



**NORME DE CLASSIFICATION**

**SERVICES SCIENTIFIQUE DE LA DEFENSE**

**CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE**

**NORME DE CLASSIFICATION  
ET DE SÉLECTION**

**services scientifiques de la défense**

**catégorie scientifique  
et professionnelle**

**Publiée par:**

**Direction de la politique du personnel Conseil du Trésor  
et  
Direction des cadres  
Commission de la Fonction publique**

## TABLE DES MATIERES

	PAGE
PRÉFACE	(ü )
DÉFINITION DE LA CATÉGORIE	(iii)
DÉFINITION DU GROUPE	(iv)
PARTIE I - SYSTEME DE DÉTERMINANTS DES NIVEAUX ET DE CLASSIFICATION DES POSTES	
- Introduction	I-1
- Utilisation des facteurs des niveaux de classification	1-2
- Classification des postes et des titulaires	I-2
- Lexique	I-4
- Structure de classification et déterminants des niveaux	I-10
PARTIE II - SYSTÈME DE SÉLECTION ET EXEMPLE D'ÉNONCÉ DE QUALITÉS	
- Introduction	II-1
- Énoncé des qualités	II-2
- Norme de sélection - Groupe Services scientifiques de la défense	II-S
- Rédaction d'un énoncé des qualités	II-9
- Guide d'évaluation	II-10
- Instructions concernant l'appréciation	II-13
- Exemple d'énoncés des qualités	II-14

PREFACE

Cette norme décrit le système qui doit servir à évaluer et à classifier les postes du Groupe des scientifiques de la défense et des sciences de la défense et à sélectionner le personnel nommé au groupe ainsi qu'aux postes du groupe.

Le système de classification et d'évaluation est un système de description des niveaux au moyen duquel le niveau relatif de performance et de responsabilité professionnelle des scientifiques peut être jugé et les postes classifiés le cas échéant. Le système de sélection décrit la méthode qui sert à déterminer les qualités que doivent posséder les candidats et à évaluer la mesure dans laquelle ils les possèdent.

La norme est destinée aux agents de classification, aux agents de dotation et aux gestionnaires axiaux.

DEFINITION DE LA CATÉGORIE

Les catégories professionnelles sont abrogées depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la réforme de la fonction publique (LRFP), le 1er avril 1993. Par conséquent, les définitions des catégories professionnelles ont été enlevées des normes de classification.

DEFINITION DU GROUPE

À des fins d'attribution des groupes professionnels, il est recommandé d'utiliser les [tables de correspondance des définitions des groupes professionnels](#) qui indiquent les définitions des groupes de 1999 et les énoncés correspondant sur les postes inclus et les postes exclus. Elles permettent de rattacher les éléments pertinents de la définition générale du groupe professionnel de 1999 à chaque norme de classification.







PARTIE I

SYSTEME DES DETERMINANTS DES NIVEAUX ET

DE CLASSIFICATION DES POSTES

## INTRODUCTION

Cette partie de la norme se compose d'une introduction, d'un lexique et des déterminants des niveaux du groupe.

Une norme à déterminants de niveaux contient d'importants éléments qui ne se retrouvent pas habituellement dans les autres systèmes de classification des postes. Elle répartit entre différents niveaux toute la gamme des fonctions et des responsabilités particulières aux activités des scientifiques de la défense et les divers degrés de responsabilité administrative des postes de laboratoire comme des postes d'état-major, de conseil et de liaison.

Le travail accompli au sein des organisations de recherche pour la défense exige la formation et la dissolution fréquentes d'équipes multidisciplinaires d'hommes de science et le réaménagement des fonctions suivant l'évolution des priorités et des objectifs des ministères. A cause de cela, les membres du groupe doivent avoir l'occasion d'acquérir une vaste expérience pour fonctionner au maximum de leur capacité. La norme a pour objet d'aider à porter des jugements éclairés sur leur valeur, même si la nature de leur travail change fréquemment et qu'ils développent leur potentiel professionnel à des rythmes variables.

Dans le domaine de la recherche et du développement visé par cette norme, toute une gamme de fonctions de liaison, de consultation et d'évaluation à plein temps se greffent sur les travaux de laboratoire et ce sont les chercheurs qui possèdent les connaissances, l'expérience et les compétences voulues qui les exercent par roulement. Bien qu'il soit possible de déterminer et d'évaluer ces fonctions séparément, il vaut mieux ne pas le faire à cause du caractère d'alternance des affectations et leur rôle dans la promotion professionnelle. Dans les faits, les candidats sont choisis pour leur aptitude à répondre à un besoin particulier à un moment donné et peuvent donc passer d'une affectation à l'autre sans pour autant changer de désignation.

La norme s'applique comme un système axé sur la personne dans lequel l'appréciation des réalisations du scientifique et les caractéristiques que peuvent exiger les responsabilités du poste déterminent le niveau de poste. Les spécialistes de la classification du ministère ne participent pas à la détermination du niveau de classification de l'employé, sauf à titre consultatif auprès des comités de gestion qui sont officiellement chargés de cette tâche. À titre de conseiller technique, le spécialiste de la classification doit donner des avis sur la relation entre une tâche et une ou plusieurs des caractéristiques du niveau de classification.

Utilisation des caractéristiques des niveaux de classification

Comme l'indique la définition du groupe, les fonctions des membres comportent les genres de travaux suivants: recherche et développement scientifiques, analyse, liaison, consultation, politique et évaluation scientifiques, et services d'information scientifique. Les fonctions d'une personne peuvent comporter ces genres de travaux tant parallèlement que consécutivement. Le degré de complexité et de responsabilité tend toujours à s'accroître à mesure que l'employé mûrit, c.-à-d. à mesure que ses connaissances et ses compétences s'accroissent avec l'expérience. Les tâches et le rendement prévu décrits à l'égard de chaque niveau de classification ne comprennent que les caractéristiques qui sont utiles pour décrire une distinction qualitative entre les niveaux de classification toujours plus élevés. Il n'est pas prévu que chaque personne doive nécessairement jouer un rôle à l'égard de toutes ces caractéristiques et l'ordre de leur présentation n'a rien à voir avec leur importance relative.

Classification des postes et des titulaires

Le classement approprié d'un employé ou d'un poste dans ce groupe d'occupations revêt une importance fondamentale pour la gestion et l'administration de celui-ci. La méthode à suivre est la suivante:

- a) Lorsqu'elle utilise une année-homme autorisée pour employer un scientifique de la défense, la direction doit rédiger un bref énoncé décrivant le but principal pour lequel le poste est établi. La description sommaire doit contenir les genres de renseignements suivants:
  - (i) un énoncé des fonctions et des attributions de l'emploi qui fasse état des responsabilités et des pouvoirs en matière d'élaboration de politiques et de programmes, de conseils, de direction et de contrôle; les responsabilités à titre de spécialiste; la direction et le contrôle scientifiques des travaux, des projets, des études, etc. de R et D; les responsabilités en matière de passation des marchés et les tâches consultatives ou administratives concernant la R et D interne et celle confiée par contrat et les travaux scientifiques de défense y afférents doivent être indiqués au besoin.
  - (ii) la nature et l'étendue des compétences et des connaissances scientifiques requises en matière de défense;
  - (iii) l'ampleur de la direction scientifique dont dispose le titulaire du poste;

- (iv) l'ampleur de la direction scientifique que doit fournir le titulaire;
  - (v) l'importance du poste pour la promotion professionnelle et les affectations permutantes des membres de ce groupe.
- b) Le poste peut être classé dans ce groupe à condition qu'il réponde à la définition de la catégorie et du groupe, mais le niveau de classification n'est pas officiellement fixé à ce stade.
  - c) Le candidat est nommé par une mesure de dotation à un niveau de classification désigné, selon les caractéristiques du travail à effectuer et ses qualifications.
  - d) Un niveau de classification correspondant est officiellement attribué au poste. Cela met fin à la mesure de classification.
  - e) Lorsque le titulaire d'un poste est promu dans son propre niveau de classification au niveau de classification suivant, la classification du poste est corrigée de manière à ce que les niveaux du titulaire et du poste coïncident.
  - f) Lorsqu'un poste classé dans ce groupe devient vacant, la direction doit, avant de le combler, en réexaminer la classification et le niveau ainsi que l'utilisation future de l'année-homme autorisée qui y correspond.

LEXIQUE\*

LES SCIENCES  
DE LA DEFENSE

- a) En ce qui concerne ce groupe, les travaux de recherche et de développement expérimental englobent toutes les sciences exactes et naturelles, y compris

les sciences biologiques - l'étude de l'origine, du développement, de la structure, du rôle et de l'interaction des substances biologiques;

les sciences médicales - l'identification, le traitement et la guérison des malades et des invalidités;

les sciences physiques - l'étude de l'univers physique et de ses phénomènes;

les sciences mathématiques - le recours au raisonnement logique dans la conception théorique de méthodes et de systèmes servant à produire des données-et dans l'interprétation de celles-ci;

les sciences technogéniques - faire naître des connaissances scientifiques et techniques et les appliquer à la mise au point de prototypes, de systèmes ou de procédés mis en état d'efficacité opérationnelle.

les recherches dans de nombreux domaines font appel à plusieurs de ces sciences à la fois, et parfois même, à divers degrés, à certaines autres spécialités. D'autre part, les interactions entre les hommes et les machines, les forces militaires et les systèmes opérationnels et les hommes et leurs milieux (physique et humain) sont d'une importance primordiale pour les activités militaires et par conséquent, les sciences et la technologie de la défense embrassent certains aspects des sciences de l'homme, par exemple, les enquêtes, les études, la recherche et le développement dans les branches de la psychologie, de la sociologie, de la performance humaine, de la recherche opérationnelle, des sciences politiques, économiques, etc. qui se rapportent aux problèmes de défense et militaires.

RECHERCHE

- b) En ce qui concerne ce groupe, il n'est pas fait de distinction entre la recherche "fondamentale" et la recherche "appliquée" dans les sciences exactes et naturelles. La recherche comprend tous les aspects du travail créateur dont les principaux objectifs peuvent couvrir la gamme complète, c'est-à-dire qu'il peut s'agir aussi bien

\* Les termes de ce lexique qui ne sont pas utilisés dans la norme sont fournis par souci d'uniformité dans la préparation des résumés des descriptions d'emploi.

- (exploratoire) de contribuer à la connaissance accumulée, objective et systématique des propriétés inhérentes et des interactions de la matière, de l'espace, de l'énergie, des phénomènes naturels ou des bio systèmes; et
- (à caractère spécial) d'utiliser les procédés, les phénomènes ou les méthodes scientifiques pour acquérir de nouvelles connaissances et les appliquer à la réalisation d'objectifs pratiques ou opérationnels prédéterminés.
- R et D c) La recherche et le développement expérimental (R et D) consistent en un effort créateur entrepris systématiquement pour accroître l'édifice actuel de connaissances scientifiques et techniques dans de nouvelles applications. La R et D se caractérise essentiellement par un élément notable de nouveauté - qu'il s'agisse de nouvelles connaissances (nouvelles informations intégrées aux hypothèses existantes, nouvelles hypothèses découlant de faits nouveaux; la réévaluation des données connues) ou de produits ou de procédés nouveaux.
- RÉPONSE INTERNE AUX BESOINS d) La R et D à caractère spécial qui a recours aux employés et aux installations des ministères du gouvernement fédéral.
- RÉPONSE EXTERNE AUX BESOINS e) La R et D à caractère spécial que le gouvernement fédéral achète à des sources externes, c'est-à-dire l'industrie, les entreprises commerciales ou les particuliers.
- L'ANALYSE DE LA RÉPONSE INTERNE OU EXTERNE AUX BESOINS f) Une comparaison détaillée des avantages et des inconvénients des deux formules.
- POUVOIRS g) Ce mot désigne l'ampleur des pouvoirs délégués au titulaire d'un poste afin de lui permettre d'exercer ses responsabilités avec efficacité. Aux pouvoirs délégués doit correspondre le devoir de rendre compte de leur exercice.
- AUTORITÉ SCIENTIFIQUE DANS LES MARCHES DE R ET D h) Lors de la passation des marchés de R et D, c'est le scientifique du ministère intéressé qui est premier responsable de toutes les questions scientifiques et techniques et chargé de faire aboutir les projets de R et D accordés par contrat qui est le détenteur de l'autorité scientifique. Celui-ci a les responsabilités spécifiques suivantes:

- déterminer les objectifs scientifiques, l'ampleur des travaux, les stipulations, les méthodes et la description du projet;
- offrir évaluations et conseils sur l'analyse de la réponse interne ou externe aux besoins, l'établissement des prix, les questions publicitaires, les capacités des sources externes de R et D et les soumissions relatives aux projets de R et D provenant de sources externes;
- superviser, coordonner et contrôler le contenu scientifique et technique des travaux confiés par contrat, et approuver au besoin les changements apportés à l'ampleur des travaux pendant leur
- exécution;
- interpréter les résultats obtenus lorsque l'entrepreneur n'est pas en mesure de le faire;
- évaluer les résultats scientifiques et l'exécution générale du marché par rapport aux objectifs, aux stipulations et aux autres prescriptions; et
- recommander l'acceptation ou l'acceptation conditionnelle du produit et le paiement des travaux exécutés à l'égard de tout ou partie du produit.

POLITIQUE

- i) Politique désigne un énoncé de buts et d'objectifs établis par des lois et des règlements ou par une autorité ministérielle en vue d'orienter les lignes de conduite ultérieures.

PROGRAMME

- j) Un programme est une tâche ministérielle importante ayant pour objet d'atteindre les objectifs généraux autorisés par le Parlement. Il représente également le niveau auquel le Parlement vote les crédits. Un programme comporte les plans généraux visant à réaliser les objectifs établis par le ministère afin d'atteindre les buts et les objectifs de la politique.

ACTIVITÉ

- k) Une activité représente un élément important d'un programme.

- PROJET OU  
ÉTUDE
- 1) Il s'agit d'éléments d'un programme ou d'une activité qui poursuivent des objectifs précis, qui se distinguent par des contrôles budgétaires, des délais et des ressources propres;\_ qui sont assujettis à des examens périodiques d'état d'avancement. Un projet ou une étude peut être mené par un seul scientifique ou par une équipe de scientifiques sous la direction d'un homme de science expérimenté.
- CHEF DE  
PROJET
- m) Le chef de projet planifie et organise le travail et coordonne les activités d'autres employés, l'utilisation des installations et la sélection et l'application des méthodes qui s'imposent pour atteindre des résultats qui soient conformes aux objectifs du projet. Le chef de projet est responsable du rendement qualitatif et quantitatif, mais ne possède que des pouvoirs limités en matière de gestion des autres employés.
- GESTIONNAIRE
- n) Le gestionnaire dirige une organisation; il est responsable de la réalisation des objectifs assignés à l'organisation et de l'administration des ressources financières, matérielles et humaines engagées. Il planifie, organise et attribue ces ressources; conseille et consulte ses supérieurs en ce qui concerne les politiques, les priorités et les objectifs; négocie les marchés de fournitures ou de services; et évalue le rendement de l'organisation et de ses employés sur le plan de l'efficacité de la participation à la réalisation des objectifs. Il est également l'intermédiaire sur lequel s'exercent toutes les influences qui agissent sur l'organisation de l'extérieur. Un ou plusieurs chefs de projets relèvent normalement d'un gestionnaire.
- CONTROLE DE  
LA DIRECTION
- o) Les rapports entre supérieurs et subordonnés dans une organisation: Les expressions suivantes décrivent l'éventail des contrôles allant du degré de liberté individuelle le plus faible au plus élevé.

Sous surveillance désigne la surveillance dont est l'objet pendant les périodes d'apprentissage initiales, un employé possédant le niveau d'instruction requis mais inexpérimenté; une supervision qui comporte des évaluations exactes du travail en cours. Les affectations, les objectifs, les plans de travail et les tâches sont prescrits par le surveillant, mais l'employé est responsable de l'exécution compétente et en temps voulu



de ses tâches. Les résultats du travail sont examinés de temps à autre pendant son exécution et lorsqu'il est terminé, sous l'angle de la qualité, de la quantité, du respect des délais et de la conformité aux directives et aux avis du surveillant.

Sous surveillance générale désigne la surveillance à laquelle est soumis un employé pendant sa période d'apprentissage; une supervision qui ne porte pas de façon étroite sur les détails du travail. L'employé est responsable de la réalisation des objectifs prescrits dans les délais impartis, sans être supervisé par ses supérieurs pendant que progresse le travail, sauf s'il le demande lui-même. L'employé est appelé à résoudre la plupart des problèmes de détail, mais renvoie les problèmes inhabituels à son supérieur. Les résultats du travail sont examinés par les supérieurs aux moments décisifs et à la fin sur le plan de la validité scientifique et de l'observation des instructions générales afférentes aux plans de travail des projets et des règles de travail de l'organisation.

Sous direction désigne la surveillance à laquelle est soumis un employé qui est chargé de réaliser des objectifs convenus dans des délais convenus. L'employé a la responsabilité d'organiser son propre travail et de choisir les méthodes qui lui permettront d'atteindre les résultats souhaités. Il devrait normalement venir à bout de tous les problèmes d'ordre scientifique et technique et résoudre les autres problèmes en choisissant et en appliquant les lignes directrices et les règles de travail pertinentes de l'organisation. On attend aussi de lui qu'il consulte ses collègues et ses supérieurs pour résoudre les problèmes d'ordre général d'une portée plus large. Bien qu'il ne prenne aucune décision touchant directement un programme du ministère, il peut lui être demandé de faire des recommandations qui concernent la planification des programmes dans la mesure où elles ont trait à l'organisation du lieu de travail. Les chefs de projets et les gestionnaires de niveau inférieur à celui de fonctionnaire supérieur travaillent sous direction.

Sous direction générale désigne le genre de surveillance large qui prend la forme de consultations et de discussions avec d'autres fonctionnaires supérieurs sur des questions de gestion générale. L'employé a la responsabilité de prendre des décisions entraînant normalement l'affectation et la dépense de sommes importantes et de la planification et de l'exécution efficaces du programme dans son ensemble. L'employé contribue normalement à l'élaboration des politiques et des stratégies ministérielles des programmes.

- RELEVÉ P) L'accumulation systématique d'observations, de spécimens ou d'échantillons scientifiques par des méthodes d'observation, d'analyse ou d'échantillonnage connues ou normalisées.
- TEST q) L'évaluation, la comparaison ou le triage d'une gamme de matériaux, de produits, de procédés, de méthodes ou de phénomènes à l'aide d'éléments de définition connus et de techniques connues ou normalisées.
- SPÉCIALISTE r) Un spécialiste est une personne expérimentée qui, indépendamment de ses aptitudes de gestionnaire, est reconnue par ses supérieurs et ses collègues comme une autorité dans un domaine scientifique ou dans un domaine d'intérêt.
- CONSULTATIONS s) Réponse d'un spécialiste aux besoins du programme à titre consultatif, souvent de l'extérieur de l'organisme employeur. Les connaissances techniques du spécialiste servent à donner des interprétations et des avis sur les aspects scientifiques des questions de politique du gouvernement comme des problèmes scientifiques précis. La supervision ou la surveillance régulières ne sont pas prévues.
- TRANSFERT TECHNOLOGIQUE t) La phase finale du projet de R et D ayant pour but d'assurer l'application opérationnelle, industrielle ou commerciale et la compréhension par les clients des produits et des procédés qui ont découlé d'hypothèses dont le principe a été prouvé par la R et D.

STRUCTURE DE CLASSIFICATION ET FACTEURS  
DETERMINANTS DES NIVEAUX

DS-1

DS-2

DS-3

DS-4

DS-5

DS-6

DS-7

DS-8

SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 1

Caractéristiques générales

Il s'agit du niveau de recrutement et d'apprentissage des membres du groupe qui détiennent un baccalauréat et ceux qui, en plus, ont une expérience limitée. Les titulaires exécutent le travail sous surveillance à titre de membre d'équipes de R et D ou d'adjoint de membres du groupe de rang plus élevé. Le niveau sert également aux nominations à durée déterminée des étudiants d'université diplômés qui manifestent le désir de continuer à travailler au sein du groupe à la fin de leurs études supérieures.

Fonctions et responsabilités distinctives

Participe aux travaux et aux études de recherche et de développement, aux études de faisabilité, aux essais, aux tests et aux expériences sur le terrain; aux travaux et aux études de recherche opérationnelle et d'analyse scientifique; à l'évaluation scientifique et technique des activités, des moyens et des matériels militaires étrangers, au recensement, à la localisation et à l'obtention sélective d'informations scientifiques et techniques de sources confidentielles et privées.

L'étendue, la complexité et la liberté d'interprétation des responsabilités sont limitées. Les responsabilités de surveillance sont limitées à l'orientation et à la surveillance du personnel technique ou de soutien.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence manifeste par rapport aux normes de compétence établies pour les scientifiques ayant les mêmes antécédents et la même expérience et possibilité évidente de perfectionnement professionnel.

SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 2

Caractéristiques générales

Il s'agit du niveau de recrutement et de perfectionnement des détenteurs d'une maîtrise ou des membres du groupe détenteurs d'un baccalauréat et possédant une expérience de la recherche dans le domaine des sciences de la défense. Le titulaire exécute le travail sous surveillance générale à titre de membre d'équipes de R et D ou d'adjoint de membre du groupe de rang plus élevé.

Fonctions et responsabilités distinctives

Participe aux travaux et aux études de recherche et de développement, aux études de faisabilité, aux essais, aux tests et aux expériences sur le terrain; aux travaux et aux études de recherche opérationnelle et d'analyse scientifique; à l'évaluation scientifique et technique des activités, des moyens et des matériels militaires étrangers; au recensement, à la localisation et à l'obtention sélective d'informations scientifiques et techniques de sources confidentielles et privées.

L'étendue, la complexité et la liberté d'interprétation des responsabilités sont limitées. Les responsabilités de surveillance sont limitées à l'orientation et à la surveillance du personnel technique ou de soutien.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence manifeste par rapport aux normes de compétence établies pour les scientifiques possédant le même nombre d'années d'expérience pertinente et possibilité évidente de perfectionnement professionnel.

SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 3

Caractéristiques générales

Il s'agit d'un niveau de travail subalterne pour ceux qui ont l'expérience et les connaissances techniques nécessaires pour entreprendre indépendamment des travaux dans le domaine des sciences et de la technologie de la défense. C'est le niveau d'admission pour les détenteurs de doctorat et le niveau de perfectionnement pour ceux qui détiennent un baccalauréat ou une maîtrise et ont une expérience se rattachant directement au domaine de l'emploi. Le travail s'effectue habituellement sous surveillance générale et souvent à titre de membre d'une équipe.

Fonctions et responsabilités distinctives

Planifie, organise et effectue la recherche, le développement, les enquêtes, les études, les évaluations, les essais et les expériences sur le terrain exigeant des connaissances spécialisées dans une discipline professionnelle des sciences et de la technologie de la défense ou des opérations militaires et des secteurs de la défense générateurs de problèmes. Planifie et effectue l'évaluation des sciences et de la technologie étrangères et travaille dans le domaine de l'information scientifique.

En vertu de ses attributions, il doit évaluer, interpréter et communiquer les résultats et porter des jugements dans le cours de son travail; fournir avis et conseils professionnels aux collègues scientifiques et militaires qui participent aux travaux. Il peut être responsable de la coordination des travaux techniques avec les éléments internes et externes et de la réponse en temps voulu aux demandes externes de consultation et de résolution des problèmes. Il peut représenter le ministère en ce qui concerne les questions scientifiques et techniques.

Ses responsabilités peuvent comprendre la surveillance générale des spécialistes subalternes et du personnel de soutien technique.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence et aptitude manifestes par rapport aux normes de compétence établies pour les scientifiques possédant le même nombre d'années d'expérience pertinente et possibilité évidente de perfectionnement professionnel.

SCIENTIFIQUE DE LA DEFENSE NIVEAU 4

Caractéristiques générales

Il s'agit du niveau de travail des employés expérimentés qui se sont montrés capables de mener à bien des travaux et des enquêtes, et d'en accepter la responsabilité, dans des domaines spécialisés des sciences et de la technologie de la défense et qui peuvent avoir à planifier et à coordonner les travaux des équipes de projet à l'intérieur et avec les organismes extérieurs. Ils travaillent sous surveillance générale ou sous direction selon leur capacité éprouvée.

Fonctions et responsabilités distinctives

En matière de recherche, de développement et d'analyse scientifiques, planifie, organise et mène des enquêtes exigeant des connaissances techniques à jour dans le domaine des sciences et de la technologie de la défense; accepte les responsabilités de l'évaluation, de l'interprétation et de la communication des résultats; élabore des solutions et prodigue avis et conseils relatifs aux problèmes opérationnels et matériels des Forces canadiennes; surveille les techniciens et les spécialistes subalternes. Sur le plan de la liaison scientifique, maintient des contacts et échange des informations avec ses collègues des organismes de défense des autres pays, représente le ministère à titre d'expert technique dans des domaines limités ou de membre subalterne d'un groupe de liaison officiel à l'étranger. L'étendue des fonctions de conseiller, de planificateur et d'évaluateur scientifiques est habituellement limitée et les résultats sont destinés à l'usage interne du ministère.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence et aptitudes manifestes, profondeur et envergure des travaux effectués et des réalisations, potentiel estimatif d'avancement et comparaison avec les membres du groupe possédant le même nombre d'années d'expérience pertinente.

SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 5

Caractéristiques générales

Il s'agit du niveau de travail supérieur des employés chevronnés qui ont acquis une réputation reconnue et jouissent d'une compétence et d'un prestige professionnels dans un domaine complexe des sciences et de la technologie de la défense. Il doivent s'être montrés régulièrement capables de travailler sous direction, de trouver des solutions originales et innovatrices aux problèmes et de réaliser les objectifs scientifiques et techniques définis en termes généraux, sous réserve seulement des considérations de politique et budgétaires ou d'autres limitations administratives ou militaires générales.

Fonctions et responsabilités distinctives

En matière de recherche, de développement et d'analyse scientifiques, planifie, organise, effectue et contrôle les travaux, les études, etc., qui exigent de l'esprit d'initiative et la direction de travaux d'une portée scientifique et technique considérable et qui portent souvent sur différents aspects de l'éventail R et D. Le travail peut nécessiter la surveillance et la direction de travaux multidisciplinaires à gestion matricielle.

Sur le plan de la liaison scientifique, maintient des contacts avec les milieux scientifiques nationaux et internationaux et représente les intérêts scientifiques et techniques du pays et de l'organisation aux réunions nationales et internationales. En tant que conseiller scientifique, donne des évaluations et des conseils scientifiques et techniques détaillés; en tant que planificateur et évaluateur scientifique, met au point et formule des propositions de politique et de programme de recherche et de développement scientifiques et techniques et fournit des appréciations et des évaluations d'ensemble des programmes et des travaux de R et D. Les fonctions relatives à l'évaluation des sciences et de la technologie militaire étrangères et aux activités d'information scientifique sont vastes et variées.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence et aptitudes manifestes, profondeur et envergure des travaux effectués et des réalisations, preuve de progrès et de perfectionnement professionnels continus, potentiel estimatif d'avancement et comparaison avec les membres du groupe possédant le même nombre d'années d'expérience pertinente.



SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 6

Caractéristiques générales

Il s'agit du niveau d'élite destiné à ceux qui ont régulièrement fait preuve d'un leadership et d'une compétence scientifiques exceptionnels dans des domaines hautement complexes et importants des sciences et de la technologie de la défense et de l'analyse scientifique, et(ou) dans la direction des travaux de groupes multidisciplinaires de R et D. Ce niveau correspond également aux postes des fonctionnaires d'état-major des administrations centrales et des bureaux à l'étranger qui exigent une large expérience et une aptitude exceptionnelle à donner des conseils autorisés sur les aspects de politique, de planification, d'évaluation, de coordination, de transfert technique, de liaison étrangère et d'information des questions et des programmes nationaux, internationaux et ministériels en matière de recherche et de développement militaires. Ils bénéficient d'une grande latitude pour l'application de leur jugement indépendant en matière scientifique et technique.

Fonctions et responsabilités distinctives

En matière de recherche et de développement et d'analyse scientifiques et habituellement sous direction en ce qui a trait aux objectifs du travail, conduit et administre des travaux et des recherches scientifiques importants exigeant des aptitudes de chef et des réalisations exceptionnelles dans des grands domaines complexes des sciences, de la technologie, des opérations et des politiques militaires de la défense. Sur le plan de la liaison scientifique, représente le ministère au sujet des grandes questions de sciences et de technologie de la défense, tant au Canada qu'à l'étranger, et fournit un soutien aux représentants politiques et militaires du Canada dans les pays étrangers dans tous les domaines des sciences et de la technologie de la défense. Prodigue des conseils au personnel supérieur des ministères en analysant, en appréciant et en étudiant des domaines hautement complexes et avancés des sciences et de la technologie de la défense et des programmes et des travaux de recherche et de développement des ministères. Dans les domaines de la technique scientifique et militaire étrangère et de l'obtention d'informations scientifiques et techniques, détermine l'orientation, la portée et l'intensité des travaux dans le cadre des limitations générales de la politique et des ressources.

Autres facteurs déterminants du niveau

Compétence et aptitudes manifestes, ampleur et envergure des travaux effectués et des réalisations et des responsabilités correspondantes, preuve de progrès et de perfectionnement professionnels continus, preuve de perfectionnement des qualités et des aptitudes gestionnelles et connexes, potentiel estimatif d'avancement et comparaison avec les autres membres du même niveau.

SCIENTIFIQUE DE LA DEFENSE NIVEAU 7

Caractéristiques générales

Il s'agit essentiellement du niveau des employés qui ont manifesté une aptitude exceptionnelle à gérer les travaux de R et D d'organismes de recherche et de développement et d'analyse scientifique en matière de défense et les ressources - personnel, installations et crédits de fonctionnement - allouées à ces organismes et(ou) la coordination des programmes et des travaux de R et D, y compris la détermination de la nature et de la priorité des objectifs au sein de ces organismes. Les scientifiques dont le bilan des réalisations est exceptionnel et les conseillers scientifiques occupant des postes très élevés peuvent également atteindre ce niveau.

Fonctions et responsabilités

La gestion des établissements de recherche pour la défense et la-coordination des grands programmes et travaux de R et D.

La direction et la conduite de la recherche et du développement à un niveau de réalisation exceptionnellement élevé.

La fourniture de conseils scientifiques et techniques pour la défense aux niveaux de la direction des ministères.

SCIENTIFIQUE DE LA DÉFENSE NIVEAU 8

Caractéristiques générales

Ce niveau est réservé aux postes de recherche en matière de défense dont les responsabilités concernant l'élaboration des programmes et les travaux sont au niveau le plus élevé.

PARTIE II

SYSTÈME DE SELECTION

PARTIE II

SYSTÈME DE SÉLECTION

INTRODUCTION

Cette partie renferme la norme de sélection du présent groupe, élaborée aux termes de l'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, de même que des instructions pour l'adapter aux exigences de postes particuliers en modifiant l'énoncé de qualités.

L'article 6 du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique stipule qu'un énoncé de qualités doit être préparé pour chaque poste à pourvoir. Chaque énoncé de qualités doit préciser et différencier les qualités essentielles et, le cas échéant, les qualités souhaitables pour remplir les fonctions et assumer les responsabilités d'un poste.

Par "qualité", on entend toute formation, capacité, connaissance, réalisation ou atout personnel essentiel ou souhaitable pour remplir les fonctions et assumer les responsabilités d'un poste.

Comme les qualités varient selon la nature des fonctions des postes, elles doivent être précisées pour chaque poste nécessitant une opération de dotation en personnel. Elles découlent des fonctions et responsabilités du poste en question, et sont exprimées sous forme d'énoncé de qualités. Lesdites qualités deviennent alors les critères qui serviront à la sélection du titulaire.

On trouvera dans les pages suivantes une explication des diverses parties de l'énoncé de qualités, une description des qualités exigées pour les postes de ce groupe, un guide de notation, un exposé des méthodes à utiliser pour apprécier les qualités des candidats à ces postes et deux énoncés types des qualités requises.

ÉNONCE DE QUALITÉS

Structure

Voici la structure fondamentale d'un énoncé de qualités:

QUALITÉS ESSENTIELLES

EXIGENCES FONDAMENTALES

- Études
- Certificat professionnel
- Travaux ou notoriété
- Exigences linguistiques
- Expérience

EXIGENCES COTÉES

- Connaissances
- Capacités
- Qualités personnelles

QUALITÉS SOUHAITABLES

- (Qualités personnelles souhaitables, le cas échéant)

### Définitions

L'énoncé de qualités comprend deux éléments:

QUALITÉS ESSENTIELLES - Cet élément comprendra les qualités que l'on doit posséder pour être en mesure de s'acquitter convenablement des fonctions et responsabilités d'un poste. Il comprend deux sous-éléments:

EXIGENCES FONDAMENTALES Ce sous-élément comprendra les qualités essentielles dont l'on tiendra compte au moment de la sélection préliminaire. Les autres qualités ne seront prises en considération que si les candidats satisfont aux exigences fondamentales. Ces dernières constituent des critères minimums et ne sont pas notées par degrés. Les exigences fondamentales comprennent les cinq facteurs de sélection suivants:

Etudes (a) Etudes ou formation scolaires, professionnelles ou techniques attestées par un grade, diplôme, certificat ou autre document officiel qu'un établissement ou un organisme d'enseignement reconnu aurait décerné ou serait sur le point de décerner.

(b) Si on le mentionne expressément, le fait de réussir des tests prescrits par la Commission de la Fonction publique peut être également acceptable.

Certificat professionnel C'est-à-dire une attestation professionnelle telle dont on est titulaire ou à laquelle on a droit, telle que licence, certificat, certificat d'immatriculation, lettre, papier ou autre document qui constitue une reconnaissance officielle de qualification professionnelle.

Travaux ou notoriété - C'est-à-dire réalisations en qualité d'auteur de rapports, documents ou autres communications publiés ou non publiés, ayant pour objet les activités suivantes: recherche, développement expérimental, exécution de travaux liés à l'équipement et aux problèmes opérationnels; recherche opérationnelle et analyse scientifique; planification, analyse et évaluation de programmes nationaux et étrangers de recherche et de développement, analyse et évaluation des lignes de conduite régissant la planification, l'exécution et l'application de recherches en matière de défense. Comprend les travaux de développement en vue de la délivrance de brevets ou de la création d'espèces ou de modèles améliorés; ainsi que la notoriété acquise dans les milieux scientifiques en raison de travaux de recherche.

Exigences linguistiques C'est-à-dire, nécessité de connaître soit l'anglais, soit le français, soit l'une ou l'autre langue ou les deux, pour être en mesure de remplir les fonctions et d'assumer les responsabilités d'un poste.

Expérience C'est-à-dire, participation réelle ou active à des activités relatives aux fonctions et responsabilités d'un poste. En d'autres termes, acquisition ou utilisation de connaissances ou capacités dans un cadre professionnel ou non, y compris le travail bénévole; l'expérience est fonction des réalisations en cours d'apprentissage et du milieu dans lequel elle fut acquise. Les exigences concernant l'expérience ne doivent pas être traduites en un nombre précis d'années.

NOTA: Les exigences relatives à l'examen médical préalable à l'emploi doivent être conformes aux dispositions de l'appendice 13 du Manuel de dotation en personnel et ne doivent pas figurer dans l'énoncé de qualités.

**EXIGENCES COTÉES** - Ce sous-élément comprendra les qualités essentielles utilisées pour noter et classer les candidats qui satisfont aux exigences fondamentales. Les exigences cotées comprennent les trois facteurs de sélection suivants:

Connaissances - C'est-à-dire, informations concernant faits, théories, systèmes, pratiques, règlements et autres sujets qui ont rapport aux fonctions et responsabilités d'un poste.

Capacités - C'est-à-dire, compétence dans l'utilisation d'outils, de matériaux et d'équipement ou dans l'application de méthodes, systèmes, techniques, pratiques, directives, règlements et autres sujets qui ont rapport aux fonctions et responsabilités d'un poste.

Qualités personnelles - C'est-à-dire, traits ou caractéristiques personnels qui conditionnent l'utilisation des connaissances et capacités dans les fonctions et responsabilités d'un poste.

QUALITES SOUHAITABLES - Cet élément comprendra les qualités qui, sans être essentielles, peuvent aider un candidat à s'acquitter des fonctions et à assumer les responsabilités d'un poste, ou à améliorer son rendement. L'utilisation de qualités souhaitables est facultative, mais ces qualités ne doivent pas servir à la sélection préliminaire. Lorsqu'elles s'appliquent, elles doivent être



incorporées à l'énoncé de qualités au moment où les qualités essentielles sont spécifiées, et elles doivent être évaluées uniquement dans le cadre de la notation et du classement des candidats qui satisfont aux exigences fondamentales et aux exigences cotées. Toutes les qualités en rapport avec le poste, sauf la connaissance de la seconde langue officielle, peuvent constituer des qualités souhaitables, mais il faut en faire un usage modéré si elles doivent être prises en considération.

NORME DE SÉLECTION - GROUPE "SERVICES SCIENTIFIQUES DE LA DÉFENSE"

Voici les qualités applicables aux postes du groupe "Services scientifiques de la défense" :

QUALITÉS ESSENTIELLES

EXIGENCES FONDAMENTALES

Études

Ce facteur est applicable à tous les postes du présent groupe. À partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description des études considérées comme nécessaires.

- En ce qui a trait aux études, la qualité minimum pour le groupe "Services scientifiques de la défense" est un grade acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste.

Pour les postes du niveau de classification 1, la qualité minimum en ce qui a trait aux études est :

Baccalauréat acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste.

Pour les postes du niveau de classification 2, la qualité minimum en ce qui a trait aux études est :

- Maîtrise acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste; ou baccalauréat acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste et expérience précisée sous la rubrique "Expérience".

Pour les postes du niveau de classification 3, la qualité minimum en ce qui a trait aux études est :

- Doctorat acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste; ou maîtrise ou baccalauréat acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie, chimie, physique, biologie, économique ou sociologie, ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste et expérience précisée sous la rubrique "Expérience".

NOTA: Les employés incorporés à ce groupe en raison de droits acquis, aux termes des dispositions du paragraphe "Qualités minimales" à la page (v) de la présente norme, seront considérés comme réunissant les qualités minimales aux fins de nomination à d'autres postes classifiés dans ce groupe qui exigent des qualités minimales identiques à celles qui ont servi de base à l'incorporation initiale.

#### Travaux ou notoriété

Ce facteur est applicable aux postes du présent groupe où il est nécessaire de justifier de la paternité de rapports ou de communications de recherche, de l'exécution de travaux de développement ou de l'acquisition d'une notoriété dans les milieux scientifiques. À partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description du genre de travaux ou de notoriété requis. Voici un exemple du genre de travaux ou de notoriété requis:

- "Travaux ou notoriété - Notoriété dans les milieux internationaux du monde de la défense en raison d'une contribution valable aux travaux de recherche et de développement dans une ou plusieurs des technologies suivantes: électronique, télécommunications, radar ou traitement des signaux."

#### Exigences linguistiques:

Ce facteur est applicable à tous les postes du présent groupe.

Déterminez, parmi les qualités mentionnées ci-après, celle qui est applicable au poste à pourvoir.

- La connaissance de l'anglais est essentielle pour ce poste. -

La connaissance du français est essentielle pour ce poste.

- La connaissance de l'anglais ou du français est essentielle pour ce poste.
- La connaissance de l'anglais et du français est essentielle pour ce poste.

#### Expérience

Ce facteur est applicable aux postes du présent groupe pour lesquels une expérience liée aux fonctions et responsabilités à assumer est nécessaire. A partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description de l'expérience considérée comme nécessaire. Voici un exemple d'expérience requise:

"Expérience - Expérience de l'exécution de travaux de recherche appliquée ou de développement dans les domaines des sciences physiques ou sociales."

- NOTA: a) Pour porter les exigences fondamentales des postes du présent groupe au-delà du minimum prescrit, on doit obtenir une permission spéciale de la Commission de la Fonction publique.
- b) Utilisés en rapport avec les exigences fondamentales, les termes comme "reconnu", "admissibilité", "approuvé", "acceptable", "accrédité" ou "équivalent" ont trait à l'admissibilité aux fins de dotation en personnel établie par les responsables du programme de dotation en personnel compétent de la Commission de la Fonction publique, au nom de cette dernière.
- c) L'évaluation des exigences fondamentales doit être basée sur des démonstrations de rendement comportant l'utilisation de tests, d'examens, d'attestations d'études ou de 'compétence professionnelle, ou de tout autre moyen de preuve dont on dispose au moment de la sélection préliminaire.

#### EXIGENCES COTÉES

##### Connaissances

Ce facteur est applicable à tous les postes du présent groupe, sauf à ceux qui servent à former le personnel inexpérimenté.

A partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description des connaissances considérées comme nécessaires. Voici un exemple de connaissance requise:

"Connaissances - Connaissance des principes et pratiques de la recherche scientifique."

##### Capacités

Ce facteur est applicable à tous les postes du présent groupe, sauf à ceux qui servent à former le personnel inexpérimenté.

A partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description des capacités considérées comme nécessaires. Voici une exemple de capacités requises:

"Capacités - Capacité d'animer des réunions d'information et des assemblées, de rédiger des rapports scientifiques, des communications techniques et de la correspondance."

Qualités personnelles

Ce facteur est applicable à tous les postes du présent groupe.

À partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description des qualités personnelles considérées comme nécessaires. Voici un exemple de qualité personnelle requise:

"Qualités personnelles - Bon rendement sous la pression des délais d'exécution."

QUALITÉS SOUHAITABLES

À partir des fonctions et des responsabilités du poste, inclure dans l'énoncé de qualités une description des qualités considérées comme souhaitables, le cas échéant. Voici un exemple de qualité souhaitable:

"-Expérience de l'administration, ou études complètes approuvées en gestion."

PRÉPARATION D'UN ÉNONCE DE QUALITÉS

Les énoncés de qualités doivent être préparés de la façon suivante:

1. Efforcez-vous de comprendre à fond les fonctions et responsabilités du poste à pourvoir.
2. Étudiez attentivement le système de sélection.
3. Examinez les énoncés de qualités donnés en exemple aux pages II-15 et II-17 de la présente norme afin de vous familiariser avec la présentation et le genre de qualités requises pour des postes de ce groupe.
4. À partir des fonctions, responsabilités et caractéristiques du travail du poste, décrivez les qualités requises sous les différentes rubriques d'éléments, de sous-éléments et de facteurs de sélection.

NOTA: Les exemples d'énoncés de qualités fournis dans la présente norme ne sont donnés qu'à titre d'illustration. Il n'est donc pas nécessaire de s'en tenir aux qualités spécifiées dans les exemples lorsqu'on pourvoit à des postes similaires. Pour les autres postes, on doit établir un énoncé de qualités approprié.

Lorsqu'on décide des qualités à inclure dans l'énoncé de qualités, il faut tout d'abord se demander:

- a) si elles ont rapport aux fonctions et responsabilités du poste;
- b) si elles peuvent être évaluées à des fins de sélection; et
- c) si elles peuvent servir à différencier les candidats.

En énonçant les qualités à l'intérieur de chacun des facteurs de sélection, on utilisera un style et un ordre qui permettent:

- a) de réunir des qualités assez similaires;
- b) d'éviter répétitions et verbiage inutiles;
- c) d'insister sur les éléments importants; et
- d) de faciliter l'évaluation et la sélection.

L'énoncé de qualités détermine les qualités requises pour le poste à pourvoir, et le contenu doit servir de base pour:

- a) les avis de concours;
- b) la sélection préliminaire des postulants;
- c) l'élaboration d'un guide de notation pour la sélection; et
- d) la notation et le classement des candidats.

GUIDE DE NOTATION

On peut évaluer les qualités d'un candidat à un poste selon un système de notation narratif ou numérique.

Voici comment se présenterait un guide de notation sélective utilisant les qualités contenues dans l'exemple de l'énoncé de qualités aux pages II-17 et II-18. Les exigences fondamentales ne sont pas incluses dans le guide de notation puisque, comme critères minimums, elles auront servi à la sélection préliminaire grâce à laquelle on aura décidé quelles candidatures étaient dignes d'être prises en considération. Le classement du reste des candidats s'effectue en notant ces derniers par rapport aux exigences cotées, et les qualités souhaitables, s'il en est, précisées dans l'énoncé de qualités pour le poste à pourvoir.

Présentation suggérée

COTE	COTE	COTE
DONNES	EXIGÉE	MAXIMUM

A. EXIGENCES COTÉES

Facteur "Connaissances"

Connaissance:

1. Des organismes et des travaux des milieux internationaux du monde des sciences, particulièrement en ce qui a trait à la technologie électronique.
2. De la structure, des politiques et des fonctions du Q.G.D.N., du bureau du C.R. Dev. et ses établissements de recherche pour la défense.

COTE DONNÉE	COTE EXIGÉE	COTE MAXIMUM
----------------	----------------	-----------------

3. De la technologie actuellement applicable aux travaux de la Division électronique de la défense.
4. De l'établissement d'un budget et des contrôles budgétaires.
5. De la gestion du personnel.

Cote globale du facteur "Connaissances"

Facteur "Capacités"

Capacité de remplir les fonctions suivantes:

1. Planifier, organiser, coordonner et contrôler un programme de recherche dans le domaine des sciences de la défense.
2. Ordonnancer et répartir le travail, fixer les priorités, résoudre les problèmes d'exécution, former le personnel et évaluer son rendement.
3. Animer des réunions d'information et des assemblées, rédiger des rapports scientifiques, des communications techniques et de la correspondance.

Cote globale du facteur "Capacités"

Facteur "Qualités personnelles"

1. Bonnes relations interpersonnelles, particulièrement dans les rapports avec des représentants des milieux scientifiques internationaux ou des militaires haut gradés.



COTE DONNES	COTE EXIGES	COTE MAXIMUM
----------------	----------------	-----------------

2. Souci du détail, fiabilité, tact et pouvoir de persuasion.
3. Bon rendement sous la pression des délais d'exécution ou en période de grande activité.

Cote globale des "Exigences cotées"

B. QUALITÉS SOUHAITABLES

1. Expérience de l'administration, ou études complètes approuvées en gestion.

S/0

Cote globale des "Qualités souhaitables"

Cote aux:

Exigences cotées

Qualités souhaitables

COTE D'ENSEMBLE

REMARQUES:

INSTRUCTIONS POUR L'ÉVALUATION QUALITÉS ESSENTIELLES

EXIGENCES FONDAMENTALES

Les exigences fondamentales sont évaluées en tant que critères minimums, selon le principe réussite/échec, et elles ne doivent pas être cotées par degrés. Les postulants doivent satisfaire au moins à la norme minimale requise pour chaque facteur de sélection applicable, sinon ils sont éliminés.

EXIGENCES COTÉES

L'importance relative des facteurs de sélection et des qualités par rapport aux fonctions et responsabilités du poste à pourvoir est déterminée par les responsables de la sélection. Le poids que l'on veut donner aux facteurs de sélection et aux qualités, dans le cas d'une notation numérique, et l'importance que l'on veut accorder à certains facteurs de sélection et à certaines qualités lorsqu'on utilise un système narratif, doivent être les mêmes tout au long de l'évaluation.

Pour les exigences cotées, les candidats doivent obtenir une cote globale minimum à l'ensemble des qualités contenues dans chaque facteur de sélection. Lorsqu'on utilise un plan de notation numérique, les candidats doivent obtenir une note minimum de soixante pour cent à chaque facteur de sélection applicable. Dans le cas du plan de notation narratif, les candidats doivent au moins posséder le degré minimum des qualités exigées pour chaque facteur de sélection applicable. Les candidats qui n'obtiennent pas une moyenne minimum à chaque facteur de sélection applicable sont éliminés.

QUALITES SOUHAITABLES

Lorsqu'on a jugé que le candidat satisfaisait aux exigences cotées, tous les points qu'on lui octroie pour les qualités souhaitables spécifiées dans l'énoncé de qualités doivent être ajoutés à la cote des exigences cotées, afin d'obtenir une appréciation synthétique. Étant donné que les points attribués aux qualités souhaitables influent sur le classement, ces qualités doivent être évaluées avec le même soin et la même uniformité que les exigences cotées. Le nombre total de points attribués aux qualités souhaitables ne doit pas dépasser dix pour cent du nombre total de points alloués pour les exigences cotées. Ce pourcentage peut également servir de guide pour déterminer l'importance que l'on peut accorder aux qualités souhaitables lorsqu'on utilise un plan de notation narratif.

ÉNONCÉ TYPE

DES QUALITÉS REQUISES

AGENT DE RECHERCHES - SCIENCES DE LA DÉFENSE (DS-2)

ETUDES ET DÉVELOPPEMENT

QUALITÉS ESSENTIELLES

EXIGENCES FONDAMENTALES

Études

- Maîtrise acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie ou en physique ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste, ou baccalauréat acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en génie ou en physique ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste et expérience précisée sous la rubrique "Expérience".

Exigences linguistiques

- La connaissance de l'anglais est essentielle pour ce poste.

Expérience

- Expérience de l'exécution de travaux de recherche appliquée ou de développement dans les domaines des sciences physiques ou sociales.

EXIGENCES COTÉES

Connaissances

- Connaissance des principes et pratiques de la recherche scientifique.

Capacités

- Capacité de planifier et d'effectuer des recherches originales.
- Capacité de déceler les problèmes.
- Capacité de rédiger des rapports scientifiques ou des communications techniques.

Qualités personnelles

- Esprit de coopération, souci du détail, sérieux et initiative.
  
- Bon rendement sous la pression des délais d'exécution.

ÉNONCE TYPE

DES QUALITÉS REQUISES

DIRECTEUR - DIVISION ÉLECTRONIQUE DE LA DÉFENSE (DS-6)

ÉTABLISSEMENT DE RECHERCHES POUR LA DÉFENSE, OTTAWA

QUALITÉS ESSENTIELLES

EXIGENCES FONDAMENTALES

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| Études                  | - Grade acceptable d'une université reconnue avec spécialisation en électrotechnique ou en physique ou dans tout autre domaine lié aux fonctions du poste.   |
| Travaux ou notoriété    | - Notoriété dans les milieux internationaux du monde de la défense en raison d'une contribution valable apportée aux travaux de recherche et de développement dans une ou plusieurs des technologies suivantes; électronique, télécommunications, radar ou traitement des signaux. |
| Exigences linguistiques | - La connaissance de l'anglais et du français est essentielle pour ce poste.   |
| Expérience              | - Expérience de l'élaboration et de la gestion de projets ou de programmes de recherche et de développement.   |

EXIGENCES COTÉES

- |               |  |
|---------------|--|
| Connaissances | - Connaissance des organismes et des travaux des milieux internationaux du monde des sciences, particulièrement en ce qui a trait à la technologie électronique. |
|               | - Connaissance de la structure, des politiques et des fonctions du Q.G.D.N., du bureau du C.R. Dev. et de ses établissements de recherches pour la défense.      |

- Connaissance de la technologie actuellement applicable aux travaux de la Division électronique de la défense.
- Connaissance de l'établissement d'un budget et des contrôles budgétaires.
- Connaissance de la gestion du personnel.

Capacités

- Capacité de planifier, d'organiser, de coordonner et de contrôler un programme de recherches dans le domaine des sciences de la défense.
- Capacité d'ordonnancer et de répartir le travail, de fixer les priorités, de résoudre les problèmes d'exécution, de former le personnel et d'évaluer son rendement.
- Capacité d'animer des réunions d'information et des assemblées, de rédiger des rapports scientifiques, des communications techniques et de la correspondance.

Qualités personnelles

- Bonnes relations interpersonnelles, particulièrement dans les rapports avec des représentants des milieux scientifiques internationaux ou des militaires haut gradés.
- Souci du détail, fiabilité, tact et pouvoir de persuasion.
- Bon rendement sous la pression des délais d'exécution ou en période de grande activité.

QUALITÉS

SOUHAITABLES

- Expérience de l'administration, ou études complètes approuvées en gestion.

Classification and Selection Standard - Norme de classification et de sélection

Defence Scientific Service - Services scientifiques de la défense

RECORDS OF AMENDMENT - REGISTRE DES MODIFICATIONS

Amendment No./ Modification n	Date	'Inserted by Faite par 1	Remarks/Remarques
----------------------------------	------	-----------------------------	-------------------