



# Staffing Actions

## DO'S



## DON'TS



### GAIN KNOWLEDGE

about the Values of the Public Sector. Equip yourself with knowledge on staffing and recruitment rules, procedures and HR tools.



### CONSIDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

which requires all staffing actions to be based on merit. Note that the law continues to take precedence over any policy, framework, and directive.



### CLEARLY OUTLINE COMPETENCIES AND QUALIFICATIONS

such as essential and asset qualifications, operational requirements and organizational needs are. Outline the competencies required for candidates to succeed and clearly determine what statement of merit criteria you will use.



### HIRE AND APPOINT BASED ON MERIT

Candidates must meet all essential qualifications of the job. Keep in mind that good intentions are not sufficient; you must document your decisions.



### CONSIDER LONG TERM IMPACTS OF DECISIONS AND ACTIONS

Appointing an individual into the public service involves a long term relationship and commitment between the Government of Canada and the successful candidate.



### INAPPROPRIATELY HIRE AND APPOINT

people based on your relationship with them (e.g. friends and family), or use your authority to influence managers into hiring these individuals.



### MINIMIZE THE IMPACTS OF IMPROPER CONDUCT

or fraud related staffing actions and deceiving yourself by conducting such actions.



### RATIONALIZE STAFFING ACTIONS INAPPROPRIATELY

by doing something because it will be "faster" or "less expensive". As well, do not make your own staffing rules or assume that you can do so. Remember that having been sub-delegated with staffing authorities is both a privilege and a duty.



### CLING TO STEREOTYPES, BIASES AND PREJUDICES

when assessing candidates in a process.



### IGNORE THE PUBLIC SERVICE'S OVERARCHING OBJECTIVES

of forming a public service that strives for excellence, is representative of Canada's diversity, and is able to serve the public with integrity in their official languages of choice.

To access the complete guide on Staffing Principles, please visit [iService-Values and Ethics-Code of Conduct-Staffing Principles](#).



**Office of Values and Ethics**

NC-OVE-AC-BVE@hrsdc-rhdcc.gc.ca



# Mesures de dotation

## À faire



## À ne pas faire



### ACQUÉRIR DES CONNAISSANCES

sur les valeurs du secteur public. Équipez-vous des connaissances sur les règles de dotation et de recrutement, les procédures et les outils des RH.



### TENIR COMPTE DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

qui exige que toutes les mesures de dotation soient fondées sur le « mérite » et que la loi continue d'avoir préséance sur toute politique, cadre et directive.



### ÉTABLIR CLAIREMENT LES COMPÉTENCES ET LES QUALIFICATIONS

Les qualifications essentielles et celles constituant un atout, les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels constituent le fondement des évaluations du mérite. Décrire les compétences requises pour que les candidats réussissent et déterminer clairement l'énoncé des critères de mérite utilisé.



### EMBAUCHER ET NOMMER EN FONCTION DU MÉRITE

Les candidats doivent posséder toutes les qualifications essentielles de l'emploi. Gardez à l'esprit que les bonnes intentions ne suffisent pas; vous devez documenter vos décisions.



### TENIR COMPTE DES CONSÉQUENCES À LONG TERME DE VOS DÉCISIONS ET ACTIONS

La nomination d'une personne à la fonction publique implique une relation de travail et un engagement à long terme entre le gouvernement du Canada et le candidat retenu.



### EMBAUCHER ET NOMMER DES PERSONNES DE FAÇON INAPPROPRIÉE

en fonction de vos relations personnelles (e.g. amis et famille), ou utiliser inadéquatement votre autorité pour influencer les gestionnaires à embaucher ces derniers.



### MINIMISER LES CONSÉQUENCES D'UNE CONDUITE INAPPROPRIÉE

ou des mesures de dotation liées à la fraude et commettre de telles actions.



### RATIONALISER LES ACTIONS DU PERSONNEL DE FAÇON INAPPROPRIÉE

en faisant quelque chose parce que ce sera "plus rapide" ou "moins cher". De plus, n'établissez pas vos propres règles de dotation et ne présumez pas que vous pouvez le faire. Le fait d'avoir été subdélégué avec des pouvoirs en matière de dotation est à la fois un privilège et un devoir.



### S'ACCROCHER AUX STÉRÉOTYPES ET AUX PRÉJUGÉS

lors de l'évaluation de candidats dans le cadre d'un processus de sélection.



### IGNORER LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE

de former une fonction publique qui vise l'excellence, est représentative de la diversité du Canada et qui est capable de servir le public avec intégrité, dans la langue officielle de son choix.

Pour accéder au guide complet sur les principes de dotation, veuillez consulter  
iService-valeurs et éthique-code de conduite-mesures de dotation.



**Bureau des valeurs et de l'éthique**

NC-OVE-AC-BVE@hrsdc-rhdcc.gc.ca