

Appendice 1

Comment penser inclusion lors de la conception

Tel qu'indiqué dans les Lignes directrices sur l'Évaluation de la Commission de la fonction publique, les personnes responsables de l'évaluation doivent utiliser « des outils d'évaluation qui n'entraînent pas d'obstacles systémiques à l'emploi ». Ceci implique l'utilisation d'outils qui sont inclusifs dans leur conception et leur mise en place. Plus les outils sont inclusifs, moins se fera sentir le besoin pour des mesures d'adaptation en matière d'évaluation, puisque que les outils sont déjà adaptés à un plus grand nombre de postulants et postulantes. Ce qui résulte en une plus grande uniformité du processus et les mesures d'adaptations difficiles de dernières minutes peuvent être évitées. L'inclusion lors de la conception favorise la justice et l'accessibilité à tous et permet d'obtenir des outils robustes pour évaluer le mérite.

Le gestionnaire ou le comité d'évaluation peuvent ne pas savoir que certains types d'outils d'évaluation peuvent constituer un obstacle pour les l'équité en matière d'emploi. Il n'existe pas de solution unique pour éliminer les obstacles dans les outils d'évaluation. Cette démarche exige plutôt un niveau élevé de conscientisation aux obstacles potentiels, et de faire preuve de jugement pour appliquer les principes d'évaluation juste et d'inclusion. Une attention particulière à la conception d'outils d'évaluation en tenant compte des éléments suivants aidera à s'assurer qu'ils sont justes et inclusifs :

- Explorez les différentes façons d'accomplir efficacement le travail et ce, dès les premières étapes de la planification des ressources humaines. Lorsqu'un poste est défini ou lorsque les critères de mérite sont établis, analyser si les exigences ou les critères identifiés sont réellement requis par le poste en question. Évaluer également si les définitions associées aux exigences ou critères sont représentatives des demandes réelles du poste.
- Ayez en tête une grande diversité de postulants et postulantes lorsque vous développer un outil d'évaluation. Pensez également aux diverses mesures d'adaptation qui pourrait être prise au besoin, tel que l'ajout de pauses ou l'utilisation d'un ordinateur. Ce faisant, explorer s'il pourrait être possible d'étendre ces possibles mesures d'adaptation à tous les postulants et postulante et ce, en les incluant dans la conception de l'outil d'évaluation. Par exemple, si cela n'altère pas la nature et le niveau de la qualification évaluée :
 - Développer un test écrit en format électronique pouvant être complété sur ordinateur plutôt qu'uniquement à la main.
 - Immédiatement avant l'entrevue, donner aux postulants et aux postulantes 30 minutes avec les questions d'entrevue pour se préparer.
- Utilisez plusieurs d'outils d'évaluation afin que les personnes aient l'occasion de démontrer leurs compétences de plusieurs façons.
- Évaluez si les questions et les scénarios exigent des connaissances de nature culturelle qui ne se rapportent pas au travail, ou bien s'ils constituent un désavantage pour certains groupes. Par exemple : subtilités de vocabulaire, expressions familières ou blagues sans signification pour des personnes n'appartenant pas à un groupe spécifique.

- Évaluez si les exigences de l'outil d'évaluation dépassent celles de l'emploi. Par exemple, pour doter un poste de commis ne nécessitant pas une excellente capacité en rédaction, il ne serait pas juste de demander aux personnes de répondre par écrit à des questions de procédures complexes qui demanderaient un niveau élevé de capacité de rédaction. Voici certaines considérations :
 - Si la vitesse d'exécution d'une tâche particulière n'est pas une exigence du poste, est-ce que le temps alloué pour faire cette tâche lors de l'évaluation est suffisant pour permettre à tous de terminer?
 - Si dans le poste à combler, la personne aura accès aux outils de grammaire et vérification orthographique pour écrire des documents, pourquoi ne pas choisir ou développer un outil qui permet l'utilisation de tels outils?
 - Est-ce que les instruments d'évaluation sont uniquement axés sur les connaissances et les habiletés qu'on peut seulement acquérir grâce à l'expérience professionnelle, sans tenir compte des autres compétences et de la capacité d'apprendre? Par exemple, les personnes qui n'ont pas eu accès à des opportunités telles que des nominations intérimaires, ou à du travail à contrat peuvent être désavantagées.
- Explorer si les outils d'évaluation existants sont disponibles en plusieurs formats. Et lors du développement d'un nouvel outil, s'assurer que l'outil permettra la disponibilité de plusieurs formats. Se rappeler que :
 - Les formats électroniques ne sont pas tous accessibles. Par exemple, les documents de format PDF ne sont pas encore entièrement accessibles aux personnes ayant des déficiences visuelles.
 - L'utilisation de diagrammes, de colonnes et d'autres éléments graphiques peut rendre un document partiellement inaccessible s'ils ne sont pas accompagnés d'une narration descriptive.
 - Lorsque l'on développe un outil d'évaluation qui comprend des éléments vidéo, s'assurer que le producteur de la vidéo inclue des sous-titres codés ou visibles à l'intention des personnes ayant des limitations fonctionnelles auditives et une trame sonore descriptive à l'intention des personnes dont l'acuité visuelle est amoindrie.
- S'assurer que les évaluateurs et évalués soient guidés ou formés à propos des perspectives d'évaluations impartiales.
- Inclure des personnes handicapées au sein de comités d'évaluation ou au sein de l'équipe de développement d'un outil d'évaluation. Un des avantages possibles, de faire appel à un comité d'évaluation diversifié ou à des équipes de développement diversifiées, est une plus grande compréhension des différentes façons dont les personnes peuvent démontrer leurs qualifications et ainsi permettre au comité de prendre des décisions de sélection éclairées et fondées sur des exigences de l'emploi.

Références sur l'inclusion au niveau de la conception :

http://www.psc-cfp.gc.ca/psea-lefp/guides/equity/guidance_f.htm#N3_2
http://www.psc-cfp.gc.ca/ee/acom-amn/inclusion_f.asp