



Les Tests dans l'Administration Publique Fédérale

Normes pour l'élaboration et pour l'utilisation
des tests à des fins de nomination

Date: Septembre 2007

Auteur: Surveillance en matière d'évaluation

Direction de l'élaboration des politiques

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PARTIE A: NORMES CONCERNANT LES TESTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	4
1. Validité.....	5
2. Fidélité.....	8
3. Élaboration et révision des tests.....	11
4. Interprétation des résultats des tests.....	13
5. Documentation des tests	16
6. Administration des tests à des personnes handicapées.....	18
7. Administration des tests, correction et sécurité	20
PARTIE B: LES TESTS ET LES FONDEMENTS LÉGAUX.....	22
1. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de doter des postes de la fonction publique.....	22
2. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de choisir un test	23
3. Les tests et les langues officielles	23
4. Pratiques frauduleuses pendant les séances d'examen	24
5. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de se doter de lignes directrices.....	24
6. Le pouvoir de l'employeur de fixer des normes de qualifications	26
7. Accès aux tests et au matériel d'examen	27
8. Deux lois ayant un impact important sur l'utilisation des tests dans la fonction publique.....	29

INTRODUCTION

Les tests standardisés, qu'ils soient administrés pour évaluer les habiletés cognitives, les aptitudes, les intérêts, les habiletés ou la personnalité, représentent l'un des apports les plus importants de la science du comportement à notre société. Nombre de renseignements indiquent que l'utilisation appropriée de tests bien conçus constitue une base solide à la prise de décisions importantes en matière de gestion des ressources humaines et en sélection du personnel.

Par exemple, afin que les gestionnaires prennent des décisions judicieuses en matière de sélection, des renseignements fiables sur la compétence attendue d'un postulant dans l'exercice d'un emploi sont nécessaires. Les tests permettent d'obtenir la plupart de ces renseignements. Un test consiste en une série de questions ou de tâches qui sont présentées au postulant dans un contexte standardisé et les réponses de ce dernier montrent qu'il possède les compétences requises par l'emploi. Les résultats des tests bien conçus et bien administrés peuvent être utilisés pour évaluer la compétence d'un postulant en fonction d'un emploi donné, pour le comparer aux autres postulants et de prédire son rendement au travail.

Les tests se présentent sous différentes formes. Pour bien des gens, le mot « test » évoque les examens traditionnels écrits sous forme de choix multiples, de courtes réponses ou de dissertation. Toutefois, plusieurs autres instruments de sélection peuvent également être appelés « tests ». Il peut s'agir d'exercices écrits genre «in-basket», de mises en situation, d'entrevues structurées et de centres d'évaluation (qui comprennent généralement un certain nombre de tests). Ils peuvent être administrés par écrit ou en face à face; peuvent également être administrés aux postulants sous d'autres formes, notamment au moyen de l'ordinateur ou par téléphone. Dans le présent guide, le terme générique « tests » désigne tous ces instruments d'évaluation tels qu'utilisés aux fins de prise de décisions dans le domaine du personnel.

Ce document est organisé en deux parties: La Partie A contient les normes concernant les caractéristiques désirées des tests bien conçus et administrés dans les circonstances appropriées. L'évaluation de la pertinence d'un test ou d'une technique psychométrique repose sur le jugement de l'utilisateur. C'est pourquoi, les normes servent de cadre de référence et de critères professionnels pour garantir l'examen des questions appropriées lors du choix d'un test en particulier.

La Partie B expose les fondements juridiques et les lignes directrices qui régissent l'utilisation des tests, auxquels les utilisateurs de tests dans la fonction publique fédérale doivent se conformer.

PARTIE A: NORMES CONCERNANT LES TESTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Cette partie du document présente les normes essentielles à l'élaboration et à l'application des tests utilisés aux fins de nomination du personnel dans la fonction publique et ce, à un niveau utile pour les gestionnaires et spécialistes des ressources humaines.

Les normes se fondent sur le principe selon lequel une base technique et professionnel solide, établie grâce à la recherche, doit sous-tendre l'élaboration et l'utilisation des tests. Les *Normes de pratique du testing en psychologie et en éducation* de l' »American Educational Research Association, de l' American Psychological Association et du National Council on Measurement in Education ont servi d'assise à leur élaboration.

Les sections 1 à 5 contiennent les normes concernant les aspects psychométriques s'appliquant aux tests : la validité et la fidélité, l'élaboration des tests, la notation, l'établissement d'équivalences et d'autres questions connexes, ainsi que la documentation des tests. Les sections 6 et 7 renferment les normes concernant l'utilisation et l'administration des tests, incluant l'évaluation des personnes handicapées.

Il faut faire preuve d'un jugement éclairé dans la détermination des normes pertinentes à utiliser et de leur relation avec un test ou une application en particulier. L'évaluation d'un test n'implique pas nécessairement le respect de toutes les normes et ne peut être faite au moyen d'une liste de vérification. Les normes ne s'appliquent pas toutes aux différents types de tests ou aux différentes utilisations qui peuvent en être faites. C'est pourquoi la détermination de la norme appropriée à respecter dépendra de plusieurs facteurs. Incluant le jugement éclairé dont doit faire preuve l'utilisateur du test pour évaluer le genre de test dont il est question, les circonstances particulières, le but dans lequel le test est utilisé et la disponibilité des renseignements qui supporte son évaluation. Tous ces éléments joueront un rôle afin de déterminer la pertinence d'une norme.

Les normes n'ont pas pour but de favoriser le recours à certaines méthodes statistiques plutôt qu'à d'autres. Par exemple, lorsque des méthodes particulières sont mentionnées, il est entendu que celles-ci se rapportent aux normes professionnelles courantes qui sont elles-mêmes susceptibles d'être modifiées au fil du temps. Lorsque des exigences particulières en matière de présentations statistiques sont mentionnées, l'expression « ou son équivalent » devrait être sous-entendue.

Les normes ont été préparées en tenant pleinement compte des préoccupations liées à l'incidence des tests sur les groupes visés par la politique d'équité en matière d'emploi. Dans l'application de ces normes, il faudrait donc accorder l'attention voulue aux groupes désignés, ainsi une section est consacrée à l'évaluation des personnes handicapées.

1. Validité

La validité constitue le facteur fondamental à considérer lors de l'élaboration ou de l'évaluation des tests. Dans le contexte de la sélection du personnel, l'utilisateur du test tire des conclusions au sujet du rendement au travail des postulants à partir des résultats obtenus par ceux-ci à un test. Ces conclusions sont considérées *valides* lorsqu'il y a suffisamment de preuves pour appuyer l'existence d'un lien important entre les résultats du test et certains aspects du comportement au travail. Ces comportements comprennent habituellement la qualité du rendement au travail ou la performance en formation. Ils peuvent aussi comprendre la progression de carrière, le licenciement ou d'autres comportements organisationnels pertinents.

Toutes les décisions visant à déterminer l'existence de preuves suffisantes pour soutenir la démonstration de la validité des tests devraient reposer sur un jugement éclairé. La *validation* est le processus qui consiste à ramasser les preuves nécessaires pour démontrer que les résultats des tests sont bien reliés à la performance au travail. Cette démonstration est appelée *argument de validité*.

Norme 1.1

Des preuves de validité d'un test devraient exister pour tous les usages que l'on prévoit en faire. Cela suppose que, pour chaque utilisation envisagée, on détermine la validité d'un test donné.

Norme 1.2

La démonstration de la validité est assumée conjointement par l'utilisateur du test et par son auteur. Il incombe aux auteurs du test de fournir tout renseignement disponible susceptible d'aider à démontrer la validité d'un test donné, conçu à une fin particulière. Les utilisateurs ont la responsabilité de s'assurer que les qualifications pour lesquelles ils utilisent les tests sont pertinentes pour l'emploi et que les tests permettent d'évaluer ces qualifications.

Cueillette des preuves de validité

Il y a plusieurs moyens pour recueillir des éléments de preuves afin de démontrer la validité d'un test. Bien qu'il existe plusieurs approches pour recueillir de telles preuves, dans un contexte d'emploi, ce qui doit être démontré, c'est principalement que le résultat à un procédure de sélection doit prédire le comportement futur au travail.

Norme 1.3

On doit fournir les preuves invoquées pour supporter que les résultats des tests sont reliés au rendement au travail. Les études et autres documents publiés utilisés comme preuves doivent être cités de manière appropriée et, au besoin, on fournira les autres données empiriques ou non publiées pertinentes.

Les normes 1.4 à 1.6 traitent des trois sources d'éléments de preuves qui peuvent appuyer un argument de validité.

a) Preuves basées sur les relations avec d'autres variables.

Ce type de preuve est basé sur la relation entre les résultats au test et des variables externes. Cela implique l'examen de la relation entre les résultats au test et d'autres variables qui mesurent la même chose (preuve convergente) ou qui mesurent autre chose (preuve divergente). Ceci peut être démontré selon deux approches générales : *prédictive* ou *concomitante*. Une étude prédictive indique avec quelle précision les données d'un test (prédicteur) peuvent prédire les scores à un critère (i.e. rendement futur à l'emploi) obtenus à une date ultérieure. Dans une étude concomitante, on obtient simultanément les données du prédicteur (résultats au test) et du critère.

Lorsque l'on élabore un nouveau test, il n'est pas toujours possible de recueillir toutes les données nécessaires auprès de l'organisation pour appuyer les preuves de validité. Il peut être alors possible de faire appel à *la transportabilité de la validité* ou à *la généralisation de la validité*. La transportabilité de la validité se rapporte à la situation dans laquelle on considère que la valeur prédictive des relations observées dans une autre situation est jugée pertinente dans la situation à l'étude. La généralisation de la validité se rapporte à la situation où des études de validation antérieures effectuées dans des situations semblables sont utilisées pour fournir une estimation valide de la relation qui existe entre les résultats au test et le rendement au travail dans la situation à l'étude.

Norme 1.4

Lorsque l'argument de validité fait appel à l'analyse de la relation entre les résultats des tests et d'autres variables, la description de la preuve devrait être suffisamment claire pour que l'on puisse bien comprendre sa nature. Par exemple, si le but est d'établir un lien entre les résultats au test et des critères de rendement au travail, il devrait être clair que l'on a utilisé une approche prédictive ou bien une approche concomitante.

b) Preuves reliées au contenu.

Lorsque l'argument de validité repose sur l'analyse du contenu du test, il s'agit de vérifier la pertinence et le caractère représentatif de son contenu en rapport avec l'emploi ou certaines des fonctions qui s'y rapportent. Celles-ci, dans lequel le postulant devra performer, s'appellent communément domaines de rendement. Dans ce cas, les tests sont considérés comme des échantillons des domaines de rendement. Souvent, la pertinence et le caractère représentatif du contenu du test sont déterminés par le jugement d'experts en la matière, tels les gestionnaires ou les occupants du poste.

Norme 1.5

Lorsque l'argument de validité repose sur des analyses du contenu, les procédures suivies pour élaborer le contenu du test, celles qui ont été utilisées pour choisir les experts en la matière et la nature des jugements que ces experts ont été appelés à formuler devraient être décrites d'une

manière appropriée. Aux fins de la dotation ou de la promotion, la définition du domaine de rendement doit se baser sur une analyse des caractéristiques de l'emploi qui sont pertinentes aux fins de l'utilisation proposée du test.

c) Preuves basées sur les processus de réponses.

Lorsque dans l'argument de validité on se sert d'éléments de preuves basés sur l'analyse des processus utilisés par les postulants pendant qu'ils subissent le test, la tâche consiste à prouver que les processus qu'ils ont utilisés lors du test sont semblables à ceux qui sont exigés dans l'emploi visé. Par exemple, s'il doit être démontré qu'un échantillon de travail mesure l'utilisation de techniques appropriées pour résoudre des problèmes reliés au service à la clientèle, alors il ne suffit pas seulement de déterminer si les problèmes sont résolus. Il est nécessaire alors de préciser les processus de réponses mentaux ou physiques qui contribuent à la solution des problèmes. Les éléments de preuve basés sur les processus de réponse viennent généralement de l'analyse des réponses individuelles par a) le questionnement des personnes évaluées sur les stratégies utilisées, b) l'analyse de leur temps de réponse à des tests sur ordinateurs ou par c) des études expérimentales où les ensembles de réponses sont manipulés.

Norme 1.6

Lorsque l'argument de validité est fondé sur des preuves concernant les processus censés être utilisés par les personnes évaluées au moment où ils subissent le test, il faut exposer clairement le modèle conceptuel qui permet de relier les événements observables au processus qui lui est sous-jacent.

Interprétation des coefficients de validité

Les coefficients de validité prennent théoriquement une valeur entre -1 et 1. Une valeur de 1 indique qu'il y a une relation positive parfaite entre le score obtenu à un test et la performance au travail. Une valeur de 0 indique qu'il n'y a aucune relation, que le test ne prédit aucunement le rendement au travail. Une valeur négative indique une relation inverse : qu'un résultat élevé au test entraînerait une performance négative au travail. Les coefficients de validité n'excèdent rarement 0,60 ce qui est loin d'une prédiction parfaite.

Validité et équité des tests

L'équité d'un test est liée à sa validité. Dans le contexte de la sélection du personnel, un test est considéré équitable lorsqu'il constitue une mesure valide des compétences requises pour le rendement au travail. Ce test ne devra pas contenir d'éléments non liés aux compétences et auxquelles répondraient différemment divers groupes de personnes évaluées. Bien que l'on puisse constater des différences de rendement entre les groupes évalués, ces différences ne nous renseignent pas beaucoup sur la validité ou l'équité du test car elles peuvent souvent refléter les caractéristiques propres à chaque postulant qui influent sur le rendement au test (p. ex., niveau de scolarité et domaine d'études).

2. Fidélité

Par fidélité, on entend la qualité qu'a un test de mesurer une caractéristique de façon fiable et constante. Une personne peut obtenir des résultats différents à deux reprises différentes pour des raisons qui ne sont pas reliées à l'objet du test. La variation des résultats en fonction de la forme du test utilisé ou d'une circonstance à l'autre est attribuable à ce qui est ordinairement appelé les erreurs de mesure. Ces erreurs réduisent la fidélité du score obtenu par une personne lors d'une seule mesure. Ce qui compte pour l'évaluation adéquate d'un test c'est l'identification des principales sources d'erreurs de mesure.

Facteurs influençant la fidélité

Voici des exemples de sources d'erreurs de mesure parmi celles que l'on peut rencontrer :

- **Disposition physique ou psychologique du postulant.** La performance à un test peut être influencée par la disposition psychologique ou physique d'une personne au moment de l'administration du test. Par exemple, le niveau d'anxiété, de fatigue, de motivation peuvent avoir un effet sur les résultats au test du postulant.
- **Facteurs environnementaux.** Des différences dans l'environnement dans lequel le test est administré, telles la température de la pièce, l'éclairage, le bruit et même l'administrateur du test peuvent influencer la performance au test de l'individu.
- **Les versions du test.** Plusieurs tests ont plus d'une forme ou version. Les questions ne sont pas les mêmes d'une version à l'autre mais chaque version mesure la même chose. C'est ce que nous appelons des formes parallèles ou formes interchangeableables. Ces versions sont élaborées afin d'avoir des caractéristiques de mesure similaires mais contiennent des questions différentes. Compte tenu que les versions ne sont pas tout à fait pareilles, il est possible qu'un individu réussisse mieux une version qu'une autre.
- **Correcteurs multiples.** Pour certains tests, la correction requiert une part de jugement de la part du correcteur. Dans ces cas, des différences concernant la formation, l'expérience, et les cadres de références des correcteurs peuvent entraîner des scores différents chez les individus.

Types d'estimés de fidélité

Il existe plusieurs types d'estimés de fidélité, chacun influencé par une source particulières d'erreur de mesure. Les auteurs de tests ont la responsabilité de faire état des estimés de fidélité qui sont pertinents pour un test donné. Un niveau acceptable de fidélité dépendra du genre de test ainsi que du type de fidélité utilisé. Typiquement, on reconnaît quatre grandes catégories de coefficients de fidélité :

- **Fidélité par méthode test-retest.** Dans cette approche, la répétition des résultats au test est évaluée correspondance est mesurée au moyen de l'administration du même test à différents moments. Cela nous donne aussi une indication de la stabilité ou la constance

caractéristique ou du construit mesuré par le test. Certaines caractéristiques sont plus stables que d'autres. Par exemple l'habileté à lire d'une personne est plus stable dans le temps que son niveau d'anxiété. En conséquence, nous pouvons nous attendre à un coefficient de fidélité test-retest plus élevé pour un test de lecture que pour un test mesurant l'anxiété.

- **Fidélité par méthode des versions parallèles.** Cette approche évalue la constance des résultats aux tests si une personne répond à deux versions ou plus du test. Par exemple, une fidélité des versions parallèles élevée indique que les différentes versions sont très semblables, ce qui veut dire qu'on ne verra peu ou pas de différence dans le résultat, peu importe la version du test qui est administrée. Cependant, un coefficient de fidélité qui est bas suggère que les versions ne sont pas comparables; qu'elles peuvent mesurer des choses différentes et qu'elles ne doivent donc pas être utilisées de manière interchangeable.
- **Fidélité inter-juges.** Cette approche évalue le degré auquel les résultats seront les mêmes si le test est corrigé par deux correcteurs ou plus. Par exemple, certains tests requièrent que les correcteurs évaluent les réponses avant d'attribuer un score. Les différences de jugement entre les correcteurs sont susceptibles d'entraîner des variations dans les résultats au test. Un coefficient de fidélité inter-juges élevé indique que le processus faisant appel au jugement est stable et est interprété de façon très semblable d'un correcteur à l'autre. Les coefficients de fidélité inter-juges sont en général plus faibles que les autres types de coefficients de fidélité. Il est cependant possible d'améliorer la fidélité inter-juges par une formation et un suivi de rétroaction appropriés des correcteurs.
- **Consistance interne.** Cette approche évalue jusqu'à quel point les questions du test mesurent la même chose. Un coefficient élevé de consistance interne indique que les questions du test mesurent la même caractéristique. Il est important de noter que la longueur d'un test a un effet sur son coefficient de consistance interne. Par exemple, un très long test peut engendrer un coefficient de consistance interne gonflé artificiellement.

Le rôle de l'auteur et de l'utilisateur du test

La fidélité indique jusqu'à quel point les résultats d'un test sont exempts d'erreurs de mesure. L'auteur du test ainsi que l'utilisateur ont des rôles importants à jouer dans le maintien de la fidélité de celui-ci. L'auteur du test doit indiquer les aspects de l'administration et de la correction qu'il considère cruciaux pour le maintien de la fidélité de son test. L'utilisateur, de son côté, doit veiller à la standardisation dans l'administration du test et dans la correction des réponses du test.

L'interprétation des coefficients de fidélité

Généralement, le degré de fidélité des résultats est exprimé par un *coefficient de fidélité*. On le note par la lettre «r» et il prend des valeurs de 0 à 1, où $r=0$ indique une fidélité nulle et $r=1$ une fidélité parfaite. Il ne faut pas s'attendre à une fidélité parfaite. L'interprétation habituelle de la fidélité d'un test est la suivante : un coefficient inférieur à 0,7 caractérise un test de peu de

valeur; entre 0,7 et 0,79, la fidélité est acceptable; entre 0,8 et 0,89, la fidélité est bonne; plus de 0,9, la fidélité est excellente. Compte tenu de ce qui précède, il ne faut pas accepter ou refuser un test uniquement sur la base du coefficient de fidélité. L'évaluation de la fidélité d'un test dépend du type de test, de la méthode utilisée pour mesurer la fidélité ainsi que le contexte dans lequel le test sera utilisé. Voici les normes relatives à la fidélité.

Norme 2.1

Les renseignements pertinents au sujet de la fidélité des résultats des tests doivent être présentés d'une manière suffisamment détaillée pour permettre de décider de l'utilité d'un test dans une situation donnée.

Norme 2.2

On doit pouvoir faire clairement état des méthodes particulières qui ont été utilisées pour effectuer les estimations de la fidélité d'un test, ainsi que des conditions dans lesquelles ces estimations ont été faites.

Norme 2.3

Les utilisateurs des tests devraient adopter des procédures visant à maintenir ou à améliorer la fidélité des résultats. Les auteurs devraient indiquer clairement les aspects (par exemple, procédures de correction, protocole d'administration des tests) essentiels au maintien de la fidélité des résultats des tests.

3. Élaboration et révision des tests

Les normes suivantes concernant l'élaboration des tests se rapportent aux tests actuellement utilisés, aux tests en cours de révision et à ceux qui doivent être élaborés. Ces normes portent également sur la manière de déterminer le contenu global d'un test ou des différentes questions qui le composent, la façon dont on évalue les différentes questions pour finalement décider lesquels seront sélectionnés pour le test, la méthode adoptée pour choisir le type de test, de façon à ce qu'il corresponde à l'utilisation que l'on prévoit en faire.

Il incombe aux auteurs des tests de réviser périodiquement leurs tests et de s'assurer de la pertinence de leur contenu, le cas échéant.

Norme 3.1

L'élaboration des tests doit reposer sur des bases scientifiques solides. Les auteurs de tests devraient documenter les éléments de preuve appuyant l'élaboration d'un test.

Norme 3.2

Les spécifications d'un test devraient comprendre les éléments suivants : l'énoncé de ce que l'on veut mesurer au moyen du test, le nombre et le format des questions ainsi que leurs propriétés psychométriques. Les spécifications devraient aussi préciser le temps requis pour répondre au test, les directives à transmettre aux postulants, les modalités des procédures d'administration et de correction.

Norme 3.3

Les auteurs des tests doivent veiller à ce que les tests qu'ils élaborent soient équitables pour tous les postulants. Ils doivent éviter que le contenu des tests ne puisse être reconnu comme étant offensant. De même, les auteurs doivent tenir compte de la représentation des groupes désignés dans la population visée par le test et respecter cette représentation lorsqu'ils établissent les échantillons servant à l'élaboration des tests. Les instructions des tests doivent également assurer un traitement juste et impartial des individus évalués. Ainsi, lorsqu'on soupçonne des résultats différents au test selon les groupes évalués, la meilleure façon de procéder est de surveiller l'utilisation qui en est faite. Lorsqu'une surveillance continue révèle la présence d'un rendement différent, il faut alors procéder à des études afin de mieux comprendre la nature des différences observées.

Norme 3.4

Afin de s'assurer que les tests sont administrés correctement, on doit fournir des instructions suffisamment précises aux personnes qui sont chargées de leur administration. On doit leur fournir des directives complètes concernant la façon de présenter les tests aux postulants afin que ceux-ci soient en mesure de remplir la tâche conformément à ce qui a été prévu par l'auteur. Lorsqu'il y a lieu, on doit fournir un exemple du matériel ou des questions utilisés en guise de préparation.

Norme 3.5

Lorsqu'un test est disponible dans les deux langues officielles, on doit s'assurer que les deux versions sont équivalentes. La langue utilisée dans un test ne doit pas être indûment difficile. Le niveau de difficulté doit correspondre au niveau de langue du poste ou du groupe de postes pour lesquels le test a été conçu.

Norme 3.6

La façon de procéder pour la correction des tests devrait être présentée clairement et en détail par leurs auteurs afin d'assurer l'exactitude des résultats et de leur interprétation. Le matériel d'administration et les formulaires de correction devraient être conçus de façon à ce que les résultats soient interprétés correctement. Lorsqu'il y a une part de subjectivité dans la correction, les auteurs des tests devraient fournir aux correcteurs un exposé détaillé des principes de la correction et/ou des procédures afin de les former et que ces derniers puissent utiliser leur jugement adéquatement pour évaluer les réponses des postulants. S'il y a lieu, l'auteur pourrait exiger que les utilisateurs du test, ceux qui l'administrent, ceux qui le corrigent et ceux qui en interprètent les résultats reçoivent au préalable une formation particulière ou se soumettent à un processus de certification. Lorsque le test fait appel à une interprétation normative, il incombe à son auteur de fournir suffisamment de renseignements sur le ou les groupes normatifs afin que l'utilisateur du test puisse juger de la pertinence de telles normes.

Norme 3.7

Afin d'accommoder les besoins de personnes-handicapées, il se peut que l'on doive apporter certaines modifications au matériel de test ou à la marche à suivre pour l'administrer. On devrait alors fournir aux personnes chargées d'administrer le test des instructions claires quant à l'ampleur des modifications qui peuvent être apportées à un test standardisé sans compromettre la validité du test. S'il est jugé que la modification du matériel ou de la procédure d'administration d'un test standardisé aurait pour effet de rendre les résultats au test non significatifs, il faudrait envisager le recours à une forme d'évaluation de rechange. Les mesures d'adaptation lors de l'évaluation qui impliquent des modifications aux tests standardisés de la Commission de la fonction publique développés par le Centre de psychologie du personnel (CPP) ou à leurs procédures d'administration ne peuvent être déterminées qu'avec l'implication du CPP.

4. Interprétation des résultats des tests

Les normes suivantes portent sur l'interprétation des résultats des tests. Les sujets abordés sont les suivants:

- Établissement d'un contexte
- Établissement de normes
- Comparaison des résultats provenant de différentes versions de tests
- Détermination des seuils de réussite ou points de coupure pour les tests

Établissement d'un contexte

L'information la plus simple que l'on obtient d'un test, c'est le résultat brut, qui, dans le cas de nombreux tests consiste à faire le décompte du nombre de questions du test comportant une réponse correcte. Afin d'aider à l'interprétation des scores, il faut souvent convertir les scores bruts en une autre échelle de mesure soit des scores dérivés. Un exemple de tels scores est représenté par les niveaux A, B, et C du système d'évaluation des langues secondes du gouvernement fédéral.

Les résultats des tests doivent puiser leur signification dans un contexte quelconque. Il est parfois possible d'interpréter directement les résultats en se reportant à un ensemble de comportements particuliers. Par exemple, un résultat suffisamment élevé à un test de compétence en communication orale peut indiquer que la personne concernée peut tenir une conversation de base dans la langue évaluée. Un test qui permet d'obtenir ce genre de résultat s'appelle un test critérié. Ces résultats illustrent directement ce que l'individu peut faire au test.

Norme 4.1

Les échelles utilisées pour la correction et les motifs de leurs choix doivent être décrits avec précision afin de faciliter l'interprétation des résultats par les utilisateurs. Il faut documenter la façon dont les scores dérivés sont calculés à partir des scores bruts.

Établissement de normes

Afin d'interpréter de façon significative le résultat à un test, de l'information au sujet de la performance au même test d'autres postulants pertinents est nécessaire. Ceci consiste à comparer le résultat d'une personne à un ensemble de résultats représentant le rendement au test d'un groupe de personnes à qui ce test est habituellement administré. Prenons l'exemple d'une personne qui postule pour un emploi dans la fonction publique et qui doit subir un test de raisonnement numérique. Elle obtient un résultat de 48 bonnes réponses sur un total de 68. S'agit-il d'un résultat moyen, fort ou faible? En soit, un résultat de 48 renseigne peu sur la performance d'un individu. Pour interpréter le résultat de la personne de façon significative on doit le comparer à la distribution des résultats obtenus par d'autres personnes, provenant de groupes professionnels similaires, ayant des antécédents scolaires semblables et évalués dans le même but. C'est ce que l'on nomme un «groupe de référence» et les statistiques décrivant le rendement de ce groupe s'appellent des normes.

Les normes sont un cadre de référence permettant d'interpréter un résultat. Les personnes chargées de déterminer quel groupe devrait constituer le groupe de référence doivent posséder une connaissance suffisante du test ainsi que de son but.

Norme 4.2

Les normes doivent être pertinentes aux personnes à qui le test est habituellement administré. Il faut documenter par une information suffisante l'échantillon ou les échantillons sur lesquels les normes ont été recueillies, de manière à pouvoir déterminer l'application appropriée des normes. Il faut évaluer périodiquement l'à-propos de l'ensemble des normes concernant un test afin d'en maintenir la pertinence.

Comparaison des résultats provenant de différentes versions de tests

Il est utile pour un test d'avoir des formes ou versions multiples. Par exemple, quand une personne a récemment subi un test particulier et qu'elle doit le subir à nouveau, il est souhaitable d'utiliser une version parallèle du test qui contient des questions semblables, mais non identiques. L'utilisation d'une version parallèle permet de s'assurer que la personne à qui le test est administré de nouveau n'est pas injustement avantagée par rapport à celles à qui le test n'a été administré qu'une seule fois. Toutefois, lorsque l'on utilise indifféremment deux versions ou plus, il est essentiel que les tests soient de difficulté égale. Idéalement, le postulant devrait recevoir la même note, quelle que soit la version du test qui a été utilisée. Une autre façon permettant d'obtenir des résultats équivalents consiste à utiliser une méthode statistique de nivellement. Par ces méthodes, les résultats obtenus aux différentes versions du test sont convertis sur une échelle d'équivalences. De nombreuses méthodes d'établissement d'équivalences font appel à l'utilisation de normes.

De plus, des versions alternatives peuvent être nécessaires pour l'évaluation des personnes handicapées. Ces tests sont conçus de manière à ce que les personnes handicapées aient une chance équitable de démontrer la compétence évaluée. Les versions destinées aux personnes handicapées sont souvent présentées dans un format différent (p. ex., braille ou bande audio) et l'administration peut être différente (p. ex., seulement un postulant à la fois).

Norme 4.3

Lorsqu'on soutient que les résultats obtenus à différentes versions d'un test peuvent être utilisés de façon interchangeables, la documentation appuyant l'équivalence des versions doit être disponible. Les méthodes spécifiques permettant d'établir l'équivalence des tests et de convertir les scores doivent faire l'objet d'une description et d'une documentation suffisantes.

Détermination des seuils de réussite ou points de coupure

Un test peut s'assortir d'un seul point de coupure ou de plusieurs. Pour établir les points de coupure, on prend une étendue de scores et on la divise en catégories (p. ex., « réussite ou échec » et « réussite la plus forte à réussite la plus faible). Les points de coupure peuvent être établis

par diverses personnes autorisées, y compris les responsables de l'élaboration des tests et leurs utilisateurs. Ces personnes doivent avoir une connaissance suffisante du test ainsi que de l'utilisation que l'on compte en faire.

Norme 4.4

Lorsque les interprétations de résultats suggérées impliquent un ou plusieurs points de coupure, la justification et les procédés utilisés pour les établir devraient être clairement documentés. Les points de coupure peuvent être déterminés par diverses méthodes, notamment des données statistiques, le jugement et des critères de rendement. Quelque soit la méthode utilisée, il est important qu'elle assure la pertinence du point de coupure par rapport aux compétences requises pour l'emploi mesurées par le test.

5. Documentation des tests

L'information concernant l'élaboration des tests, leur utilisation et l'interprétation des résultats doit être disponible. Même si les tests sont souvent choisis en consultation avec des experts en la matière, il est important de donner du soutien aux utilisateurs afin d'assurer leur utilisation optimale et d'éviter les erreurs d'application, de correction ou d'administration, ces derniers sont susceptibles d'être utilisés par des personnes possédant une formation minimale leur permettant d'utiliser des tests. L'information au sujet des tests doit donc être communiquée de façon suffisamment détaillée. Parmi les utilisateurs des tests, il peut y avoir des spécialistes de la mesure qui ont besoin d'avoir accès à de l'information technique ou statistique pour les aider à juger si un test est adéquat. C'est pourquoi il est possible de rédiger des documents distincts, par exemple, une brochure à l'intention des postulants ou le manuel d'administration, -pour répondre aux besoins des différents utilisateurs des tests, y compris les administrateurs, les postulants à un emploi, les chercheurs et ainsi de suite.

Norme 5.1

Les documents qui accompagnent un test (p.ex. manuel d'administration, manuel technique, guide de l'utilisateur) doivent être accessibles aux utilisateurs.

Norme 5.2

La documentation doit décrire la justification du test, ses utilisations recommandées, les appuis à de telles utilisations et l'information aidant à l'interprétation des résultats. Si certains mauvais usages peuvent être raisonnablement prévus, une mise en garde à cet effet devrait être présentée.

Norme 5.3

Une documentation suffisante doit être disponible pour appuyer la fidélité et la validité du test. Les procédures utilisées afin d'évaluer la fidélité et l'erreur-type de mesure de même que la taille et le type des échantillons en cause doivent être décrits. De même, l'échantillon de validation et toute restriction à la généralisation des constatations qui en sont tirées doivent être décrits. Il faut fournir la preuve de la validité des résultats totaux et donner une justification documentée des autres types de résultats si l'on recommande l'utilisation d'autres résultats que les résultats totaux.

Norme 5.4

L'auteur du test doit pouvoir fournir la documentation décrivant les changements qui peuvent avoir été apportés au test au fil du temps.

Norme 5.5

La documentation relative aux tests doit identifier toutes les qualifications spécifiques requises par les administrateurs des tests comme les compétences linguistiques, la connaissance de certains types de matériel de test; etc. La documentation doit entre autre préciser le type de formation ou d'accréditation que l'administrateur du test doit posséder. Elle devrait également inclure à quelle fréquence il devrait se faire ré accréditer afin de se tenir au courant des changements relatifs aux tests ou à leur administration.

Norme 5.6

Lorsque des postulants à un emploi reçoivent leurs résultats à un test, la communication doit comporter suffisamment de renseignements pour leur permettre d'interpréter ces résultats en fonction du but pour lequel le test a été administré.

6. Administration des tests à des personnes handicapées

Le droit canadien garantit des opportunités égales pour tous les membres de la société. Ainsi, lors d'un processus de nomination, tous les postulants et postulantes qui font l'objet d'une évaluation, incluant ceux et celles qui ont un handicap doivent avoir les mêmes chances de démontrer pleinement leurs qualifications. Néanmoins, une évaluation équitable ne requière pas nécessairement que l'on utilise les mêmes procédures d'évaluation pour tous les postulants. Par exemple, il peut arriver, comme parfois lorsqu'il faut évaluer des personnes handicapées, que l'on doive modifier soit les procédures d'administration d'un test, le format ou encore le contenu pour assurer une évaluation équitable. Ces changements ou modifications sont communément appelé mesures d'adaptation lors de l'évaluation.

Les mesures d'adaptation lors de l'évaluation permettent aux personnes qui ont un handicap de participer à des processus d'évaluation sur le même pied d'égalité que leurs pairs. Les mesures d'adaptation lors de l'évaluation offrent aux personnes handicapées une chance de démontrer leurs qualifications sans être limitées ou restreintes injustement en raison des effets de leur handicap. Toutefois, lors de l'évaluation, les mesures d'adaptation ne doivent pas servir à substituer pour des qualifications qu'une personne ne possède pas. Elles ne doivent pas être excessives et devraient altérer le plus minimalement possible la procédure standardisée d'administration d'un instrument d'évaluation. De plus, afin de préserver la validité des résultats, les mesures ne doivent pas modifier la nature ou le niveau de la qualification qui est évaluée. Ceci est essentiel au respect du mérite dans le processus de nomination.

Lorsque des changements ou des modifications au niveau des procédures d'administration, du format ou du contenu d'un test ont pour effet de modifier la nature ou le niveau de la qualification évaluée, ces changements ou modifications ne devraient pas être utilisées comme mesure d'adaptation lors de l'évaluation. Savoir que certains changements ou modifications ne devraient pas être utilisées comme mesures d'adaptation est important lorsque l'on détermine les mesures appropriées lors de l'évaluation. En fait, en fonction de la qualification évaluée, les mesures d'adaptation appropriées dans une situation d'évaluation spécifique peuvent être inappropriées dans une autre situation d'évaluation, et ce en raison de la modification que celles-ci entraîneraient au niveau de ce qui est évalué. Un exemple de ceci serait :

L'utilisation d'un dictionnaire peut être appropriée lors de l'utilisation d'un test qui évalue la qualification «connaissance du mandat de l'organisation et de ses services», alors que son utilisation peut être inappropriée lors de l'utilisation d'un test qui évalue la qualification «communiquer par écrit»

Ainsi, lorsqu'une décision est prise au sujet des mesures d'adaptation et de leur pertinence lors de l'évaluation, il est important de connaître le but du test et la qualification évaluée. Des mesures d'adaptation lors de l'évaluation qui modifient ce qui est évalué produisent des résultats qui ne permettent pas au comité d'évaluation de prendre des décisions de nomination sur la base d'information valide.

Le document intitulé « Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées » produit par la Commission de la fonction publique du Canada présente un ensemble de principes et procédures que ceux en charge d'établir les mesures d'adaptation peuvent utiliser lorsqu'ils gèrent des cas concrets.

Norme 6.1

Lors de l'évaluation des personnes handicapées, il ne faut pas déroger à la nécessité de procéder à une évaluation des qualifications liées au rendement dans le poste, à moins de dispositions à cet effet dans les lois ou règlements applicables. Il faut plutôt administrer le test en ayant recours à des mesures d'adaptation lors de l'évaluation. Les mesures d'adaptation utilisées lors de l'évaluation doivent être conçues de manière à préserver la nature et le niveau de la qualification évaluée, tout en maintenant la nature standardisée du test.

Norme 6.2

Ceux qui établissent les mesures d'adaptations lors de l'évaluation d'une personne handicapée doivent avoir une connaissance suffisante du test et de ce qu'il mesure afin de prendre leur décision. Ils doivent également savoir comment le rendement au test est susceptible d'être affecté par les limitations fonctionnelles résultant du handicap de la personne.

Norme 6.3

Les mesures d'adaptation utilisées lors de l'évaluation doivent être déterminées au cas par cas, étant donné la grande variabilité existante dans la nature et la portée des limitations fonctionnelles liées aux différents handicaps et les différents types des tests utilisées.

Norme 6.4

Les mesures d'adaptation utilisées lors de l'évaluation doivent être conçues de sorte que les personnes handicapées ne soient ni défavorisées, ni favorisées par rapport aux autres personnes qui seront évaluées avec les mêmes tests.

Norme 6.5

Le détail des mesures d'adaptation utilisées lors de l'évaluation ainsi que la justification sous-jacente à ces mesures doivent être conservés.

7. Administration des tests, correction et sécurité

Pour que les tests utilisés soient équitables et que les résultats soient exacts et comparables, il est important que ceux-ci soient administrés dans les conditions établies par les auteurs du test, avec une attention particulière à l'interaction entre l'administrateur du test et la personne évaluée. L'administration des tests dans des conditions standardisées réduira au minimum l'influence de différences non pertinentes de la procédure d'administration sur les résultats au test. Le caractère significatif de l'interprétation des résultats dépend également de l'exactitude de la correction et de la transmission des résultats.

Les résultats à un test représentent des renseignements confidentiels importants au sujet d'une personne. Les utilisateurs des tests doivent mettre en place un système afin de maintenir la sécurité des résultats des tests et de limiter l'accès à ces résultats aux personnes autorisées.

Norme 7.1

Les postulants doivent être évalués en français ou en anglais, ou dans les deux langues selon leur choix, sauf lorsqu'il s'agit d'un test visant à déterminer les compétences linguistiques ou à évaluer des habiletés liées aux compétences linguistiques.

Norme 7.2

Les personnes évaluées doivent être traitées de façon juste et impartiale pendant le processus d'évaluation. Les personnes qui administrent un test doivent se conformer attentivement à la procédure d'administration telle que spécifiée par l'auteur du test. La procédure de correction doit également être consciencieusement appliquée par les évaluateurs.

Norme 7.3

Les personnes évaluées doivent avoir accès, à l'avance, à des renseignements sur la nature d'un test et sur la façon dont il sera utilisé. Cet accès doit être assuré équitablement à toutes les personnes qui seront évalués par ce test.

Norme 7.4

Le test doit se dérouler dans un lieu et une ambiance qui assurent un confort raisonnable et comporter le moins de distraction possible. Les directives transmises aux personnes évaluées doivent indiquer clairement la façon de répondre au test. Les tests doivent être lisibles et compréhensibles.

Norme 7.5

On devrait s'efforcer de surveiller l'administration du test, afin d'éliminer le plus possible les possibilités de tricherie ou de fraude.

Norme 7.6

Les utilisateurs des tests ont la responsabilité de protéger en tout temps la sécurité du matériel de testing.

Norme 7.7

Il faut élaborer des procédures pour assurer l'exactitude de la correction des tests. La fréquence des erreurs de correction doit être vérifiée. On doit vérifier régulièrement que les correcteurs adhèrent aux critères de correction établis.

Norme 7.8

Il faut maintenir le caractère confidentiel des résultats des individus à un test. Les utilisateurs qui gardent les résultats dans des fichiers de données ou dans le dossier d'un individu doivent établir des lignes directrices claires sur la durée de conservation de ces données, leur accessibilité et leur future utilisation. Les résultats des tests doivent être emmagasinés de telle sorte qu'il soit possible de répondre aux demandes légitimes des résultats et aux demandes légitimes de correction des données inexactes.

PARTIE B: LES TESTS ET LES FONDEMENTS LÉGAUX

La présente partie décrit les fondements légaux qui régissent l'utilisation des tests aux fins de nomination dans la fonction publique. On y présente les textes statutaires importants, à savoir la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) de même que certains autres textes statutaires ayant une incidence sur l'utilisation des tests à des fins de nomination.

On y décrit le rôle de la Commission de la fonction publique en vertu de la loi lorsqu'il s'agit de nommer des personnes qualifiées aux postes de la fonction publique; de choisir les instruments d'évaluation, y compris les tests.

On aborde le droit des postulants de subir les tests dans la langue officielle de leur choix ou dans les deux langues officielles. On y expose également les sanctions que prévoit la loi pour pratiques frauduleuses.

La Commission peut se doter de lignes directrices sur la façon de faire des nominations. On décrira en détail les lignes directrices qui ont une incidence directe sur l'utilisation des tests.

En vertu de la LEFP, l'employeur peut fixer des normes de qualification, notamment en matière d'instruction, de connaissances, d'expérience, d'attestation professionnelle, de langue ou d'autres qualifications. On discutera également brièvement de celles-ci.

Le droit de la Commission de la fonction publique de préserver le caractère confidentiel du matériel des tests et le droit des particuliers d'avoir accès aux tests ou au matériel des tests sont décrits conformément aux dispositions du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

1. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de doter des postes de la fonction publique.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) autorise la Commission de la fonction publique à nommer ou à faire nommer aux postes de la fonction publique les personnes qualifiées et à déléguer ses pouvoirs, fonctions et responsabilités à cette fin.

Voici les articles 11 et 15(1):

11. « La Commission a pour mission :
 - a) de nommer ou faire nommer à la fonction publique, conformément à la présente loi, des personnes appartenant ou non à celle-ci;»

- 15.(1) « La Commission peut, selon les modalités et aux conditions qu'elle fixe, autoriser l'administrateur général à exercer à l'égard de l'administration dont il est responsable toutes attributions que lui confère la présente loi,».

L'article 30 définit le mérite, base sur laquelle les nominations sont faites:

30. (1) « Les nominations — internes ou externes — à la fonction publique faites par la Commission sont fondées sur le mérite et sont indépendantes de toute influence politique.
- (2) Une nomination est fondée sur le mérite lorsque les conditions suivantes sont réunies :
- a) selon la Commission, la personne à nommer possède les qualifications essentielles — notamment la compétence dans les langues officielles — établies par l'administrateur général pour le travail à accomplir;
 - b) la Commission prend en compte :
 - (i) toute qualification supplémentaire que l'administrateur général considère comme un atout pour le travail à accomplir ou pour l'administration, pour le présent ou l'avenir,
 - (ii) toute exigence opérationnelle actuelle ou future de l'administration précisée par l'administrateur général,
 - (iii) tout besoin actuel ou futur de l'administration précisé par l'administrateur général.»

2. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de choisir un test

L'article 36 de la LEFP autorise la Commission de la fonction publique et, par délégation, les gestionnaires à choisir et à utiliser des tests à des fins de nomination:

36. « La Commission peut avoir recours à toute méthode d'évaluation — notamment prise en compte des réalisations et du rendement antérieur, examens ou entrevues — qu'elle estime indiquée pour décider si une personne possède les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i). »

3. Les tests et les langues officielles

Les paragraphes 37(1) et 37(2) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique précisent la langue dans laquelle les tests doivent être administrés :

37. (1) « Les examens ou entrevues, lorsqu'ils ont pour objet d'évaluer les qualifications visées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i), à l'exception de la langue, se tiennent en français ou en anglais, ou dans les deux langues, au choix du postulant.
- (2) Si les examens ou entrevues ont pour objet d'apprécier dans quelle mesure le postulant connaît et utilise soit le français soit l'anglais, ces deux langues ou une troisième langue, ils se tiennent dans la ou les langues en question. »

En résumé, la Loi accorde aux postulants qui doivent subir un test de sélection le droit de le faire en anglais ou en français ou dans les deux langues, à leur choix, sauf s'il s'agit d'un examen de connaissance de la langue ou d'un examen de compétence technique dont la nature reste intrinsèquement liée à la connaissance et à l'utilisation de la langue. Dans ce dernier cas, le postulant n'a pas le choix : il doit subir le test dans la langue (ou dans les langues) dans laquelle (ou dans lesquelles) cette connaissance ou cette compétence technique (liée à la langue) est nécessaire à l'exercice des fonctions du poste.

4. Pratiques frauduleuses pendant les séances d'examen

Les articles 69 et 133 de la LEFP défendent l'utilisation des tests et du matériel d'examen à des fins frauduleuses. Chercher à obtenir une meilleure note à un test en reproduisant ou en obtenant de façon illicite le matériel d'examen protégé, en consultant des documents non autorisés pendant l'examen, en copiant d'un autre postulant, en se faisant passer pour une autre personne ou par toute autre forme de tricherie constituent des pratiques frauduleuses.

69. « La Commission peut mener une enquête si elle a des motifs de croire qu'il pourrait y avoir eu fraude dans le processus de nomination; si elle est convaincue de l'existence de la fraude, elle peut :
- a) révoquer la nomination ou ne pas faire la nomination, selon le cas;
 - b) prendre les mesures correctives qu'elle estime indiquées.»
133. « Quiconque commet une fraude dans le cadre d'une procédure de nomination est coupable d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire. »

5. Pouvoir de la Commission de la fonction publique de se doter de lignes directrices

La Commission peut se doter de lignes directrices concernant les nominations en vertu de l'alinéa 29(3) de la LEFP:

29. (3) « La Commission peut établir des lignes directrices sur la façon de faire et de révoquer les nominations et de prendre des mesures correctives.»

Voici l'énoncé des Lignes Directrices en matière d'évaluation des postulants

- L'évaluation est élaborée et mise en application de façon impartiale, exempte d'influence politique ou de favoritisme personnel et n'entraîne pas d'obstacles systémiques.
- Les processus et les méthodes d'évaluation utilisés permettent d'évaluer efficacement les qualifications essentielles et autres critères du mérite qui sont déterminés, et ils sont

administrés de façon juste.

- L'identification des personnes qui répondent aux exigences opérationnelles et aux besoins organisationnels est effectuée de façon objective.

Exigences

En plus d'être responsables du respect de l'énoncé des lignes directrices, les administrateurs généraux et les administratrices générales doivent :

- fournir des renseignements en temps opportun aux personnes à évaluer au sujet des méthodes d'évaluation qui seront utilisées, de leur droit de recevoir des mesures d'adaptation et de la façon d'exercer ce droit;
- s'assurer que les personnes responsables de l'évaluation :
 - possèdent les compétences voulues afin d'assurer une évaluation juste et entière des qualifications des personnes à évaluer;
 - possèdent les compétences linguistiques voulues afin de permettre une communication efficace avec les personnes à évaluer, dans la ou les langues officielles choisies par ces personnes, afin de permettre l'évaluation juste de leurs qualifications;
 - ne sont pas en conflit d'intérêts et sont en mesure de remplir les rôles, les responsabilités et les fonctions qui leur sont propres de façon juste;
 - obtiennent l'autorisation de la CFP avant d'utiliser des tests de personnalité, d'intelligence ou d'aptitudes ou de nature semblable;
 - se conforment aux consignes établies dans le document intitulé « Les tests dans l'administration publique fédérale » publiées par la CFP, lorsqu'elles élaborent et utilisent des tests normalisés ;
 - utilisent des outils d'évaluation qui n'entraînent pas d'obstacles systémiques à l'emploi;
 - utilisent l'Évaluation de langue seconde de la CFP ou un autre instrument approuvé par la CFP pour évaluer les compétences en matière de langue officielle selon le mode «satisfait/ne satisfait pas ». Dans les cas de nominations d'étudiants et d'étudiantes ou de personnel occasionnel, l'évaluation peut être effectuée par la ou les personnes responsables de l'évaluation si elles possèdent les compétences linguistiques nécessaires pour ce faire;
 - évaluent elles-mêmes les compétences linguistiques professionnelles ou spécialisées en matière de langues officielles;
 - évaluent les qualifications associées aux nominations au groupe EX ou en son sein :
 - au moyen d'une entrevue structurée et d'une vérification structurée des références;
 - grâce à tout autre outil d'évaluation nécessaire pour obtenir les renseignements permettant d'étayer clairement les décisions de nomination (p. ex. SELEX)
 - demandent à la CFP d'approuver des exceptions aux exigences relatives à l'évaluation des EX, et ce, au cas par cas
 - forment des comités d'évaluation EX composés de membres occupant un poste supérieur d'un niveau au poste à doter ou l'équivalent”

Les exigences des lignes directrices relatives à l'équité en matière d'emploi dans les processus de nomination seront exposées en regard de *la Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à la section 8 de la présente partie.

6. Le pouvoir de l'employeur de fixer des normes de qualifications

La loi accorde à l'employeur la responsabilité de fixer les normes de qualifications :

- 31.(1) « L'employeur peut fixer des normes de qualification, notamment en matière d'instruction, de connaissances, d'expérience, d'attestation professionnelle ou de langue, nécessaires ou souhaitables à son avis du fait de la nature du travail à accomplir et des besoins actuels et futurs de la fonction publique.
- (2) Les qualifications mentionnées à l'alinéa 30(2)a) et au sous-alinéa 30(2)b)(i) doivent respecter ou dépasser les normes de qualification applicables établies par l'employeur en vertu du paragraphe (1). »

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) a élaboré et tient à jour ces normes au nom de l'employeur. Elles comprennent les *Normes de qualification des groupes professionnels* ainsi que les *Normes de qualification relatives aux langues officielles*.

Les *Normes de qualification des groupes professionnels* correspondent aux exigences minimales (en matière d'études, d'accréditation professionnelle, etc.) à utiliser lors de nominations à des postes de la fonction publique. Ces exigences comprennent parfois des tests obligatoires pour certains groupes professionnels. Alors qu'il incombe à l'employeur d'établir et de tenir à jour les normes de qualification, la Commission de la fonction publique est chargée de l'évaluation des qualifications. À ce titre, elle prescrit ou approuve les tests qui sont mentionnés dans les normes de qualification spécifiques à des groupes.

Les normes définissent également le type de qualifications pouvant être spécifiées sur l'énoncé des critères de mérite. On admet les types de qualification suivants :

- Études
- Connaissances
- Expérience
- Attestation professionnelle
- Compétences linguistiques en matière de langues officielles
- Capacités/compétences
- Aptitudes
- Qualités personnelles

Les tests comme alternatives aux études

En ce qui a trait aux niveaux d'études à rencontrer, les normes indiquent des alternatives possibles. Des tests de la Commission de la fonction publique peuvent servir d'alternatives

acceptables aux niveaux d'études. Ils fournissent aux postulants qui n'ont pas le niveau de scolarité demandé, l'occasion de démontrer qu'ils satisfont aux exigences minimales prescrites. Ces alternatives ne sont valables qu'aux fins des *normes de qualification* en vigueur dans l'administration publique fédérale. La réussite d'un test de la Commission de la fonction publique utilisé comme alternative à un niveau d'études ne peut d'aucune façon être reconnue au même titre qu'un diplôme, un certificat ou un grade obtenus en bonne et due forme.

De tels tests existent pour les niveaux d'études suivants :

- deux années d'études secondaires;
- diplôme d'études secondaires; et
- grade universitaire (à l'exception des groupes de la Catégorie scientifique et professionnelle).

Les *Normes de qualification relatives aux langues officielles* décrivent les différents niveaux de compétence dans les langues officielles requis pour occuper des postes bilingues dans l'administration publique centrale et prescrivent l'utilisation de tests approuvés par la CFP.

7. Accès aux tests et au matériel d'examen

La *Loi sur l'accès à l'information* limite explicitement le droit d'un particulier d'examiner des tests et du matériel connexe de manière à ce que leur utilisation demeure valide. Voici l'article 22 de la loi :

22. «Le responsable d'une institution fédérale peut refuser la communication de documents contenant des renseignements relatifs à certaines opérations - essais, épreuves, examens, vérifications - , ou aux méthodes et techniques employées pour les effectuer, et dont la divulgation nuirait à l'exploitation de ces opérations ou fausserait leurs résultats.»

La Commission a tenu à protéger les tests standardisés qui pourraient être divulgués lors d'enquêtes qu'elle pourrait mener.

Le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) stipule que:

20. (1) « La Commission ne peut communiquer un test standardisé qui appartient à une administration ou à la Commission ou qui est offert sur le marché, ou des renseignements relatifs à celui-ci, si ces test et renseignements ont été obtenus au cours d'une enquête menée dans le cadre de la Loi, à moins que la communication ne puisse être faite, avec ou sans conditions établies par la Commission, d'une manière qui ne nuira pas à la validité ou à l'utilisation continue de ce test et qu'elle n'affectera pas les résultats de celui-ci en conférant un avantage indu à une personne.»

Le REFP définit expressément ce que l'entend par test standardisé.

20. (2) « Pour l'application du paragraphe (1), un test standardisé est une procédure systématique d'échantillonnage du comportement d'un individu afin d'évaluer ses compétences par

rapport à l'emploi. La procédure est systématique sous cinq aspects : l'élaboration, le contenu, l'administration, la notation et la communication des résultats. Le contenu du test est équivalent pour toutes les personnes à qui il est destiné. Le test est administré selon des instructions et des procédures uniformes et est noté conformément à un protocole établi.»

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique, par règlement, a tenu à protéger les tests standardisés qui pourraient être divulgués dans le cadre de plaintes. Voici l'article pertinent du *Règlement du Tribunal de la dotation de la fonction publique* :

17. (1) « Malgré l'article 16, le plaignant, l'administrateur général ou la Commission peuvent refuser de communiquer les renseignements prévus à cet article dans le cas où cela risque, selon le cas :
- a) de menacer la sécurité nationale;
 - b) de menacer la sécurité d'une personne;
 - c) d'avoir une incidence sur la validité ou l'utilisation d'un test standardisé ou de certaines de ses parties, ou d'en fausser les résultats en conférant un avantage indu à quiconque.»

Ainsi, les cahiers d'examen, les clés de correction, les banques d'items et tout autre document ou matériel qui pourrait compromettre la sécurité du test peuvent seulement être examinés dans des conditions assurant que cela ne nuira pas à la validité ou à l'utilisation continue de ce test et qui n'affecteront pas les résultats obtenus à ce test en conférant un avantage indu à une personne.

En vertu de l'article 12 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, les particuliers peuvent consulter des renseignements personnels les concernant sous réserve de certaines règles et conditions. Les documents qui renferment des renseignements personnels recueillis lors d'un test peuvent être communiqués pour consultation lorsqu'on a jugé qu'ils ne mettent pas en danger la sécurité de tout test ou toute procédure de test de la CFP ou d'un ministère.

Voici le paragraphe 17(1) de la Loi sur la protection des renseignements personnels :

- 17(1) « Sous réserve des règlements pris en vertu de l'alinéa 77(1)o), une institution fédérale donne communication des renseignements personnels de la façon suivante :
- a) soit par la permission de consulter les renseignements conformément aux règlements;
 - b) soit par la délivrance de copies.»

En fonction de ce qui précède, il est évident que les auteurs du test ne sont pas tenus de communiquer les tests ou le matériel d'examen lorsque l'on juge que cela présente des dangers pour la sécurité des tests. Cependant, dans certaines circonstances, les postulants peuvent être autorisés à consulter certains documents, par exemple leurs feuilles de réponses. Les auteurs du test ne sont pas tenus de mettre des copies de ces documents à la disposition du postulant. On refusera même de mettre des copies du matériel d'examen à la disposition des postulants, pour garantir la sécurité du test et la validité de son application

8. Deux lois ayant un impact important sur l'utilisation des tests dans la fonction publique

Loi canadienne sur les droits de la personne (1998)

L'objet de cette loi est : «[...]de compléter la législation canadienne en donnant effet [...] au principe suivant: le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.» (Article 2)

Cette loi insiste sur l'obligation d'apporter des mesures d'adaptation, incluant lors des processus de sélection de personnel dans lesquels l'utilisation des tests apparaît.

Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995)

L'objet de cette loi est : «[...] de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.» (Article 2)

Cette loi impose à l'employeur d'identifier et de supprimer les obstacles à l'emploi pour les membres des quatre groupes désignés, d'instaurer des règles et des pratiques positives ainsi que d'établir des mesures raisonnables d'adaptation afin de les représenter dans l'effectif de façon proportionnelle à leur disponibilité sur le marché du travail. (Article 5)

En accord avec ces deux lois, voici les exigences des Lignes directrices en matière de nomination relatives à l'Équité en matière d'emploi dans le processus de nomination :

- prendre des mesures d'adaptation, lorsque ces mesures n'imposent pas une contrainte excessive, à toutes les étapes du processus de nomination, afin de corriger les désavantages découlant de motifs de distinction illicites;
- utiliser des outils et des processus d'évaluation qui sont élaborés et mis en application de façon impartiale et qui n'entraînent pas d'obstacles systémiques.