

**Liste de contrôle des considérations en matière d'équité  
en emploi (EE) en dotation  
Avez-vous songé aux obstacles éventuels?**

**Énoncé des critères de mérite**

**1. Expérience**

- Toutes les qualifications en matière d'expérience demandées sont-elles essentielles?
- Faut-il évaluer toutes les qualifications en matière d'expérience ou peuvent-elles s'acquérir en cours d'emploi?
- Y a-t-il des équivalences?
- Les qualifications en matière d'expérience sont-elles assez vastes pour ne pas nuire inutilement à la présélection des groupes désignés au titre de l'EE (groupes désignés)?

**2. Exigences en matière de langues officielles**

- Les exigences linguistiques du poste reflètent-elles les tâches à accomplir?
- Devriez-vous considérer une dotation non-impérative afin de recruter des membres des groupes désignés visés par l'EE pour adresser les écarts de représentation et ce, via un processus externe?

**3. Études**

- Le niveau d'études requis est-il approprié, c'est-à-dire n'est-il pas trop élevé si on le compare à la norme de qualification?
- Y a-t-il des équivalences?
- Les qualifications en matière d'études sont-elles assez vastes pour ne pas nuire inutilement à la présélection des groupes désignés?

**4. Connaissances, capacités, qualités personnelles**

- La gestion de la diversité fait-elle partie des critères de mérite pour les postes de supervision ou de gestion intermédiaire?

**Zone de sélection**

**Recrutement interne**

- La zone de sélection est-elle assez vaste pour inciter les membres des groupes désignés à poser leur candidature dans les cas où on a constaté la sous-représentation dans une direction générale ou une région ou que le plan de RH ministériel en fait état?

**Recrutement externe**

- A-t-on envisagé le recours à différentes méthodes ou publications pour inciter les membres des groupes désignés à postuler?

## **Annonce d'occasion de perfectionnement/d'emploi**

- Les annonces ou les avis indiquent-ils que l'EE est un besoin de l'organisation dans les cas où on a constaté la sous-représentation dans une direction générale ou une région ou que le plan de RH ministériel en fait état?
- Le contenu de l'annonce est-il intéressant et permettra-t-il d'attirer des membres des groupes désignés?
- Les annonces d'affectation et les offres d'emploi sont-elles accessibles?
- Les annonces d'affectation et les offres d'emploi sont-elles accessibles par voie électronique ou dans un média substitut tel que le braille, les gros caractères ou l'audiocassette?
- Est-il indiqué dans vos annonces qu'elles sont accessibles dans l'un ou l'autre des médias susmentionnés?

## **Comités d'évaluation**

- Le comité d'évaluation compte-t-il des membres des groupes désignés?
- Les membres du comité d'évaluation ont-ils suivi une formation sur la diversité (p. ex Trouver la bonne personne avec un regard objectif, La richesse de nos différences)?

## **Choix de la bonne personne**

### **EE utilisée en tant que besoin organisationnel :**

- Lorsque l'EE est utilisée pour prendre une décision de nomination, est-ce que le besoin est lié au plan des ressources humaines de l'organisation ou au plan d'action ministériel sur la diversité et l'EE?
- Lorsque l'EE est utilisée pour prendre une décision de nomination, est-ce que la personne nommée est entièrement évaluée par rapport à tous les autres critères de mérite utilisés pour prendre la décision de nomination?
- Lorsque l'EE est utilisée pour prendre une décision de nomination, y a-t-il une preuve que la personne s'est auto-déclarée en tant que membre du groupe désigné durant le processus de nomination?
- Lorsque l'EE est utilisée pour prendre la décision de nommer une personne qui s'est auto-déclarée en tant qu'Autochtone, est-ce que la personne nommée a complété le Formulaire d'affirmation d'affiliation autochtone (FAAA) durant le processus de nomination?

## **Lettre d'offre**

- Pour le recrutement à l'extérieur du Ministère, demande-t-on dans la lettre d'offre de remplir l'enquête démographique dans Bureau sans papier?

## **Mesures d'adaptation**

### **Évaluations :**

- Avez-vous une liste des ressources disponibles pour faciliter la prise de mesures d'adaptation?
- Vous êtes-vous référé au [Guide relatif à l'évaluation des personnes handicapées – Comment établir et mettre en place des mesures d'adaptation en matière](#)

d'évaluation et aux Lignes directrices relatives à une évaluation équitable dans un milieu de travail diversifié : supprimer les obstacles que rencontrent les membres des minorités visibles et les peuples autochtones ?

- A-t-on demandé à tous les candidats s'ils avaient besoin de mesures d'adaptation avant l'évaluation?
- Le lieu de travail ou celui où se déroulera l'entrevue sont-ils accessibles?
- Peut-on rendre le matériel d'examen ou d'entrevue accessible en média substitut (braille, gros caractères, audiocassette, entrevue de vive voix)?
- Si le candidat a un handicap et que sa langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, a-t-il besoin de plus de temps pour passer l'examen?
- A-t-on analysé les examens et les méthodes et outils d'évaluation pour s'assurer qu'ils ne présentent aucun préjugé culturel?
- Si le processus comporte un examen, et qu'il y a un doute, est-il nécessaire de le faire passer ou peut-on évaluer la compétence autrement?
- Y a-t-il un équivalent à cet examen?