

**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?