



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Canada

LE DÉFI 50-30

VOTRE AVANTAGE, LA DIVERSITÉ



Considérations IDÉA pour la rédaction d'évaluations de performance

Les évaluations des performances sont un excellent moyen de mettre en pratique l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDÉA). Les évaluations rédigées en tenant compte d'IDÉA responsabilisent à la fois les employé.es et leurs responsables par rapport à des mesures et des objectifs de performance mesurables. Elles offrent un espace pour discuter du développement de l'employé.e, de tout soutien nécessaire, et favorisent l'avancement de l'employé.e. Il est donc essentiel que ces évaluations soient claires, objectives et aussi impartiales que possible.

Utilisez les informations contenues dans ce document pour intégrer l'IDÉA dans vos évaluations de performances. Lorsque vous rédigez vos évaluations, tenez compte des éléments suivants :

- **Objectif de la rétroaction:** Quel est le message essentiel que vous souhaitez faire passer à travers toute rétroaction? Ce message aidera-t-il vraiment la personne destinataire? Réfléchissez à la raison d'être de chaque rétroaction - elle doit ultimement être axée sur le développement et l'épanouissement de l'employé.e. S'assurer qu'elle sert un objectif constructif, plutôt que de fournir un retour d'information pour le plaisir, permet de mettre l'IDÉA en avant-plan.
- **Rétroaction objective et réalisable:** Guidez-vous l'employé.e vers des améliorations objectives, réalisables et directement liées à son rôle? Évitez les commentaires sur des éléments que l'employé.e ne peut pas changer, tel que des traits de personnalité intrinsèques. Concentrez-vous sur la qualité du travail.
- **Utilisez des exemples concrets:** Pouvez-vous citer des cas ou des comportements spécifiques pour illustrer vos commentaires? Cette approche est plus efficace et moins sujette aux préjugés que l'utilisation d'adjectifs vagues ou potentiellement porteurs de préjugés.
- **Cohérence entre les identités et les évaluations:** Faites une pause et réfléchissez - feriez-vous le même commentaire à propos d'une personne ayant une identité différente? Cela permet de s'assurer que l'évaluation est équitable et n'est pas influencée par des préjugés inconscients. Vérifier vos évaluations auprès de celles d'autre employé.es afin de vous assurer que vous ne faites pas preuve de partialité et d'incohérence dans les détails, ce qui pourrait favoriser certains employé.es par rapport à d'autres.
- **Soutenir, soutenir, soutenir:** En tant que responsable, comment aidez-vous votre employé.e à atteindre ses objectifs ou à répondre aux attentes de son travail? C'est une question à vous poser, mais aussi à poser à vos employé.es. N'oubliez pas que les besoins d'une personne en matière de soutien peuvent changer, alors vérifiez régulièrement, surtout si elle n'atteint pas ses objectifs.

En suivant ces lignes directrices, vous pouvez créer des évaluations à la fois efficaces et respectueuses, favorisant ainsi un lieu de travail inclusif et équitable. Bien entendu, les entretiens d'évaluation, en particulier lorsqu'ils ne sont réalisés qu'une ou deux fois par an, ne remplacent pas un retour d'information continu et opportuniste. En associant les entretiens formels à d'autres occasions

de donner et de recevoir un retour d'information, vous créez des canaux ouverts de communication et de responsabilisation.

Pour en savoir plus sur la gestion équitable des performances, le retour d'information des employé.es et l'importance de l'équité au travail, consultez ces ressources:

- [Qu'est-ce que l'IDÉA?](#)
- [Comprendre le recrutement inclusif](#)