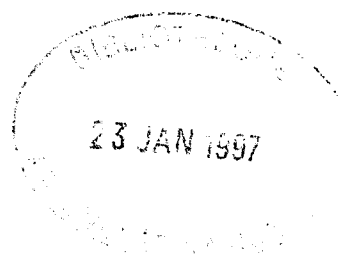


COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

**ETUDES DES CRÉDITS
1996-1997**

**DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**





Commission de la
fonction publique
du Québec

ASSEMBLEE NATIONALE
REÇU

Le président

Québec, le 20 mars 1996

Monsieur Jacques Léonard
Ministre délégué à l'Administration
et à la Fonction publique
Président du Conseil du trésor
Édifice «H»
875, Grande-Allée Est - 4ème étage
Québec (Québec) G1R 5R8

Monsieur le Ministre,

Tel que demandé dans la note de monsieur
André Bellérose je vous transmets, en trois exemplaires,
les réponses de la Commission de la fonction publique à
la demande de renseignements généraux de l'Opposition
dans le cadre de l'étude des crédits 1996-1997.

Si des informations supplémentaires vous
étaient nécessaires, vos collaborateurs pourront communi-
quer avec monsieur Pierre Jalbert au poste téléphonique
643-1425.

Veuillez agréer, monsieur le Ministre,
l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président,

Michel Paquet

Michel Paquet

p.j.



ÉTUDE DES CRÉDITS 1996-1997

**DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX
DE L'OPPOSITION OFFICIELLE**

- 1- Organigramme du ministère ou de l'organisme en indiquant pour chaque poste le nom et le titre du titulaire

Voir annexe 1.

- 2- Liste de toutes les publications du ministère ou de l'organisme (incluant les publications régulières, particulières ou occasionnelles):

- Document: COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
Des services à connaître
- Tirage: 80 000 (en français), 2000 (en anglais)
- Coût: 7 200 \$
- Distribution: Gouvernementale
- Imprimeur: Les impressions Piché inc.

- 3- Liste des voyages hors Québec depuis le 1er avril 1995:

S/O

- 4- Liste des dépenses en publicité et des articles promotionnels:

S/O

- 5- Liste des sondages effectués durant l'exercice financier 1995-1996 à la demande des ministères, organismes, sociétés, régies et commissions qui s'y rattachent:

S/O

- 6- Liste des études commandées durant l'exercice financier 1995-1996 à la demande du ministère ou de l'organisme:

Titre: Évaluation de la validité de certains examens de
l'Office des ressources humaines
Coût: 2 500 \$
Remarque: Voir annexe 2.

- 7- Liste des contrats de moins de 25 000 \$ dollars octroyés par le ministère ou l'organisme depuis le 1er avril 1995 au 31 mars 1996 en indiquant:

M. Harold Hutchison, président des Comités d'appel dans les dossiers suivants:

- Dossier de Mme Suzan Blais
N/R : 07-94-0001634 920,00 \$
- Dossier de Mme Guylaine Tardif et al
N/R : 07-94-001585 720,00 \$

- Dossier de M. Rémi Dumas
N/R : 11-94-001619 440,00 \$
- Dossier de Me Réal Côté
N/R : 00-95-001656 460,00 \$
- Dossier de Mme Ann-Marie Jones et al
N/R : 07-95-001650 700,00 \$
- Dossier de M. Claude Blondeau
N/R : 00-94-001592 520,00 \$
- Dossier de M. Jean Poulin
N/R : 07-95-001674 240,00 \$

Transcription de notes sténographiques:

- Boisjoly, Bédard et associés inc.
Dossier de M. Yves Vaillancourt
N/R : 2 942,40 \$
- Rose Chamberland
Dossier de Mme Gaétane Beaulieu
N/R : 3 487,85 \$

Cabinet d'avocats désigné par le ministère de la Justice pour représenter la Commission de la fonction publique:

- Cabinet Marquis, Huot et associés
- Requête en révision judiciaire
dans le dossier André Légaré
N/R : CS-200-05-001434-955 5 473,09 \$
- Requête en révision judiciaire
dans le dossier Jean-Michel Potvin
N/R : CS-200-05-001434-952 5 312,34 \$
- Requête en révision judiciaire
dans le dossier Ann-Marie Jones et al
N/R : CS-200-05-002062-953 5 007,75 \$

- 8- Liste détaillée des contrats qui, depuis le 1^{er} avril 1995, ont fait l'objet d'un versement supplémentaire par rapport au montant initial, le montant du surplus versé, le montant du contrat initial, les raisons du dépassement et le nom de l'entreprise qui a réalisé le contrat:

S/O

- 9- Le montant, pour l'année 1995-1996, de chacune des dépenses suivantes:

- Frais de photocopie 4 150,00 \$
- Frais de télécopie 405,00 \$
- Frais de téléphonie cellulaire S/O
- Frais de téléavertisseur 225,00 \$
- Mobilier de bureau 5 200,00 \$
- Frais de fourniture 4 433,00 \$
- Frais de distributeurs
d'eau de source 380,00 \$

- Frais de transport, d'hébergement et de repas 23 500,00 \$
- Frais de congrès, colloque et de perfectionnement 8 500,00 \$

- La liste de tous les véhicules fournis en indiquant pour chacun:

S/O

- 11- Pour chacun des ministères et des organismes publics et parapublics sous leur autorité, combien de personnes, dont la cotisation fut payée en 1995-1996 par l'employeur, sont membres de corporations professionnelles, de clubs privés (clubs d'affaires, clubs sociaux, clubs de golf ou autres) et à quelle somme s'élève le montant global payé pour ces cotisations?

S/O

- 12- Le nombre et la répartition du personnel masculin et féminin, des jeunes de moins de 30 ans, des personnes handicapées, anglophones autochtones et des communautés culturelles (de chaque ministère et pour chacun des organismes relevant de sa compétence) pour chaque catégorie d'emplois (cadres, professionnels, fonctionnaires, etc.) pour 1995-1996 ainsi que les prévisions pour 1996-1997. Pour chaque catégorie, indiquer le pourcentage par rapport à l'effectif total du ministère ou de l'organisme.

| JEUNES DE MOINS DE 30 ANS | 1995-1996 | | 1996-1997 | |
|---------------------------|-----------|------|-----------|------|
| . Hors cadres et cadres | 0 | | 0 | |
| . Professionnels | 0 | | 0 | |
| . Fonctionnaires | 0 | | 0 | |
| PERSONNEL MASCULIN | | | | |
| . Hors cadres et cadres | 7 | 20% | 7 | 21% |
| . Professionnels | 11 | 31% | 11 | 32% |
| . Fonctionnaires | <u>2</u> | 6% | <u>2</u> | 6% |
| | 20 | | 20 | |
| PERSONNEL FÉMININ | | | | |
| . Hors cadres et cadres | 1 | 3% | 1 | 3% |
| . Professionnels | 3 | 9% | 3 | 9% |
| . Fonctionnaires | <u>11</u> | 31% | <u>10</u> | 29% |
| | 15 | 100% | 14 | 100% |
| PERSONNES HANDICAPÉES | | | | |
| . Hors cadres et cadres | 0 | | 0 | |
| . Professionnels | 1 | 3% | 1 | 3% |
| . Fonctionnaires | <u>1</u> | 3% | <u>1</u> | 3% |
| | 2 | 6% | 2 | 6% |

| PERSONNES ANGLOPHONES | 1995-1996 | 1996-1997 |
|-------------------------|-----------|-----------|
| . Hors cadres et cadres | 0 | 0 |
| . Professionnels | 0 | 0 |
| . Fonctionnaires | 0 | 0 |
| PERSONNES AUTOCHTONES | | |
| . Hors cadres et cadres | 0 | 0 |
| . Professionnels | 0 | 0 |
| . Fonctionnaires | 0 | 0 |
| COMMUNAUTÉS CULTURELLES | | |
| . Hors cadres et cadres | 0 | 0 |
| . Professionnels | 0 | 0 |
| . Fonctionnaires | 0 | 0 |

13- À chacun des mois du dernier exercice budgétaire (1995-1996) pour chaque ministère et organisme, et ce par catégorie d'emplois (cadres, professionnels, fonctionnaires, etc...)

a) Nombre de jours total de congé de maladie pris par le personnel:

[illegible]

b) Nombre d'heures de travail supplémentaires réalisées par le personnel et répartition de la rémunération de ces heures supplémentaires (argent, vacances, etc.):

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-----|-----|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|------|-----------------|
| FONCTIONNAIRES | AVR | MAI | JUIN | JUIL | AOUT | SEPT | OCT | NOV | DÉC | JANV | FÉV | MARS | TOTAL |
| | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,25 | 3,50 | 2,00 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 7,75 (182,24\$) |

c) Nombre de jours de vacances total pris par le personnel:

[illegible]

14- Concernant les effectifs de chacun des ministères et organismes et ce, pour chacun des exercices budgétaires depuis 1993-1994:

- a) Évolution des effectifs par catégorie d'emploi (cadres supérieurs et intermédiaires, professionnels, techniciens, personnel de bureau, ouvriers et agents de la paix et par leur territoire habituel de travail (centre principal de direction et chacune des régions):

| | 1993-1994 | 1994-1995 | 1995-1996 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| • HORS CADRES | 3 | 4 | 4 |
| • CADRES SUPÉRIEURS | 5 | 5 | 3 |
| • CADRES INTERMÉDIAIRES | 1 | 1 | 1 |
| • PROFESSIONNELS | 16 | 15 | 14 |
| • FONCTIONNAIRES | 14 | 12 | 13 |

- b) Évolution du nombre d'employés bénéficiant d'un traitement additionnel en raison de la complexité de la tâche à accomplir:

S/O

- c) Nombre d'employés bénéficiant d'un traitement supérieur à celui normalement prévu pour la tâche qu'ils ont accomplie:

S/O

- d) Nombre de postes par catégorie d'emplois et par leur territoire habituel de travail (centre principal de direction et chacune des régions):

| | 1993-1994 Montréal - Québec | | 1994-1995 Montréal - Québec | | 1995-1996 Montréal - Québec | |
|-----------------------|--------------------------------|----|--------------------------------|----|--------------------------------|----|
| HORS CADRES | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 4 |
| CADRES SUPÉRIEURS | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 | 3 |
| CADRES INTERMÉDIAIRES | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| PROFESSIONNELS | 0 | 16 | 0 | 15 | 0 | 14 |
| FONCTIONNAIRES | 1 | 13 | 0 | 12 | 0 | 11 |

- e) Niveau des effectifs pour chacune des catégories d'emplois pour chacun des cinq prochains exercices budgétaires:

| | 96-97 | 97-98 | 98-99 | 99-00 | 00-01 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HORS CADRES | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| CADRES SUPÉRIEURS | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| CADRES INTERMÉDIAIRES | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PROFESSIONNELS | 14 | 13 | 12 | 12 | 12 |
| FONCTIONNAIRES | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 |

- f) Nombre de postes occasionnels, temporaires et contractuels:

- OCCASIONNELS 2
- TEMPORAIRES 0
- CONTRACTUELS 0

- 15- La liste des baux pour les espaces loués par la SIQ en indiquant pour chacun d'eux:

S/O

- 16- Mise à part la SIQ, la liste des firmes en 1995-1996 qui louent des espaces en indiquant pour chacune d'elles:

S/O

- 17- La liste des contrats, quel que soit le montant, attribués en 1995-1996 spécifiquement à des firmes de communication, de recherche ou de relations publiques en indiquant:

S/O

- 18- La liste des tarifs (droits et permis) en vigueur pour l'exercice financier 1995-1996 en indiquant:

- a) la tarification pour chacun des droits et permis perçus;

S/O

- b) le total des revenus perçus pour chacun des droits et permis exigés;

S/O

- c) pour l'année 1996-1997, la prévision du total des revenus qui seront perçus pour chacun des droits et permis exigés.

S/O

- 19- a) Liste du personnel du cabinet du ministre en 1995-1996 en indiquant pour chaque individu:

S/O

- b) Le montant détaillé des salaires, des honoraires et des contrats donnés par le cabinet pour l'exercice 1995-1996:

S/O

- c) Le nombre total d'employés au cabinet:

S/O

- 20- a) Liste du personnel de la suite sous-ministérielle en 1995-1996 en indiquant pour chaque individu:

S/O

- b) Le montant total des salaires et honoraires versés par la suite sous-ministérielle pour l'exercice 1995-1996:

S/O

- c) Le nombre total d'employés de la suite sous-ministérielle.

- 21- Liste des sommes d'argent versées en 1995-1996 à même le budget discrétionnaire du: a) ministre b) du ministère ou de l'organisme, en indiquant:

S/O

- 22- Liste des crédits périmés, par programmes et par éléments, pour l'exercice financier 1995-1996:

S/O

- 23- La ventilation détaillée des dépenses afférentes aux transferts obtenus du gouvernement fédéral (préciser le montant reçu) en 1995-1996 dans le cadre des divers programmes à frais partagés; pour chacun de ces programmes, description sommaire du mode de subvention.

S/O

- 24- Bilan à jour des mesures contenues dans le Plan stratégique du Grand Montréal relevant du ministère ou d'un organisme sous sa juridiction:

S/O

- 25- Liste du personnel permanent, contractuel ou occasionnel libéré ou embauché pour quelque opération reliée directement ou indirectement aux activités référendaires ou préréférendaires, en indiquant:

S/O

- 26- Liste du personnel libéré pour les négociations dans la fonction publique:

S/O

- 27- La liste du personnel en disponibilité par catégorie d'emplois (cadres, professionnels, fonctionnaires, etc.) en indiquant:

S/O

- 28- Liste du personnel hors structure par catégorie d'emplois (cadres, professionnels, fonctionnaires, etc.) rémunéré par le ministère qui n'occupe aucun poste dans ce ministère:

S/O

- 29- La liste du personnel rémunéré par le ministère et affecté à des organismes parapublics non gouvernementaux et autres:

S/O

- 30- La liste du personnel rémunéré par des organismes parapublics non gouvernementaux et autres et affecté au ministère:

S/O

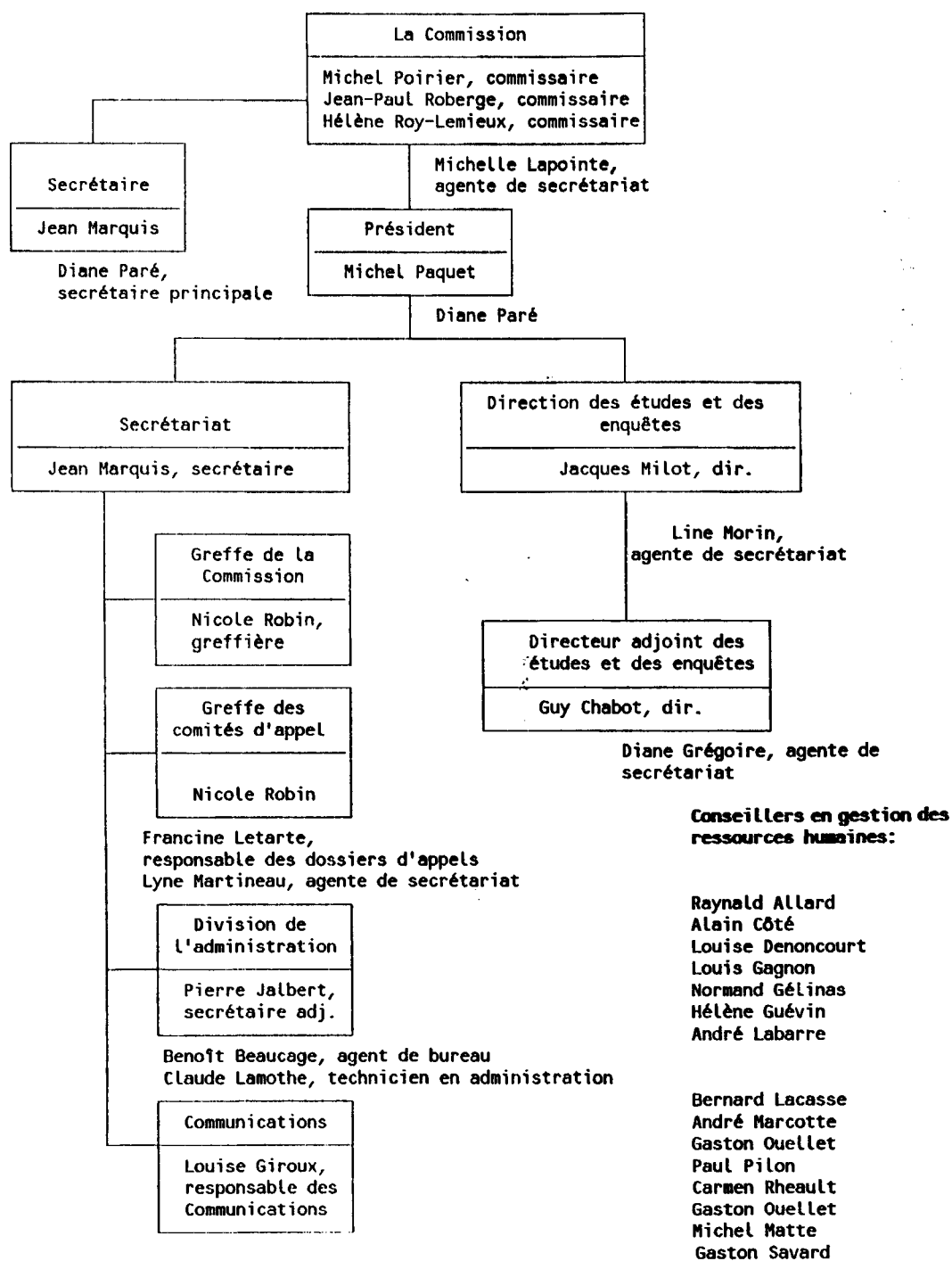
- 31- Liste des cadres et hauts fonctionnaires (administrateurs d'état) qui ont démissionnés, qui ont été réaffectés, ou mis à pied:

S/O

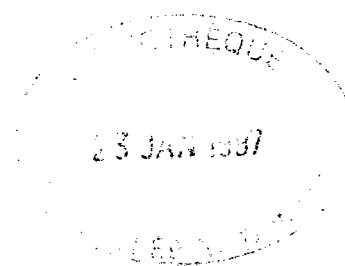
- 32- Liste du personnel par catégorie d'emplois (cadres, professionnels, fonctionnaires) qui reçoit une double rémunération, soit celle rattachée à leur fonction et un revenu d'un régime de retraite du secteur public, parapublic ou des réseaux de la santé et de l'éducation, soit les commissions scolaires, les cégeps, les établissements universitaires, les régies régionales de la santé et les établissements hospitaliers, en indiquant:

S/O

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE



Québec, Le 18 mars 1996





Commission de la
fonction publique
du Québec

ANNEXE 2

MANDAT D'EXPERTISE

SUR LA

VALIDITÉ

DE TROIS EXAMENS

DE

L'OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES

MISSION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le législateur a conféré à la Commission de la fonction publique un pouvoir quasi judiciaire, d'une part, ainsi qu'un pouvoir d'enquête et de recommandation, d'autre part.

Le pouvoir quasi judiciaire s'exerce notamment en matière de promotion en ce que, tout fonctionnaire a le droit, à titre de candidat à un concours de promotion de soumettre un appel à la Commission s'il croit que la procédure d'évaluation des candidats a été entachée d'une illégalité ou d'une irrégularité.

Outre le pouvoir quasi judiciaire, la Commission a aussi un pouvoir d'effectuer des enquêtes, des vérifications et, de faire des recommandations en ce qui a trait à l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. Ces vérifications s'opèrent à l'initiative de la Commission dans tous les ministères ou organismes et auprès des bureaux de l'Office des ressources humaines.

Dans le cadre de l'exercice de ces fonctions la Commission doit notamment se prononcer sur la validité des instruments utilisés pour la sélection du personnel de la fonction publique.

CONTEXTE

L'Office des ressources humaines a développé une gamme de nouveaux instruments de mesure visant des critères tels que:

- la capacité d'analyse
- la capacité de synthèse
- la compréhension de texte
- l'habileté à lire, comprendre et interpréter des lois et règlements
- la connaissance du français

Les principaux éléments de contexte à la base de l'élaboration de cette génération d'instruments sont les suivants:

- forte utilisation des instruments d'évaluation
- vétusté de certains instruments
- décisions rendues par la Commission de la fonction publique sur la validité des examens
- pénurie de tests commerciaux en français
- revue et mise à jour du lexique des critères d'évaluation compte tenu de l'évolution des emplois (nouvelles exigences)
- besoin de créer de nouveaux instruments d'évaluation visant des familles d'emplois

MANDAT CONFIE À L'EXPERT EN MESURE ET ÉVALUATION

1° Procéder à l'analyse des instruments visant l'évaluation des critères suivants:

- synthèse (version longue pour professionnels)
- compréhension de texte (pour professionnels)
- lire, comprendre et interpréter des lois et règlements (pour techniciens, mais examen autre que celui constitué des deux lois citées au communiqué du 18 mai 1994. Si aucun autre n'est disponible pour cette catégorie de personnel, procéder à l'analyse de l'examen qui s'adresse au personnel de bureau et qui évalue l'habileté à comprendre une loi et ses règlements)

et à l'analyse de toute documentation/information utile fournie par l'Office des ressources humaines ou la Commission de la fonction publique relativement à ces examens.

2° Fournir un avis écrit sur les questions suivantes:

- Les examens sont-ils valides pour les utilisations identifiées (famille d'emplois visés par chacun d'eux)? Justifiez votre réponse.
- Dans le cas où la conclusion est à l'effet que l'un ou/et l'autre d'entre eux n'est pas valide, qu'est-ce qui devrait être fait pour en assurer la validité? (étapes/démarches à faire)
- Si la validité de l'un ou/et de l'autre de ces instruments n'est pas établie, peut-il quand même être utilisé et sous quelles réserves (à quelles fins et avec quelles précautions)?

3° À la suite du dépôt du rapport d'expertise, rencontrer le personnel de la Commission pour échange et discussion s'il y a lieu. (vers la fin du mois d'août ou début septembre)

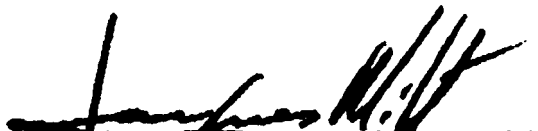
4.


MODALITÉS DE RÉALISATION

- La consultation des documents pertinents devra être effectuée à l'Office des ressources humaines, Direction générale de la dotation et des activités régionales, Édifice Marie-Guyart, Québec. Les arrangements seront pris préalablement par la Commission.
- Si une rencontre s'avérerait nécessaire, avec du personnel de la Direction générale de la dotation et des activités régionales de l'Office, en informer la Commission qui verra à faire les arrangements requis. De plus, Mme Carmen Rheault pourra participer à cette rencontre.
- Dépôt du rapport écrit le ou avant le 25 août 1995
- Honoraires: 2 500 \$

Personnes à contacter à la Commission:

M. Jacques Milot : 643-3494, poste 321 ou 623-5848 (rés.)
Mme Carmen Rheault : 643-3494, poste 327 ou 687-9219 (rés.)


Jacques Milot

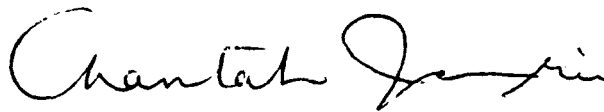

Chantale Jeanrie

Québec, le 5 juillet 1995

**ÉVALUATION DE LA VALIDITÉ
DE TROIS EXAMENS
DE L'OFFICE DES RESSOURCES HUMAINES**

**Rapport d'évaluation
présenté à la
Commission de la
fonction publique du Québec**

-Diagnostic et recommandations-



Chantale Jeanrie, Ph. D.

AOÛT 1995

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|-----------|---|-------------|
| 1. | <u>NATURE ET DÉROULEMENT DU MANDAT D'EXPERTISE</u> | P. 2 |
| 2. | <u>CADRE D'ANALYSE</u> | 4 |
| 2.1 | Évidences de validité | 4 |
| 2.2 | Évidences de validité reliées au contenu | 5 |
| 2.3 | Évidences de validité reliées au concept (construit) | 5 |
| 2.4 | La généralisation de la validité | 5 |
| 3. | <u>ÉVALUATION DES INSTRUMENTS</u> | 6 |
| 3.1 | Examen de compréhension des lois et règlements | 7 |
| - | Validité psychométrique | 7 |
| - | Relation à l'emploi | 8 |
| - | Conclusion # 1 | 9 |
| - | Améliorations à apporter | 9 |
| 3.2 | Examen de compréhension de textes | 11 |
| - | Validité psychométrique | 11 |
| - | Relation à l'emploi | 13 |
| - | Conclusion # 2 | 14 |
| - | Recommandations | 14 |
| - | Modifications à apporter | 15 |
| 3.3 | Examen de synthèse | 16 |
| - | Validité psychométrique | 16 |
| - | Relation à l'emploi | 18 |
| - | Conclusion # 3 | 19 |
| - | Recommandations | 19 |
| - | Modifications à apporter | 20 |
| 4. | <u>RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES</u> | 21 |
| 5. | <u>RÉFÉRENCES</u> | 22 |

1. NATURE ET DÉROULEMENT DU MANDAT D'EXPERTISE.

Le mandat confié par la Commission de la fonction publique du Québec visait à évaluer la validité des trois Instruments de sélection récemment développés sous la juridiction de l'Office des ressources humaines du Québec (ORH), à savoir un examen de compréhension des lois et règlements, un examen de compréhension de textes de même qu'un examen de synthèse (version longue), tous trois destinés aux professionnels. La réalisation de ce mandat a été confiée à l'auteure du rapport, à titre de psychologue industrielle, spécialiste en mesure et évaluation. Conséquemment, le mandat fait donc appel à une expertise en mesure plutôt qu'à une expertise de contenu relative aux habiletés visées. À cet effet, la présente évaluation tente donc de déterminer si une démonstration de validité peut être constatée ou inférée à partir des informations disponibles à propos de ces Instruments.

Les conclusions de ce rapport reposent sur les informations rendues disponibles par l'ORH, pendant la période courant du 21 juillet au 7 août 1995. Outre l'auteure, les principaux intervenants consultés dans le cadre de ce mandat sont messieurs Guy Giguère et Daniel Simpson, de l'ORH, ainsi que madame Carmen Rheault de la Commission de la fonction publique du Québec (CFP). Les documents ayant servi à l'évaluation ont été consultés dans les locaux de l'ORH, à même les dossiers rendus disponibles par l'Office. Les documents consultés présentaient le rationnel de l'instrument, les consignes d'administration et les énoncés de même que la grille de correction complète ou partielle, selon les examens. Dans le cas de l'examen de synthèse, parmi les résultats dont dispose l'ORH, une certaine partie ($n=39$, appartenance indéterminée) fut examinée par l'auteure. Hormis les taux d'accord inter-juges pour l'examen de synthèse, aucune donnée statistique (résultats moyens, variance des résultats, niveau de difficulté des items, indice de discrimination, etc.) n'était disponible au moment de la réalisation du mandat.

Par ailleurs, à titre d'appui ou d'approfondissement aux documents rendus accessibles par l'ORH, l'auteure a aussi obtenu l'autorisation d'entrer en communication avec les conceptrices des trois instruments afin d'obtenir de plus

amples détails sur leur élaboration. Les démarches effectuées auront permis de contacter deux des trois consultantes, l'auteure de l'examen de compréhension de textes n'ayant pu être localisée par l'ORH. Les informations obtenues auprès des conceptrices ont été considérées pour les besoins de l'évaluation.

La démarche d'évaluation repose principalement sur les étapes suivantes:

- Prise de connaissance: - du cadre conceptuel,
- de l'instrument,
- de sa démarche d'élaboration;
- Analyse: - des évidences de la qualité psychométrique
 de la mesure,
- des évidences de la relation avec le poste;
- Formulation de recommandations.

Le cadre de la démarche d'évaluation est avant tout scientifique mais tient aussi compte des contraintes imposées par la réalité organisationnelle. Le portrait, dressé par le personnel de l'ORH, de l'historique de l'évaluation du personnel dans la fonction publique aura permis de mettre en lumière certaines contraintes culturelles et matérielles propres au milieu. Conséquemment, les évidences psychométriques disponibles ont été analysées non pas en fonction des strictes règles théoriques mais bien aussi de la réalité organisationnelle spécifique à la fonction publique et de la notion d'application raisonnable de principes théoriques.

2. CADRE D'ANALYSE

L'évaluation effectuée repose sur des principes couramment utilisés et généralement reconnus en psychométrie de même que sur les principes directeurs régissant l'usage des tests, selon l'Association canadienne de psychologie (CPA). Tel que mentionné, elle tient compte de l'existence de contraintes organisationnelles qui viennent tempérer les applications possibles. Cette réalité est d'ailleurs clairement reflétée par lesdits principes qui sont classés comme essentiels, secondaires ou conditionnels. Les recommandations de ce rapport découlent exclusivement des principes reconnus par la CPA comme étant essentiels, c'est-à-dire comme ne pouvant être omis lors de l'utilisation d'un instrument visant la mesure de caractéristiques psychologiques ou reliées à l'éducation. Les autres principes ont donné lieu à des suggestions ou des réflexions.

2.1 ÉVIDENCES DE VALIDITÉ

L'évaluation de la validité implique que puisse être obtenue une justification des inférences découlant des résultats au test. Selon les intervenants, les contraintes organisationnelles font en sorte que des évidences de validité reliées au critère ne peuvent être obtenues, faute d'une allocation suffisante de ressources et en raison d'un trop petit nombre de candidats auxquels sont administrés les instruments en question. Bien qu'il s'agisse là d'une situation courante et qu'elle ne soit pas remise en question ici, elle n'est pas idéale pour autant. L'obligation ou la volonté de ne pas dépendre de stratégies empiriques de validation impose d'emblée (et à tort) le recours à des stratégies reliées au contenu ou au concept (construit). Faussement perçues comme étant purement "pratique" ou "théorique", l'utilisation de ces stratégies nécessite pourtant une grande rigueur. Seul le respect des principes de rigueur permettront de conclure à la validité des instruments en cause.

2.2 ÉVIDENCES DE VALIDITÉ RELIÉES AU CONTENU

L'examen de compréhension des lois et règlements semble avoir été construit selon un rationnel d'échantillon de comportement. En ce sens, il fait appel à des notions de validité reliée au contenu. Cette forme de mesure ne nécessite pas d'inférence dépassant la manifestation du comportement. Il est donc question ici de vérifier si les candidats sont capable d'opérationnaliser ou non les termes d'une loi. Les préoccupations principales de ce type de mesure consistent à démontrer que la réponse demandée du candidat représente bien et uniquement l'univers du comportement qui doit être effectué **DANS LA RÉALITÉ**. C'est en regard de ces principes particuliers que l'examen de compréhension des lois et règlements est évalué.

2.3 ÉVIDENCES DE VALIDITÉ RELIÉES AU CONCEPT (CONSTRUIT)

Les deux autres instruments peuvent davantage être associés à une démarche conceptuelle. En effet dans les deux cas, une définition du concept est présentée et, de là, opérationnalisée en une série d'indicateurs. L'évocation de ce type de validité implique la mise en évidence d'une relation étroite entre l'instrument et le concept de même qu'entre les résultats à l'instrument et les activités du poste à combler. L'existence de telles évidences permet ensuite de confirmer, à partir d'indices théoriques et empiriques, l'hypothèse de relation établie au départ.

2.4 LA GÉNÉRALISATION DE LA VALIDITÉ

Bien sûr, les contraintes organisationnelles rendent difficiles la collecte de telles formes d'informations. Néanmoins, l'aspect contraignant de la démarche de validation ne décharge pas l'organisation de l'obligation de démontrer que les inférences faites à partir des résultats aux examens sont supportées scientifiquement et excluent des interprétations alternatives.

Évidemment, cette obligation n'implique pas nécessairement que toutes les formes d'indices de validité soient obtenues directement. Sous certaines

conditions de similarité, il est possible d'utiliser des évidences obtenues dans d'autres cadres, avec d'autres instruments équivalents, pour appuyer empiriquement les liens supposés sur une base théorique. L'existence d'indices provenant de la documentation empirique peut représenter un atout majeur dans les situations où il s'avère impossible d'établir des relations directes entre les résultats aux instruments ciblés et d'autres variables, psychologiques ou comportementales.

3. ÉVALUATION DES INSTRUMENTS

De façon pragmatique, l'évaluation de la validité d'un instrument de sélection repose plus directement sur ses qualités psychométriques (capacité d'un instrument à être un indicateur efficace d'un concept) et sur son degré de relation avec l'emploi. Chacune des deux étapes est analysée séparément ici.

Le processus d'évaluation entrepris ne vise pas à remettre en cause les définitions choisies par les experts de contenu mais bien à vérifier si des évidences de validité existent pour les instruments, compte tenu de ces définitions. De la même façon, les analyses de poste ayant donné lieu à l'identification des habiletés reliées à un emploi ne sont pas non plus évaluées ici. Sauf exception, les habiletés ou compétences associées aux différentes descriptions d'emploi ne sont pas remises en cause; elles servent plutôt à évaluer l'adéquation entre les réponses suscitées par les instruments et les comportements susceptibles d'être sollicités par le poste.

logiques en fonction des différentes erreurs pouvant être commises. À cet effet, les leurres semblent avoir été choisis avec soin, de façon à correspondre à des raisonnements incomplets ou sursimplifiés.

Sur la base des informations disponibles:

Il semble que l'examen de compréhension des lois et règlements (version pour professionnels) présente un stimulus raisonnablement conforme au comportement d'application d'une loi à une situation réelle et est relativement libre d'éléments externes à ce contexte.

RELATION À L'EMPLOI

L'examen est élaboré selon un format qui le rapproche de l' "échantillon comportemental", d'où sa proximité nécessaire avec les tâches d'application d'une loi. Par contre, les évidences de validité reliées au contenu doivent permettre de répondre à la question suivante : "Est-ce que les applications qui sont requises par l'instrument sont en lien avec le genre d'application susceptible d'être manifesté dans l'emploi ?" Cette question ne serait pas nécessaire si un seul poste était ciblé puisque la définition même de ce poste aurait servi à constituer une banque d'énoncés représentatifs. Dans ce cas-ci, par contre, la famille de postes visée par l'examen compte des emplois passablement disparates. Cette situation rend impossible le calque entre la situation d'emploi et la situation de test. Néanmoins, un lien entre la tâche exigée par l'instrument et les tâches d'interprétation des lois propres aux postes de cette famille doit pouvoir être démontré.

Les descriptions d'emploi fournies par la CFP permettent de sentir une relation logique entre le prédicteur et le critère, appuyant ainsi la relation établie théoriquement entre le test et l'emploi. Cependant, nous ne disposons d'aucune information qui puisse nous indiquer que le test reproduit efficacement le niveau de difficulté et de complexité des interprétations de lois que doivent effectuer les

professionnels. Les descriptions de poste suggéreraient, intuitivement, des applications potentiellement plus complexes. Il conviendrait donc de démontrer que l'examen s'avère suffisamment difficile pour permettre la discrimination entre les candidats.

Conséquemment, il semble que la relation entre l'examen et le niveau de complexité de la compréhension des lois ne soit pas encore entièrement démontrée.

Il ne semble pas opportun, pour autant, de recommander la suspension de l'usage de cet instrument, compte tenu des indices de relation avec la nature de l'emploi. Il importerait néanmoins qu'une calibration empirique de l'instrument puisse être effectuée à court terme.

CONCLUSION # 1: L'EXAMEN DE COMPRÉHENSION DES LOIS ET RÈGLEMENTS (version pour professionnels) RÉPOND À UN MINIMUM DE STANDARD DE VALIDITÉ ET, DE CE FAIT, SON USAGE PEUT ÊTRE RECOMMANDÉ.

AMÉLIORATIONS À APPORTER

En dépit de ses qualités psychométriques, certaines améliorations mineures devraient être apportées à l'examen de compréhension des lois et règlements. Celles-ci ne remettent pas son utilisation en cause mais pourraient contribuer à accroître sa validité.

1 - La consigne d'administration alloue quinze minutes pour lire les documents puis le reste de la session pour compléter le questionnaire. Or, puisque les documents peuvent être consultés pendant l'épreuve proprement dite, le recours à des sections chronométrées semble peu justifiable et pourrait créer un biais relié à l'obligation (factice de surcroît) de

procéder à une lecture accélérée. Il semblerait plus judicieux de remettre à la fois aux candidats les textes et le questionnaire tout en mentionnant le temps total dont il dispose et le temps de lecture RECOMMANDÉ. À cet égard, le délai de 15 minutes apparaît d'ailleurs peu raisonnable et pourrait facilement être étendu à 25 minutes.

II - Les énoncés 9, 11 et 13 devraient être assortis d'une directive claire de référer à la mise en situation présentée au début de la série. En effet, si les autres énoncés de la série sont suffisamment explicites et contiennent généralement toute l'information nécessaire pour que la réponse puisse être générée sans référer à la mise en situation, il n'en va pas de même pour ceux-ci. Après avoir répondu aux énoncés de la situation qui n'obligent pas d'y recourir, un candidat pourrait oublier la situation de départ et se fourvoyer dans sa réponse.

III - La distribution des bonnes réponses parmi les différents choix laisse planer la possibilité que les scores soient influencés par des patterns de réponse (response set). En effet, le choix "c" constitue la bonne réponse à six énoncés alors que les choix "b" et "e" ne représentent la bonne réponse qu'à, respectivement, un et deux énoncés. Sans forcément rendre l'occurrence des choix équivalente, il conviendrait de réajuster les proportions pour éviter l'influence de patterns de réponses.

3.2 EXAMEN DE COMPRÉHENSION DE TEXTES

L'examen de compréhension de textes est évalué à partir d'un minimum d'information, la conception n'ayant pu être jointe. Les seules informations ayant servi à l'évaluation tiennent dans la documentation de présentation qu'a en main l'ORH. Celle-ci inclut la présentation du concept, le rationnel de l'instrument et les consignes.

VALIDITÉ PSYCHOMÉTRIQUE

Démarche: La démarche d'élaboration de l'instrument origine d'une définition sommaire de ce qu'est la compréhension de texte, de ce en quoi elle se distingue de la reconnaissance factuelle d'informations. Une certaine opérationnalisation tend à décrire les manifestations, par rapport aux résultats de la lecture, d'une performance élevée et d'une faible performance en compréhension de textes. En plus de la distinction avec la reconnaissance d'éléments du texte, l'on s'attendrait à trouver, à même le rationnel, des arguments qui relient l'instrument au concept et qui établissent sa relation présumée avec d'autres concepts connexes de même que sa discriminance par rapport à d'autres concepts, distincts mais pouvant intervenir dans l'interprétation des résultats.

À défaut de pouvoir présenter des évidences empiriques provenant directement de ce test, des évidences de généralisation de la validité se seraient avérées nécessaires. Elles sont malheureusement absentes. Or, puisque, par souci de neutralité pour les différents candidats, le texte fait appel à un contenu qui se veut non familier pour les répondants, il est permis de se questionner quant à la possibilité que les résultats à l'examen soient influencés par, au moins, la capacité d'apprentissage. Nous ne disposons d'aucune information qui nous permette d'éliminer cette hypothèse alternative.

Format et nature des énoncés: La relation du test aux textes semble également poser problème. Aucune information disponible ne permet de déterminer comment les énoncés ont été générés, c'est-à-dire selon quelle stratégie les inférences à tirer du texte ont été retenues. La lecture des énoncés ne permet pas de dégager l'impression que ceux-ci découlent d'une démarche systématique présentant, par exemple, l'idée principale des différents passages avec des extensions et des applications logiques desquelles pourraient être tirées les inférences. Conséquemment, il devient difficile de présumer qu'un score obtenu à ces items puisse donner lieu à une inférence quant à la performance hypothétique sur un univers (concept) donné. Il importe de répéter ici, néanmoins, qu'il n'est pas impossible qu'une telle démarche ait été suivie mais que celle-ci ne peut être distinguée à travers les énoncés et que l'ORH ne possède pas d'informations quant à la façon dont les énoncés ont été élaborés.

La formulation des énoncés fait parfois craindre que la compréhension qu'en ont les candidats puisse être affectée. Par exemple, la formulation des énoncés 5, 9 et 10 est suffisamment déficiente pour que le sens de la question devienne potentiellement difficile à saisir. La question 7, quant à elle, fait appel à autre chose qu'au texte. Il suffit, pour pouvoir répondre adéquatement, de posséder des connaissances relativement de base en psychologie alors qu'une lecture très attentive du texte ne permet pas de retracer les notions d'habiletés visuo-spatiales ni de généraliser la conception d'habiletés cognitives.

Format et nature des réponses: Le format de réponse objectif s'adapte adéquatement au concept mesuré par l'examen et s'avère donc approprié. Tout comme pour les énoncés. Cependant, l'on retrouve certaines difficultés en terme de la formulation. Le choix "a" de l'énoncé 8, par exemple, laisse perplexe quant à sa signification. En outre, le choix des réponses constitue également une lacune de l'instrument et ce pour deux raisons distinctes. D'abord, parce que les différents leurres ne paraissent pas provenir, tel que cela devrait être le cas pour un examen à référence critériée, d'un tableau de spécification des réponses (responses attributes). En effet, les réponses ne semblent pas correspondre à des oppositions ni à des constructions logiques. L'on aurait pu s'attendre à ce que les

choix proposés à un énoncé opposent une série d'inférences toutes reliées au même passage du texte, certaines péchant par leur manque de précision, d'autres par le degré d'extrapolation, etc. On aurait aussi pu s'attendre à une série de choix de réponses opposant des inférences légitimes à des éléments "reconnus" (provenant du texte) mais erronés par rapport à l'énoncé spécifique en raison, par exemple, d'un manque de précision.

Dans le présent instrument, le choix des réponses associées à un item présente des idées disparates, relevant d'idées ou de passages différents, opposant entre elles des inférences, des parties de texte, des extrapolations ou des positions théoriques. Il est difficile d'affirmer, dans un tel contexte, que le fait de choisir la réponse appropriée signifie que le candidat est capable de reconnaître les affirmations incorrectes par rapport au contenu, comme le précise pourtant le cadre conceptuel.

Finalement, le choix de "LA" bonne réponse a, à plus d'une reprise, paru équivoque à l'auteure de ce rapport. Par exemple, l'option "d" de l'item 4 semble tout aussi valable que l'option "a". De la même façon, la réponse "c" de l'item 5 (pourcentage de mouvement plus élevé) ne semble pas découler directement du texte qui mentionne que le sujet féminin est avantagé par une musculature plus fine pour son poids. Les différents choix de réponses devraient être minimalement justifiés par la conceptrice.

Sur cette base, il faut donc juger que nous ne possédons pas d'évidence, à ce point-ci, que l'examen de compréhension de textes s'avère une mesure valide dudit concept.

RELATION À L'EMPLOI

Contrairement à l'affirmation voulant que l'examen soit dirigé vers tous les corps d'emploi professionnels, il ne semble pas évident que la majorité des postes vont nécessiter des habiletés de compréhension de texte sans faire appel à des

fonctions cognitives supérieures dans une structure hiérarchique. La compréhension de texte semble surtout importante lorsque l'acquisition d'informations est une fin en soi et n'est pas suivie d'une étape évaluée elle-même en fonction de la justesse du traitement des informations (comme l'habileté de synthèse par exemple). Le poste d'ingénieur forestier, ayant récemment fait l'objet d'un concours, fait appel à l'habileté de compréhension de textes. Or, d'après la description d'emploi reliée à ce poste, les habiletés de compréhension de textes ne paraissent pas découler directement, ni prioritairement, des tâches du titulaire. À moins que d'autres informations ne soient disponibles qui participeraient à clarifier la nécessité de faire appel au test de compréhension de textes, la mesure des habiletés d'analyse et d'organisation aurait paru davantage pertinente.

Conséquemment, il semble que la nécessité de mesurer la compréhension de texte dans l'ensemble des postes de professionnels n'ait pas été démontrée.

CONCLUSION # 2: LA VALIDITÉ DE L'EXAMEN DE COMPRÉHENSION DE TEXTES, sous sa forme actuelle, N'EST PAS SUFFISAMMENT DÉMONTRÉE pour qu'il soit opportun d'établir une inférence sur la base des scores en résultant. De ce fait, SON USAGE NE PEUT ÊTRE RECOMMANDÉ.

RECOMMANDATIONS

Afin d'accroître les qualités métriques de l'instrument, les recommandations suivantes devraient être satisfaites avant que l'examen ne puisse être réutilisé à titre d'outil de sélection:

- 1 - Les énoncés et choix de réponse devraient être réécrits sur la base de spécifications claires et systématiques.

ii - Des évidences provenant de la documentation scientifique devraient être présentées afin d'appuyer la relation entre le type d'instrument et le concept même et ce pour permettre de réfuter les hypothèses alternatives.

iii - L'usage de l'instrument devrait être restreint aux seuls postes pour lesquels le lien avec la performance en emploi peut être démontré ou pour lesquels des processus cognitifs hiérarchiquement supérieurs ne se trouvent pas sollicités.

iv - Les énoncés et les choix de réponse devraient être reformulés et pré-testés sous une forme ouverte (réponse construite) pour en vérifier la compréhensibilité.

MODIFICATIONS À APPORTER

v - La distribution des bonnes réponses parmi les différents choix laisse planer la possibilité que les scores soient influencés par des patterns de réponse (response set). En effet, le choix "c" constitue la bonne réponse à quatre énoncés alors que les choix "b" et "a" ne représente la bonne réponse qu'à, respectivement, zéro et un énoncé. Sans forcément rendre l'occurrence des choix équivalente, il conviendrait de réajuster les proportions pour éviter l'influence de patterns de réponses.

3.3 EXAMEN DE SYNTHÈSE

VALIDITÉ PSYCHOMÉTRIQUE

Démarche: En dépit de l'affirmation de la conceptrice voulant que l'instrument constitue non pas une mesure mais une appréciation de l'habileté de synthèse, l'examen est évalué comme un instrument de mesure habituel.

La démarche est initiée par une définition de la typologie de Bloom spécifiant les caractéristiques de la synthèse tout en établissant des distinctions avec des concepts connexes mais hiérarchiquement préalables (compréhension de textes et résumé). En plus de la distinction avec ces concepts, l'on s'attendrait à trouver, à même le rationnel, des arguments qui relient l'instrument au concept, établissent sa relation présumée avec d'autres concepts connexes et le départagent de certains autres concepts pouvant influencer l'interprétation des résultats.

À défaut de pouvoir présenter des évidences empiriques provenant directement de cet examen, des évidences de généralisation de la validité se seraient avérées nécessaires. Elles sont malheureusement absentes. Or, il est permis de s'interroger quant à la possibilité que les résultats à l'examen puissent être interprétés par l'une ou l'autre de ces hypothèses alternatives:

- a) le niveau de langage de certains textes fait craindre que le vocabulaire et les connaissances en grammaire française ne viennent influencer les résultats.
- b) la composante argumentative de l'exercice laisse supposer que les habiletés en français-production écrite pourraient influencer les résultats.
- c) la conceptrice admet que les gens, en règle générale, confondent résumé et synthèse. En dépit de l'explication fournie avec les consignes, il semble possible que certains candidats aient une idée différente de la

tâche à accomplir et ne produisent pas, de ce fait, un texte qui soit conforme aux différents éléments de la grille de correction.

d) la notion d'excellence étant très à la mode et souvent très décrite, il est possible que certains candidats entretiennent une position extrême quant à cette notion et aient ainsi plus de mal à prendre du recul par rapport aux textes. Ceux-ci pourraient alors avoir tendance à produire un texte d'opinions et, par conséquent, se trouver pénalisés.

Il convient de remarquer que l'élaboration de l'outil semble avoir été faite de façon minutieuse, dans le but de favoriser le "matériel de synthèse" dans les textes.

Par contre, si l'évaluation de la démarche sur une base qualitative apparaît un atout, elle ne dégage pas de l'obligation de démontrer la relation entre ce type d'instrument et la définition choisie de la synthèse.

Format et nature des réponses: Le format de réponse (réponse construite), semble clairement approprié. Cependant un des inconvénients de ce format de réponse est de limiter dramatiquement le nombre de "situations de mesure", contraignant du même coup la stabilité de la mesure. L'addition d'un certain nombre de situations pourrait s'avérer approprié.

La grille de réponse reliée à la forme des textes semble manifestement découler de spécifications très précises, reliées elles-mêmes à des assises théoriques. Mais, sous cette forme, la grille minimise davantage l'arbitraire que le rôle du jugement. Il reste à déterminer les éléments de contenu à partir desquels les juges corrigeront. La conceptrice affirme que les juges ont effectivement en main une telle grille mais celle-ci n'est pas disponible à l'ORH, pour l'instant. Il serait important que l'Office en possède une copie, afin de déterminer l'acceptabilité du niveau de jugement laissé aux correcteurs et de vérifier si les points principaux de chaque texte et les thèmes de synthèse sont déterminés d'avance et constituent une grille qui assure un degré minimal de standardisation des contenus.

De plus, le calcul de l'accord devrait être établi a priori. Autrement, les indices présentés correspondent à une surestimation de l'accord, donc de la cohérence présumée. La procédure suivie actuellement ne permet pas d'obtenir une idée claire du degré de communalité des perceptions originales des correcteurs. Il s'agit là d'un problème apparemment mineur mais en réalité fort important dans le cas des mesures à réponses construites.

Sur cette base, il peut être considéré que les qualités métriques de l'examen de synthèse, sans être déficientes, manquent encore d'appui empirique au concept.

RELATION À L'EMPLOI

La note de passage suggérée par la conceptrice est de 60 %, ce niveau représentant, selon elle, un seuil de compétence minimal. Le choix est arbitraire et repose sur la note généralement exigée dans les milieux universitaires. La conceptrice suggère entre autre de vérifier l'atteinte de la note de 60 % à la section B, celle-ci portant plus directement sur l'habileté de synthèse. Cependant, les points 2, 3, 4 et 5 de la section B semblent, a priori, passablement plus difficiles. Une étude rapide a été effectuée sur les résultats de 39 candidats dont la provenance et le niveau relatif de performance sont indéterminés. Néanmoins, dans ce groupe, la moyenne obtenue aux points B2 à B5 est de 62 % contre un résultat moyen de 71 % à la section 1 et de 80 % au point B1. Compte tenu de ces informations, le seuil de 60 % apparaît sévère. Néanmoins, une analyse approfondie devrait clairement porter sur l'ensemble des données recueillies à ce jour.

La relation entre l'instrument et l'emploi n'est pas sans équivoque. Par exemple, le fait que les candidats aient à produire une synthèse à partir de textes d'opinion pourrait constituer une réalité différente de ce qui est généralement requis dans leur travail, amenuisant ainsi la qualité des inférences pouvant être faites. Dans le même ordre d'idée, le fait que la lecture des textes se fasse de façon non dirigée (sans chercher à répondre à une question précise) pourrait aussi différer de ce qui est

généralement attendu d'eux et, de fait, pourrait témoigner d'un manque d'adéquation entre la définition typologique de la synthèse et la définition appliquée. Des résultats d'études empiriques provenant de la documentation scientifique pourraient contribuer à résoudre ces questions.

En conséquence: le lien entre l'examen de synthèse et les emploi visé par l'instrument n'apparaît pas être clairement démontré.

Il ne semble pas opportun, pour autant, de recommander la suspension de l'usage de cet instrument, compte tenu de son apparente capacité à cerner certaines fonctions cognitives supérieures. Il appert cependant qu'un certain nombre de modifications devraient être apportées pendant que les évidences provenant de la documentation scientifique de la relation entre l'instrument et le concept sont cumulées.

CONCLUSION # 3: L'EXAMEN DE SYNTHÈSE (version longue) TÉMOIGNE D'UNE DÉMARCHE D'ÉLABORATION RIGOREUSE MAIS IL SEMBLE ENCORE TROP TÔT POUR CONFIRMER LA JUSTESSE DES INFÉRENCES EN DÉCOULANT.

RECOMMANDATIONS

Afin d'accroître les qualités métriques de l'instrument, les recommandations suivantes devraient être satisfaites pour que l'examen puisse être utilisé à titre d'outil de sélection:

I - La relation entre l'instrument et les concepts permettant de vérifier les hypothèses rivales devra être démontrée.

II - Le taux d'accord Inter-Juges devra être calculé AVANT que les Juges n'arrivent à un consensus (même dans les cas de désaccord) et l'erreur-type de la

mesure devra être calculée en utilisant le taux d'accord réel (avant consensus). Les résultats devront servir à introduire un intervalle de confiance autour des scores des candidats afin de minimiser les erreurs découlant du processus jugemental. Par exemple, les résultats transmis aux différents ministères devraient indiquer que la performance du sujet se situe entre, disons, 70 et 83.

III - La grille de correction du contenu devra être obtenue afin de vérifier si elle s'avère suffisamment spécifique pour assurer un minimum de standardisation de la correction.

IV - La partie de la cotation des titres devrait être retirée de la grille de correction ou la fonction d'un titre devrait être expliquée TRES CLAIREMENT de façon à éviter que des candidats ne soient pénalisés par une volonté de rédiger un titre plus intéressant qu'informatif.

V - Une vérification de la stabilité test-retest devrait être effectuée en retournant pour correction un certain nombre de copies déjà cotées. Advenant que la stabilité des résultats soit faible, il conviendrait d'ajouter à l'instrument quelques situations (ex.: 3) d'environ 3 paragraphes chacune, à partir desquels les candidats devraient fournir une mini synthèse. Cette procédure permettrait de multiplier les événements de mesure et pourrait potentiellement accroître la stabilité des résultats.

MODIFICATIONS À APPORTER

VI - Un exemple de synthèse (texte initiaux et synthèse résultante) devrait être fourni aux candidats à titre d'exemple, la veille de l'examen. Cette pratique permettrait d'éviter que des candidats soient pénalisés par une conception plus personnelle de la synthèse.

VII - L'ordre de présentation des documents devrait être standardisé (sans que la période de temps ne soit modifiée), ceci pour éviter que des candidats débutant leur lecture par des textes différents ne soient pas implicitement amenés à développer des grilles de lecture différentes.

4. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

En regard de la situation rencontrée dans le cadre du mandat d'évaluation, il semble opportun d'ajouter les trois recommandations suivantes:

I - Tout test produit par ou pour l'ORH devrait être accompagné d'un manuel technique détaillant le cadre conceptuel, les appuis théoriques et empiriques à ce cadre, le détail de la démarche d'élaboration, du choix des énoncés, des leures, la justification de la grille de correction, etc.

II - L'ORH devrait procéder à la rédaction d'un guide de développement de tests, lequel serait fourni aux experts de contenu engagés pour concevoir un instrument. Sans remplacer la collaboration avec les experts de l'ORH, ce guide pourrait expliciter clairement les attentes de l'Office en termes des évidences de validité que les concepteurs devraient être en mesure de fournir.

III - Les tests qui ne sont pas validés de façon empirique ne devraient jamais être utilisés comme prédicteur unique à l'intérieur d'un processus de sélection. En outre, les tests qui sont en version expérimentale ne devraient pas jouer un rôle éliminatoire à l'intérieur d'un processus. Les processus impliquant l'usage de tels tests devraient faire reposer les décisions sur le score TOTAL cumulé à l'ensemble des prédicteurs.

Références

- Angoff, W. H. (1988) Validity: an evolving concept. In H. Wainer & H. I. Braun (eds.) *Test validity*. Hillsdale: Elbraum, pp 19-32.
- Berk, R. A. (1984) *A guide to criterion referenced test construction*. London: Johns Hopkins.
- Canadian Psychological Association (1986) *Guidelines for educational and psychological testing*.
- Cronbach, L. J. et Meehl, P. E. (1955) Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302.
- Gulon, R. M. (1991) Personnel assessment, selection and placement. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 2, 2ème ed. Californie: Consulting Press.
- Lawshe, C. H. (1985) Inferences from personnel tests and their validity, *Journal of applied psychology*, 70, 327-328.
- Messick, S. (1988) the once and future issues of validity: assessing the meaning and consequences of measurement. In H. Wainer & H. I. Braun (eds.) *Test validity*. Hillsdale: Elbraum, pp 33-45.
- Popham, W. J. (1990) *Modern Educational measurement*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Tziner, A., Jeanrie, Ch., et Cusson, S. (1993) *La sélection du personnel*. Montréal: Agence d'Arc.
- Wainer, H. & Braun, H. I. (1988) *Test validity*. Hillsdale: Elbraum.