

Résultats de l'évaluation de l'incidence algorithmique

Version: 0.10.0

Détails du projet

1. Nom de la personne sondée

Sabrina Nandkissore, Dan Cooper

2. Titre du poste

Analyste, Directeur, Équipe de changement axée sur le client

3. Ministère

Secrétariat du Conseil du Trésor

4. Direction

Division des ressources humaines

5. Titre du projet

Processus de dotation avec la plateforme Knockri : un outil d'évaluation des candidatures

6. Phase du projet

Mise en oeuvre

[Points: 0]

7. Veuillez fournir une description du projet :

Les procédures de sélection sont utilisées afin d'améliorer les décisions d'embauche et renforcer l'équité et l'objectivité du processus d'embauche. Les entrevues constituent l'une des procédures de sélection les plus utilisées dans le cadre du processus d'embauche et sont estimés comme les meilleurs indicateurs du rendement au travail lorsqu'ils sont menés avec un degré élevé de structure par rapport à d'autres procédures de sélection couramment utilisées. Les entrevues peuvent être utilisées pour évaluer une gamme de caractéristiques des candidatures, y compris les attributs comportementaux. Dans le processus actuel au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), les entrevues avec les candidatures postulant à un emploi se déroulent en personne selon une approche structurée. Cependant, le temps et le coût associés à la conduite d'entrevues en personne font qu'il est difficile de questionner toutes les candidatures, à la fois dans un délai et à un coût raisonnable. De plus, les biais relatifs à l'évaluation sont une préoccupation lors du déroulement d'une entrevue structurée, quels que soient les efforts visant à les atténuer grâce à de la formation. Ces préoccupations ont conduit à l'exploration de solutions susceptibles de réduire le temps et les coûts associés à la conduite des entrevues, de résoudre les enjeux potentiels relatifs aux biais et de maintenir un degré élevé de structure et de rigueur dans le cadre du processus d'entrevue. La plateforme Knockri permet de mesurer les attributs comportementaux relatifs au rendement des membres du personnel au sein du SCT grâce à une entrevue comportemental structurée qui est administrée et notée automatiquement.

Dans le cadre du projet pilote proposé, la plateforme Knockri sera utilisée pour

mesurer les attributs comportementaux des candidatures. Cette évaluation n'est pas destinée à remplacer la nécessité d'entrevues en personne à un stade ultérieur du processus de recrutement ou de contributions supplémentaires pertinentes sur le candidat, pour le poste, généralement utilisées dans le cadre d'une décision d'embauche.

L'objectif du projet pilote proposé est de réduire le temps et les coûts associés à la conduite des entrevues, de résoudre les enjeux potentiels relatifs aux biais et de maintenir un degré élevé de structure et de rigueur dans le cadre du processus d'entrevue. Offrir à toutes les candidatures des chances égales d'emploi au sein du gouvernement canadien.

La solution de l'entreprise Knockri en matière d'efforts pour l'acquisition de talents et le recrutement met l'accent sur trois avantages clés. Premièrement, l'automatisation accélère le processus de recrutement, réduisant de plusieurs mois à quelques jours le temps d'attente typique entre la candidature et l'évaluation des attributs comportementaux. Par exemple, l'évaluation comportementale de 400 candidatures effectuée au moyen d'entrevues en personne prendrait plus de 400 heures. Dans de nombreux cas, cela entraînerait des délais de recrutement extrêmement longs ou la présélection d'un sous-ensemble de candidatures à évaluer, ce qui signifierait que toutes les candidatures n'auraient pas les mêmes chances d'être évaluées. Grâce à l'automatisation, toutes les candidatures peuvent avoir la possibilité d'être évaluées et le processus d'évaluation est réalisé beaucoup plus rapidement. Cela peut améliorer l'expérience des candidatures et la recherche de talents externes sur un marché du travail concurrentiel.

Le deuxième avantage est l'élimination des erreurs humaines, des incohérences et des biais, car les évaluateurs – des personnes humaines – sont exclus de l'évaluation des attributs comportementaux pertinents du travail. Enfin, la plateforme offre une approche hautement structurée pour planifier les évaluations, les administrer et évaluer les candidatures. La première étape du projet pilote proposé implique la détermination des attributs comportementaux qui seront mesurés au moyen de l'entrevue, l'élaboration de rubriques comportementales (c'est-à-dire une liste d'attributs comportementaux pertinents) et la création de questions d'entrevues basées sur le comportement pour chaque attribut mesuré au moyen de l'entrevue. Ce travail sera réalisé par une personne détenant un Ph. D. en psychologie industrielle et organisationnelle qui possède une vaste expérience dans l'élaboration et la validation d'évaluations psychométriques pour la sélection de personnels et se fera en collaboration avec l'équipe des RH du SCT.

La prochaine étape du projet pilote proposé impliquera l'administration de l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri. Le SCT propose de tester la plateforme Knockri pour évaluer les bassins de candidatures AS-01/AS-02 et EX-01. L'ensemble des candidatures sera invité à passer l'évaluation. Les candidatures recevront un lien vers l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri et pourront terminer l'évaluation au moment qui leur convient, à condition que ce soit avant la date limite d'évaluation fixée par le SCT. De plus, les candidatures pourront passer l'évaluation dans la langue officielle de leur choix (c'est-à-dire l'anglais ou le français). La plateforme Knockri a également été mise à l'essai pour son accessibilité dans les deux langues officielles.

Une fois l'évaluation des candidatures terminée, les résultats seront utilisés

comme l'un des nombreux éléments d'information pour éclairer la prise de décision dans le cadre du processus d'embauche. Pour le projet pilote proposé, le SCT a l'intention de réviser toutes les candidatures, quels que soient leurs résultats à l'évaluation. Avant que les gestionnaires chargés du recrutement n'utilisent la plateforme afin de soutenir leur prise de décision, l'équipe de Knockri organisera une séance de formation qui couvrira l'interprétation adéquate des notes et la manière dont elles peuvent être utilisées efficacement dans l'ensemble du processus décisionnel.

Dans le cadre du projet pilote proposé, l'équipe des RH effectuera des recherches, lorsque cela est techniquement possible, afin d'évaluer le rendement de la plateforme Knockri. Les essais concernant le rendement comprendront une évaluation de l'exactitude des notes d'entrevue par rapport à l'évaluation réalisée par des personnes humaines, ainsi qu'un examen des différences dans les notes d'évaluation entre divers groupes démographiques. Une analyse plus approfondie sera effectuée afin de quantifier les économies possibles en matière de temps et de ressources grâce à l'utilisation de l'automatisation de l'évaluation des attributs comportementaux.

Les candidatures participant au projet pilote proposé ne sont pas tenues de se soumettre à l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri et ont la possibilité de demander des mesures d'adaptation ou d'opter pour une autre méthode d'évaluation. L'autre méthode d'évaluation impliquera une évaluation en personne des attributs comportementaux qui suit la même procédure d'administration et de notation que celle utilisée pour l'évaluation automatisée. En plus de la possibilité de demander des mesures d'adaptation ou une procédure de sélection différente, les candidatures conservent le droit de contester ou de faire appel des résultats de l'évaluation, s'ils le souhaitent. Après avoir terminé une évaluation, les candidatures peuvent également se renseigner au sujet de leur note. Ce choix sera clairement communiqué aux candidatures avant qu'elles n'optent pour l'évaluation automatisée.

Le projet pilote proposé n'est pas conçu pour modifier les rôles ou les responsabilités du personnel des RH existant. Le but du projet pilote proposé est d'examiner la viabilité de la mise en œuvre de cette plateforme afin d'atteindre les objectifs énoncés.

À propos du système

8. Veuillez indiquer laquelle des capacités suivantes s'applique à votre système.

Analyse du texte et de la parole: Analyser de vastes jeux de données pour reconnaître, traiter et étiqueter le texte, la parole, la voix et faire des recommandations en fonction du marquage.

Section 1: Niveau d'incidence: 1

Cote actuelle : 28

Cote d'incidence brute : 33

Cote d'atténuation : 37

Section 2: Exigences spécifiques au niveau d'incidence 1

Examen par les pairs

Aucune

Analyse comparative entre les sexes plus

Aucune

Avis

Aucune

Maillon humain de la prise de décisions

Des décisions peuvent être prises sans participation humaine directe.

Explication

En plus de toute exigence juridique applicable, s'assurer qu'une explication significative des résultats communs des décisions soit publiée. L'explication doit fournir une description générale des points suivants :

- le rôle du système dans le processus de décision;
- les données d'entrée, leur source et leur méthode de collecte;
- les critères utilisés pour évaluer les données d'entrée et les opérations appliquées pour les traiter;
- le résultat produit par le système et toute information pertinente nécessaire pour l'interpréter dans le contexte de la décision administrative;
- les principaux facteurs à l'origine d'une décision.

Les explications doivent également fournir des renseignements aux clients sur les possibilités de recours pertinentes, le cas échéant.

Les descriptions doivent être offertes en langage clair par l'entremise de l'évaluation de l'incidence algorithmique et être repérables sur le site Web de l'institution.

Formation

Aucune

Gestion de la TI et de la continuité des activités

Aucune

Approbation de l'exploitation du système

Aucune

Autres exigences

La Directive sur la prise de décisions automatisée comprend également d'autres exigences qui doivent être respectées pour tous les niveaux d'incidences.

[Lien vers la Directive sur la prise de décisions automatisée](#)

Contactez le bureau de l'AIPRP de votre établissement pour discuter de l'exigence d'une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée conformément à la Directive sur l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée.

Section 3: Questions et réponses

Section 3.1: Questions et réponses liées aux risques

Raisons de l'automatisation

1. Qu'est-ce qui motive votre équipe à introduire l'automatisation dans ce processus décisionnel? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

Autre (veuillez préciser)

Utilisation d'approches novatrices

2. S'il vous plaît décrire

La plateforme Knockri soutient la mise en œuvre par le SCT de l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion.

L'appel à l'action du greffier mentionne explicitement la nécessité pour le gouvernement du Canada de « recruter des employés hautement qualifiés provenant de collectivités autochtones et de race noire ou d'autres groupes racisés dans l'ensemble du Canada ».

La plateforme Knockri permet au SCT d'évaluer un nombre beaucoup plus important de candidatures issues de ces groupes de manière à déterminer efficacement celles qui possèdent les qualités comportementales requises afin de réussir au travail.

De plus, la lettre du SCT au greffier détermine l'un des principaux défis et obstacles comme étant « améliorer l'équité et la transparence dans les processus de dotation et de gestion du rendement et des talents ». Le degré de normalisation et de détail des résultats obtenus lors de l'utilisation de l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri offre une équité et une transparence améliorées par rapport aux évaluations en personne des mêmes attributs lorsqu'elles sont effectuées par des personnes humaines.

Contrairement aux évaluations réalisées par des personnes humaines où des notes écrites peuvent être conservées, l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri fournit une piste d'audit claire pour disséquer le rendement de l'évaluation qui peut être bien comprise à la fois par les professionnels des ressources humaines et par les candidatures qui passent l'évaluation.

3. Quels sont les besoins des clients auxquels le système répondra et comment le système y répondra-t-il? Si possible, décrivez la façon dont les besoins des clients ont été déterminés.
Équité dans le cadre du processus d'embauche :

Lors de l'évaluation des candidatures à des fins d'embauche, il est important d'utiliser chaque fois des procédures de sélection normalisées. Cela garantit l'équité procédurale dans le cadre du processus d'embauche. La plateforme Knockri fournit une solution qui maximise la normalisation d'une procédure de sélection (évaluation des attributs comportementaux) qui est un défi à réaliser en utilisant des personnes humaines. Bien que des mécanismes puissent être mis en place afin d'améliorer l'équité des entrevues, les recherches ont constamment montré que les caractéristiques du recruteur et de la candidature peuvent apporter un biais aux évaluations réalisées par des personnes humaines. En outre, lorsque les entrevues manquent de structure, elles peuvent être influencées par les biais de la personne qui mène l'entrevue (p. ex. l'intuition) et peuvent avoir des répercussions négatives sur l'équité du processus d'entrevue et favoriser le recours à des facteurs non pertinents pour l'emploi.

Transparence dans le cadre du processus d'évaluation :

Compte tenu des défis relatifs à l'évaluation réalisée par des personnes humaines lors des entrevues, il peut être difficile de déterminer les règles en matière de décision exactes utilisées par un évaluateur – une personne humaine – dans le cadre de son évaluation des candidatures. De plus, il arrive généralement que la prise de notes puisse se limiter à quelques points ou éléments d'évaluation généraux plutôt qu'à un compte rendu détaillé des expériences professionnelles antérieures évoquées par une candidature dans le cadre de ses réponses à l'entrevue. La plateforme Knockri fournit une analyse détaillée du rendement à l'évaluation qui peut aider à déterminer ce qui a été évalué et sa relation avec la note d'évaluation générale d'une candidature. Ce degré de transparence peut aider les candidatures à comprendre les raisons de leur performance, mais peut également être utilisé en cas de procédure d'appel que les candidatures pourraient chercher à poursuivre.

Meilleure adéquation entre la personne et l'emploi :

L'adéquation personne-emploi est l'une des nombreuses façons uniques dont les membres du personnel peuvent s'adapter à leur environnement de travail. Lorsque les membres du personnel possèdent les qualités comportementales requises pour répondre aux exigences du travail, ils ont tendance à avoir des niveaux généraux plus élevés de santé physique et de bien-être mental. La plateforme Knockri est conçue pour évaluer la congruence entre les attributs comportementaux d'une candidature et ceux requis pour l'exécution du poste. Ce type d'adéquation est associé à des niveaux inférieurs de tension au travail, à une augmentation du rendement au travail, de la satisfaction au travail, de l'engagement à l'égard de l'organisation et à une réduction du roulement de personnel volontaire ou involontaire.

Vitesse associée au recrutement :

La plateforme Knockri accélère le processus d'embauche, permettant d'évaluer un grand nombre de candidatures en quelques semaines, par rapport aux entrevues en personne traditionnelles qui prennent des mois pour un grand nombre de candidatures. Cela profite au client en facilitant une prise de décision rapide et réduit considérablement les temps d'attente prolongés associés au processus de demande actuel.

4. Veuillez décrire tous les bienfaits d'intérêt public que le système devrait avoir.
Équité et égalité des chances : l'accent mis par la plateforme Knockri sur

l'évaluation des attributs comportementaux contribue à réduire les biais et à promouvoir l'équité dans le processus de recrutement. Dans l'intérêt d'offrir au public des occasions d'emploi justes et égales, la même méthode de notation est appliquée de la même manière à toutes les candidatures, et la plateforme Knockri garantit que les notes d'évaluation des candidatures sont basées uniquement sur des informations pertinentes pour le poste et ne sont pas influencées par l'état physique de la candidature, de ses caractéristiques ou du statut de groupe en quête d'équité. Les recherches menées par l'entreprise Knockri et incluses dans la documentation technique fournie au SCT montrent que la capacité des évaluations à mesurer les attributs comportementaux est égale entre les groupes démographiques.

Évaluation basée sur le mérite : l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri des attributs comportementaux relatifs au poste garantit que les candidatures sont évaluées en fonction de leur mérite. Cela renforce l'intégrité du processus de recrutement et améliore la confiance du public dans les pratiques d'embauche de l'organisation.

Innovation et progrès technologique : en intégrant de manière responsable des technologies comme l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique, la plateforme Knockri souligne l'engagement du SCT en faveur de l'innovation et de l'exploitation de la technologie au profit du public. Cela démontre une approche avant-gardiste en vue de moderniser les pratiques de recrutement et rester à l'avant-garde des avancées de l'industrie. De plus, l'automatisation de l'administration et de la notation des évaluations s'harmonise avec une approche axée sur les principes d'intégration de l'innovation et du progrès technologique. L'accent est mis sur l'aspect structurel, en le reconnaissant comme le moteur de l'amélioration de la qualité du processus d'évaluation et de l'amélioration de la vie des candidatures et du public en général.

5. Dans quelle mesure le système sera-t-il efficace pour répondre aux besoins des clients?

Très efficace

[Points: +0]

6. Veuillez décrire les améliorations, les bienfaits ou les avantages que vous attendez de l'utilisation d'un système automatisé. Cela pourrait inclure des indicateurs de programme et des objectifs de rendement pertinents.

Normalisation de l'évaluation : les entrevues sont couramment utilisées dans le cadre du processus d'embauche afin de mesurer les attributs comportementaux relatifs au poste. Plus la normalisation est appliquée à une entrevue, plus il est efficace pour déterminer les candidatures possédant les attributs comportementaux requis et plus il est un indicateur du rendement au travail. Les évaluateurs – des personnes humaines – peuvent appliquer un degré élevé de structure dans le cadre du processus d'entrevue, mais cette structure peut être réduite par les biais individuels entre les différents évaluateurs. La plateforme Knockri automatise entièrement l'administration et la notation des entrevues, maximisant ainsi la structure des entrevues et supprimant le risque de biais inhérents aux évaluateurs. Toutes les candidatures bénéficient de la même expérience d'entrevue et le même algorithme de notation est utilisé pour toutes les candidatures. Dans le cadre du projet pilote proposé, un échantillon d'entrevues sera évalué de manière indépendante par des évaluateurs qui sont des personnes humaines. Ces notes seront utilisées afin de vérifier la fiabilité entre les évaluateurs. On s'attend à ce que la fiabilité inter-évaluateurs entre la notation automatisée et

l'évaluation réalisée par des personnes humaines soit supérieure aux estimations moyennes de la fiabilité inter-évaluateurs entre les évaluateurs qui sont des personnes humaines lors de l'évaluation indépendante d'une candidature.

Diversité et inclusion accrues : Trouver un juste équilibre entre l'utilisation de procédures de sélection efficaces qui permettent de prédire le rendement au travail avec l'objectif simultané de favoriser une main-d'œuvre diversifiée représente un défi. Cela nécessite la mise en œuvre de pratiques d'embauche efficaces qui évitent les désavantages involontaires pour certains groupes en raison de leur statut de groupe en quête d'équité. De nombreuses procédures de sélection traditionnelles bénéficient de l'un de ces objectifs, mais pas des deux. Afin de relever ce défi, la plateforme Knockri est conçue pour trouver un juste équilibre, soigneusement pensé, entre la prévision précise du rendement professionnel (validité) et la promotion de la diversité. L'accent mis sur les entrevues structurées, déterminées comme les meilleurs indicateurs du rendement au travail, garantit simultanément des différences faibles, voire nulles, en matière de rendement entre les groupes en quête d'équité. Bien que des résultats semblables puissent être obtenus grâce à des entrevues en personne, il n'est pas possible d'y recourir à grande échelle. Par conséquent, le recours à l'automatisation offre ici la possibilité de sélectionner efficacement les candidatures en utilisant une procédure de sélection qui favorise à la fois l'équité et l'efficacité du processus de sélection. Lorsque cela est techniquement possible, des études seront menées en vue d'évaluer la validité et les différences démographiques observées dans les notes d'évaluation.

Recrutement efficace : l'approche de la plateforme Knockri permet d'accélérer considérablement le processus de recrutement. La plateforme permet de mener et d'évaluer les entrevues en quelques jours, contrairement à la méthode traditionnelle qui peut s'étendre sur plusieurs mois. Cette rapidité permet non seulement de recruter rapidement les meilleurs talents, mais réduit également l'incertitude qui accompagne souvent les longs processus de recrutement. Pour les besoins en personnel de l'organisation, une embauche rapide et efficace est essentielle afin de répondre aux demandes de talents et de maintenir la souplesse dans les stratégies de dotation dans un marché du travail concurrentiel. Dans le cadre du projet pilote proposé, l'équipe du SCT quantifiera le temps nécessaire pour évaluer les candidatures et prendre une décision d'embauche lors de l'utilisation de la plateforme Knockri, puis comparera au temps de décision moyen pour les groupes de candidatures qui passent par un processus d'évaluation réalisée par des personnes humaines.

7. Veuillez décrire la façon dont vous allez vous assurer que le système se limite à répondre aux besoins des clients mentionnés ci-dessus.

La plateforme Knockri a été sélectionnée dans le cadre d'un processus vérifié afin de garantir le respect des normes et des politiques du gouvernement du Canada. En plus de réaliser une évaluation des répercussions algorithmiques, l'équipe a consulté le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, la Division des technologies de l'information et les Services juridiques du SCT pour mener une enquête approfondie sur le projet pilote. Grâce à l'analyse et au développement de la plateforme Knockri, l'organisation prendra plusieurs étapes et actions en vue d'analyser, planifier et vérifier les exigences de la plateforme, concevoir et réaliser les évaluations tout en examinant et en calibrant simultanément les résultats par rapport aux

objectifs.

Afin de garantir que la plateforme reste axée sur la satisfaction des besoins déterminés par les clients, nous établirons un ensemble clair d'indicateurs de rendement clés (IRC) harmonisés avec les avantages proposés pour les clients. Tout au long du projet, nous maintiendrons une communication continue avec notre équipe et l'entreprise Knockri afin d'apporter les améliorations et affinements nécessaires. Nous procéderons également à des évaluations périodiques afin de garantir que la plateforme remplit les fonctions prévues. Pour le personnel des RH utilisant la plateforme Knockri, une séance formation sera organisée afin de promouvoir sa bonne utilisation, ce qui comprend l'interprétation des résultats du modèle ainsi que son rôle dans le processus de prise de décision. De plus, nous examinerons le rendement des candidatures à l'évaluation au moyen de la plateforme Knockri parmi les groupes en quête d'équité, lorsque cela est techniquement possible. Cela fournira une indication de la manière dont la plateforme Knockri peut influencer la diversité des bassins de candidatures lorsqu'elle est utilisée dans le cadre des efforts de recrutement du SCT.

8. Veuillez décrire toutes les concessions mutuelles entre les intérêts des clients et les objectifs du programme que vous avez pris en considération lors de l'élaboration du projet.

Compromis : les systèmes automatisés peuvent manquer de touche personnelle et de la connexion humaine qui peuvent être établies lors d'entrevues en personne.

Considération : bien qu'il soit possible que l'utilisation de l'automatisation réduise dans une certaine mesure les liens humains dans le processus de recrutement, le contact humain peut également être une source de biais à cet égard. De plus, lorsque les ressources empêchent le recours à des entrevues en personne pour toutes les candidatures, la plateforme Knockri offre à davantage d'entre elles la possibilité de passer une entrevue, ce qui peut accroître la perception d'inclusion dans le cadre du processus d'embauche. Des mesures seront également prises afin d'améliorer l'élément humain de l'entrevue automatisé (c'est-à-dire des enregistrements des questions d'entrevues, des vidéos d'introduction et de conclusion réalisés par des personnes humaines, ainsi que des communications personnalisées par courrier électronique). De plus, comme indiqué précédemment, les candidatures auront la possibilité de se retirer du processus d'évaluation automatisé et d'être plutôt évalués en personne.

Compromis : les systèmes automatisés peuvent avoir des difficultés à saisir la compréhension contextuelle complète des réponses, ce qui peut conduire à des interprétations erronées.

Considération : les modèles ne sont pas parfaits et il est possible que la plateforme Knockri ne comprenne pas pleinement les nuances de la réponse d'une candidature à l'entretien. Cependant, la plateforme est uniquement censée fournir une indication des attributs de la candidature qui sont requis afin de déterminer son rendement possible pour le poste. Les informations glanées dans la plateforme Knockri seront utilisées en combinaison avec d'autres informations portant sur la candidature afin d'obtenir une compréhension plus riche. De plus, les RH du SCT ont la capacité d'examiner l'enregistrement audio de toute réponse d'une candidature pour s'assurer qu'elle est correctement évaluée.

Compromis : même si les systèmes automatisés peuvent être efficaces, les coûts de configuration et de maintenance initiaux peuvent être plus élevés que ceux des entrevues en personne traditionnels.

Considération : le coût initial de configuration est raisonnable compte tenu du coût et du temps nécessaires afin de mener des entrevues en personne. L'équipe de Knockri est responsable de la maintenance de la plateforme, sans frais supplémentaires pour l'organisation.

Compromis : les systèmes automatisés fournissent des évaluations normalisées, mais ils peuvent manquer de souplesse pour s'adapter à des situations ou à des secteurs uniques.

Considération : la plateforme Knockri a la capacité de personnaliser l'évaluation automatisée des candidatures afin de l'harmoniser avec les attributs comportementaux uniques estimés importants pour la réussite dans le cadre d'un poste au sein du SCT. En collaboration avec le SCT, l'équipe de l'entreprise Knockri déterminera les attributs comportementaux à mesurer, les comportements qui sous-tendent chaque attribut comportemental et les questions d'entrevue comportementale qui seront utilisées pour évaluer chaque attribut. La plateforme Knockri est capable de mesurer l'univers des comportements relatifs au travail et est hautement personnalisable. Cette souplesse servira à harmoniser le processus d'évaluation avec un degré élevé de spécificité contextuelle.

Compromis : la suppression des biais humains grâce à l'automatisation introduit un risque de biais algorithmique.

Considération : bien que les algorithmes déployés par la plateforme Knockri soient conçus pour être déterministes, il est possible qu'un biais puisse être introduit dans le développement de ces algorithmes. Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les enjeux en matière de biais algorithmiques sont peu préoccupants. Premièrement, le processus relatif à l'entraînement algorithmique de la plateforme utilisée par l'entreprise Knockri n'implique pas d'évaluations des entrevues réalisées par des personnes humaines comme cible en matière d'entraînement de la plateforme. Au lieu, un processus d'entraînement de la plateforme davantage objectif en matière d'annotation comportementale est utilisé afin de limiter au minimum les répercussions des biais humains dans les données relatives à l'entraînement. Cela suggère que les biais de l'évaluation réalisée par des personnes humaines ne sont pas intégrés à l'entraînement du modèle. Deuxièmement, l'entreprise Knockri a fourni au SCT une documentation montrant que les prédictions comportementales faites au moyen l'algorithme de Knockri fonctionnent de la même manière entre les groupes démographiques. Troisièmement, les algorithmes déployés par la plateforme Knockri sont statiques et ne changent pas une fois en production et ne sont pas modifiés par de nouvelles données d'entrée. Cela évite les enjeux en matière de dérive des données et de dégradation des résultats déjà communiqués avec l'équipe du SCT.

9. D'autres options de processus non automatisés ont-elles été envisagées?

Oui

[Points: +0]

10. Si des processus non automatisés ont été envisagés, pourquoi l'automatisation a-t-elle été

l'option choisie?

Oui. L'évaluation des entrevues réalisée par des personnes humaines a été estimée comme une solution de rechange à l'automatisation. Cependant, le coût et le temps nécessaires à la conduite des entrevues ont motivé la proposition de ce processus. En outre, l'un des avantages de l'automatisation est la suppression des biais humains dans le processus d'évaluation, ce qui peut ne pas être possible lorsque l'on s'appuie sur des évaluations réalisées par des personnes humaines.

L'administration et l'évaluation des entrevues sont deux éléments constitutifs d'une entrevue qui peuvent être automatisées. La plateforme VidCruiter a été examinée comme une option pour une approche non automatisée. S'appuyant sur des mises en œuvre antérieures au sein du gouvernement du Canada, l'équipe a déduit que la plateforme VidCruiter pouvait être utilisée pour planifier et réaliser des entrevues de manière asynchrone (automatisée).

Cependant, il est important de noter que la plateforme VidCruiter n'offre pas la fonction d'évaluation automatisée proposée par celle de Knockri. La plateforme Knockri automatise à la fois l'administration des entrevues et les composants d'évaluation d'une entrevue. Cette fonction d'automatisation est essentielle, car elle réduit la charge de travail administrative, améliore les efforts en matière de diversité et rationalise l'ensemble du processus, ce qui se traduit par une meilleure gestion des coûts et du temps.

Alors que plusieurs fournisseurs sur le marché proposent des produits d'évaluation automatisée des entrevues, comme HireVue, la plateforme Knockri se distingue par ses niveaux incomparables de personnalisation et de transparence par rapport aux autres. De plus, la plateforme Knockri bénéficie d'une protection par brevet, ce qui fait de Knockri la seule entreprise jouissant de la liberté d'opérer en utilisant ses systèmes et méthodes innovants de mesure des attributs comportementaux. Pour plus d'informations sur la comparaison de Knockri avec l'art antérieur, veuillez vous reporter au brevet de l'entreprise Knockri : (https://patentscope.wipo.int/search/fr/detail.jsf?docId=WO2022251970&_cid=P12-LPGF1Q-96848-1).

11. Quelle serait la conséquence du non-déploiement du système?

Les coûts du service sont trop élevés

La qualité du service n'est pas aussi élevée

La prestation du service ne parvient pas à atteindre les objectifs de rendement

Autre (veuillez préciser)

12. S'il vous plaît décrire

Sans automatisation, il est peu probable que le SCT gère autant de processus de dotation externe, ce qui pourrait nuire aux efforts du ministère en vue d'accroître la diversité. La recherche de candidatures diversifiées ne suffira pas à elle seule à atteindre des résultats en matière de diversité. Un aspect important pour parvenir à la diversité à long terme est de garantir que les candidatures sélectionnées le sont de manière efficace et ont de fortes chances de répondre aux attentes du poste. Sans automatisation, les efforts visant à cerner des candidatures diversifiées hautement qualifiées seront lents et pourraient limiter le nombre total de candidatures diversifiées pouvant être pris en considération par le SCT. Ainsi, l'efficacité de l'évaluation des candidatures est primordiale afin d'atteindre les objectifs à long terme

énoncés dans l'appel à l'action du greffier.

Profil de risque

13. Le projet fait-il l'objet d'un examen public approfondi (e.g.: en raison de préoccupations liées à la protection de la vie privée) et/ou de litiges fréquents?

Non [Points: +0]

14. Les clients de ce secteur d'activité sont-ils particulièrement vulnérables?

Non [Points: +0]

15. Les enjeux des décisions de ce programme sont-ils très élevés?

Non [Points: +0]

16. Ce projet aura-t-il d'importantes répercussions sur le personnel, que ce soit en termes de nombre ou de rôle?

Non [Points: +0]

17. L'utilisation du système entraînera-t-elle des difficultés pour les personnes en situation de handicap ou les accentuera-t-elle?

Non [Points: +0]

Autorité de projet

18. Aurez-vous besoin d'une nouvelle autorisation en termes de politiques pour ce projet ?

Non [Points: +0]

À propos de l'algorithme

19. L'algorithme utilisé sera un secret (commercial)

Oui [Points: +3]

20. Le processus algorithmique sera difficile à interpréter ou à expliquer

Non [Points: +0]

À propos de la décision

21. Veuillez décrire la ou les décisions qui seront automatisées.

La décision finale est d'embaucher ou non une candidature. Pour cette décision, le jugement humain et la discrétion constituent le levier clé de l'évaluation des candidatures. Bien que les outils d'évaluation fournis par la plateforme Knockri apportent des données pour éclairer les décisions, des points de décision essentiels seront continuellement pris par les conseillers en ressources humaines afin de garantir l'assurance qualité. La plateforme Knockri fournira certaines des informations concernant les candidatures qui seront utilisées pour appuyer la décision d'inclure et d'exclure quelqu'un d'un bassin de candidatures présélectionnées. Par conséquent, la plateforme Knockri contribuera à la prise de décision administrative en aidant un agent à travers des évaluations, des recommandations et des décisions intermédiaires. Dans le cadre du projet pilote proposé, toutes les candidatures évaluées au moyen de la Knockri seront également examinées par un conseiller en ressources humaines.

22. La décision s'applique-t-elle à l'une ou l'autre des catégories ci-dessous (*Cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

Emploi (recrutement, embauche, promotion, évaluation de rendement, surveillance, habilitation de sécurité)

[Points: +1]

Évaluation de l'incidence

23. Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux le type d'automatisation que vous envisagez?

Automatisation partielle (le système facilitera la prise de décisions administratives en appuyant un agent au moyen d'évaluations, de recommandations, de décisions provisoires ou d'autres résultats)

[Points: +2]

24. Veuillez décrire le rôle du système dans le processus de prise de décisions.

Aide à la prise de décision lors du recrutement : les résultats des entrevues automatisées sont utilisés pour faciliter la prise de décision dans le processus de recrutement. Les gestionnaires du recrutement et les intervenants peuvent considérer ces notes dans le cadre de l'évaluation générale des candidatures.

25. Le système prendra-t-il des décisions ou effectuera-t-il des évaluations qui exigent du jugement ou de la discrétion?

Non

[Points: +0]

26. Veuillez décrire les critères utilisés pour évaluer les données des clients et les procédures appliquées pour les traiter.

Transcription et analyse audio : Les données audio obtenues à partir des réponses des candidatures aux questions d'entrevue sont automatiquement transcrites en texte. Ce texte est ensuite analysé à l'aide d'un modèle de langage naturel spécialisé qui a été finement réglé dans le but de déterminer les comportements relatifs au travail à l'intérieur du texte. Il a été démontré que la méthode de transcription présente des taux d'erreur de mots dans les groupes démographiques qui sont meilleurs que les directives de l'industrie pour une utilisation en production. De plus, la documentation technique fournie au SCT démontre que des différences mineures dans l'exactitude de la transcription n'ont aucune conséquence en aval en termes de rendement algorithmique.

Génération de résultats comportementaux : sur la base de l'analyse textuelle, la plateforme automatisée génère une liste de comportements relatifs au travail qui ont été inclus dans la réponse d'une candidature lors de l'entrevue.

Calcul des notes d'évaluation : chaque question d'entrevue relative à l'évaluation est utilisée pour mesurer un attribut comportemental. Pour chaque réponse lors de l'entrevue, les comportements relatifs au travail évoqués par la candidature sont comparés à un ensemble de comportements relatifs au travail qui sous-tendent l'attribut comportemental mesuré par la question (rubrique). Les candidatures reçoivent un mérite comportemental pour chaque comportement abordé et qui correspond au comportement inclus dans la rubrique. La note de l'attribut (niveau de la question) reflète le pourcentage de comportements de la grille d'évaluation inclus dans la réponse de la candidature. La note générale de l'évaluation est une moyenne des notes des questions.

27. Veuillez décrire le résultat produit par le système et les renseignements pertinents nécessaires à l'interprétation dans le contexte de la décision administrative.

Tous les extraits de la plateforme sont disponibles pour le SCT au moyen d'un tableau de bord.

Voici ce que comprennent les extraits de la plateforme :

1. Notes des attributs comportementaux à l'échelle des questions;
2. Note d'évaluation générale;
3. Répartition visuelle des comportements démontrés et non démontrés sur le plan des questions (rapport de renseignements comportementaux);
4. Enregistrements audio complets des questions de chaque réponse à l'entrevue;
5. Résumés textuels des réponses des candidatures;
6. Rapports de commentaires des candidatures qui peuvent être communiqués et qui permettent de saisir le rendement des candidatures lors de l'évaluation.

Dans le contexte de toute décision administrative, les résultats de l'évaluation représentent l'un des nombreux éléments qui seront pris en compte dans le cadre d'une recommandation de décision d'embauche. L'interprétation des résultats d'évaluation est telle que plus le pourcentage de mérite comportemental inclus dans la réponse de la candidature est élevé, plus la candidature est susceptible de démontrer sa maîtrise d'un attribut comportemental particulier.

28. Le système effectuera-t-il une évaluation ou une autre activité qui ne serait autrement pas réalisée par un humain?

Non [Points: +0]

29. Le système est-il utilisé par une partie de l'organisation différente de celle à laquelle appartiennent ceux qui l'ont développé?

Oui [Points: +4]

30. Les incidences découlant de la décision sont-elles réversibles?

Réversible [Points: +1]

31. Combien de temps les incidences de la décision dureront-elles?

Les incidences risquent fort probablement d'être brèves [Points: +1]

32. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

Toutes les évaluations effectuées au moyen de la plateforme seront revues et, si cela s'avère nécessaire, elles sont réversibles.

33. Les incidences de la décision sur les droits ou libertés des personnes seront probablement les suivantes :

Incidence faible ou nulle [Points: +1]

34. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

La décision d'embaucher une candidature doit être basée sur les qualifications des candidatures. Toutes les personnes ont le droit et la liberté de postuler à un emploi et d'être évaluées sans discrimination fondée sur le

statut de groupe en quête d'équité. De plus, les candidatures postulant pour travailler pour le gouvernement ont le droit de participer au processus d'embauche dans la langue officielle de leur choix (c'est-à-dire l'anglais ou le français). Ni les droits ni les libertés ne sont touchées par l'utilisation de l'automatisation dans le contexte actuel.

35. Les incidences de la décision sur l'égalité, la dignité, la vie privée et l'autonomie des personnes seront probablement :

Incidence faible ou nulle

[Points: +1]

36. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

Le choix d'embaucher ou de ne pas embaucher une candidature devrait avoir peu ou pas de répercussions sur l'égalité, la dignité, la vie privée et l'autonomie des personnes. De plus, dans le cadre du processus de sélection, les candidatures ont la liberté de choisir de participer ou non au processus d'évaluation automatisée. Les renseignements personnels permettant l'identification des personnes recueillis à l'aide de l'automatisation seront protégés et utilisés de manière à préserver la dignité des candidatures dans le cadre du processus d'embauche.

37. Les incidences de la décision sur la santé et le bien-être des personnes seront probablement les suivantes :

Incidence faible ou nulle

[Points: +1]

38. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

Le projet pilote proposé n'a aucun rapport avec les questions relatives aux services de santé et à l'assistance sociale.

39. Les incidences de la décision sur les intérêts économiques des personnes seront probablement les suivantes :

Incidence faible ou nulle

[Points: +1]

40. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

Les intérêts économiques des personnes dépendent principalement des conditions du marché du travail et non des procédures de sélection utilisées en vue de déterminer les candidatures appropriées. Quelles que soient les procédures de sélection, le nombre d'offres d'emploi reste stable. En outre, on suppose que de nombreuses candidatures sont déjà membres du personnel et travaillent actuellement dans d'autres organisations ou dans différents rôles gouvernementaux.

41. Les incidences de la décision sur la pérennité d'un écosystème environnemental seront probablement les suivantes :

Incidence faible ou nulle

[Points: +1]

42. Veuillez indiquer pour quelle raison les incidences découlant de la décision sont (selon l'option sélectionnée ci-dessus).

On suppose que les décisions d'embauche ont peu ou pas de répercussions sur la durabilité d'un écosystème environnemental.

À propos des données - A. Source des données

43. Le système de décision automatisé utilisera-t-il des renseignements personnels comme données d'entrée?

Non

[Points: +0]

44. Veuillez énumérer les numéros de fichiers FRP pertinents.

POE 902

45. Quelle est la classification de sécurité la plus élevée des données d'entrée utilisées par le système? (N'en choisir qu'une seule)

Protégé A

[Points: +1]

46. Qui contrôle les données?

Gouvernement fédéral

[Points: +1]

47. Les données utilisées par le système proviendront-elles de plusieurs sources différentes?

Non

[Points: +0]

48. Le système aura-t-il besoin de données d'entrée provenant d'un appareil connecté à Internet ou à la téléphonie? (P. ex., internet des objets, un Capteur)

Non

[Points: +0]

49. Le système interagira-t-il avec d'autres systèmes des TI?

Oui

[Points: +4]

50. Qui a recueilli les données utilisées pour préparer le système?

Un gouvernement étranger ou un tiers non gouvernemental

[Points: +4]

51. Qui a recueilli les données d'entrée utilisées par le système?

Un gouvernement étranger ou un tiers non gouvernemental

[Points: +4]

52. Veuillez décrire les données d'entrée collectées et utilisées par le système, leur source et leur méthode de collecte.

Les données conservées dans la plateforme consistent en des enregistrements audio des réponses des candidatures à un ensemble de questions d'ordre comportemental obtenues lors d'entrevues structurées. Les données sont recueillies par le biais d'enregistrements d'entrevues audio asynchrones soumis par les candidatures.

À propos des données - B. Type de données

53. Le système exigera-t-il l'analyse de données non structurées pour faire une recommandation ou prendre une décision?

Oui

[Points: 0]

54. De quel type de données non structurées s'agit-il (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)?

Fichiers audio et textuels

[Points: +2]

Section 3.2: Questions et réponses liées aux mesures d'atténuation

1. Intervenants internes (institutions fédérales et fonction publique fédérale)

Oui

[Points: +1]

2. Quels intervenants internes avez-vous consulté?

Services légaux

Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels

Ressources humaines

Expérience client / Gestion de la relation client

Bureau de la dirigeante principale de l'information du SCT

3. Intervenants externes (groupes d'autres secteurs ou administrations)

Oui

[Points: +1]

4. Quels intervenants externes avez-vous consulté?

Milieu universitaire

Organisations internationales

Élimination des risques et mesures d'atténuation - Qualité des données

5. Disposez-vous de processus documentés pour tester les jeux de données en fonction de biais et d'autres résultats inattendus? Par exemple, ceci pourrait inclure une expérience dans l'application de cadres, de méthodes, de lignes directrices ou d'outils d'évaluation.

Oui

[Points: +2]

6. Cette information est-elle publiquement disponible?

Non

[Points: +0]

7. Avez-vous élaboré un processus permettant de documenter la façon dont les problèmes de qualité des données qui seront résolus pendant le processus de conception?

Non

[Points: +0]

8. Cette information est-elle publiquement disponible?

Non

[Points: +0]

9. Avez-vous entrepris une analyse comparative entre les sexes plus des données?

Oui

[Points: +1]

10. Cette information est-elle publiquement disponible?

Non

[Points: +0]

11. Dans votre établissement, existe-t-il des responsables de la conception, du développement, de la maintenance et de l'amélioration du système?

Oui

[Points: +2]

12. Disposez-vous d'un processus documenté pour gérer le risque que des données périmées ou non fiables soient utilisées pour prendre une décision automatisée?

Oui

[Points: +2]

13. Cette information est-elle publiquement disponible?

Non

[Points: +0]

14. Les données utilisées pour ce système seront-elles affichées sur la portail du gouvernement ouvert?

Non

[Points: +0]

Élimination des risques et mesures d'atténuation - Équité procédurale

15. La piste de vérification permet-elle de déterminer les pouvoirs ou les pouvoirs délégués prévus par la loi?

Oui

[Points: +1]

16. Le système fournit-il une piste de vérification qui enregistre toutes les recommandations ou décisions prises par le système?

Oui

[Points: +2]

17. Est-ce que tous les points de décision clés peuvent être identifiés dans la piste de vérification?

Oui

[Points: +2]

18. Est-ce que toutes les décisions clés sont liées à une législation, politique ou à une procédure pertinente?

Oui

[Points: +1]

19. Avez-vous un journal détaillant toutes les modifications apportées au modèle et au système?

Oui

[Points: +2]

20. Est-ce que la piste de vérification indique tous les points de décision pris par le système?

Oui

[Points: +1]

21. La piste de vérification générée par le système peut-elle être utilisée pour aider à produire une notification de la décision (y compris un énoncé des motifs ou une autre notification) au besoin?

Oui

[Points: +1]

22. La piste de vérification permet-elle de déterminer précisément quelle version du système a été utilisée pour chaque décision qu'elle appuie?

Oui

[Points: +2]

23. La piste de vérification indique-t-elle qui est le décideur autorisé?

Oui

[Points: +1]

24. Le système est-il en mesure de justifier ses décisions ou ses recommandations au besoin?

Oui

[Points: +2]

25. Avez-vous un processus en place pour accorder, surveiller et révoquer l'autorisation d'accès au système?

Oui

[Points: +1]

26. Avez-vous un mécanisme pour recueillir les commentaires des utilisateurs du système?

Oui

[Points: +1]

27. Avez-vous un processus de recours prévu ou établi pour les clients qui souhaitent contester la décision?

Oui [Points: +2]

28. Le système permet-il à une personne de passer outre aux décisions du système?

Oui [Points: +2]

29. Avez-vous un processus en place pour consigner les cas où des dérogations ont été effectuées?

Oui [Points: +1]

30. Avez-vous des processus en place pour enregistrer les modifications apportées au fonctionnement ou au rendement du système?

Oui [Points: +2]

31. Avez-vous préparé un dossier conceptuel à l'intention du Comité d'examen de l'architecture d'entreprise du gouvernement du Canada?

Non [Points: +0]

Élimination des risques et mesures d'atténuation - Confidentialité

32. Si votre système utilise ou crée des renseignements personnels, avez-vous entrepris une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée ou révisé une évaluation existante?

Oui [Points: +1]

33. Veuillez indiquer les éléments suivants dans votre réponse : titre et portée de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée; la manière dont le projet d'automatisation s'intègre au programme; date d'achèvement ou de modification de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée.

Utiliser l'intelligence artificielle (IA) pour automatiser les évaluations des candidats pendant la phase d'évaluation du processus de dotation. Knockri est un fabricant de logiciels qui se spécialise dans les évaluations d'embauche fondées sur l'IA. Le fabricant fournit une plateforme d'évaluation des compétences fondée sur l'IA qui vise à aider les employeurs à prendre des décisions d'embauche plus éclairées en évaluant les aptitudes et les compétences liées à l'emploi des candidats. Le logiciel de Knockri utilise le traitement du langage naturel (TLN) et des algorithmes d'apprentissage automatique pour analyser les réponses des candidats à des questions d'entrevue vidéo ou textuelles. La plateforme évalue divers facteurs, tels que la maîtrise de la langue, les compétences en communication, les capacités cognitives et les traits de personnalité, afin de donner aux employeurs une idée de l'adéquation des candidats avec un rôle en particulier. En s'appuyant sur l'IA et l'automatisation, Knockri vise à réduire les biais dans le processus d'embauche et à améliorer l'efficacité globale en aidant les employeurs à cerner plus efficacement les candidats les plus qualifiés. Il fournit des aperçus et des analyses fondés sur des données afin d'aider les organisations à prendre des décisions objectives et éclairées au cours de leurs processus de recrutement.

Dans le cadre de ce projet pilote, la Division des ressources humaines (DRH) collaborera avec l'équipe de recrutement de personnes issues des groupes visés par l'équité en matière d'emploi afin de tirer parti de Knockri au stade de

l'évaluation du processus d'embauche d'un total d'environ 350 candidats des Services administratifs (AS) et de la Direction (EX). Les candidats peuvent choisir de se soumettre à l'évaluation Knockri ou de demander une mesure d'adaptation. Si un candidat décide de procéder à l'évaluation Knockri, il recevra, avant celle-ci, un courriel expliquant le fonctionnement de la plateforme. Dans ce courriel, les candidats seront informés que Knockri recueillera et conservera leurs renseignements, y compris leur adresse de courriel, et des enregistrements sonores. Ces renseignements personnels serviront à communiquer les résultats de la présélection à l'organisation. Les candidats seront également informés qu'ils auront la possibilité de demander la suppression de leurs renseignements après l'évaluation.

Pour comprendre la fonction que Knockri remplit au cours du processus de dotation, l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée (EFVP) sera axée sur l'examen de la plateforme et sur la réalisation d'une évaluation approfondie des stades du processus de dotation où Knockri interviendra. L'EFVP évaluera la création, la collecte, l'utilisation, la divulgation et la conservation des renseignements personnels recueillis à l'appui de l'utilisation de la plateforme Knockri au cours du processus de dotation. Pour comprendre le rôle que Knockri remplit au cours du processus de dotation, l'EFVP se concentrera sur la plateforme et décrira le rôle que la plateforme remplit au cours du processus de dotation au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

34. Avez-vous conçu et intégré la sécurité et la confidentialité dans vos systèmes dès la phase de conception du projet?

Oui [Points: +1]

35. Les informations sont-elles utilisées dans un système fermé (c'est-à-dire sans connexion à Internet, Intranet ou tout autre système)?

Non [Points: +0]

36. Si le partage de renseignements personnels est impliqué, un accord ou un arrangement avec des garanties appropriées a-t-il été établi?

Oui [Points: +1]

37. Allez-vous dépersonnaliser les renseignements personnels utilisés ou établis par le système à tout moment du cycle de vie?

Oui [Points: +1]

38. Veuillez décrire la méthode ou les méthodes de dépersonnalisation que vous allez utiliser.

Les renseignements personnels recueillis au cours du processus de recrutement seront conservés pendant cinq ans après la dernière mesure administrative, puis supprimés. Elles peuvent également être supprimées à la demande de la Division des ressources humaines ou de la personne concernée.