

**COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE (CCN)**

**Compte rendu narratif  
sur l'équité en matière d'emploi  
pour l'année 2004**

## Compte rendu narratif sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2004

### I Vue d'ensemble

### II Information quantitative

### III Mesures qualitatives et résultats

- Comité de diversité
- Campagne de sensibilisation
- Adaptation
- Recrutement
- Partenariats

### IV Consultations avec représentants des employés

### V Stratégies d'avenir

## **I. Vue d'ensemble**

Le présent document est le rapport annuel de la Commission de la capitale nationale (CCN) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour l'année civile 2004.

À titre de société d'État, la CCN est soumise au contrôle et au régime de reddition des comptes établis dans la partie X de la Loi sur la gestion des finances publiques. Le statut de société d'État lui donne une certaine autonomie par rapport au gouvernement fédéral. Autonomie dont elle a besoin pour que le processus d'évaluation de l'utilisation et de l'aménagement des terrains se fasse en toute objectivité et impartialité de sorte que les propositions conviennent à la région, à son rôle et à son patrimoine. Une Commission (le conseil d'administration) dirige la CCN et rend compte au Parlement par l'intermédiaire de la ministre du Patrimoine canadien.

En 1958, le Parlement a créé la CCN pour succéder à la Commission du district fédéral (fondée en 1927), elle-même ayant pris la relève de la Commission d'amélioration d'Ottawa (née en 1899). La CCN avait alors pour mandat d'édifier une capitale digne du Canada, un pays qui était amené à devenir un grand État moderne. La mission de la Commission de la capitale nationale est de susciter la fierté et l'unité nationales par l'entremise de la région de la capitale du Canada. Le Parlement a reconnu le potentiel de la RCN lorsqu'il a donné à la Commission non seulement le pouvoir d'aménager une belle capitale, mais aussi de lui donner vie à l'aide de programmes destinés à la nation canadienne.

La CCN est fière d'être une organisation :

- de choix ancré dans ses valeurs, respectueux de l'équilibre de vie de chacun;
- qui attire et maintient en poste une main d'œuvre compétente, informée, engagée et en mesure de se renouveler;
- dirigée par des gestionnaires efficaces, motivants et innovateurs.

Nous remplissons notre mandat national avec dignité, intégrité et passion. Nous favorisons la communication ouverte, la collaboration et le travail d'équipe afin de créer une vision commune, tout en affirmant et en mettant en pratique les valeurs de *respect*, de *bien-être* et d'*engagement*

## **II. Information quantitative**

En 2004, le profil statistique de la Commission de la capitale nationale indiquait des effectifs de 504 employés en tout au 31 décembre; 77 pour cent de ces employés étaient des employés permanents à temps plein (390) et 2 pour cent étaient des employés permanents à temps partiel (11). La représentation des employés temporaires a été établie à 17 pour cent (88) à la date où cette partie de la main-d'œuvre a atteint son maximum. Il y avait en tout 15 employés en congé sans solde.

Il est important de souligner qu'étant donné que le pourcentage des employés temporaires est inférieure à 20 pour cent, cette partie de notre effectif n'est pas inclus dans l'information quantitative.

De plus, parmi les 197 étudiants qui travaillaient pour la Commission durant l'année financière 2004-2005 (cela représente une augmentation de la main-d'œuvre existante d'environ 40 pour cent), cinq (5) étaient des Peuples Autochtones, sept (7) étaient des membres des minorités visibles et treize (13) étaient des personnes handicapées. Ceci représente un peu moins que 13 pour cent du nombre total des étudiants qui ont été embauchés des groupes désignés.

### **Femmes**

En 2004, légèrement moins de la moitié des employés permanents de la CCN était des femmes (49 pour cent). Les femmes occupaient 39 pour cent de tous les postes de direction, supérieure, intermédiaire ou autre. En outre, les femmes représentaient 44 pour cent de tous les nouveaux employés permanents

engagés et représentaient aussi 50 pour cent des employés permanents ayant quitté leur emploi. Finalement, en 2004, des femmes ont obtenu 91 pour cent de toutes les promotions offertes aux employés permanents.

### **Peuples Autochtones**

Les Peuples Autochtones représentent 1,5 pour cent des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN. Cela se compare au taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe de 1,4 pour cent de la région Ottawa-Gatineau.<sup>1</sup> Les Peuples Autochtones étaient représentés dans quatre des 14 groupes professionnels; les deux tiers faisaient partie du personnel administratif et de bureau principal ainsi que du personnel de bureau.

### **Personnes handicapées**

En 2004, le taux de représentation des personnes handicapées a légèrement diminué de 4,9 pour cent des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN à 4,7 pour cent. Cela se compare bien au taux de disponibilité nationale de 5,3 pour cent (aucun taux n'étant disponible pour la région d'Ottawa-Gatineau).

### **Membres des minorités visibles**

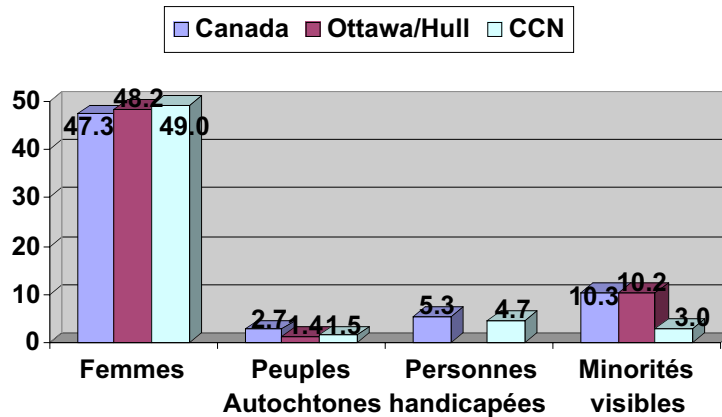
En 2004, le niveau de représentation des membres des minorités visibles demeurait sensiblement le même (3,0 pour cent) des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN (à comparé à 3,1 pour cent en 2003). Cela se compare au taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe de 10,2 pour cent de la région Ottawa-Gatineau. Deux-tiers de ceux-ci se trouvaient dans le groupe des professionnels.

### **Représentation générale**

La main-d'œuvre totale de la Commission est répartie dans la plupart des groupes occupationnels. Les pourcentages les plus élevés se trouvent dans les domaines du personnel administratif et de bureau principal ainsi que chez les professionnels, suivis des postes de direction intermédiaire ou autre. L'information sur la comparaison entre la représentation actuelle de la Commission et celle de la main-d'œuvre disponible d'Ottawa-Hull en 2001 indique qu'il existe un écart de représentation important pour ce qui est des membres des minorités visibles, alors que les personnes ayant des handicaps et que les Peuples Autochtones sont bien représentés.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ressources humaines et développement des compétences Canada, Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001, [Tableau 12 : répartition de la population citoyenne canadienne apte au travail selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées](#)

<sup>2</sup> La CCN se compare à la disponibilité de la main-d'œuvre à Ottawa-Gatineau, car la majorité de notre effectif parvient de cette Région métropolitaine du recensement.



### III. Mesures qualitatives et résultats

La Commission de la capitale nationale se voit comme un employeur de choix ancré dans ses valeurs. Son *Cadre de gestion intégré des ressources humaines* comprend une série de principes directeurs qui appuie sa vision et ses valeurs, tel le principe d'offrir un milieu de travail diversifié, ouvert, innovateur, sécuritaire et libre de tout harcèlement. Nous avons réalisé quelques initiatives importantes au cours de l'année 2004 (et en début de l'année 2005) qui sont décrites dans les paragraphes suivants.

#### **Comité de diversité**

Le Comité de diversité de la CCN, dont un membre fait partie du Comité de la haute direction qui joue le rôle de champion de la diversité et dont un autre membre est représentant syndical, existe depuis mars 2004 et se réunit mensuellement pour aider la CCN à être plus diversifiée, plus inclusive et à mieux refléter la population canadienne qu'elle dessert. Ses principes directeurs incluent :

- le choix et l'élaboration de programmes qui appuient et encouragent la pertinence des activités de la CCN pour tous les Canadiens;
- des liens aux diverses collectivités continueront d'être créés pour solliciter leur intervention créatrice;
- ce que les Canadiens voient, entendent et vivent dans le cadre de nos programmes reflétera qui nous sommes comme pays;
- les efforts porteront aussi principalement sur la sensibilisation de notre effectif pour assurer une vaste compréhension à l'interne de la valeur de la diversité, et une volonté de participation et d'équité pour tous;
- la représentation équitable des quatre groupes désignés à la CCN sera réalisée par le recrutement actif ainsi que des pratiques et politiques de maintien de l'effectif.

Le travail qu'un sous-groupe du Comité de diversité a accompli pour mettre à jour notre plan d'action triennal sur l'équité en matière d'emploi revêt une importance particulière, et englobe les cinq objectifs stratégiques suivants :

- Reddition des comptes
- Sensibilisation
- Recrutement
- Rétention
- Avancement professionnel

Le travail se poursuit afin de finaliser le plan, pour qu'il soit réalisable du point de vue opérationnel et qu'il renferme des objectifs quantitatifs.

### **Campagne de sensibilisation**

Une campagne de sensibilisation continue sur des questions concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité a eu lieu tout au long de l'année (quelques activités ont été organisées en partenariat avec d'autres employeurs fédéraux). Ces événements de sensibilisation ont inclus :

- la Journée internationale de la femme – le 11 mars la CCN a organisé un kiosque d'information pour les employés en collaboration avec le Sénat du Canada;
- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale – le 19 mars un kiosque d'information a été organisé pour les employés;
- la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones – le 26 mai la CCN s'est joint à Industrie Canada et au Centre des armes à feu Canada afin d'animer sur l'heure du dîner un événement portant sur les Peuples Métis;
- Journée nationale des Peuples Autochtones (le 21 juin) – un message a été affiché à l'intranet;
- la Journée du multiculturalisme canadien – un film intitulé *Visages du Canada* a été présenté aux employés le 28 juin;
- le Mois de l'histoire des femmes (octobre) - un message a été affiché à l'intranet;
- la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes - le 6 décembre nous avons organisé une activité de sensibilisation et de levée de fonds en collaboration avec le Sénat du Canada
- le Mois de l'histoire des Noirs – un film intitulé *L'Honneur avant la gloire* a été présenté aux employés en février 2005.

### **Adaptation**

Un groupe de travail comprenant un représentant du syndicat a été créé en janvier 2005 afin de développer une politique sur l'adaptation en milieu de travail, le but étant de promouvoir un milieu de travail inclusif, sans obstacles ni discrimination, pour permettre la pleine participation de tous ses employés, et de s'assurer de mesures d'adaptation des employés potentiels. Le travail se déroule à bon pas, et la nouvelle politique comprendra des lignes directrices ainsi que des procédures.

Nous continuons à fournir des adaptations aux employés tels des modifications au travail pour les employés blessés, de même que de permettre aux employés de travailler à domicile après une opération. Nous adaptons aussi les horaires de travail pour permettre des heures de début variables dans la mesure où le permettent les circonstances et des semaines de travail modifiées dans la mesure du possible.

Des évaluations ergonomiques des espaces de travail individuels sont effectuées sur une base prioritaire pour les employés qui ont un certificat médical et sur demande pour les autres. Nous donnons priorité aux employés ayant un handicap afin d'apporter, dans les meilleurs délais, les mesures d'ajustement nécessaires pour répondre à leurs besoins. En 2004-2005, nous avons effectué un total de 43 évaluations ergonomiques (incluant sept évaluations effectuées par une firme externe) ainsi que 16 suivis par rapport à des évaluations antérieures.

### **Gestion de la diversité**

En février, le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi a participé à un atelier à l'École de la fonction publique du Canada au sujet de l'Auto-évaluation de la gestion du changement de la culture organisationnelle. Il a ensuite fait savoir au Comité de diversité que la séance de « formation du formateur » de l'Auto-évaluation de la gestion du changement de la culture organisationnelle était administrée le matin, suivie d'une séance dans l'après-midi au cours de laquelle les formateurs « nouvellement formés » ont présenté l'atelier à de véritables gestionnaires de la fonction publique. Un graphique de référence des noms de contacts pour divers outils de diversité a été remis aux membres du Comité.

## Recrutement

La CCN affiche ses concours externes sur divers réseaux, y compris le site Internet et auprès de divers organismes des groupes désignés.

Dans le but de faire connaître davantage son engagement aux principes d'équité en matière d'emploi et pour inciter les candidats des groupes désignés à s'inscrire, la CCN a fait imprimer son énoncé sur toutes les affiches de perspectives d'emploi :

*La Commission de la capitale nationale s'est engagée à se doter d'un effectif compétent qui reflète la diversité de la population canadienne. Par conséquent, elle favorise **l'équité en matière d'emploi** et vous encourage à indiquer volontairement sur votre demande si vous êtes une femme, une personne autochtone, une personne handicapée ou un membre d'une minorité visible.*

*La Commission de la capitale nationale s'est aussi engagée à instaurer des processus de sélection et un milieu de travail inclusifs et exempts d'obstacles. Si l'on communique avec vous au sujet de ce concours, veuillez faire part au représentant ou à la représentante de la CCN de vos besoins pour lesquels des **mesures d'adaptation** doivent être prises pour vous permettre une évaluation juste et équitable.*

De plus, des améliorations ont été apportées à son système de recrutement électronique. Lorsqu'une liste de candidats est remise aux gestionnaires, les conseillers en ressources humaines font ressortir les candidats qui se sont auto-identifiés comme membres de groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi.

## Partenariats

Le mandat de ce comité, qui a été créé en novembre 2003 et qui est présidé par la CCN, rassemble les membres du portefeuille Patrimoine canadien afin de :

- Travailler ensemble, comme membres du portefeuille du Patrimoine canadien en partageant notre expertise, nos ressources et notre expérience tout en insistant sur l'identification des principaux enjeux et le développement de solutions pratiques, dans le but de favoriser la diversité et de réaliser la pleine inclusion à l'intérieur de notre organisation.

Jusqu'à maintenant, le Sous-groupe s'est réuni sept fois depuis novembre 2003. Ce forum se révèle être un terrain fertile pour les idées de remue-méninges pour des initiatives et le partage des meilleures pratiques. Par exemple, l'un des membres a récemment fait un compte-rendu sur une expérience de formation livrée par une troupe de théâtre. Cette organisation propose des productions ayant trait à un sujet précis, dans ce cas particulier, le harcèlement, pour que les participants du séminaire interprètent et analysent la représentation. Le membre avait indiqué le caractère instructif, interactif et novateur de la représentation et qu'il explorait la possibilité d'utiliser cette troupe pour produire un scénario au sujet de la diversité. Les frais de préparation d'un scénario pourraient être partagés entre les partenaires du portefeuille de Patrimoine canadien. C'est un exemple de partenariat pour favoriser le programme de diversité.

## IV. Consultations avec les représentants des employés

Par l'entremise de son Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS), la CCN consulte les représentants des employés sur des questions relatives à l'équité en matière d'emploi sur une base périodique. Lors de la rencontre du 10 juin 2004 une mise à jour sur l'équité en matière d'emploi a été présentée, incluant une demande qui a été faite auprès du Conseil d'administration de la CCN, qui a mené à la création d'une nouvelle procédure par laquelle nos rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi, le multiculturalisme et les langues officielles sont affichés à notre site internet. La mise à jour a

aussi inclus la création de notre Comité de diversité, la priorité de celui-ci étant de réviser et de mettre à jour notre plan d'action en équité en matière d'emploi.

Des consultations avec les représentants des employés ont lieu aussi par l'entremise de la participation active des représentants syndicaux dans des comités et dans des groupes de travail. Comme exemple, le co-président du Comité de diversité est un représentant syndical et le groupe de travail chargé de réviser et de mettre à jour le plan d'action en équité en matière d'emploi ainsi que le groupe de travail qui a la responsabilité de développer une politique sur l'adaptation en milieu de travail ont des représentants syndicaux.

#### **V. Stratégies d'avenir**

La CCN s'emploie à renouveler continuellement ses efforts pour réaliser des progrès raisonnables touchant l'équité en matière d'emploi. Son Comité de diversité forme une initiative importante qui devrait continuer de faire avancer le dossier de l'équité en matière d'emploi dans notre organisation. Une fois sanctionné et approuvé, le plan d'action sur l'équité en matière d'emploi créera la base de stratégies futures :

- En s'assurant que la CCN se conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et vise à atteindre et à conserver un effectif plus diversifié;
- En augmentant la représentation des groupes désignés, en particulier des membres des minorités visibles où il existe des écarts à comparer à la disponibilité sur le marché du travail dans Ottawa-Gatineau et la représentation dans la fonction publique fédérale dans la région de la capitale nationale;
- En rehaussant la sensibilisation parmi les gestionnaires et les employés aux questions d'équité en matière d'emploi.

Une analyse détaillée de la population active est actuellement en cours et, une fois terminée, des objectifs quantitatifs seront établis de manière objective, selon l'ampleur des lacunes dans la représentation et la disponibilité sur le marché du travail pour les emplois précis. Ces objectifs répondront aux lacunes dans la représentation des groupes désignés tout au long de l'emploi : sélection, recrutement, rétention et avancement professionnel. Ces objectifs pourraient être inclus et faire l'objet de rapports par l'entremise du processus du Protocole d'entente sur la gestion des ressources humaines (PE GRH), avec d'autres éléments de l'équité en matière d'emploi sur lesquels les directions rendent compte tous les quatre mois au moyen du processus de PE GRH.

Pour conclure, la CCN a dressé un inventaire de ses meilleures pratiques concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité, et continuera d'explorer des moyens de prendre appui sur ces pratiques en vue d'atteindre une représentation et une participation équitables.

<b>Meilleures pratiques</b>
De grands pas ont été franchis pour accomplir une bonne représentation des femmes dans l'effectif de l'organisation en fonction de la disponibilité sur le marché du travail et d'autres facteurs. Il est important de continuer d'assurer le suivi et la surveillance de l'analyse de l'effectif de la CCN et le perfectionnement professionnel de ce groupe désigné afin de maintenir une bonne représentation.
Inclure sur toutes les annonces de postes ouverts l'engagement de l'organisation envers l'équité en matière d'emploi comme moyen d'encourager les candidats de groupes désignés à s'auto-identifier et à poser leur candidature.
Veiller à identifier les exigences linguistiques des postes bilingues de façon objective et conforme aux fonctions et responsabilités du poste.



<b>Meilleures pratiques</b>
Continuer de revoir la Politique d'équité en matière d'emploi de même que d'autres politiques et procédures connexes et assurer leur mise à jour au besoin.
Continuer de promouvoir des journées/semaines commémoratives de la diversité.
Continuer de promouvoir activement l'auto-identification en joignant le formulaire d'auto-identification à toutes les lettres d'offre.
Analyser les données internes de la Classification nationale des professions (CNP) à comparer aux données externes touchant la disponibilité sur le marché du travail en tenant compte à la fois des taux d'attrition et de roulement pour déterminer où il y a sous-représentation afin de déterminer des objectifs quantitatifs.
Maintenir le Système informatisé de production de rapports sur l'équité en matière d'emploi de manière à produire un rapport annuel pour RHDCC, contenant des données qualitatives et quantitatives sur la représentation des membres de groupes désignés pour fins d'examen, de publication et de diffusion au public.
Maintenir et tenir à jour l'écran de données PeopleSoft sur l'équité en matière d'emploi pour le traitement et l'analyse des données.
Continuer d'établir et de maintenir une retraçabilité des données sur tous les aspects de l'équité en matière d'emploi pour l'établissement de rapports.
Communiquer à tous les faits saillants du Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi pour RHDCC et du Rapport sur le multiculturalisme pour Patrimoine canadien.
Former des partenariats avec d'autres employeurs fédéraux du portefeuille Patrimoine canadien afin de maximiser les occasions d'intervention tout en contrôlant les coûts.

Suzanne Gustafsson  
Directrice administrative  
Direction des ressources humaines  
mai 2005