

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

**Compte rendu
sur
l'équité en matière d'emploi pour l'année 2003**

Compte rendu sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 2003

I Vue d'ensemble

II Information quantitative

III Mesures qualitatives

Environnement propice

- Valeurs
- Cadre de gestion intégré de nos ressources humaines
- Campagne de sensibilisation
- Accommodation
- Accès universel

Politiques et programmes

- Équité en matière d'emploi
- Accès universel
- Recrutement
- Programme d'embauche des étudiants
- Programme général d'orientation

Partenariats

- Portefeuille de Patrimoine canadien
- L'Alliance sur la diversité culturelle
- Sous-groupe de l'équité en matière d'emploi et de la diversité
- *National Council of Visible Minorities*
- Forum interministériel sur l'équité en matière d'emploi
- Plan d'équité en matière d'emploi

Initiatives

- Campagne sur l'auto-identification des employés
- Plan d'équité en matière d'emploi
- Comité de diversité

IV Consultation

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*. Il décrit l'information quantitative pour l'année civile 2003 de même que les mesures qualitatives entreprises durant cette même année.

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 s'efforce de se positionner à titre d'employeur de choix au sein du marché du travail canadien. En tant que moyenne entreprise, la CCN a recours à un large éventail d'employés spécialisés et hautement qualifiés (comme des urbanistes, des architectes, des biologistes et des spécialistes en loisir). Les objectifs à atteindre sont toujours de retenir, développer, reconnaître et récompenser les employés, ainsi que d'accroître le taux de représentation des membres des groupes désignés.

II. INFORMATION QUANTITATIVE

En 2003, le profil statistique de la Commission de la capitale nationale indiquait des effectifs de 505 employés en tout; 73% de ces employés étaient des employés permanents à temps plein (371) et 3% étaient des employés permanents à temps partiel (13). La représentation des employés temporaires a été établie à 19% (95) à la date où cette partie de la main-d'œuvre a atteint son maximum.

Nous soulignons que parmi le nombre total des employés temporaires en 2003, 62% étaient des femmes, 2,2% étaient des Peuples Autochtones, 5,8% étaient des personnes handicapées, et 8,0% étaient des membres des minorités visibles. Par ailleurs, nous estimons que la représentation des membres des groupes désignés serait un peu plus élevé si nous prenions la population totale des employés de la Commission (employés permanents et temporaires) comme base de référence.

Finalement, il est intéressant de noter que des 168 étudiants qui travaillaient pour la Commission durant l'année financière 2003-2004 (cela représente une augmentation de la main-d'œuvre existante d'un tiers environ), huit (8) étaient des Peuples Autochtones, quatre (4) étaient des personnes handicapées et onze (11) étaient des membres des minorités visibles. Ceci représente un peu moins que 14% du nombre total des étudiants qui ont été embauchés des groupes désignés.

FEMMES

En 2003, légèrement moins de la moitié des employés permanents de la CCN était des femmes (48%). Les femmes occupaient 33% de tous les postes de direction, supérieure, intermédiaire ou autre. En outre, les femmes représentaient 71% de tous les nouveaux employés permanents engagés et représentaient aussi 55% des employés permanents ayant quitté leur emploi. Finalement, en 2003, des femmes ont obtenu 86% de toutes les promotions offertes aux employés permanents.

PEUPLES AUTOCHTONES

Les Peuples Autochtones représentent 1,6% 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 1,1% de la région Ottawa-Hull et au taux de disponibilité national de 2,1%. Les Peuples Autochtones étaient représentés dans cinq 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 2003, le taux de représentation des personnes handicapées a augmenté de 2,1% des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN à 5,1%. Cela se compare au taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe de 7,4% de la région Ottawa-Hull et au taux de disponibilité national de 6,5%. Une des raisons principales expliquant cette hausse dans le taux de représentation est le fait que nous avons lancé un sondage de

déclaration volontaire auprès des employés en mai 2003, et qu'il existe un meilleur niveau de sensibilisation et de compréhension des handicaps.

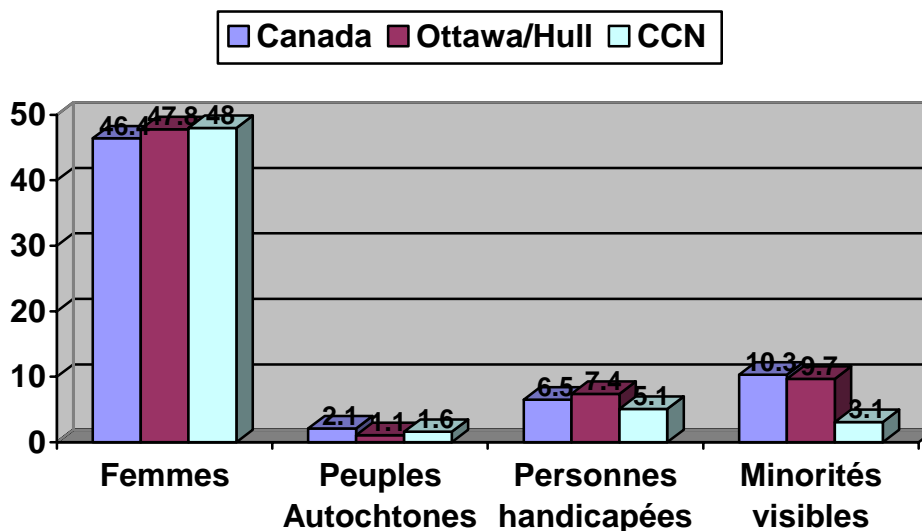
MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Malgré des efforts de recrutement, il reste du travail à faire pour améliorer le taux de représentation des membres des minorités visibles. En 2003, les membres des minorités visibles représentaient 3,1% des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN (ce qui représente une augmentation par rapport à 2,4 % en 2002). Cela se compare au taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe de 9,7% de la région Ottawa-Hull et au taux de disponibilité nationale de 10,3%. Plus des deux tiers d'entre eux faisaient partie du groupe professionnel.

REPRÉSENTATION GÉNÉRALE

La main-d'œuvre totale de la Commission fait partie de 13 des 14 groupes professionnels. Les pourcentages les plus élevés se trouvent dans les domaines du personnel administratif et de bureau principal ainsi que chez les professionnels, suivis du personnel de bureau. L'information sur la comparaison entre la représentation actuelle de la Commission et celle de la main-d'œuvre disponible d'Ottawa-Hull en 1996 indique qu'il existe un écart de représentation important pour ce qui est des membres des minorités visibles, alors qu'il y a eu une augmentation importante dans la représentation des personnes ayant des handicaps et que les Peuples Autochtones sont bien représentés.

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de représentation des membres des groupes désignés comme pourcentage de l'effectif permanent à la CCN (au 31 décembre 2003) ainsi que leur disponibilité au Canada et dans la région Ottawa-Hull¹.



¹ Source : données de 1996 sur la disponibilité de la main-d'œuvre

III. MESURES QUALITATIVES

La Commission de la capitale nationale se voit comme un employeur de choix ancré dans ses valeurs. À l'intérieur de son *Cadre de gestion intégré des ressources humaines* existe 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 2003 (et en début de l'année 2004) qui sont décrites dans les paragraphes suivants. Un Comité de diversité a été créé pour aider la CCN à devenir plus diversifiée et plus inclusive et à refléter davantage la population canadienne qu'elle sert. Cette initiative est aussi liée à l'Alliance de la diversité culturelle (portefeuille de Patrimoine canadien), annoncée en juin 2003, ainsi qu'au Sous-comité d'équité en matière d'emploi et de diversité du portefeuille, créé en novembre 2003 et dirigé par la CCN. À titre de portefeuille, nous espérons mettre à profit nos pratiques exemplaires et succès mutuels, et être plus en mesure de nous acquitter de nos obligations légales et de notre responsabilité sociale quant à la diversité et à l'équité en matière d'emploi.

Environnement propice

Valeurs

La Commission de la capitale nationale et ses employés sont fiers d'enrichir la société canadienne. 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*.

- Respect
 - Nous témoignons du respect dans toutes nos interactions en misant sur une confiance mutuelle et sur une éthique professionnelle solide, mais aussi sur l'honnêteté, l'appui et la communication. *Nous valorisons et nous respectons la diversité de notre personnel en optant pour la tolérance et l'acceptation tout en encourageant et en reconnaissant les réalisations, la compétence et les contributions tant individuelles que de groupe.*
- Bien-être
 - Nous reconnaissons que le bien-être de l'individu est essentiel au succès et à l'efficacité de l'ensemble de l'organisme. Nous incitons au bien-être en prônant un équilibre entre nos vies personnelles et professionnelles. Nous favorisons un milieu de travail où règne la flexibilité, la compréhension mutuelle, les attentes justes et raisonnables, l'autonomie et la croissance. Nous soutenons un milieu de travail sain et sécuritaire, qui stimule le rendement et la réalisation personnelle et qui génère la stabilité du personnel.
- Engagement
 - Nous montrons notre engagement à la réalisation de notre mandat par notre responsabilisation en tant que bâtisseurs, gardiens et interprètes de la région de la capitale du Canada. Nous encourageons et nous reconnaissons la créativité, l'esprit d'initiative, la débrouillardise et la

formation continue. Nous visons l'excellence et mettons en pratique les principes de leadership efficace, de travail d'équipe et de communication ouverte.

Cadre de gestion intégré de nos ressources humaines

En 2003, les enjeux de dotation, de charge de travail, de succession, de mémoire corporative et de valeurs sont en partie à l'origine du cadre de gestion intégré de nos ressources humaines. L'exercice mené par le Conseil du trésor à l'échelle de la fonction publique sur la modernisation de la gestion des ressources humaines a aussi donné le signal que le moment était venu pour la CCN de se pencher sur son propre cadre de gestion des ressources humaines.

Le cadre est élaboré à partir des 3 éléments essentiels de la gestion des ressources humaines: l'organisation, les employés et les gestionnaires.

L'élément *La CCN, un employeur de choix ancré dans ses valeurs* comprend des principes directeurs tels :

- Offrir un milieu de travail diversifié, ouvert et innovateur
 - L'importance de la communication ouverte, transparente et à temps est reconnue
 - Les programmes de ressources humaines se complètent et se renforcent mutuellement
- Offrir un environnement de travail sain, sécuritaire et libre de tout harcèlement.
 - Le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés

L'élément *Attirant et maintenant en poste une main d'œuvre compétente, informée, engagée et en mesure de se renouveler* comprend des principes directeurs tels:

- Recruter par processus compétitif les candidats qualifiés et appariés aux besoins et aux objectifs de compétence et de représentativité de l'organisation.
 - Attirer des gens compétents, ayant du leadership, représentatifs de la population qu'ils desservent, ouverts au partage du savoir et à l'apprentissage continu
 - Les concours sont annoncés aux employés et puisent dans les bassins de recrutement qui permettent à l'organisation de satisfaire ses critères de représentativité

Campagne de sensibilisation

Une campagne de sensibilisation permanente sur des questions concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité a eu lieu au cours de l'année (quelques activités ont été organisées en partenariat avec le Sénat du Canada), notamment des kiosques d'information et l'envoi de courriels. Ces événements de sensibilisation ont souligné le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars), la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (du 21 au 24 mai), la Journée du multiculturalisme canadien (27 juin), le Mois de l'histoire des femmes (octobre) et la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes (le 6 décembre).

Accommodation

Nous continuons à fournir des adaptations aux employés comme des modifications de travail pour les employés blessés, ainsi qu'à leur permettre 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 aux employés qui ont un certificat médicale 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 2003-2004, nous avons effectué un total of 94 évaluations ergonomiques.

Accès universel

Un comité interne, composé de quelques employés, se réunit régulièrement pour s'assurer que l'on traite de la question de l'accès universel et que l'on en parle dans un contexte organique.

On tient compte de l'accès universel à tous les sites de la CCN et cela fait partie de tout plan de réhabilitation et(ou) de rénovation des édifices actuels.

Nous offrons des séances de sensibilisation à tout le personnel afin de lui faire prendre conscience du problème de l'accès universel. À cet égard, la quatrième activité annuelle de sensibilisation à l'accessibilité universelle a été organisée dans le cadre de la journée de reconnaissance des employés, en juin 2003. L'activité consistait en une course à relais et les équipes ont compétitionné les unes contre les autres à l'occasion d'une série d'épreuves, chacune de ces épreuves représentant un handicap différent.

Les employés présents ont bien réagi et cela a servi à faire davantage prendre conscience aux genres de défi que les personnes handicapées physiquement doivent relever tous les jours.

Politiques et programmes

Équité en matière d'emploi

L'objectif de notre politique et d'établir un cadre de gestion des ressources humaines qui permet la réalisation de l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les peuples Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La politique est appuyer par les énoncés suivantes :

- Personne ne peut se voir refuser une chance d'emploi ou des avantages en matière d'emploi pour des raisons autres que des motifs de capacité.
- Nous devons prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour assurer la représentation des membres des groupes désignés dans chacun des groupes professionnels qui composent son effectif.

- Nous devons appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de façon unifiée et coordonnée, conformément au Plan d'équité en matière d'emploi approuvé.
- Nous devons s'efforcer d'offrir un service de qualité à tous les Canadiens en établissant un effectif d'employés qualifiés qui reflète la diversité de la société canadienne.

Accès universel

Notre politique sur l'accès universel établit le cadre qui régit les activités de la Commission en matière de l'accès universel pour le public et les employés de la CCN.

Recrutement

La CCN affiche ses concours externes à l'échelle locale et nationale, sur divers réseaux, y compris le site Web de la Fonction publique et auprès de divers organismes des groupes désignés, garantissant ainsi la réserve la plus grande possible de candidats aux postes.

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 souscrit au principe d'équité en matière d'emploi et nous nous efforçons d'avoir une main-d'oeuvre qui reflète la diversité de la population canadienne. Nous encourageons fortement les candidats et candidates à préciser volontairement leur groupe d'appartenance: peuples autochtones, groupes de minorités visibles, ou personnes handicapées.

Programme d'embauche des étudiants

La CCN s'engage à augmenter l'embauche d'étudiants des groupes désignés non seulement parce que cela permet d'augmenter la sensibilisation des employés à l'équité en matière d'emploi mais parce que cela donne aussi la chance à la CCN de recruter des étudiants qualifiés des groupes désignés pour leur offrir des postes permanents et de durée déterminée à la fin de leurs études. Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant s'avère bénéfique pour aider les gestionnaires de la CCN à recruter des étudiants membres des groupes désignés. Cette initiative est conforme à notre objectif numérique (15%) défini pour hausser le taux de représentation des étudiants membres de groupes désignés.

Programme général d'orientation

On constate un engagement permanent à intégrer les questions d'équité et de diversité dans la gestion des ressources humaines. Un programme d'orientation générale à l'intention des nouveaux employés a été élaboré. Il comprend de l'information sur l'équité en matière d'emploi et est offert tous les mois. En outre, dans le cadre du programme d'orientation générale, des ateliers d'information sont offerts chaque semaine à tous les employés. Cela comprend une séance particulière sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité.

Partenariats

Portefeuille de patrimoine canadien

Le directeur administratif des ressources humaines de la CCN participe activement avec d'autres cadres supérieurs des ressources humaines au sein du portefeuille de Patrimoine canadien des employeurs fédéraux à trouver des moyens de collaborer plus étroitement au développement et à la mise en œuvre de projets d'équité en matière d'emploi. En outre, le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi cherche l'occasion de participer en permanence aux projets d'équité en matière d'emploi au sein du portefeuille de Patrimoine canadien.

L'Alliance sur la diversité culturelle

Représentés par les dirigeants des organismes relevant du portefeuille du ministère du Patrimoine canadien, les membres de l'Alliance sur la diversité culturelle se sont entendus pour prendre des initiatives communes et partager leurs compétences, ressources et modèles de pratiques exemplaires, de manière à ce que nos institutions deviennent représentatives d'une société canadienne de plus en plus diversifiée.

S'appuyant sur notre engagement, nous travaillons ensemble pour l'intégration pleine et entière des gens appartenant à la diversité dans nos milieux de travail et dans nos services professionnels.

Sous-groupe sur l'équité en matière d'emploi et diversité

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 date le comité s'est rencontré trois fois (novembre 2003, janvier 2004 et mars 2004), et la prochaine rencontre est prévue pour juin 2004. Ce comité devient un bon forum pour faire un remue-méninge d'idées pour de nouvelles initiatives et pour partager nos meilleures pratiques.

National Council of Visible Minorities

En avril 2004 le Coordonnateur du programme d'équité en matière d'emploi à la CCN et une collègue ont participé à un colloque de deux jours du *National Council of Visible Minorities* à Ottawa. Des événements comme celui-ci sont bénéfiques et engendrent la créativité et l'innovation afin d'augmenter le niveau de représentation des membres des minorités visibles à l'intérieur de notre organisation et de rehausser le niveau de sensibilisation aux enjeux auxquels font face les membres de ce groupe.

Forum interministériel sur l'équité en matière d'emploi

Le coordonnateur de l'équité en matière d'emploi de la CCN assiste régulièrement au Forum interministériel sur l'équité en matière d'emploi (FIEME) pour se tenir au fait de l'évolution de l'équité en matière d'emploi au gouvernement fédéral, ainsi que pour profiter du dialogue qui comporte le partage de meilleures pratiques et d'idées d'autres employeurs fédéraux.

Initiatives

Auto-identification des employés

En mai 2003 nous avons lancé un sondage de déclaration volontaire de l'employé dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi. Grâce aux efforts soutenus et la collaboration employeur - représentants des employés, le taux de participation au sondage a atteint 87%, et les résultats ont révélé une augmentation importante dans le nombre d'employés qui se sont identifiés comme personnes handicapées.

Plan d'équité en matière d'emploi

Le plan d'équité en matière d'emploi de la CCN renferme principalement des mesures pour susciter l'équité en matière d'emploi, ainsi que certaines initiatives de diversité, reliées au processus de planification générale qui comporte un élément de gestion des ressources humaines qui considère les questions d'équité en matière d'emploi comme une priorité. Le plan est tel qu'il se traduirait par un progrès raisonnable vers l'équité en matière d'emploi.

En 2003 nous avons commencé à réviser et à mettre à jour notre plan de trois ans.

Comité de diversité

En janvier 2004, la CCN a créé un Comité de diversité formé d'environ dix membres. Le Comité inclut un membre du Comité de la haute direction (Champion de la diversité) qui agit également comme représentant de la CCN à l'Alliance sur la diversité culturelle; L'Alliance se trouvant à être une initiative des agences culturelles du portefeuille de Patrimoine canadien. Les autres membres de notre comité incluent notre coordonnateur d'équité en matière d'emploi, un représentant du syndicat, et des membres des groupes désignés.

Le mandat du Comité est comme suit:

- conseiller le Comité de la haute direction et la Direction des ressources humaines de la CCN sur l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- servir de tribune de discussion sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, autant dans le domaine d'emploi que dans la programmation;
- participer, à titre consultatif, à diverses initiatives organisationnelles en apportant le point de vue de l'équité en matière d'emploi et de la diversité (par exemple, la programmation, l'interprétation, le marketing, etc);
- organiser des activités de formation et de sensibilisation, portant sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité, et y participer;
- mettre à jour et examiner le plan d'action triennal d'équité en matière d'emploi, le surveiller continuellement et mettre en œuvre des initiatives.

Le Comité de diversité se rencontre à tous les deux mois et les procès-verbaux des réunions sont affichés à l'intranet.

IV. CONSULTATION

Par l'entremise de son comité de consultation patronale-syndicale, la CCN consulte les représentants des employés sur des questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Les efforts se poursuivent pour consulter les représentants des employés et collaborer avec eux à la mise en œuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi de la CCN par l'entremise d'une équipe de travail formé de quelques membres du Comité de diversité.

Auto-identification des employés

Des consultations ont eu lieu avec des représentants des employés en décembre 2002 et en février 2003 afin d'organiser et d'effectuer une campagne sur l'auto-identification des employés à la grandeur de l'organisation qui a eu lieu en mai 2003. Les consultations ont porté sur la révision du formulaire d'auto-identification ainsi que sur les outils de communication et de promotion qui accompagnaient la campagne.

V. STRATÉGIES D'AVENIR

La Commission de la capitale nationale admet qu'il reste encore du travail à faire pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies ayant déjà été établies, et elle s'efforce de poursuivre sans relâche ses efforts pour obtenir des progrès raisonnables dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. La création du Comité de diversité à la CCN, se trouve à être une initiative importante qui devrait servir à faire avancer le dossier d'équité en matière d'emploi dans l'organisation. L'un des premiers mandats que c'est donné le Comité est d'ailleurs de réviser le Plan d'équité en matière d'emploi.

Voici donc quelques initiatives que nous avons l'intention d'inclure dans notre nouveau plan de trois ans:

- Exiger que les personnes collaborant au processus de dotation demandent aux candidats s'ils ont des besoins particuliers au plan des installations au moment où les entrevues sont convoquées.
- Inclure parmi le jury de sélection, chaque fois que c'est possible, un membre d'un groupe désigné
- Mettre en œuvre des mécanismes pour retracer et contrôler les données sur le rendement pour les candidats et les membres des groupes désignés aux fins des processus de recrutement et de dotation. Ces mécanismes supposent notamment le dénombrement des membres des groupes désignés parmi les postulants (retenus ou non) parmi la main-d'œuvre externe et interne, nommée pour une période

déterminée et non déterminée, également des nominations à des postes intérimaires et des activités de perfectionnement.

- Faire en sorte que les mécanismes et les réseaux de rayonnement soient en place et connus de tous.
- Contrôler l'emploi de la publicité et déterminer quels types de méthodes de recrutement et de dotation ont le plus de succès auprès de quels groupes désignés et les utiliser le plus souvent possible.
- Examiner et promouvoir l'utilisation du Programme d'embauche des étudiants comme façon d'attirer, de recruter et de retenir des membres hautement qualifiés de groupes désignés.
- Sensibiliser les gestionnaires et les superviseurs aux attentes en matière de charge de travail et souligner le fait qu'il faut faire en sorte que la charge de travail ne représente pas un obstacle systémique.
- Dans le cadre du Programme général d'orientation, continuer de présenter une série de séances de sensibilisation à tous les gestionnaires et employés. Explorer la possibilité de développer des partenariats avec d'autres employeurs fédéraux afin d'augmenter la fréquence des sessions dans l'objectif de donner la possibilité à un plus grand nombre d'employés de participer.
- Intégrer l'imputabilité au chapitre de l'équité en matière d'emploi dans le processus d'évaluation de rendement de tous les gestionnaires.
- Élaborer et mettre en place des outils de communication qui garantiront que le personnel est conscient des ressources disponibles et du soutien des RH et de la Commission dans son ensemble. Rédiger des articles envoyés par courriel sur des questions d'intérêts, urgentes ou importantes, comme le harcèlement ou des questions précises sur certains handicaps, etc.

Suzanne Gustafsson
Directeur administratif
Direction des ressources humaines
Mai 2004