

# **COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE**

**Compte rendu narratif  
sur  
l'équité en matière d'emploi pour l'année 2002**

**Compte rendu narratif  
sur  
l'équité en matière d'emploi pour l'année 2002**

**I Vue d'ensemble**

**II Information quantitative**

**III Mesures qualitatives**

- Plan d'équité en matière d'emploi
- Valeurs
- Programme général d'orientation
- Campagne de sensibilisation
- Forum sur la diversité
- Accommodation
- Accès universel
- Recrutement
- Programme d'embauche des étudiants
- Forum interministériel sur l'équité en matière d'emploi
- Portefeuille de Patrimoine canadien

**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 2002 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 2002, le profil statistique de la Commission de la capitale nationale indiquait des effectifs de 501 employés en tout. Au 31 décembre, 74 % de ces employés étaient des employés permanents à temps plein (370) et 2 % étaient des employés permanents à temps partiel (12). La représentation des employés temporaires à 19 % (93) a été établie à la date où cette partie de la main-d'œuvre a atteint son maximum, et non au 31 décembre<sup>1</sup>.

### **FEMMES**

En 2002, légèrement moins de la moitié des employés permanents de la CCN était des femmes (48 %). Les femmes occupaient 35 % de tous les postes de direction, supérieure, intermédiaire ou autre. En outre, les femmes représentaient 58 % de tous les nouveaux employés permanents engagés et représentaient aussi 63 % des employés permanents ayant quitté leur emploi. Finalement, en 2002, des femmes ont obtenu 64 % de toutes les promotions offertes aux employés permanents.

### **AUTOCHTONES**

Les Autochtones représentent 2,4 % des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN. Cela se compare avantageusement 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 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**

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour améliorer le taux de représentation des personnes handicapées. En 2002, ces personnes représentaient 2,1 % des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN.

### **MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES**

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour améliorer le taux de représentation des membres des minorités visibles. En 2002, les membres des minorités visibles représentaient 2,4 % des employés permanents de la main-d'œuvre de la CCN. Plus des deux tiers d'entre eux faisaient partie du groupe professionnel.

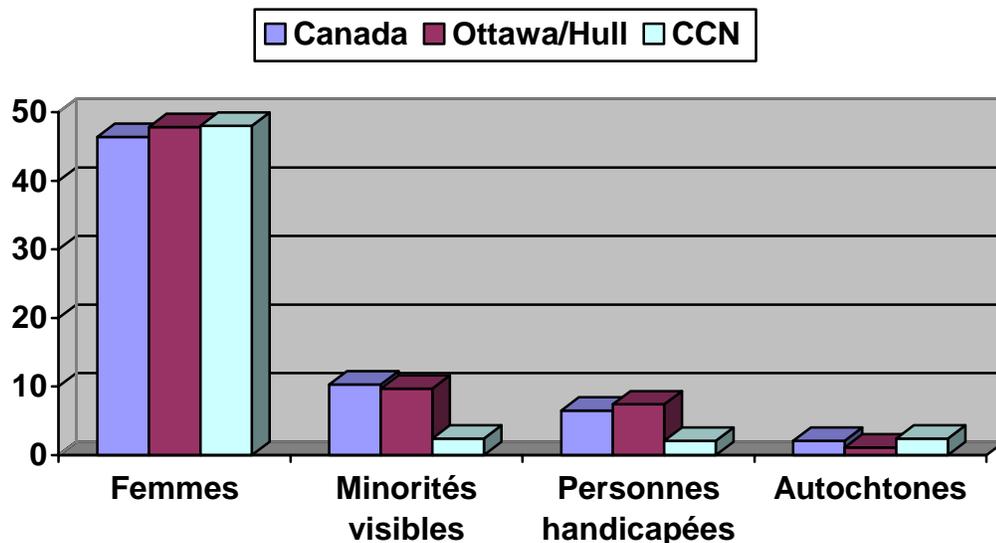
---

<sup>1</sup> La façon dont le nombre total d'employés temporaires est désormais rapportée est différente de ce qu'elle était auparavant. Cela explique la diminution importante du nombre d'employés temporaires pour l'année 2002 (93) par rapport à l'année précédente (216). Cette diminution provient du fait qu'on ne compte plus les étudiants parmi les employés temporaires.

## 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 des écarts de représentation importants pour ce qui est des personnes ayant des handicaps et des membres des minorités visibles, alors que les Autochtones sont bien représentés.

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de représentation (en pourcentage) des membres des groupes désignés à la CCN (au 31 décembre 2002) ainsi que leur disponibilité au Canada et dans la région Ottawa-Hull<sup>2</sup>.



### III. MESURES QUALITATIVES

#### 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, mais il couvre aussi certaines initiatives de diversité qui sont toutes reliées au processus de planification générale qui comporte, dans le cadre du protocole d'entente (PE) 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 s'il était mis en œuvre tel quel (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*, art.11).

<sup>2</sup> Source : données de 1996 sur la disponibilité de la main-d'œuvre

Le plan d'ÉE présente les défis les plus cruciaux qui confrontent la CCN. Il s'agit de l'embauche et de la rétention de membres de groupes désignés, ainsi que des activités de formation et de perfectionnement. Il est aussi essentiel de mener à bien les autres initiatives d'équité en matière d'emploi et celles reliées à la diversité pour appuyer la vision de la CCN d'un milieu de travail qui reconnaît la diversité comme point fort de l'organisme.

Il incombe aux gestionnaires de la CCN d'encourager le recrutement et la participation complète de membres des groupes désignés dans leur secteur de responsabilité. En conséquence, on mettra davantage l'accent sur l'imputabilité des gestionnaires en ce qui a trait à l'administration continue du Programme d'équité en matière d'emploi. Cela garantira que les objectifs stratégiques définis dans le Plan d'ÉE seront mis en œuvre de façon opportune et que les objectifs de recrutement, de rétention et d'embauche seront atteints.

## **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.

## **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. Divers groupes d'étudiants engagés pour l'été à la CCN ont suivi des séances d'orientation. Ces séances comportaient des modules de sensibilisation au harcèlement, aux questions de santé et de sécurité, au programme d'aide aux employés, ainsi que des modules sur l'équité en matière d'emploi et sur les langues officielles.

## **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. Elle comprenait notamment l'envoi de courriels sur le Mois de l'histoire des Noirs (février), la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (du 21 au 24 mai), 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). En 2003, la CCN a commémoré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) par un événement spécial à l'intention des employés, notamment la distribution de documents d'information.

## **FORUM SUR LA DIVERSITÉ**

Plusieurs employés de la direction des ressources humaines ont participé à un forum sur la diversité organisé par Patrimoine canadien et Parcs Canada en octobre 2002. Les présentations et les ateliers qui se sont tenus durant l'événement d'une durée de trois jours visaient à augmenter le niveau de sensibilisation sur l'équité en matière d'emploi et ont fait ressortir l'importance de la diversité en milieu de travail.

## **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 demande, et les modifications appropriées sont apportées pour répondre aux besoins de l'employé.

Une évaluation complète de l'espace de travail d'un employé handicapé a été réalisée et par la suite des démarches ont été prises afin de lui permettre de travailler de son domicile sur une base temporaire.

## **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 troisième activité annuelle de sensibilisation à l'accessibilité universelle a été organisée dans le cadre de la journée de reconnaissance des employés, en juin 2002. 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.

## **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 aux nombres cibles définis pour hausser le taux de représentation des étudiants membres de groupes désignés. Des 182 étudiants qui travaillaient pour la Commission durant l'année financière 2002-2003 (cela représente une augmentation de la main-d'œuvre existante d'un tiers environ), trois (3) étaient des Autochtones, quatorze (14) étaient des membres des minorités visibles et deux (2) étaient des personnes handicapées.

## **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.

## **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.

## **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. Dans ce domaine, une initiative vise à organiser des groupes de discussion et à inviter des employés à partager leurs points de vue, leurs idées et leurs expériences pour améliorer l'équité en matière d'emploi à la CCN.

### **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. 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. La campagne aura lieu au début de l'année financière 2003, donnant ainsi à l'organisation un aperçu à jour du niveau de représentation des membres des groupes désignés au sein de son personnel.

## **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. Nous entendons poursuivre les initiatives suivantes :

- 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.
- Demander de référer les candidats désignés par des organismes de diffusion à TOUS les concours ouverts par l'envoi d'affiches de publicité ciblées sur les secteur où le manque de représentation est le plus flagrant.
- 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 2003