

Le programme servira-t-il à doter des postes pour une durée déterminée ou indéterminée, à doter des postes intérimaires ou encore, à faire passer la durée des fonctions de déterminée à indéterminée?

Le programme comporte-t-il un volet de formation, de perfectionnement ou d'encadrement?

Comment les gestionnaires détermineront-ils les postes à doter dans le cadre du programme?

VALEURS

Impartialité

L'impartialité se traduit par des décisions objectives, libres de tout favoritisme politique ou bureaucratique, et par des pratiques qui témoignent d'un traitement juste des employés et des candidats.

Quelles mesures particulières prendra le ministère pour s'assurer que la sélection dans le cadre du programme sera faite d'une façon impartiale?

Comment les gestionnaires s'assureront-ils que les descriptions de poste, les énoncés de qualités, les avis de postes vacants et les outils de sélection n'imposent aucun obstacle?

Équité

Par équité, on entend un accès égal aux possibilités d'emploi et des pratiques qui ne posent aucun obstacle systémique ou comportemental.

Comment les gestionnaires utiliseront-ils le PÉE pour former, recruter et promouvoir des personnes, ainsi que pour les maintenir en poste tout en veillant à satisfaire les aspirations professionnelles des employées et des employés actuels et futurs et à créer des possibilités d'emploi?

Comment parviendront-ils à faire en sorte que les groupes ciblés soient traités de façon parfaitement inclusive tout en tenant compte des candidats externes disponibles?

Transparence

La transparence se traduit par une communication ouverte avec les employés et les employées, ainsi qu'avec les candidates et les candidats, relativement aux systèmes, politiques, pratiques, méthodes et décisions en matière de renouvellement de personnel.

Sur un plan stratégique, comment le PÉE sera-t-il présenté au personnel actuel et futur du ministère?

Dans les bureaux régionaux ou locaux, comment les membres du personnel seront-ils informés du fait qu'un gestionnaire aura décidé de recourir au PÉE pour doter certains postes, ainsi que des résultats du recours au programme?

EFFORTS RELATIFS AU MAINTIEN EN POSTE

Quelles mesures seront ou sont mises en place au ministère pour s'assurer que les membres des groupes désignés ont un accès équitable aux possibilités de perfectionnement et(ou) d'avancement afin de pouvoir se mesurer aux autres employés et employées?

Existe-t-il des programmes d'apprentissage ou de formation professionnelle ou encore d'autres programmes permettant d'offrir cette formation?

GESTION DES CONFLITS

Bien que les nominations internes (soit les nominations de personnes membres de la fonction publique) faites dans le cadre de programmes d'équité en emploi sont soustraites à l'application du droit d'appel, la Commission de la fonction publique s'est engagée à assurer des processus justes et transparents. Les ministères et les organismes peuvent respecter ces valeurs en mettant en oeuvre, dans le cadre des programmes d'équité en emploi, des pratiques de gestion proactives et transparentes pour prévenir et régler les plaintes.

Prévention

Comment le ministère ou l'organisme entend-il s'assurer que les activités menées en vertu d'un tel programme sont bien conçues et intégrées à ses plans de ressources humaines?

Comment le ministère ou l'organisme entend-il amener les représentants et représentantes des employés et employées à participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre de ce programme?

Comment le ministère ou l'organisme prévoit-il sensibiliser et (ou) former tous les membres du personnel et les gestionnaires au sujet de la raison d'être et de l'utilisation de ce programme?

De quelle façon l'information sera-t-elle partagée avec les membres des groupes de l'équité en emploi les plus touchés par les décisions en matière de dotation? Par exemple :

- veiller à ce que les membres des groupes de l'ÉE aient accès à l'information pertinente au moment opportun (avant, pendant ou après un processus donné)
- offrir activement une rétroaction postérieure à la sélection.

Plaintes

Comment le ministère ou l'organisme entend-il traiter les plaintes présentées par des membres des groupes de l'équité en emploi portant sur des décisions de dotation dans le cadre du programme? Par exemple :

- services personnels, p. ex., un coordinateur ou une coordinatrice qui agit comme point de contact aux fins de traitement des plaintes
- plus grand nombre de tribunes officielles de discussion des problèmes, p. ex., comité patronal-syndical ou autres comités sur l'équité en emploi et (ou) services d'aide aux employés et employées ou d'orientation professionnelle
- divulgation volontaire : les gestionnaires sont encouragés à rencontrer de façon officieuse les membres des groupes de l'ÉE qui s'estiment lésés par une nomination et à leur fournir rapidement toute l'information liée à leur évaluation; possibilité de prendre immédiatement des mesures pour corriger toute erreur, au besoin
- élargissement des services de médiation ou des modes alternatifs de résolution des conflits afin de les offrir aux membres des groupes de l'ÉE qui ont formulé des préoccupations et (ou) des plaintes à la suite de décisions prises dans le cadre de ce programme. Ces services pourraient inclure :
 - les services d'un protecteur des employés et employées ou d'un bureau de règlement rapide des conflits
 - des services informels de médiation par l'entremise des services de RH ou une formation sur les techniques de médiation.

Comment le ministère ou l'organisme informera-t-il, dès le départ, tous les membres du personnel et les gestionnaires au sujet de ses pratiques de gestion des conflits? Comment entend-il les tenir informés de façon continue?

RESPONSABILISATION

La responsabilisation à l'égard du programme sera intégrée à l'Entente concernant la délégation des pouvoirs et la responsabilisation en dotation du ministère ou de l'organisme.

Par conséquent, votre ministère ou organisme devra rendre compte des résultats de votre programme d'ÉE dans son rapport annuel ministériel sur la responsabilisation en matière de dotation. En outre, le ministère ou l'organisme sera tenu de suivre de près le type et la fréquence des plaintes présentées dans le cadre du programme ainsi que la façon dont elles auront été réglées, et d'en faire rapport.

Mise à jour : 2003 05 12

Canada