



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Maintenant et demain  
L'excellence dans tout ce que nous entreprenons



# Stratégie de recrutement d'Emploi et Développement social Canada 2017-2020

---

Stratégie de recrutement d'EDSC .....	2
Contexte .....	2
Résultats en matière de recrutement d'EDSC .....	4
Stratégie de rayonnement d'EDSC .....	5
Conclusion .....	6
Annexe A – Activités et initiatives de recrutement d'EDSC .....	7
1. Attirer et recruter les meilleurs talents.....	7
2. Assurer la capacité de l'effectif grâce à l'utilisation des approches relatives à la dotation collective et stratégique .....	11
3. Démarches nouvelles et novatrices en matière de dotation qui correspondent aux initiatives de l'ensemble du gouvernement du Canada.....	14
Annexe B : La stratégie de rayonnement d'EDSC.....	15
Considérations liées au recrutement et pratiques et activités recommandées pour les gestionnaires.....	16
Exemple d'une annonce d'emploi conviviale et inclusive pour les gestionnaires et les professionnels des RH .....	22
Considérations et conseils relatifs à un processus de sélection plus inclusif .....	26
Répertoires nationaux des organisations de diversité, d'équité en matière d'emploi et des établissements d'enseignement .....	27
Répertoire national des organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi .....	28
Répertoire national des établissements d'enseignement.....	31
Annexe C : Considérations et pratiques recommandées aux gestionnaires en matière d'intégration, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste, d'obstacles systémiques, et de création d'une culture inclusive .....	37

## Stratégie de recrutement d'EDSC

Reconnaissant qu'il est devenu essentiel pour notre organisation d'adopter de nouvelles approches novatrices pour renouveler et rajeunir effectif afin de répondre à nos besoins opérationnels en constante évolution et de respecter nos priorités en ce qui concerne l'effectif, EDSC a mis au point une stratégie de recrutement qui lui assure d'être à l'avant-garde en matière de recrutement et de maintien en poste, et d'être connu et reconnu comme étant un employeur de choix.

Cette stratégie favorise l'excellence en matière d'embauche et le renouvellement de l'effectif de l'organisation au moyen de résultats stratégiques de recrutement, d'une stratégie de sensibilisation et d'outils de recrutement et de sensibilisation pour les gestionnaires d'embauche qui visent à garantir qu'EDSC attire les meilleurs talents et se dote d'un effectif inclusif, diversifié, représentatif et talentueux. La stratégie comprend une approche améliorée relative à la promotion de l'image de marque qui permet d'accroître la présence en ligne d'EDSC au moyen de témoignages d'employés, de vidéos et des médias sociaux pour faire la promotion des postes clés.

Un recrutement axé sur l'attraction et le maintien en poste de personnes aux talents diversifiés à différentes étapes de leur carrière constitue l'un des éléments essentiels pour devenir un employeur de choix. Par conséquent, les activités énoncées dans cette stratégie visent à pourvoir tant des postes au niveau d'entrée (p. ex. l'embauche d'anciens étudiants et la campagne de recrutement postsecondaire) que des postes qui conviennent plutôt à des personnes en milieu de carrière ayant une expertise et un ensemble de compétences recherchées (p. ex. le Programme Échanges Canada et les processus de nomination non annoncés). Il est aussi question d'activités qui favorisent le maintien en poste et le perfectionnement professionnel, notamment les programmes de perfectionnement professionnel et les nominations dans le cadre de la gestion de talents pour les employés à haut rendement.

La Stratégie de recrutement sera examinée chaque année, l'objectif étant de s'assurer qu'elle continue de respecter les priorités en matière d'effectif et de répondre aux besoins opérationnels en constante évolution du Ministère.

## Contexte

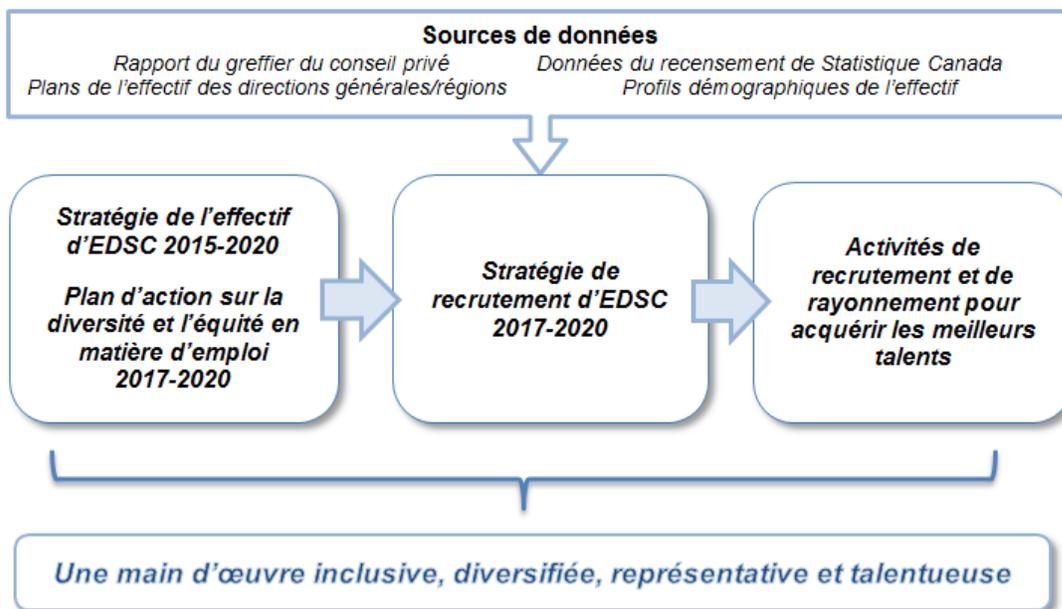
Les changements s'opèrent de manière constante et à un rythme rapide au sein de la fonction publique et d'EDSC, ce qui a des répercussions sur les technologies, l'infrastructure, les ressources financières et les ressources humaines. En appui à la transformation ministérielle, EDSC explore de nouvelles technologies, de nouvelles options de prestation de services et de nouvelles façons de faire. Pour atteindre ces objectifs, il mise sur son atout le plus important : son effectif.

La Stratégie de recrutement fournit aux gestionnaires d'embauche d'EDSC les renseignements et les outils nécessaires pour atteindre les objectifs du Ministère et respecter ses priorités, ainsi que les objectifs des initiatives du gouvernement fédéral et les priorités de ce dernier, y compris celles définies dans le [Vingt-quatrième rapport annuel](#) du greffier du Conseil privé, en particulier au chapitre du recrutement, du maintien en poste et du perfectionnement des meilleurs talents.

La Stratégie aide à respecter les engagements et à atteindre les objectifs énoncés dans le [Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi \(PADEE\) de 2017-2020](#) et le pilier, « Avoir les bonnes personnes au bon endroit, au bon moment », de la [Stratégie de l'effectif d'EDSC pour 2015-2020](#) en abordant les principaux enjeux relevés lors de la planification de l'effectif qui suivent :

- les taux de départs à la retraite, de maintien en poste de l'effectif et de roulement;
- l'évolution des compétences;
- l'équité en matière d'emploi et la capacité bilingue; et
- les limites atteintes à l'égard de la capacité de l'équipe.

S'attaquer à ces principaux enjeux est essentiel à l'exécution du mandat du Ministère et favorise la transformation et la modernisation de la prestation de services du Ministère, ce qui serait difficile sans les compétences, l'expérience et le dévouement des employés de tous les niveaux et de tous les secteurs de l'organisation.



## Résultats en matière de recrutement d'EDSC

Les principaux résultats en matière de recrutement d'EDSC permettront au Ministère d'attirer et de maintenir en poste des talents de très haute qualité pour l'avenir, d'atteindre ses objectifs en matière de renouvellement et de s'assurer que son effectif est inclusif et représentatif de la population canadienne qu'il sert. En maintenant un milieu de travail inclusif où les personnes sont traitées avec respect, dignité et équité, EDSC applique les normes les plus élevées eu égard à ses employés, des normes qui reconnaissent l'inclusion et le respect des personnes non seulement en tant que valeurs de la fonction publique, mais aussi en tant qu'aspects fondamentaux de la culture ministérielle. Voici les résultats en matière de recrutement d'EDSC :

1. Recruter dans le but d'attirer et de recruter les meilleurs talents ayant les compétences recherchées afin de permettre à EDSC de renouveler son effectif et d'atteindre ses objectifs liés à la diversité et à l'équité en matière d'emploi, tout en traitant la question des taux de départ à la retraite et d'attrition.
  - La Stratégie de rayonnement d'EDSC ([annexe B](#)) a été mise au point afin d'aider le Ministère à respecter ses engagements en matière de recrutement et à l'égard du [PADEE pour 2017-2020](#). Elle vise à doter le Ministère d'outils pour acquérir des personnes talentueuses, notamment au moyen de la détermination des éléments à prendre en considération en matière de recrutement et de maintien en poste et des pratiques recommandées pour les gestionnaires.
2. Maintenir la capacité de l'effectif en ayant davantage recours aux mesures collectives et aux approches stratégiques en matière de dotation.
3. Tirer parti des nouvelles approches novatrices en matière de dotation qui cadrent avec les initiatives du gouvernement du Canada afin de renforcer la capacité d'attraction et de maintien en poste des meilleurs talents et de maximiser la flexibilité, et y prendre part, notamment l'Opportunité d'emploi d'été pour jeunes Autochtones (OEEJA) et l'initiative de recrutement par CV anonyme de la Commission de la fonction publique (CFP).

Les activités et les initiatives précises qui appuient EDSC dans l'atteinte de ces objectifs sont présentées dans l'[annexe A](#). Des indicateurs de rendement ont été ajoutés et font partie du Cadre de surveillance de la dotation.

## Stratégie de rayonnement d'EDSC

En plus de soutenir les résultats en matière de recrutement décrits dans cette stratégie, et tel qu'il est prévu dans le [PADEE pour 2017-2020](#), la Stratégie de rayonnement ([annexe B](#)) vise à accéder à tous les segments de la société canadienne et à réduire les obstacles à l'emploi des Canadiens ayant des besoins distincts. Outre les aspects à prendre en considération en matière de recrutement et les pratiques recommandées pour les gestionnaires, cette stratégie comprend des éléments supplémentaires à inclure afin de combler les lacunes actuelles et futures et d'attirer un effectif diversifié et représentatif de la population canadienne. Par conséquent, les personnes compétentes faisant partie des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) (les Autochtones, les personnes handicapées, les membres de minorités visibles et les femmes) devraient être embauchées, employées et promues selon un taux représentatif de leur disponibilité sur le marché du travail.

Pour orienter l'élaboration de cette stratégie, des consultations ont été menées à l'interne auprès des réseaux d'employés d'EDSC sur la diversité et l'équité en matière d'emploi ainsi qu'à l'externe, auprès d'organisations d'équité en matière d'emploi qui offrent des services d'emploi à la population autochtone et aux personnes handicapées<sup>1</sup>. De plus, EDSC analyse régulièrement les données relatives à l'équité en matière d'emploi afin de s'assurer qu'elles reflètent les taux de disponibilité au sein de la population active et d'orienter les stratégies de planification et de recrutement de l'effectif. De plus, les pratiques recommandées qui découlent des résultats des activités de recrutement menées jusqu'à présent ([annexe A](#)), notamment la simplification de nos offres d'emploi, que nous souhaitons rendre plus attrayantes pour les candidats éventuels, ont été intégrées à cette stratégie de sensibilisation.

Au-delà des exigences de la LEE, EDSC doit s'efforcer de favoriser une culture d'inclusion et de créer un milieu de travail dans lequel les employés ont la possibilité de se montrer tels qu'ils sont vraiment et où différentes approches sont recherchées et valorisées pour faire progresser l'atteinte des objectifs opérationnels du Ministère. En réunissant et en mobilisant une diversité d'antécédents professionnels, d'expériences et de cultures au sein de son effectif, le Ministère sera en mesure de mettre sur pied les programmes et d'offrir, dans les deux langues officielles, les services de qualité qui répondent le mieux aux besoins changeants de la population canadienne de plus en plus diversifiée.

Dotés des outils offerts et renseignés au sujet des éléments à prendre en considération, les directions générales et les bureaux régionaux, avec l'appui de la Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH), pourront mener des activités de sensibilisation et de recrutement en se servant des approches adaptées au bassin de talents visé pour attirer et maintenir en poste un effectif diversifié.

---

<sup>1</sup>Dans le cadre de son mandat, EDSC s'engage à aider les Canadiens qui ont des besoins distincts, comme les peuples autochtones et les personnes handicapées. Par conséquent, et à la lumière des données et des tendances actuelles et projetées, des consultations ont d'abord été lancées auprès d'organisations qui appuient l'emploi de ces deux groupes.

## Conclusion

Le Ministère devrait aussi entreprendre les activités ci-dessous pour continuer à soutenir les résultats en matière de recrutement et les activités de sensibilisation et pour permettre l'adoption d'une démarche d'embauche plus stratégique laissant aux gestionnaires la possibilité de déterminer les organisations précises à partir desquelles des candidats ciblés pourront être recrutés :

- D'autres consultations auprès d'organisations qui appuient la diversité et l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du pays, notamment des organisations qui militent pour les minorités visibles et les femmes, et des consultations auprès des comités régionaux de diversité et d'équité en matière d'emploi d'EDSC pour alimenter le répertoire national des organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi;
- L'élargissement du répertoire national des établissements d'enseignement qui offrent des programmes susceptibles d'intéresser EDSC ou qui mettent l'accent sur la diversité et l'équité en matière d'emploi (p. ex. des associations étudiantes axés sur la diversité et l'équité en matière d'emploi et des programmes d'études sur l'équité en matière d'emploi) afin d'y inclure, à plus long terme, des écoles secondaires.
- Des consultations auprès d'autres organisations (des organisations privées ou sans but lucratif et d'autres ordres de gouvernement) en ce qui concerne les pratiques exemplaires.

Au cours de l'exercice financier 2017-2018 et des exercices suivants, les résultats en matière de recrutement et les activités connexes ([annexe A](#)), les éléments à prendre en considération, les pratiques recommandées et les activités recensées dans la Stratégie de sensibilisation ([annexe B](#)) aideront le Ministère à atteindre ses objectifs de renouvellement de l'effectif établis dans la Stratégie de gestion de l'effectif d'EDSC pour 2015-2020. Ces activités permettront aussi d'aborder les grands enjeux cernés dans les livrets sur les effectifs des bureaux régionaux et des directions générales. Ces activités feront en sorte que le Ministère attire et recrute les meilleurs talents, et place les bonnes personnes au bon endroit, au bon moment.

Pour qu'EDSC soit en mesure non seulement de recruter les meilleurs talents, mais aussi d'aider les employés actuels à progresser et à s'épanouir, des pratiques recommandées ont été établies concernant l'intégration, le maintien en poste et le perfectionnement ([annexe C](#)). Il est recommandé que ces pratiques soient développées en vue de promouvoir l'apprentissage continu auprès de tous les employés et de permettre à EDSC de continuer à favoriser une culture d'inclusion.

## Annexe A – Activités et initiatives de recrutement d'EDSC

### 1. Attirer et recruter les meilleurs talents

*Dans le cadre du recrutement, viser à attirer et à recruter les meilleurs talents ayant les compétences recherchées afin de permettre à EDSC de renouveler son effectif et d'atteindre ses objectifs de diversité et d'équité en matière d'emploi, tout en traitant les taux de départ à la retraite et d'attrition.*

Activités	Indicateurs de rendement
<p>➤ Promouvoir EDSC/Service Canada (SC) en tant qu'employeur de choix en améliorant l'approche de communication en matière de recrutement (image de marque) afin d'appuyer les efforts de rayonnement du Ministère, d'établir des liens avec des candidats potentiels, et de mettre en valeur leur contribution à la mission du Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître la présence en ligne d'EDSC (c.-à-d. établir une <a href="#">page sur les carrières d'EDSC</a> présentant des témoignages et des extraits vidéo, et présenter du contenu d'EDSC dans le cadre d'autres activités de recrutement faites à l'échelle du GC).</li> <li>• Utiliser les comptes de médias sociaux d'EDSC (p. ex. LinkedIn, Facebook, Twitter) et d'autres comptes de médias sociaux (p. ex. le compte Twitter de la CFP) de façon cohérente afin de présenter les principales offres d'emploi.</li> <li>• Élaborer des outils d'information normalisés à l'appui des activités de rayonnement, notamment pour le recrutement en personne.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Une page sur les carrières au sein d'EDSC présentant des témoignages et des extraits vidéo d'employés a été établie.</li> <li>➤ Nombre de visiteurs uniques sur la page sur les carrières au sein d'EDSC.</li> <li>➤ Les médias sociaux ont été utilisés pour la promotion des occasions d'emploi à EDSC.</li> <li>➤ Des outils d'information normalisés pour les gestionnaires ont été élaborés.</li> <li>➤ Nombre de foires d'emploi et d'autres activités de recrutement auxquels EDSC/SC a participé.</li> </ul>
<p>➤ Mise en œuvre de la <a href="#">Stratégie de rayonnement d'EDSC</a>, qui vise à favoriser la diversité, l'EE et la capacité bilingue.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Deux processus de sélection destinés aux groupes visés par l'EE et visant à combler les lacunes actuelles en matière de représentation ont été mis en œuvre.</li> <li>➤ Nombre de placements par l'entremise de partenariats avec des <a href="#">organisations qui appuient la diversité et l'EE</a>.</li> <li>➤ Nombre de foires d'emploi sur les</li> </ul>

Activités	Indicateurs de rendement
	<p>campus auxquels EDSC/SC a participé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Amélioration des données ministérielles sur l'EE.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Accroître la représentation des groupes désignés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure obligatoirement un énoncé des besoins organisationnels concernant l'EE dans tous les énoncés des critères de mérite des annonces d'emploi, qui peut ensuite être utilisé pour fins de décisions de sélection.</li> <li>• Assurer la mise en œuvre continue des stratégies de dotation décrites dans le PADEE pour combler les écarts actuels et futurs relatifs à chacun des groupes désignés.</li> <li>• Assurer la mise en œuvre continue de la Stratégie sur le leadership autochtone, y compris le recrutement ciblé et la participation à l'Initiative pour le développement du leadership autochtone, pour contrer la sous-représentation des Autochtones au sein du groupe EX d'EDSC.</li> <li>• Élargir l'Initiative de recrutement autochtone de la Direction générale des compétences et de l'emploi afin de l'appliquer à l'ensemble du Ministère.</li> <li>• Assurer la participation continue au Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA).</li> <li>• Assurer la participation continue aux initiatives ciblées d'embauche d'étudiants.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inclusion d'un énoncé des besoins organisationnels normalisé concernant l'EE dans les offres d'emploi d'EDSC.</li> <li>➤ Nombre de mesures indiquées dans le PADEE qui ont été mises en œuvre.</li> <li>➤ Nombre de stratégies indiquées dans la Stratégie sur le leadership autochtone qui ont été mises en œuvre.</li> <li>➤ Diffusion et promotion au sein du Ministère de l'information sur les répertoires de candidats autochtones de la Commission de la fonction publique.</li> <li>➤ Augmentation des nominations d'Autochtones, de membres d'une minorité visible et de personnes handicapées.</li> <li>➤ Nombre d'embauches dans le cadre du PFSNA.</li> <li>➤ Nombre d'embauches d'étudiants ciblées au moyen des initiatives du GC.</li> </ul>

Activités	Indicateurs de rendement
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Accroître la capacité bilingue :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comblent les postes EX moins 1 et EX moins 2 dans les régions désignées bilingues, au niveau CBC, afin d'assurer la capacité bilingue future au sein des groupes de relève EX.</li> <li>• Songer à utiliser la dotation non impérative, s'il y a lieu.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de postes EX moins 1 et EX moins 2 dans les régions désignées bilingues, au niveau CBC, par rapport aux chiffres de l'année précédente.</li> <li>➤ Nombre de nominations non impératives.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tirer parti des programmes de recrutement postsecondaire de la CFP pour recruter des diplômés universitaires et collégiaux talentueux :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrir des possibilités de carrière ciblées dans le cadre des campagnes de recrutement postsecondaire annuelles pour combler des besoins ministériels spécifiques.</li> <li>• Tirer parti des bassins généraux actuels pour embaucher des candidats et répondre à des besoins ministériels non précis.</li> <li>• Participer aux initiatives de recrutement de l'ensemble du GC pour répondre aux besoins de communautés fonctionnelles précises, comme au Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers, au Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes et au Programme avancé pour les analystes de politiques.</li> <li>• Embaucher des candidats du Programme de recrutement de leaders en politiques au niveau des groupes de relève EX.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de possibilités de carrière ciblées.</li> <li>➤ Nombre d'employés nommés au moyen des programmes de recrutement postsecondaire.</li> <li>➤ Nombre d'employés nommés dans le cadre des programmes suivants :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmes de recrutement et de perfectionnement des agents financiers et Programme de recrutement et de perfectionnement des vérificateurs internes</li> <li>• Programme avancé pour les analystes de politiques</li> <li>• Programme de recrutement de leaders en politiques</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tirer parti de l'embauche d'étudiants (p. ex. PFETE, COOP, PAR) :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliser le répertoire à entrée continue du PFETE, qui est accessible tout au long de l'année, afin d'accroître la capacité d'affecter les étudiants en fonction des besoins en matière d'embauche et des lieux de travail.</li> <li>• Utiliser le programme COOP pour cibler les universités et les collèges dont les étudiants possèdent les ensembles précis de compétences requises (analyse de données, gestion de</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre d'embauches d'étudiants PFETE.</li> <li>➤ Nombre d'embauches d'étudiants Coop.</li> <li>➤ Nombre d'embauches d'étudiants du PAR.</li> <li>➤ Résultats de l'enquête de satisfaction auprès des étudiants</li> </ul>

Activités	Indicateurs de rendement
<p>projets, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procéder rapidement à l'embauche afin d'attirer les meilleurs talents, d'assurer le traitement opportun de la paie, d'offrir des expériences de travail enrichissantes et de satisfaire aux exigences ministérielles en matière d'intégration et d'orientation.</li> </ul>	<p>et des entrevues de départ.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tirer parti du Mécanisme d'embauche d'anciens étudiants, plus particulièrement pour les nominations de durée indéterminée, lequel appuie directement l'atteinte des objectifs de renouvellement de l'effectif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de nominations de durée indéterminée effectuées au moyen du mécanisme d'embauche d'anciens étudiants.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tirer parti des champions universitaires du sous-ministre d'EDSC pour renforcer les liens entre le Ministère et les universités canadiennes et promouvoir les possibilités d'emploi à EDSC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre d'activités organisées en collaboration avec les champions du SM.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utiliser les répertoires et bassins existants de la CFP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promotion de l'utilisation des répertoires et des bassins de la CFP au sein du Ministère.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Explorer des méthodes de recrutement novatrices pour combler les principaux écarts de la main-d'œuvre et attirer et recruter les meilleurs talents: <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'engager avec les directions et régions pour identifier des méthodes de recrutement innovantes et identifier des approches standardisées pour le recrutement et l'évaluation.</li> <li>• S'engager avec le secteur privé ou d'autres ordres de gouvernement pour identifier des méthodes de recrutement émergentes et innovatrices.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Des méthodes de recrutement innovantes ont été identifiées et des approches d'évaluation standardisées sont utilisées.</li> <li>➤ Des méthodes de recrutement émergentes et innovantes pour attirer les meilleurs talents ont été identifiées.</li> </ul>

## 2. Assurer la capacité de l'effectif grâce à l'utilisation des approches relatives à la dotation collective et stratégique

Activités	Indicateurs de rendement
<p>➤ La stratégie d'embauche d'anciens combattants d'EDSC vise à attirer et à recruter des anciens combattants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretenir des relations avec les membres des Forces armées canadiennes, les Anciens Combattants Canada (AAC) et les intervenants qui appuient les anciens combattants (p. ex. La Compagnie Canada).</li> <li>• Cibler les ensembles de compétences des anciens combattants qui sont compatibles avec les besoins opérationnels.</li> <li>• Déterminer les outils de transition et les rendre accessibles aux gestionnaires et aux nouveaux employés.</li> <li>• Faire le suivi de l'intégration des nouveaux employés afin d'assurer une transition réussie.</li> </ul>	<p>➤ Nombre de nominations d'anciens combattants et de membres des Forces armées canadiennes.</p>
<p>➤ Une nouvelle démarche de dotation collective adoptée dans la région de la capitale nationale (RCN) vise à réduire le dédoublement des efforts et à améliorer l'efficacité, plus particulièrement pour les postes non spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des bassins de talents accessibles dans l'ensemble de la RCN afin de répondre aux besoins communs et de permettre la rationalisation de la charge de travail des RH, en mettant l'accent sur les collectivités, l'embauche par créneau et les lacunes en matière d'effectif.</li> <li>• Mettre en œuvre une mesure incitative intrinsèque visant l'utilisation des bassins de dotation collective en accordant une plus faible priorité aux processus annoncés distincts en fonction de la charge de travail des RH.</li> <li>• Regrouper les renseignements sur les</li> </ul>	<p>➤ Examen des activités de dotation prévues à l'aide de l'outil de prévisions salariales (OPS) de façon régulière visant à cerner les occasions de dotation collective éventuelles.</p> <p>➤ Nombre de processus de sélection collectifs par rapport au nombre de processus de sélection distincts au sein de la RCN.</p> <p>➤ Une charge de travail des RH rationalisée permettant de traiter d'abord les besoins d'embauche communs puis les besoins d'embauche distincts est mise en œuvre.</p>

Activités	Indicateurs de rendement
bassins de la RCN afin de faciliter la mise en commun avec les gestionnaires qui ont des besoins à combler en matière de dotation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Création et promotion d'un outil visant à regrouper les renseignements relatifs aux bassins dans la RCN.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mettre en œuvre des répertoires à entrée continue aux niveaux PM-01 et PM-02 dans les régions de Service Canada et dans d'autres groupes/niveaux où le roulement du personnel est élevé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de répertoires à entrée continue aux niveaux PM-01 et PM-02 dans les régions de Service Canada.</li> <li>➤ Nombre de répertoires à entrée continue pour d'autres groupes et niveaux au sein du Ministère où le roulement du personnel a été jugé élevé dans les cahiers de planification de l'effectif.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tirer parti de la flexibilité de la nouvelle orientation en matière de dotation, plus particulièrement en ce qui concerne l'utilisation de nominations non annoncées en fonction de la gestion des talents ou de nominations externes non annoncées pour l'embauche des meilleurs talents du secteur privé qui ont des compétences limitées dans l'administration publique centrale et pour retenir les employés très performants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un cadre et des outils pour aider les gestionnaires subdélégués à gérer le rendement, le talent et la nomination des gestionnaires de talents ont été élaborés.</li> <li>➤ Nombre de nominations non annoncées basées sur la gestion des talents.</li> <li>➤ Nombre de nominations externes non annoncées basées sur les compétences hautement spécialisées.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utiliser le programme Échanges Canada ainsi que des affectations et des détachements afin d'apporter une expertise internationale ou nationale et l'ensemble des compétences qui sont nécessaires pour faire avancer des projets spécifiques qui sont limités dans le temps.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promotion d'Échanges Canada au sein du Ministère en tant que mécanisme d'embauche disponible pour combler les lacunes relatives aux compétences clés.</li> <li>➤ Nombre d'affectations dans le cadre du programme Échanges Canada.</li> <li>➤ Nombre d'affectations et de détachements.</li> </ul>

Activités	Indicateurs de rendement
<p>➤ Utiliser de façon continue et étendue la stratégie d'embauche rationalisée pour les EX, qui est axée sur l'embauche des candidats les plus talentueux et brillants – notamment des personnes des groupes désignés – pour l'ensemble des cadres EX d'EDSC, en déterminant et en évaluant les expériences globales, les connaissances, les ensembles de compétences actuels, le potentiel d'apprentissage et de croissance et de correspondre aux valeurs organisationnelles.</p>	<p>➤ La stratégie d'embauche EX a été promue au CGE EX.</p> <p>➤ Nombre de processus de processus de dotation collective EX par rapport au nombre de processus de sélection distincts.</p> <p>➤ La demande de pour les outils d'évaluation et les services de RH soient obtenus.</p> <p>➤ Un sondage sur la qualité des embauches pour les participants et les questionnaires d'embauche soit complété.</p>
<p>➤ En se basant sur le cadre de perfectionnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La création de lignes directrices pour le développement de programmes de perfectionnement professionnel.</li> <li>• L'établissement de programmes de perfectionnement professionnel dans des groupes professionnels clés pour développer des compétences spécialisées et favoriser la rétention et le perfectionnement professionnel des employés.</li> </ul>	<p>➤ Des lignes directrices pour établir des programmes de perfectionnement professionnels ont été créées et mises en œuvre.</p> <p>➤ Un programme de perfectionnement professionnel EC et des programmes de perfectionnement professionnels dans d'autres groupes professionnels clés ont été établis.</p>

### 3. Démarches nouvelles et novatrices en matière de dotation qui correspondent aux initiatives de l'ensemble du gouvernement du Canada

*Tirer parti des démarches nouvelles et novatrices en matière de dotation qui correspondent aux initiatives de l'ensemble du GC afin d'améliorer la capacité d'attraction et de maintien en poste des meilleurs talents et d'optimiser la flexibilité. Mentionnons notamment le programme Occasions d'emploi d'été pour les jeunes Autochtones (OEEJA) et l'initiative de recrutement anonyme de la CFP.*

Activités	Indicateurs de rendement
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'appuyer sur l'Initiative de renouvellement des offres d'emploi en continuant à rendre les offres d'emploi plus intuitives et compréhensibles grâce à l'utilisation d'un langage clair – ce qui n'était pas toujours le cas dans les énoncés des critères de mérite traditionnels – et à des messages adaptés aux bassins de candidats visés (p. ex. les étudiants et les groupes d'EE).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pourcentage d'offres d'emploi utilisant les techniques de l'Initiative de renouvellement des offres d'emploi.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'initiative Bâtir un Canada meilleur (BCM) est orchestrée par le BDPRH et axée sur de bonnes pratiques d'accueil et la mobilisation des employés et vise la nouvelle génération de fonctionnaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de participants à l'initiative BCM.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le programme Occasions d'emploi d'été pour les jeunes autochtones (OEEJA) vise à favoriser la représentation, le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des jeunes autochtones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre d'étudiants embauchés dans le cadre du programme OEEJA.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le programme Occasions d'emploi d'été pour les jeunes handicapés vise à favoriser la représentation, le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des jeunes handicapés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre d'étudiants embauchés dans le cadre du programme Occasions d'emploi d'été pour les jeunes handicapés.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'Initiative de recrutement anonyme de la CFP vise à fournir des renseignements sur l'incidence du recrutement anonyme dans le contexte de la fonction publique fédérale du Canada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de nominations de personnes visées par l'EE effectuées dans le cadre de la participation à l'Initiative de recrutement anonyme de la CFP.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le projet pilote d'Anciens Combattants Canada vise à accroître l'embauche d'anciens combattants en associant les ensembles de compétences d'anciens combattants aux besoins opérationnels et aux postes vacants au sein d'EDSC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de nominations d'anciens combattants et de membres des Forces armées canadiennes.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le projet pilote Nuage des talents propose la création d'un nuage de talents du secteur public pour les travaux axés sur des projets. Ce projet pilote mettra l'accent sur les peuples autochtones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nombre de participants au projet pilote Nuage des talents.</li> </ul>

## Annexe B : La stratégie de rayonnement d'EDSC

Les objectifs suivants ont été identifiés dans le cadre de la stratégie de rayonnement :

Objectifs à court terme :

- Déterminer et mettre en œuvre les pratiques recommandées visant à attirer et à renouveler l'effectif – notamment pour ce qui touche les groupes de diversité et d'équité en matière d'emploi.
- Multiplier les activités de rayonnement à l'aide de partenariats avec les organisations qui appuient la diversité et l'EE.
- Multiplier les activités de rayonnement avec des établissements d'enseignement qui ont le bassin de talents et l'ensemble de compétences que recherche EDSC ou qui mettent particulièrement l'accent sur la diversité et l'équité en matière d'emploi (p. ex. les associations étudiantes et les programmes d'études axés sur l'EE, comme les études autochtones).

Les objectifs à long terme :

- Favoriser une culture d'inclusion au sein d'EDSC.
- Déterminer les stratégies qui permettront de maintenir en poste et de perfectionner les membres des groupes visés par la diversité et l'équité en matière d'emploi.
- Promouvoir le Ministère auprès d'une jeune génération afin de changer les perceptions et d'attirer la prochaine génération.
- Songer à élargir le répertoire des établissements d'enseignement afin d'y inclure les écoles secondaires.
- Informer les conseillers des établissements d'enseignement et des organisations d'équité en matière d'emploi afin de leur permettre d'orienter les candidats tout au long du processus de demande.

Des outils supplémentaires ont été élaborés pour aider les gestionnaires tout au long du processus de sélection :

- [Considérations liées au recrutement et pratiques et activités recommandées](#) pour les gestionnaires (incluant des considérations liées à l'inclusion visant à remédier les écarts de représentation dans les groupes clés lorsque des lacunes importantes ont été observées à l'échelle ministérielle, à l'appui du [PADEE 2017-2020](#));
- Un [exemple d'une annonce d'emploi conviviale et inclusive](#) pour les gestionnaires et les professionnels des RH;
- Des [considérations et des conseils pour un processus de sélection plus inclusif](#);
- Un [répertoire national des organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi](#); et
- Un [répertoire national des établissements d'enseignement](#) qui offrent des programmes susceptibles d'intéresser EDSC ou qui mettent l'accent sur la diversité et l'EE (p. ex. des associations étudiantes et des programmes d'études axés sur la diversité et l'EE).

## Considérations liées au recrutement et pratiques et activités recommandées pour les gestionnaires

### Méthodes visant à attirer et à recruter les candidats et à annoncer les offres d'emploi

- En plus d'utiliser le site [emplois.gc.ca](http://emplois.gc.ca), promouvoir les offres d'emploi en utilisant les diverses méthodes suivantes afin d'atteindre le public visé<sup>ii</sup> :
  - Utiliser d'autres sites Web spécialisés dans la publication de possibilités d'emploi<sup>iii</sup> (p. ex. [LinkedIn](#), [Glassdoor](#), [Monster](#), [Guichet-Emplois](#), [Jobboom](#), [Workopolis](#), [Indeed](#)).
  - Utiliser les sites Web d'[organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi](#).
  - Utiliser les pages des [établissements d'enseignement](#) portant sur les carrières.
  - Utiliser les médias sociaux, conformément aux [lignes directrices sur les médias sociaux](#) (p. ex. Twitter, Facebook, LinkedIn).
  - Communiquer avec les [anciens combattants et les membres des Forces armées canadiennes](#) afin de les encourager à postuler.
  - Utiliser d'autres méthodes de publication, notamment la presse écrite et la radio, plus particulièrement dans les régions éloignées, où l'accès à Internet peut être limité.
  - Utiliser des réseaux professionnels, par exemple :
    - [Conseillers en ressources humaines agréés](#)
    - [Comptables professionnels agréés Canada](#)
  - Participer à des salons de carrière destinés aux étudiants et à des salons de l'emploi avec des employés diversifiés représentant EDSC.
  - Participer au recrutement sur les campus pour certains ensembles de compétences souhaités.
  - Participer à des activités de rayonnement ciblant les écoles secondaires aux fins de recrutement.
- Prendre les mesures suivantes pour rendre les offres d'emploi plus attrayantes<sup>iv</sup> :
  - Donner un aperçu concis et réaliste de l'emploi.
  - Fournir des renseignements sur la culture, la mission, les avantages et les possibilités de perfectionnement dans la fonction publique.
  - Fournir de l'information sur l'environnement de travail local.
  - Utiliser des techniques de « [rédaction en langage simple](#) » et éviter, dans la mesure du possible, d'utiliser le jargon gouvernemental et des acronymes.
  - Consulter des annonces d'emploi affichées à l'extérieur du gouvernement du Canada, et intégrer les pratiques exemplaires des « concurrents » afin de rendre les offres d'emploi plus attrayantes.

<sup>ii</sup> Il est recommandé de mener une analyse afin de déterminer le site Web ou la plate-forme de médias sociaux qui ciblera le mieux le public visé compte tenu de l'ensemble de compétences, de l'emplacement du poste, de la difficulté à pourvoir le poste, etc.

<sup>iii</sup> Pour certains sites Web, il faut obtenir l'approbation de la Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants avant d'afficher un poste. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, communiquez avec votre [conseiller en ressources humaines](#).

<sup>iv</sup> Se reporter à l'[exemple d'une annonce d'emploi conviviale et inclusive](#).

- Lier l'offre d'emploi à la page d'EDSC portant sur les carrières, qui sera mise à jour afin d'inclure des renseignements supplémentaires sur les types de postes disponibles, l'environnement de travail, les mesures d'adaptation ainsi que la diversité et l'inclusion.
- Tenir compte dans le délai d'affichage du temps requis pour préparer la demande, plus particulièrement lorsque des questions de présélection ou des tests en ligne non supervisés sont utilisés.
- Si des heures de travail souples, des semaines de travail comprimées, du télétravail et d'autres mesures d'adaptation sont possibles aux fins d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le préciser dans l'offre d'emploi pour la rendre plus attrayante.
- S'assurer que toutes les offres d'emploi indiquent comment demander des mesures d'adaptation et à qui présenter la demande.

#### Autres considérations liées à l'inclusion

- Communiquer avec les organisations axées sur la diversité et l'équité en matière d'emploi énumérées dans le [répertoire des organisations d'équité en matière d'emploi](#) pour pourvoir les postes à partir de leurs bassins de candidats ou accéder à d'autres moyens d'afficher des possibilités d'emploi.
- Participer à des activités de rayonnement dans les écoles secondaires en fonction des compétences ciblées ou des lacunes en matière de représentation à des fins de recrutement (p. ex. écoles secondaires autochtones).
- Pour les activités de recrutement ciblées, faire appel à un employé du même groupe désigné, dans la mesure du possible. De plus, au cours du processus d'évaluation, les gestionnaires sont encouragés à adapter le déroulement et le rythme pour s'assurer que les candidats sont à l'aise.
- Promouvoir les possibilités d'emploi auprès des [établissements d'enseignement](#) qui disposent de solides programmes destinés à la culture et aux étudiants autochtones.
- En plus d'utiliser le site Web [www.emplois.gc.ca](http://www.emplois.gc.ca), promouvoir les possibilités d'emploi auprès des [organisations axées sur la diversité et l'équité en matière d'emploi](#) qui travaillent directement avec des personnes handicapées et des [établissements d'enseignement](#) qui offrent de solides programmes aux étudiants handicapés.
- Songer à indiquer dans l'offre d'emploi d'autres méthodes pour la présentation des candidatures, comme un lieu de dépôt de candidatures en personne, un numéro de

télécopieur, une adresse électronique, etc.

- Orienter les candidats vers des [organisations d'emploi](#) qui offrent un soutien financier aux personnes à la recherche d'un emploi, et afficher cette information dans l'offre d'emploi.
- Se reporter au [document d'orientation sur les considérations liées à l'équité en matière d'emploi \(EE\) dans le contexte de la dotation](#), qui comprend des stratégies de dotation (p. ex. embauche d'étudiants ciblé, utilisation du répertoire des candidats autochtones de la CFP) visant à améliorer la représentation.

### Énoncé des critères de mérite

- Simplifier les exigences et les formuler de façon attrayante; s'éloigner des énoncés des critères de mérite conventionnels en évitant les longues phrases et les énumérations (p. ex. « Expérience de l'interprétation ET de l'application de politiques ET de règlements administratifs, financiers ET législatifs »).
- S'assurer que les qualifications demandées ne créent pas involontairement des obstacles systémiques ou ne sont pas trop contraignantes.
- Dans la mesure du possible, adopter différentes approches et tenir compte des compétences transférables.
  - Mettre l'accent sur les capacités plutôt que sur l'expérience afin de permettre au candidat de démontrer qu'il a le potentiel nécessaire pour occuper ce poste malgré son manque d'expérience.
  - Au lieu de demander une expérience de travail précise ou un certain nombre d'années d'expérience, il pourrait être préférable de demander des expériences transférables. Par exemple, plutôt que d'exiger trois années d'expérience de l'élaboration de politiques, on pourrait demander de l'expérience de l'élaboration de politiques et définir ce qu'on entend par « élaboration de politiques ».
- Étant donné que la plupart des postes (p. ex. AS, PM, CR) au sein d'EDSC n'exigent pas d'études postsecondaires, utiliser les normes de qualification minimales du Conseil du Trésor afin d'éviter de créer un obstacle à l'emploi au sein de la fonction publique.
- Dans la mesure du possible, offrir des solutions de rechange aux exigences officielles en matière d'études, tout en respectant les normes de qualification du Conseil du Trésor, et s'assurer que ces solutions sont clairement énoncées dans l'offre d'emploi.

### Autres considérations liées à l'inclusion

- Dans toutes les offres d'emploi, énoncer les besoins organisationnels – un énoncé sur l'EE visant à encourager les membres de tous les groupes désignés à postuler.
- Établir des qualifications qui répondent aux besoins des postes, en tenant compte du bassin de candidats potentiels dont l'expérience au sein du gouvernement fédéral est limitée.
- Dans la mesure du possible, offrir des solutions de rechange aux exigences officielles en matière d'études, tout en respectant les normes de qualification du Conseil du Trésor, et s'assurer que ces solutions sont clairement énoncées dans l'offre d'emploi.
- Dans la mesure du possible, songer à utiliser la dotation non impérative afin de permettre que la candidature de personnes ayant des antécédents différents puisse être prise en compte.

### **Évaluation**

- S'assurer que toutes les annonces d'emploi comprennent un paragraphe sur l'[équivalence des diplômes](#) ainsi que des renseignements sur la façon de faire évaluer un diplôme ou un certificat en fonction des normes de scolarité canadiennes.
- Au moment d'évaluer les critères relatifs aux études, prendre en considération, s'il y a lieu, les connaissances acquises hors du réseau scolaire et les autres compétences transférables.
- Songer à utiliser le dictionnaire des compétences ou les compétences clés en leadership pour définir les qualifications. Le cas échéant, indiquer l'adresse du [site Web de la gestion axée sur les compétences](#) ou du [site Web des compétences clés en leadership](#) dans l'offre d'emploi.
- Tenir compte des compétences transférables acquises à l'extérieur du marché du travail conventionnel au moment d'évaluer les critères relatifs à l'expérience.
- Lors de la formulation des questions d'entrevue, consulter le guide de la Commission de la fonction publique sur la [façon de mener des entrevues](#), et se reporter aux exemples de choses à faire et à ne pas faire ainsi qu'aux exemples de questions d'approfondissement.
- S'assurer que les outils d'évaluation sont accessibles et que des mesures d'adaptation peuvent être adoptées afin de fournir aux candidats l'occasion de démontrer leurs qualifications.
- S'assurer que des mesures d'adaptation sont offertes aux candidats avant leur évaluation.

- Songer à utiliser la téléconférence et la vidéoconférence pour éviter les déplacements et les frais connexes lors de la tenue d'évaluations.
- Pour les processus de sélection à grande échelle (p. ex. les processus externes annoncés pour les postes de niveau d'entrée et les répertoires connexes), envisager de mettre sur pied une équipe d'évaluation qui aura la responsabilité de mener les évaluations et de s'assurer que les processus de sélection sont réalisés en temps opportun.
- S'il y a lieu, envisager d'utiliser les outils d'évaluation en ligne ou les tests en ligne non supervisés (p. ex. les [Tests en ligne non supervisés](#) de la CFP).

#### Autres considérations liées à l'inclusion

- Déployer des efforts afin d'intégrer aux comités de sélection des membres des groupes désignés et de veiller à ce que la composition du comité reflète les divers milieux dont sont issues les personnes qui font partie du bassin de candidats, afin de réduire les préjugés personnels<sup>v</sup>.
- Participer à une formation sur l'impartialité, comme « Trouver la bonne personne avec un regard objectif » (C139 – [EFPC](#)).
- Consulter les [considérations et les conseils relatifs à un processus de sélection plus inclusif](#).
- Afin d'éliminer les préjugés inconscients, adopter la démarche du « recrutement anonyme » et demander le retrait des identificateurs (p. ex. le nom et l'établissement d'enseignement) du processus de sélection.
- Dans le cadre des processus de sélection, envisager d'utiliser des entrevues (notamment des entrevues virtuelles) au lieu des examens écrits et de tenir l'entrevue dans un environnement qui met le candidat plus à l'aise.
- Selon le type de processus de nomination, tenir compte des services, notamment des [services d'orientation professionnelle et de soutien](#), que certaines organisations offrent aux candidats relativement aux évaluations (p. ex. pour l'entrevue).
- S'entretenir avec les personnes qui demandent des mesures d'adaptation, et reconnaître qu'elles constituent la source d'information la plus importante pour assurer la compréhension de leur handicap ou de leurs limitations fonctionnelles, tout en faisant preuve de discrétion.
- Demander aux candidats de fournir des exemples de mesures d'adaptation dont ils ont déjà

<sup>v</sup> Se reporter au [Document d'orientation sur les considérations relatives à l'équité en matière d'emploi dans le contexte de la dotation](#).

fait l'objet (p. ex. dans les établissements scolaires) pour faciliter l'élaboration de mesures d'adaptation appropriées.

- Examiner le [Guide relatif à l'évaluation de personnes handicapées](#) de la Commission de la fonction publique, et suivre les étapes et les principes énoncés.
- Communiquer avec le Centre de psychologie du personnel (CPP) afin d'obtenir de l'aide concernant l'élaboration des mesures d'adaptation (cela est obligatoire si des examens normalisés du CPP sont utilisés).

## Exemple d'une annonce d'emploi conviviale et inclusive pour les gestionnaires et les professionnels des RH

- ✓ Se reporter aux [considérations liées au recrutement et aux pratiques et aux activités recommandées pour les gestionnaires](#).
- ✓ Communiquer avec votre [conseiller en RH](#), qui élaborera une annonce d'emploi adaptée à vos besoins.

### Exemple d'annonce d'emploi

Titre du poste	Numéro de référence
Numéro du processus de sélection	
Emploi et Développement social Canada – Direction générale/Région Ville (Province) Groupe-Niveau Échelle salariale	
Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'organisation, veuillez consulter le site Web d' <a href="#">Emploi et Développement social Canada</a>	
Pour savoir à quoi ressemble le travail à EDSC, veuillez consulter la <a href="#">page Carrières d'EDSC portant sur les carrières</a> .	
<b>Date limite :</b>	
JJ MM AAAA – 23 h 59, heure normale du Pacifique	
<b>Qui est admissible :</b>	
Personnes résidant au Canada et citoyens canadiens résidant à l'étranger.	
<b>Messages importants</b>	
Calendrier d'évaluation :	
Les personnes dont la candidature sera retenue à l'étape de la présélection seront convoquées à un examen écrit entre le JJ MM AAAA et le JJ MM AAAA.	

Lier l'annonce à la page d'EDSC portant sur les carrières, qui mettra en évidence les postes clés au sein d'EDSC, l'environnement de travail, les mesures d'adaptation ainsi que la diversité et l'inclusion.

S'assurer que la date limite tient compte du temps dont le candidat aura besoin pour poser sa candidature, particulièrement si des questions de présélection et des examens en ligne non supervisés sont utilisés.

S'il s'agit d'un processus de sélection ciblé auquel sont admissibles les membres de groupes désignés, il faut le préciser ici.

- ✓ Inclure les éléments suivants :
  - le type de candidat recherché;
  - la façon dont les candidats doivent démontrer qu'ils répondent aux exigences de présélection (c.-à-d. études et expérience);
  - les renseignements concernant le calendrier d'évaluation.

Les candidats qui réussiront la partie écrite seront reçus en entrevue entre le JJ MM AAAA et le JJ MM AAAA.

### Fonctions

La recherche sur l'opinion publique aide le gouvernement à mieux comprendre les points de vue des Canadiens au sujet des enjeux de politique publique. En tant que coordonnateur principal de la recherche sur l'opinion publique, vous jouez un rôle de premier plan dans la direction de projets de recherche et la supervision de la recherche sur l'opinion publique et des consultations publiques. Les résultats de votre travail aident directement les Canadiens puisqu'ils appuient la préparation et la mise en œuvre de politiques et de programmes clés portant sur le volet social et sur le marché du travail.

### Milieu de travail

Pourquoi travailler pour une seule entreprise quand vous pouvez vous mettre au service d'un pays tout entier? À [EDSC](#), nous sommes déterminés à créer un environnement de travail positif et dynamique, qui favorise l'avancement professionnel et où les employés qui ont des idées novatrices et de nouvelles perspectives peuvent influencer le cours des choses et atteindre l'excellence. Si vous pensez avoir le profil que nous recherchons et que vous aimez les données, ce poste est fait pour vous!

[140 promenade du Portage](#), Gatineau (Québec) (à distance de marche du centre-ville d'Ottawa). L'immeuble est situé au centre-ville de Gatineau, près de restaurants et de boutiques. Il y a également un accès facile aux transports en commun et diverses options de stationnement payant. Vous aimez faire de l'exercice? Il y a deux centres d'entraînement à proximité ainsi que des sentiers de promenade et des pistes cyclables formidables.

### Objet du processus

Un bassin de candidats qualifiés sera établi aux fins de la dotation de postes similaires au sein du Ministère. Ce bassin pourrait aussi être utilisé par d'autres ministères fédéraux pour des besoins similaires.

**Poste à pourvoir :** nombre de postes

### Renseignements à fournir

- Curriculum vitae

#### À faire :

- ✓ Fournir un aperçu concis et réaliste de l'emploi.

#### À ne pas faire :

- × Copier et coller l'ensemble de la description de travail.
- × Utiliser la terminologie du gouvernement et un jargon difficilement compréhensible.

- ✓ Fournir des renseignements sur la culture, la mission, les avantages et les possibilités de perfectionnement, s'il y a lieu, afin de permettre aux candidats potentiels de comprendre ce que représente le fait d'occuper un emploi dans la fonction publique.
- ✓ Promouvoir l'environnement local en fournissant des renseignements sur la ville ainsi que sur ses services et attractions.

- ✓ Fournir des renseignements sur le type de bassin à établir.
- ✓ Si vous prévoyez autoriser d'autres gestionnaires (au sein du Ministère ou à l'extérieur de celui-ci) à utiliser votre bassin, il faut le préciser ici.

- ✓ Vous pouvez demander une lettre de présentation; cependant, si vous utilisez des questions de présélection pour les études et l'expérience, ce n'est pas requis.
- ✓ Il est préférable d'éviter d'utiliser des énoncés en caractères gras ou des affirmations telles que « VOUS DEVEZ... ». Certains logiciels de synthèse vocale peuvent s'adresser aux candidats « en criant » si les majuscules sont utilisées.

**Afin que votre candidature soit retenue, votre demande doit clairement décrire comment vous répondez aux énoncés suivants (qualifications essentielles):**

Expérience de la planification et de la gestion d'études de marché ou de projets de recherche sur l'opinion publique.

Diplôme d'études secondaires ou combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience.

[Équivalence de diplômes](#)

**Les énoncés suivants pourraient être utilisés / évalués à une date subséquente (pourraient être nécessaires à l'emploi) :**

Expérience de la gestion de ressources financières.

À Emploi et Développement social Canada, la diversité est notre force. Si vous êtes une femme, une personne autochtone, une personne handicapée ou un membre d'une minorité visible et que vous souhaitez faire connaître vos points de vue et commentaires, veuillez remplir la section sur l'équité en matière d'emploi de votre demande. EDSC pourrait décider de nommer des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi en vue de s'assurer que son effectif est inclusif et représentatif de la population canadienne que l'organisation sert.

**Les éléments suivants seront appliqués ou évalués à une date ultérieure (ils sont essentiels à l'emploi) :**

Savoir-faire technologique et bonne capacité d'apprentissage

Créativité, jugement sûr et entregent

Poste bilingue impératif BBB/BBB

[Renseignements sur les exigences linguistiques](#)

**Conditions d'emploi**

- ✓ *Indiquer uniquement les qualifications qui seront utilisées à l'étape de la présélection des candidatures dans cette section (p. ex. les études et l'expérience).*
- ✓ *Inclure des questions de présélection afin de permettre aux candidats de confirmer leurs études et leur expérience et de fournir des exemples concrets.*

- ✓ *Indiquer les qualifications constituant un atout (c.-à-d. les études, l'expérience, etc.) et les exigences opérationnelles.*
- ✓ *Il est également possible d'ajouter des questions de présélection pour permettre aux candidats de confirmer leurs études et leur expérience, et pour fournir des exemples concrets.*

- ✓ *S'assurer que l'énoncé obligatoire des besoins organisationnels est inclus dans l'annonce d'emploi.*

- ✓ *Indiquer toutes les qualifications qui seront évaluées à une date ultérieure, telles que les exigences linguistiques, les capacités, les compétences, les qualités personnelles, etc.*

- ✓ *Inscrire les conditions d'emploi (p. ex. la cote de sécurité) exigées pour ce poste.*

Cote de sécurité : Cote de fiabilité

**Tests**

- ✓ *Si les candidats doivent se soumettre à des tests en ligne non supervisés au moment de la présentation de leur demande, s'assurer que les candidats sont au courant que des mesures d'adaptation sont disponibles.*

**Autres renseignements**

Si vous avez besoin de mesures d'adaptation pour soumettre votre demande ou à toute autre étape du processus de sélection, veuillez communiquer avec nous dès que possible au ### ### #### ou par courriel, à l'adresse prenom.nom@courriel.ca.

La fonction publique du Canada s'est engagée à mettre en place un effectif compétent et diversifié qui est représentatif de la société canadienne. Par conséquent, elle favorise l'équité en matière d'emploi et encourage les candidats à indiquer volontairement dans leur demande s'ils sont une femme, une personne autochtone, une personne handicapée ou un membre d'une minorité visible.

- ✓ *Fournir des renseignements sur la façon de demander des mesures d'adaptation.*
- ✓ *Fournir des renseignements sur les outils d'évaluation qui seront utilisés tout au long du processus.*
- ✓ *Fournir des renseignements sur la façon dont il est prévu communiquer avec les candidats (p. ex. par téléphone ou par courriel).*

La fonction publique du Canada 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 d'une possibilité d'emploi ou pour des examens, veuillez faire part au représentant de la CFP ou du Ministère, en temps opportun, des mesures d'adaptation qui doivent être prises afin de vous donner droit à une évaluation juste et équitable. Les renseignements relatifs aux mesures d'adaptation seront traités de façon confidentielle.

**Coordonnées de la personne-ressource**

- ✓ *Indiquer le nom et l'adresse électronique d'une personne qui peut communiquer rapidement avec les candidats pendant toute la période où l'offre d'emploi sera en vigueur.*

## Considérations et conseils relatifs à un processus de sélection plus inclusif

- Poser des questions axées sur la « manière » dont le candidat utilisera ses compétences, et lui demander « comment » il gèrerait une situation particulière.
- Il est recommandé d'utiliser le vocabulaire avec prudence afin d'éviter d'employer ou d'interpréter des mots qui pourraient avoir des significations différentes dans d'autres cultures ou langues.
- Vérifier les hypothèses en observant le langage corporel et en utilisant d'autres moyens de communication non verbale. Être conscient des comportements et des façons de communiquer qui sont influencés par la culture et qui peuvent avoir un effet sur la façon dont un candidat est perçu au cours du processus d'entrevue.
- Ne pas interpréter le silence comme un signe de manque de respect ou de connaissances. Le silence peut simplement indiquer que le candidat a besoin de temps pour comprendre une question et formuler une réponse. Le débit et le rythme du langage peuvent varier considérablement selon la culture.
- Être prêt à reformuler une question si le candidat semble l'avoir mal comprise.
- Un contact visuel minimal du candidat lorsqu'il répond à la question ne signifie pas un manque de confiance ou de certitude. Certains candidats peuvent éviter le contact visuel avec les personnes en position d'autorité, car cela est considéré comme irrespectueux dans leur culture.
- Certains candidats peuvent sembler modestes ou humbles. Cela est particulièrement vrai lorsqu'on discute de leurs réalisations personnelles. Ils peuvent également sembler mal à l'aise lorsqu'ils parlent d'eux-mêmes en raison d'une orientation culturelle axée sur la communauté plutôt que sur l'individu. Selon leur culture, les candidats peuvent trouver étrange de se concentrer sur eux-mêmes et peuvent avoir tendance à parler des réalisations du groupe plutôt que des leurs. Plutôt que de demander aux candidats de parler de leurs points forts, il pourrait être plus efficace de leur demander comment ils sont parvenus à surmonter les obstacles ou à obtenir des résultats dans leurs emplois antérieurs.

## Répertoires nationaux des organisations de diversité, d'équité en matière d'emploi et des établissements d'enseignement

Les répertoires nationaux d'organisations de diversité et d'EE et d'établissements d'enseignement permettront l'adoption d'une démarche d'embauche plus stratégique, en offrant aux gestionnaires la possibilité de trouver les organisations précises à partir desquelles des candidats ciblés pourront être recrutés.

Ces répertoires seront modifiés et mis à jour à mesure que les consultations auprès d'organisations de diversité et d'EE et d'établissements d'enseignement se poursuivront dans l'ensemble du pays. De plus, des renseignements supplémentaires et des capacités de recherche seront disponibles dans la version SharePoint de ces répertoires.

➤ **Répertoire national des organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi**

Ce répertoire comprend une liste d'organisations qui offrent des services d'emploi aux groupes de diversité et d'EE dans l'ensemble du pays. Les gestionnaires d'embauche d'EDSC souhaiteront peut-être avoir accès aux bassins de candidats, aux offres d'emploi, à la formation sur la sensibilisation et à l'encadrement en milieu de travail.

➤ **Répertoire national des établissements d'enseignement**

Ce répertoire comprend une liste d'établissements d'enseignement qui offrent des programmes susceptibles d'intéresser EDSC ou qui mettent l'accent sur la diversité et l'EE (p. ex. des associations étudiantes et des programmes d'études axés sur la diversité et l'EE).

## Répertoire national des organisations de diversité et d'équité en matière d'emploi

Groupe d'EE ciblé/ Targeted EE Group	Nom de l'organisme/ Organization Name	Site Web/ Website	Secteur/ Sector	Territoire/ Territory	Région où les services sont offerts/ Service Area	Personne- ressource/ Contact Person	Courriel/ Email	Clientèle/Clients	Bassin de candidats/Candidate Pool
Personnes handicapées/ Persons with Disabilities	FocusAbility	<a href="http://www.focusability.ca">www.focusability.ca</a>	Privé/Private	Provincial	Kamloops à/to Kelowna	Pearl Hiemstra Dan Hiemstra Katherine Paxton	pearl@focusability.ca dan@focusability.ca katherine@focusability.ca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes ayant des capacités cognitives excellentes mais inégales (TSA, TDAH, DCA, TED-NS, SAF, syndrome d'Asperger, schizophrénie, trouble bipolaire)</li> <li>Persons with high functioning uneven cognitive abilities (ASD, ADHD, ADD, PDD-NOS, FAS, Aspergers Syndrome, Schizophrenia, Bipolar disorder)</li> </ul>	Oui
Personnes handicapées/ Persons with Disabilities	LiveWorkPlay - Employment Solutions Ottawa	<a href="http://liveworkplay.ca/gotjobs/">http://liveworkplay.ca/gotjobs/</a>	Sans but lucratif/Non- Profit Org	Régional/ Regional	Ottawa	Jen Soucy	<a href="mailto:jen@liveworkplay.ca">jen@liveworkplay.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes ayant une déficience intellectuelle</li> <li>Principalement des adultes (19 ans et plus); des services d'emploi aux jeunes sont toutefois offerts</li> <li>People with intellectual disabilities</li> <li>Mostly adults (19+) but does have youth employment services</li> </ul>	Oui <ul style="list-style-type: none"> <li>Environ 150 personnes</li> <li>10 à 15 % sont bilingues</li> <li>Diverses études</li> </ul> Yes <ul style="list-style-type: none"> <li>Approx. 150 individuals</li> <li>10-15% are bilingual</li> <li>Mix of education</li> </ul>
Personnes handicapées/ Persons with Disabilities	Performance Plus Soins en réadaptation Inc./ Performance Plus Rehabilitative Care Inc.	<a href="http://www.pprc.ca/en/home.aspx">http://www.pprc.ca/en/home.aspx</a>	Sans but lucratif/Non- Profit Org	National	Canada	Linda Simpson	<a href="mailto:lsimpson@pprc.ca">lsimpson@pprc.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes atteintes d'une déficience physique, psychologique ou développementale cherchant à entrer sur le marché du travail</li> <li>Peoples with physical, psychological or developmental disabilities looking to enter the workforce</li> </ul>	Oui <ul style="list-style-type: none"> <li>250 clients, la majorité ayant fait des études postsecondaires</li> <li>Les prospecteurs d'emploi font en jumelage entre les clients et les besoins de l'employeur</li> </ul> Yes <ul style="list-style-type: none"> <li>250 clients with majority having a post-secondary education</li> <li>Job developers match clients with employer needs</li> </ul>

Groupe d'EE ciblé/ Targeted EE Group	Nom de l'organisme/ Organization Name	Site Web/ Website	Secteur/ Sector	Territoire/ Territory	Région où les services sont offerts/ Service Area	Personne-ressource/ Contact Person	Courriel/ Email	Clientèle/Clients	Bassin de candidats/Candidate Pool
Personnes handicapées/ Persons with Disabilities	The Neil Squire Society	<a href="https://www.neilsquire.ca/">https://www.neilsquire.ca/</a>	Sans but lucratif/Non-Profit Org	National	C.-B., Sask., Man., Alb., Ont., N.-B., N.-É./ BC, SK, MB, AB, ON, NB, NS	Cheryl Colmer	<a href="mailto:cherylc@neilsquire.ca">cherylc@neilsquire.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeunes et adultes atteints de diverses déficiences (tout le spectre)</li> <li>• Âge des clients : de 15 ans à l'âge de la retraite</li> <li>• Youth and adults with a wide variety of disabilities (across the spectrum)</li> <li>• Age of clients ranges from 15 to retirement</li> </ul>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtrise de la langue seconde variable selon la région</li> <li>• Large gamme d'études – du diplôme d'études secondaire au doctorat</li> <li>• Différents degrés d'objectifs professionnels</li> </ul> <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Second language proficiency varies by region</li> <li>• Wide variety of education, from High School to PhD</li> <li>• Wide degree of occupation goals</li> </ul>
Peuples autochtones/ Aboriginal Peoples	Association des femmes autochtones du Canada/Native Women Association of Canada	<a href="https://www.nwac.ca/">https://www.nwac.ca/</a>	Sans but lucratif/Non-Profit Org	Provincial	Ontario	Beverly Blanchard Dan Peters Elizabeth Williams	<a href="mailto:bblanchard@nwac.ca">bblanchard@nwac.ca</a> <a href="mailto:dpeters@nwac.ca">dpeters@nwac.ca</a> <a href="mailto:ewilliams@nwac.ca">ewilliams@nwac.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes et filles autochtones</li> <li>• Indigenous women and girls</li> </ul>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait le suivi des femmes autochtones ayant un emploi ou non et de celles qui ont entrepris une formation.</li> </ul> <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keeps track of employed and unemployed Aboriginal women and those who have undertaken training.</li> </ul>
Peuples autochtones/ Aboriginal Peoples	Collectivité inuite de Tungasuvvingat / Tungasuvvingat Inuit	<a href="http://tungasuvvingatinuit.ca/">http://tungasuvvingatinuit.ca/</a>	Sans but lucratif/Non-Profit Org	National	Ontario	Amanda Kilabuk	<a href="mailto:employ_mgr@tungasuvvingatinuit.ca">employ_mgr@tungasuvvingatinuit.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Population inuite d'Ottawa</li> <li>• Inuit population in Ottawa</li> </ul>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De nombreuses personnes n'ont pas de diplôme d'études secondaires.</li> <li>• Principalement anglophones.</li> </ul> <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Many do not have a High School diploma</li> <li>• Mainly English</li> </ul>
Peuples autochtones/ Aboriginal Peoples	Femmes de la nation métisse/ Women of the Metis Nation	<a href="http://metiswomen.org/">http://metiswomen.org/</a>	Sans but lucratif/Non-Profit Org	Provincial	Ontario	Jade Bourbonniere Tammy Webb Elaine Jeffery	<a href="mailto:JadeB@metisnation.org">JadeB@metisnation.org</a> <a href="mailto:TammyW@metisnation.org">TammyW@metisnation.org</a> <a href="mailto:ElaineJ@metisnation.org">ElaineJ@metisnation.org</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clients métis de l'Ontario</li> <li>• Metis clients in Ontario</li> </ul>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le bassin est composé à 70 % de jeunes.</li> <li>• Les études varient, mais de l'aide peut être fournie aux clients qui souhaitent obtenir leur diplôme d'études secondaires.</li> </ul> <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pool is 70% youth</li> <li>• Education varies but they can provide assistance to clients in completing their High School diploma</li> </ul>

Groupe d'EE ciblé/ Targeted EE Group	Nom de l'organisme/ Organization Name	Site Web/ Website	Secteur/ Sector	Territoire/ Territory	Région où les services sont offerts/ Service Area	Personne-ressource/ Contact Person	Courriel/ Email	Clientèle/Clients	Bassin de candidats/Candidate Pool
Peuples autochtones/ Aboriginal Peoples	Nation métisse de la C.-B./ Metis Nation BC	<a href="http://www.mnbc.ca/">http://www.mnbc.ca/</a>	Sans but lucratif/Non-Profit Org	Provincial	Colombie-Britannique/ British Columbia	Arlene Lambert	<a href="mailto:alambert@mnbc.ca">alambert@mnbc.ca</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principalement la population autochtone de la Colombie-Britannique, et toute personne qui a besoin d'aide.</li> <li>• Données démographiques : Principalement Autochtones urbains, 42 % des clients sont à l'université, 11 % sont au collège, 55 % des clients ont moins de 30 ans.</li> <li>• Primarily serve the Aboriginal population of BC, will also serve anyone who is seeking assistance.</li> <li>• Demographics: Mainly urban Aboriginal, 42% of clients are in University, 11% are in College, 55% of clients are under 30 years of age.</li> </ul>	<p>Oui</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La base de données comprend des renseignements sur les clients qui ont suivi ou terminé la formation au cours des sept dernières années.</li> </ul> <p>Yes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Database tracks information on clients who have taken or completed training within the past 7 years</li> </ul>

## Répertoire national des établissements d'enseignement

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/Career Services Contact Information	Coop/ Intern at/ Coop /Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	SM champions des relations universitaires/ DM University Champion
Université Carleton/ Carleton University	<a href="http://carleton.ca/">http://carleton.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Ottawa, Ontario	RCN/NCR	<a href="https://carleton.ca/career/for-employers/">https://carleton.ca/career/for-employers/</a> 613-520-6611 career@carleton.ca	Oui- Yes	Études autochtones Analyse des données/ Indigenous Studies Data Analytics	Centre for Indigenous Initiatives Paul Menton Centre for Students with Disabilities Gender & Sexuality Resource Centre	<a href="https://carleton.ca/indigenous/about-us/">https://carleton.ca/indigenous/about-us/</a> <a href="https://carleton.ca/pmc/">https://carleton.ca/pmc/</a> <a href="http://www.cusaonline.ca/services/servicecentres/gsrc/">http://www.cusaonline.ca/services/servicecentres/gsrc/</a>	Helena Borges
Université Concordia	<a href="http://www.concordia.ca/">http://www.concordia.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Montréal, Québec	Québec/ Quebec	<a href="https://www.concordia.ca/students/success/career-planning-services/employeurs.html">https://www.concordia.ca/students/success/career-planning-services/employeurs.html</a> 514-848-2424 (7345) caps@concordia.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Centre de ressources des étudiants autochtones Études des peuples autochtones/ Aboriginal Student Resource Centre First Peoples Studies	<a href="http://www.concordia.ca/students/aboriginal.html">http://www.concordia.ca/students/aboriginal.html</a> <a href="https://www.concordia.ca/artsci/eapc/programmes/etudes-peuples-autochtones.html">https://www.concordia.ca/artsci/eapc/programmes/etudes-peuples-autochtones.html</a>	David McGovern
Université d'Ottawa/ University of Ottawa	<a href="http://www.uottawa.ca/">http://www.uottawa.ca/</a>	Université- University	Anglais-English Français-French	Ottawa, Ontario	RCN/NCR	<a href="https://www.uottawa.ca/centre-developpement-carriere/employeurs">https://www.uottawa.ca/centre-developpement-carriere/employeurs</a> 613-562-5806 cdc@uOttawa.ca	Oui- Yes	Analyse des données Programmes de soins infirmiers/ Data Analytics Nursing Programs	Centre de ressources autochtones Bureau des droits de la personne	<a href="http://sass.uottawa.ca/fr/autochtones">http://sass.uottawa.ca/fr/autochtones</a> <a href="https://www.uottawa.ca/respect/fr/diversite-inclusion">https://www.uottawa.ca/respect/fr/diversite-inclusion</a>	Nada Semaan
Université Dalhousie/ Dalhousie University	<a href="https://www.dal.ca/">https://www.dal.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Halifax, N.-É./ NS	ATL	<a href="https://www.dal.ca/campus_life/career-and-leadership/employerservices.html">https://www.dal.ca/campus_life/career-and-leadership/employerservices.html</a> 902-494-3537 cldc@dal.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Aboriginal Student Centre (ASC) Black Student Centre LGBTQ+	<a href="https://www.dal.ca/campus_life/communities/native.html">https://www.dal.ca/campus_life/communities/native.html</a> <a href="https://www.dal.ca/campus_life/communities/black-student-advising.html">https://www.dal.ca/campus_life/communities/black-student-advising.html</a> <a href="https://www.dal.ca/campus_life/health-and-wellness/lgbtq.html">https://www.dal.ca/campus_life/health-and-wellness/lgbtq.html</a>	Graham Flack

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/ Career Services Contact Information	Coop/Intern at/ Coop/Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	SM champions des relations universitaires/ DM University Champion
Université de Calgary/ University of Calgary	<a href="http://www.ucalgary.ca/">http://www.ucalgary.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Calgary, Alberta	O.-T./ W-T	<a href="https://www.ucalgary.ca/careers/employers">https://www.ucalgary.ca/careers/employers</a> 403-220-8020 recruit@ucalgary.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Native Centre The Q Centre	<a href="https://www.ucalgary.ca/nativecentre/">https://www.ucalgary.ca/nativecentre/</a> <a href="https://www.su.ucalgary.ca/programs-services/student-services/the-q-centre/">https://www.su.ucalgary.ca/programs-services/student-services/the-q-centre/</a>	Daniel Watson
Université de Guelph/ University of Guelph	<a href="http://www.uoguelph.ca/">http://www.uoguelph.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Guelph, Ontario	Ontario	<a href="https://www.recruitguelph.ca/cecs/employers-institutions">https://www.recruitguelph.ca/cecs/employers-institutions</a> 519-824-4120 (52323) recruit@uoguelph.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Aboriginal Resource Centre Diversity and Human Rights Centre	<a href="https://studentlife.uoguelph.ca/aboriginal/arc">https://studentlife.uoguelph.ca/aboriginal/arc</a> <a href="https://www.uoguelph.ca/diversity-human-rights/">https://www.uoguelph.ca/diversity-human-rights/</a>	Daniel Watson
Université de l'Alberta/ University of Alberta	<a href="https://www.ualberta.ca/">https://www.ualberta.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Edmonton, Alberta	O.-T./ W-T	<a href="https://www.ualberta.ca/career-centre/employers">https://www.ualberta.ca/career-centre/employers</a> 780-492-4298 780-492-3462 780-492-4248 <a href="mailto:anthony.pangilinan@ualberta.ca">anthony.pangilinan@ualberta.ca</a> <a href="mailto:tonya.whelan@ualberta.ca">tonya.whelan@ualberta.ca</a> <a href="mailto:colin.mcguinness@ualberta.ca">colin.mcguinness@ualberta.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Faculty of Native Studies Native Studies Student Association University of Alberta Sexual and Gender Diversity	<a href="https://www.ualberta.ca/native-studies">https://www.ualberta.ca/native-studies</a> <a href="https://sites.google.com/a/ualberta.ca/nssa/">https://sites.google.com/a/ualberta.ca/nssa/</a> <a href="https://www.ualberta.ca/sexual-gender-diversity">https://www.ualberta.ca/sexual-gender-diversity</a>	Ron Parker
Université de la Colombie-Britannique/ University of British Columbia	<a href="https://www.ubc.ca/">https://www.ubc.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Vancouver, C.-B./BC	O.-T./ W-T	<a href="https://students.ubc.ca/about-student-services/employers">https://students.ubc.ca/about-student-services/employers</a> <a href="mailto:recruit.talent@ubc.ca">recruit.talent@ubc.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données Études autochtones/ Data Analytics Indigenous Studies	First Nations Studies et First Nations Community Equity and Inclusion Office	<a href="http://fnis.arts.ubc.ca/">http://fnis.arts.ubc.ca/</a> <a href="http://fnis.arts.ubc.ca/community/">http://fnis.arts.ubc.ca/community/</a> <a href="http://equity.ubc.ca/">http://equity.ubc.ca/</a>	Timothy Sargent
Université de la Saskatchewan/ University of Saskatchewan	<a href="https://www.usask.ca/">https://www.usask.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Saskatoon, Saskatchewan	O.-T./ W-T	<a href="https://www.usask.ca/secc/employers.php">https://www.usask.ca/secc/employers.php</a> 306-966-5003 <a href="mailto:secc@usask.ca">secc@usask.ca</a>	Oui- Yes	Études autochtones/ Indigenous Studies	Indigenous Studies Program Aboriginal Students Centre Pride Centre	<a href="http://artsandscience.usask.ca/indigenoustudies/">http://artsandscience.usask.ca/indigenoustudies/</a> <a href="https://students.usask.ca/aboriginal/asc.php">https://students.usask.ca/aboriginal/asc.php</a> <a href="https://ussu.ca/main-page/centres/pride-centre/">https://ussu.ca/main-page/centres/pride-centre/</a>	Dylan Jones
Université de Montréal/ University of Montreal	<a href="http://www.umontreal.ca/">http://www.umontreal.ca/</a>	Université- University	Français-French	Montréal, Qc	Québec/ Quebec	<a href="http://www.cesar.umontreal.ca/emploi/employeur/index.htm">http://www.cesar.umontreal.ca/emploi/employeur/index.htm</a> 514-343-6736 <a href="mailto:emploi@sae.umontreal.ca">emploi@sae.umontreal.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données Études autochtones/ Data Analytics Indigenous Studies	Programmes en études autochtones Ok8api - Cercle autochtone de l'UdeM	<a href="http://anthropo.umontreal.ca/programmes-cours/programmes-de-1er-cycle/etudes-autochtones/">http://anthropo.umontreal.ca/programmes-cours/programmes-de-1er-cycle/etudes-autochtones/</a> <a href="https://cercleok8api.wordpress.com/a-propos/">https://cercleok8api.wordpress.com/a-propos/</a>	Hélène Laurendeau

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/ Career Services Contact Information	Coop/ Intern at/ Coop/ Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	SM champions des relations universitaires/ DM University Champion
Université de Sherbrooke	<a href="https://www.usherbrooke.ca/">https://www.usherbrooke.ca/</a>	Université- University	Français-French	Montréal, Qc	Québec/ Quebec	<a href="https://www.usherbrooke.ca/emplois/#c164898-1">https://www.usherbrooke.ca/emplois/#c164898-1</a> 819-821-7747 placement@USherbrooke.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Association des gais, lesbiennes et bisexuel(le)s de l'université de Sherbrooke	<a href="http://aglebus.association.usherbrooke.ca/">http://aglebus.association.usherbrooke.ca/</a>	Gérald Cossette
Université de Toronto/ Univeristy of Toronto	<a href="https://www.utoronto.ca/">https://www.utoronto.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Toronto, Ontario	Ontario	<a href="https://www.studentlife.utoronto.ca/cc">https://www.studentlife.utoronto.ca/cc</a> 416-978-8000 <a href="mailto:employer@mail.careers.utoronto.ca">employer@mail.careers.utoronto.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données Programmes de soins infirmiers/ Data Analytics Nursing Programs	Sexual & Gender Diversity Office Aboriginal Student Services	<a href="http://sgdo.utoronto.ca/">http://sgdo.utoronto.ca/</a> <a href="https://www.studentlife.utoronto.ca/fnh">https://www.studentlife.utoronto.ca/fnh</a>	Ian Shugart
Université de Waterloo/ University of Waterloo	<a href="https://uwaterloo.ca/">https://uwaterloo.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Waterloo, Ontario	Ontario	<a href="https://uwaterloo.ca/hire/">https://uwaterloo.ca/hire/</a> 519-888-4026 hire.talent@uwaterloo.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Waterloo Aboriginal Education Centre	<a href="https://uwaterloo.ca/stpauls/waterloo-aboriginal-education-centre/our-staff/aboriginal-student-association">https://uwaterloo.ca/stpauls/waterloo-aboriginal-education-centre/our-staff/aboriginal-student-association</a>	Yaprak Baltacioğlu
Université du Québec à Montréal	<a href="https://uqam.ca/">https://uqam.ca/</a>	Université- University	Français-French	Montréal, Qc	Québec/ Quebec	<a href="https://vie-etudiante.uqam.ca/employer/nouvelles-et-ressources.html">https://vie-etudiante.uqam.ca/employer/nouvelles-et-ressources.html</a> 514-987-7714 offres.emploi@uqam.ca	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Cercle des premières nations de l'UQAM Groupes multiculturels et communautaires de l'UQAM	<a href="https://www.facebook.com/cpn.uqam.ca/?fref=ts">https://www.facebook.com/cpn.uqam.ca/?fref=ts</a> <a href="https://vie-etudiante.uqam.ca/etudiant-etranger/accueil-integration/groupes-etudiants/28-activites-etudiantes/bottin/286-multiculturels-et-communautaires.html">https://vie-etudiante.uqam.ca/etudiant-etranger/accueil-integration/groupes-etudiants/28-activites-etudiantes/bottin/286-multiculturels-et-communautaires.html</a>	Manon Brassard
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	<a href="http://www.uqat.ca/">http://www.uqat.ca/</a>	Université- University	Français-French	Val-d'Or, Qc Rouyn-Noranda, Qc	Québec/ Quebec	<a href="http://www.uqat.ca/stages/">http://www.uqat.ca/stages/</a>	Oui- Yes	Études autochtones/ Indigenous Studies	Premiers Peuples/ Premiers Peuples	<a href="http://www.uqat.ca/services/premier-speuples/">http://www.uqat.ca/services/premier-speuples/</a>	
Université Lakehead/ Lakehead University	<a href="https://www.lakeheadu.ca/">https://www.lakeheadu.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Thunder Bay, Ontario	Ontario	<a href="https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-success-centre/employer-services">https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-success-centre/employer-services</a> 807-343-8018	Oui- Yes	Études autochtones/ Indigenous Studies	Indigenous Learning  Aboriginal Cultural & Support Services	<a href="https://www.lakeheadu.ca/academic/departments/indigenous-learning">https://www.lakeheadu.ca/academic/departments/indigenous-learning</a> <a href="https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-services/tb/aboriginal-services">https://www.lakeheadu.ca/current-students/student-services/tb/aboriginal-services</a>	Philip Jennings
Université Laurentian/ Laurentian University	<a href="https://laurentian.ca/">https://laurentian.ca/</a>	Université- University	Anglais-English Français-French	Sudbury, Ontario	Ontario	<a href="https://laurentian.ca/career-employment-centre">https://laurentian.ca/career-employment-centre</a> 705-673-6598 <a href="mailto:careeremploymentcentre@laurentian.ca">careeremploymentcentre@laurentian.ca</a>	Oui- Yes	Soins infirmiers/ Nursing Studies Analyse de données/ Data Analytics	Indigenous Student Affairs Indigenous Studies Equity, Diversity and Human	<a href="https://laurentian.ca/indigenous-student-affairs">https://laurentian.ca/indigenous-student-affairs</a> <a href="https://laurentian.ca/program/indigenous-studies">https://laurentian.ca/program/indigenous-studies</a> <a href="https://laurentian.ca/equity-diversity-and-human-rights">https://laurentian.ca/equity-diversity-and-human-rights</a>	Benoît Robidoux

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/ Career Services Contact Information	Coop/ Intern at/ Coop /Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	SM champions des relations universitaires/ DM University Champion
								Études autochtones/ Indigenous Studies	Rights		
Université Laval	<a href="https://www.ulaval.ca/">https://www.ulaval.ca/</a>	Université- University	Français-French	Québec, Qc	Québec/ Quebec	<a href="http://www.spla.ulaval.ca/">http://www.spla.ulaval.ca/</a> 418-656-3575 <a href="mailto:spla@spla.ulaval.ca">spla@spla.ulaval.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données Études autochtones/ Data Analytics Indigenous Studies	L'association étudiante autochtone de l'Université Laval Groupe gai de l'Université Laval Certificat en études autochtones	<a href="mailto:autochtone@asso.ulaval.ca">autochtone@asso.ulaval.ca</a> <a href="http://www.ggul.org/">http://www.ggul.org/</a> <a href="https://www.ulaval.ca/les-etudes/programmes/repertoire/details/certificat-en-etudes-autochtones.html">https://www.ulaval.ca/les-etudes/programmes/repertoire/details/certificat-en-etudes-autochtones.html</a>	Jean-François Tremblay
Université McGill	<a href="http://www.mcgill.ca/">http://www.mcgill.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Montréal, Qc	Québec/ Quebec	<a href="http://www.mcgill.ca/caps/fr/employers">http://www.mcgill.ca/caps/fr/employers</a> 514-398-3304 (0653) <a href="mailto:josie.capizzi@mcgill.ca">josie.capizzi@mcgill.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Indigenous Studies Program Social Equity and Diversity Education Office	<a href="http://www.mcgill.ca/indigenous/fr">http://www.mcgill.ca/indigenous/fr</a> <a href="https://www.mcgill.ca/equity_diversity/students/links/lgbttg">https://www.mcgill.ca/equity_diversity/students/links/lgbttg</a>	Paul Rochon
Université McMaster/ McMaster University	<a href="http://www.mcmaster.ca/">http://www.mcmaster.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Hamilton, Ontario	Ontario	<a href="http://ssp.mcmaster.ca/">http://ssp.mcmaster.ca/</a> 905-525-9140 (23035) <a href="mailto:careers@mcmaster.ca">careers@mcmaster.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données Études autochtones Soins infirmiers/ Data Analytics Indigenous Studies Nursing	Equity and Inclusion Office Student Resources, Indigenous Studies Office, and the Community	<a href="https://equity.mcmaster.ca/">https://equity.mcmaster.ca/</a> <a href="https://indigenous.mcmaster.ca/indigenous-service-and-community">https://indigenous.mcmaster.ca/indigenous-service-and-community</a>	James Meddings
Université Queen's/ Queen's University	<a href="http://www.queensu.ca/">http://www.queensu.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Kingston, Ontario	Ontario	<a href="http://careers.queensu.ca/employers-recruiters">http://careers.queensu.ca/employers-recruiters</a> 613-533-6189 <a href="mailto:qocr@queensu.ca">qocr@queensu.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Human Rights Office Aboriginal Council of Queen's University	<a href="http://www.queensu.ca/humanrights/">http://www.queensu.ca/humanrights/</a> <a href="http://www.queensu.ca/aboriginalcouncil/programs-and-services/services">http://www.queensu.ca/aboriginalcouncil/programs-and-services/services</a>	Malcolm Brown
Université Ryerson/ Ryerson University	<a href="http://www.ryerson.ca">www.ryerson.ca</a>	Université- University	Anglais-English	Toronto, Ontario	Ontario	<a href="http://www.ryerson.ca/career/employers/">http://www.ryerson.ca/career/employers/</a> 416-979-5177 <a href="mailto:hire@ryerson.ca">hire@ryerson.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Equity, Diversion and Inclusion Office	<a href="http://www.ryerson.ca/equity/">http://www.ryerson.ca/equity/</a>	Richard Wex
Université Saint Mary's/Saint Mary's University	<a href="http://www.smu.ca/">http://www.smu.ca/</a>	Université- University	Anglais-English	Halifax, N.-É./NS	ATL	<a href="http://www.smu.ca/campus-life/employment-for-employers.html">http://www.smu.ca/campus-life/employment-for-employers.html</a> 902-420-5499 <a href="mailto:HireSMU@smu.ca">HireSMU@smu.ca</a>	Oui- Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Plusieurs sociétés et clubs culturels /Several cultural societies and	<a href="http://www.smu.ca/campus-life/clubs-and-societies.html">http://www.smu.ca/campus-life/clubs-and-societies.html</a>	

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/ Career Services Contact Information	Coop/Intern at/ Coop/Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	SM champions des relations universitaires/ DM University Champion
									clubs		
Université Memorial de Terre-Neuve/Memorial University of Newfoundland	<a href="http://www.mun.ca">http://www.mun.ca</a>	Université-University	Anglais-English	St. Johns, T.N./NL	ATL	<a href="https://www.mun.ca/cdel/Recruiters_Employers/709-864-2033">https://www.mun.ca/cdel/Recruiters_Employers/709-864-2033</a> <a href="mailto:careerdevelopment@mun.ca">careerdevelopment@mun.ca</a>	Oui-Yes	Études autochtones/ Indigenous Studies Soins infirmiers/Nursing Studies	Glenn Roy Blundon Centre for Students with Disabilities Aboriginal Resource Office	<a href="http://www.mun.ca/blundon/about/index.php">http://www.mun.ca/blundon/about/index.php</a> <a href="http://www.mun.ca/aro/">http://www.mun.ca/aro/</a>	Leslie MacLean
Université St. Thomas/St. Thomas University	<a href="http://w3.stu.ca/stu/">http://w3.stu.ca/stu/</a>	Université-University	Anglais-English	Fredericton, N.-B./NB	ATL	<a href="https://www.stthomas.edu/careerdevelopment/employers/">https://www.stthomas.edu/careerdevelopment/employers/</a> 651-962-6761 <a href="https://www.stthomas.edu/careerdevelopment/contact/">https://www.stthomas.edu/careerdevelopment/contact/</a>	Oui-Yes		Wabanaki Resource Centre	<a href="http://wp.stu.ca/aboriginaleducation/portfolio/wabanaki-student-centre/">http://wp.stu.ca/aboriginaleducation/portfolio/wabanaki-student-centre/</a>	
Université Trent/Trent University	<a href="https://www.trentu.ca/">https://www.trentu.ca/</a>	Université-University	Anglais-English	Peterborough, Ontario	Ontario	<a href="https://www.trentu.ca/careers/employers.php">https://www.trentu.ca/careers/employers.php</a> 705-748-1011 (6012) worklink@trentu.ca	Oui-Yes	Études autochtones/ Indigenous Studies	Chanie Wenjack School for Indigenous Studies Trent Queer Collective	<a href="https://www.trentu.ca/indigenoustudies/">https://www.trentu.ca/indigenoustudies/</a> <a href="http://www.trentqueercollective.com/about-us/">http://www.trentqueercollective.com/about-us/</a>	Tina Namiesniowski
Université Western/Western University	<a href="http://uwo.ca/">http://uwo.ca/</a>	Université-University	Anglais-English	London, Ontario	Ontario	<a href="http://www.success.uwo.ca/about/program_directory/audience_type.html#Employer">http://www.success.uwo.ca/about/program_directory/audience_type.html#Employer</a> 519-661-3559 <a href="mailto:successcentre@uwo.ca">successcentre@uwo.ca</a>	Oui-Yes	Analyse des données/ Data Analytics	Indigenous Services First Nations Studies Equity & Human Rights Services	<a href="http://indigenous.uwo.ca/">http://indigenous.uwo.ca/</a> <a href="http://firstnationsstudies.uwo.ca/">http://firstnationsstudies.uwo.ca/</a> <a href="http://www.uwo.ca/equity">http://www.uwo.ca/equity</a>	Bob Hamilton
Université Wilfrid Laurier/Wilfrid Laurier University	<a href="https://wlu.ca/">https://wlu.ca/</a>	Université-University	Anglais-English	Waterloo, Ontario	Ontario	<a href="https://navigator.wlu.ca/career/employers/home.htm">https://navigator.wlu.ca/career/employers/home.htm</a> 519-884-0710 (4495) <a href="mailto:careercentre@wlu.ca">careercentre@wlu.ca</a>	Oui-Yes	Analyse des données Études autochtones/ Data Analytics Indigenous Studies	Indigenous Initiatives and Services	<a href="https://students.wlu.ca/student-life/indigenous-initiatives-and-services/index.html">https://students.wlu.ca/student-life/indigenous-initiatives-and-services/index.html</a>	Peter Boehm
Université York/York University	<a href="http://www.yorku.ca/">http://www.yorku.ca/</a>	Université-University	Anglais-English	Toronto, Ontario	Ontario	<a href="http://careers.yorku.ca/employers/">http://careers.yorku.ca/employers/</a> 416-736-5351 <a href="mailto:career@yorku.ca">career@yorku.ca</a>	Oui-Yes	Analyse des données Études multiculturelles et autochtones/ Data Analytics	Centre for Human Rights, Equity and Inclusion	<a href="http://rights.info.yorku.ca/">http://rights.info.yorku.ca/</a>	John Forster

Établissement scolaire/ Educational Institution	Site Web/Website	Type d'établissement/ Type of Institution	Langue d'enseignement/ Language of Instruction	Lieu/ Location	Région/ Region	Coordonnées des services d'emploi/ Career Services Contact Information	Coop/Intern at/ Coop/Intern	Domaines d'études d'intérêt/ Fields of Study of Interest	Information liée à la diversité/ Diversity Information	Coordonnées/Contact Information	<a href="#">SM champions des relations universitaires/DM University Champion</a>
								Multicultural and Indigenous Studies			

## Annexe C : Considérations et pratiques recommandées aux gestionnaires en matière d'intégration, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste, d'obstacles systémiques, et de création d'une culture inclusive

### Intégration, perfectionnement professionnel et maintien en poste

- Mettre en œuvre les mesures indiquées ci-dessous afin de mieux soutenir les employés :
  - Communication régulière avec le gestionnaire
  - Mentorat (peut inclure un mentor du même groupe d'EE)
  - Communautés de pratique
  - Jumelage avec un pair au lieu de travail
  - Apprentissage obligatoire<sup>vi</sup>
  - [Trousse d'intégration](#)
  - Gestion des talents
  - Jumelage
  - Micromissions
- Dans la mesure du possible, accepter des horaires de travail flexibles, le télétravail et d'autres dispositions de travail pour favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- Assurer un suivi approprié auprès du Centre des services de paie de la fonction publique et auprès des nouveaux employés, et informer les employés des mesures auxquelles ils peuvent avoir recours pour alléger le fardeau financier (p. ex. avances de salaire).

#### Autres considérations liées à l'inclusion

- À l'intégration des nouveaux employés, mettre ceux-ci en relation avec les réseaux d'employés d'EDSC (tels que le [Réseau des employés handicapés](#), le [Réseau de la fierté des employés](#) et le [Cercle des employés autochtones](#)) pour assurer des conditions de travail optimales et le respect des besoins culturels.
- Établir des liens avec les [organisations de diversité et d'EE](#) qui peuvent offrir un soutien communautaire aux fins de l'intégration et du maintien en poste.

<sup>vi</sup> S'assurer que la formation obligatoire est accessible au moyen de la technologie adaptative (p. ex. WebEx, Flash).

## Obstacles systémiques et obligation de prendre des mesures d'adaptation

- Procéder aux consultations nécessaires pour obtenir les renseignements et les outils disponibles sur le processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et les transmettre aux employés<sup>vii</sup>.
- Lancer le processus d'obligation de prendre des mesures d'adaptation dès que possible, et consulter les lignes directrices sur l'[obligation de prendre des mesures d'adaptation](#).
- Trouver des organisations spécialisées, comme LiveWorkPlay et Performance Plus Soins en réadaptation Inc., dans la région de la capitale nationale (se reporter au [répertoire national des organisations d'EE](#) en ce qui concerne les autres régions) qui offrent des services d'encadrement personnel au travail à l'intention des gestionnaires) ainsi qu'une formation préalable sur la sensibilisation (à l'intention des employés et des gestionnaires).
- Communiquer avec les établissements d'enseignement afin d'obtenir de l'information sur les mesures d'adaptation offertes et leurs pratiques exemplaires visant à faciliter l'intégration des nouveaux employés qui ont besoin de mesures d'adaptation au travail.

## Création d'une culture inclusive

- S'assurer que tous les employés suivent le cours en ligne obligatoire sur la diversité intitulé *La richesse de nos différences*<sup>viii</sup>.
- Les gestionnaires peuvent désigner d'autres cours, par exemple :
  - Cours offert en ligne par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) intitulé *Trouver la bonne personne avec un regard objectif* (C139), qui vise l'adoption d'approches impartiales en matière de recrutement
  - Cours offert en ligne par le Collège@EDSC intitulé *Comprendre les limitations fonctionnelles* (25458), qui vise à accroître la sensibilisation générale à l'incapacité, y compris à la maladie mentale
  - *Programme de sensibilisation sur les peuples autochtones* de l'EFPC (recommandation n° 57 du Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation)
  - Formation sur l'*initiative Espace positif* (en partenariat avec le Collège@EDSC et le Réseau de la fierté des employés d'EDSC), visant à accroître la sensibilisation aux enjeux de la communauté LGBTQ+ au sein du Ministère
  - Formation d'EDSC destinée aux gestionnaires sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
  - Organisation d'ateliers du Programme d'apprentissage mixte, en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada

<sup>vii</sup> Engagement énoncé dans le [Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi \(PADEE\) de 2017-2020](#).

<sup>viii</sup> Engagement énoncé dans le [Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi \(PADEE\) de 2017-2020](#).

### Autres considérations liées à l'inclusion

- Les gestionnaires peuvent, selon les exigences opérationnelles, accorder le temps nécessaire pour planifier et coordonner les activités organisées par les réseaux d'employés et y participer<sup>ix</sup>.
- Il pourrait être bon pour les gestionnaires de commencer leurs réunions/événements en disant « *Nous voulons reconnaître que la réunion/l'événement a lieu sur un territoire [Algonquin] indépendant. Nous remercions cette Nation.* »
- Les gestionnaires peuvent également consulter les ressources suivantes pour obtenir plus de renseignements sur les cultures autochtones :
  - Kumik Logde (AANC) <http://www.aadnc-aadnc.gc.ca/fra/1100100013748/1100100013749>
  - Musée canadien de l'histoire – Salle des Premiers Peuples <http://www.museedelhistoire.ca/event/salle-des-premiers-peuples/>
  - Wabano Centre <http://wabano.com/>
  - Dumont Institute <https://gdins.org>
  - LEPAGE, Pierre (2009) Mythes et réalités sur les peuples autochtones, Université du Québec à Montréal
  - Appels à l'action [http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls\\_to\\_Action\\_French.pdf](http://www.trc.ca/websites/trcinstitution/File/2015/Findings/Calls_to_Action_French.pdf)
- Les gestionnaires peuvent tirer parti des travaux réalisés dans le cadre du projet pilote intitulé Engaging Indigenous Youth (mobilisation des jeunes Autochtones), qui visait à mieux faire connaître aux étudiants autochtones de l'ensemble du pays les programmes d'études postsecondaires et les possibilités de carrière au sein de la fonction publique fédérale avant leur inscription dans un établissement postsecondaire.
- Les gestionnaires peuvent se reporter aux activités indiquées dans le [PADEE 2017-2020](#)<sup>x</sup> pour combler les lacunes relatives aux peuples autochtones et aux minorités visibles de la catégorie EX (p. ex. programme de mentorat de groupe propre aux employés autochtones et aux membres de minorités visibles dans le cadre duquel un mentor du même groupe d'équité en matière d'emploi peut offrir ses conseils).

<sup>ix</sup> Se reporter aux rôles et responsabilités indiqués dans le [Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi \(PADEE\) de 2017-2020](#).

<sup>x</sup> Engagement énoncé dans le [Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi \(PADEE\) de 2017-2020](#).