



Maintenant et demain, l'excellence dans tout ce que nous entreprenons

Gestion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi

Information à l'intention des gestionnaires

*La bonne gestion de la diversité commence par
l'inclusion et la participation de tous les employés...*



A horizontal row of light blue silhouettes representing various people: a man, a woman, a person with a stroller, a child, a person with a cane, a person in a wheelchair, a person with a walking stick, a person with a child, another person with a stroller, and several other individuals of different ages and builds.

But

- Définition de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusivité
- Engagement de EDSC
- Exigences législatives applicables à l'équité en matière d'emploi et responsabilités ministérielles
- Gestion de la diversité
- Responsabilités de gestion

A decorative header image showing silhouettes of various people, including a person in a wheelchair, a person with a cane, and a person with a stroller, representing diversity and inclusion.

Définition de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusivité

- L'**équité en matière d'emploi** vise à éliminer les obstacles à l'emploi en remédiant à la sous-représentation des quatre groupes désignés.
- La **diversité** a une portée plus vaste; elle englobe notamment l'âge, le sexe, la race, l'ethnicité, les aptitudes physiques et intellectuelles, l'orientation sexuelle, l'éducation, le talent, les compétences et l'expérience.
- Une **organisation inclusive** valorise, reconnaît et récompense les contributions des employés, leur donne la chance d'exploiter leur plein potentiel, les motive et les met à contribution et accorde une importance particulière à l'innovation puisque les équipes diversifiées apportent différents points de vue à la table et génèrent plus d'idées.

Engagement d'EDSC

A decorative header image showing a row of light blue silhouettes of various people, including individuals with disabilities, families, and diverse age groups, representing the EDSC's commitment to inclusivity.

- Développer une culture organisationnelle respectueuse où tous les employés ont la chance d'atteindre leur plein potentiel, où les employés sont motivés et sont mis à contribution, et où les diverses équipes collaborent vers un même but pour encourager l'innovation et améliorer le service à la clientèle.
- Arriver à mettre en place un effectif représentatif de la population canadienne que nous servons.
- S'appliquer, en priorité, à promouvoir un effectif diversifié et inclusif et voir à ce que cet objectif constitue un élément faisant partie des efforts de renouvellement d'EDSC.
- Veiller à ce que tous les employés, et en particulier les membres des groupes désignés, aient un accès équitable aux activités de formation et de perfectionnement professionnel.

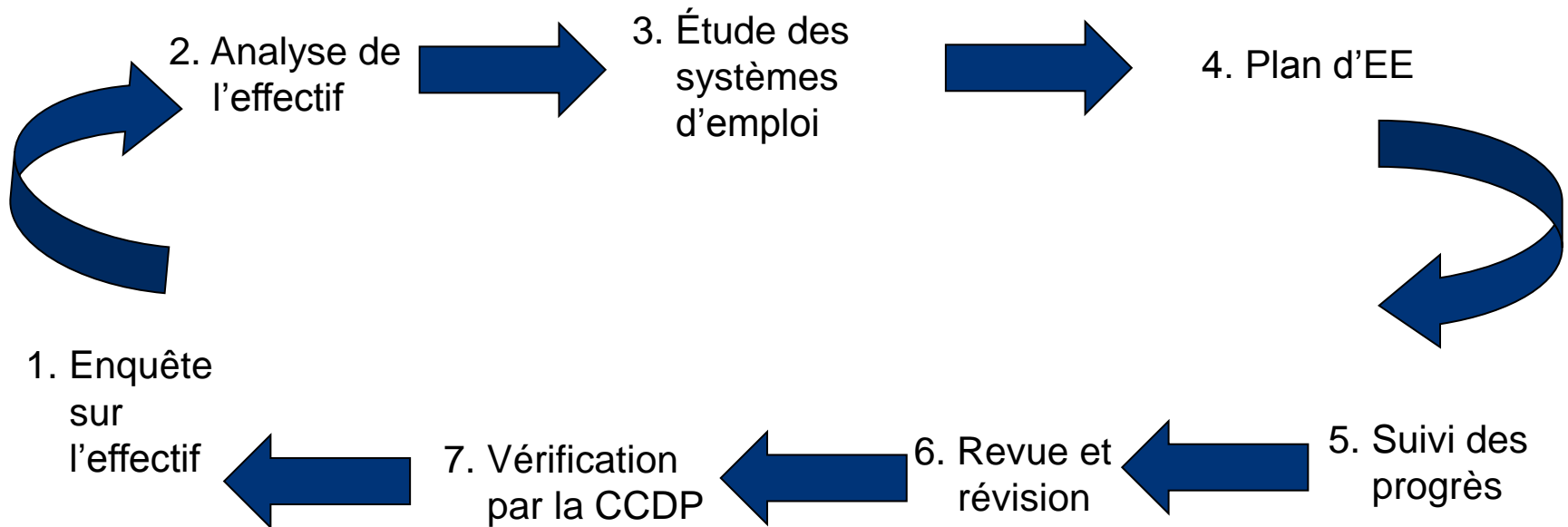
Loi sur l'équité en matière d'emploi / Politique sur l'équité en matière d'emploi

- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet :
« (...) de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »
- En plus de ce qui précède, les objectifs de la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* visent une gestion améliorée des ressources humaines qui favorise la réalisation des objectifs opérationnels et la prestation de meilleurs services aux Canadiens.

Cycle des activités en équité en matière d'emploi

http://iservice.prv.fra/rh/equite_emploi/sujets/cycle_des_activites.shtml

Sept étapes :



Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi

http://iservice.prv.fra/rh/equite_emploi/outils_et_ressources/plan_action.shtml

- Le Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi d'EDSC a été approuvé à la suite d'un processus de consultation approfondi impliquant tous les intervenants en RH, les syndicats et les cadres supérieurs.
- Le plan sera suivi, mis à jour, publié annuellement et mis à la disposition de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), du Conseil du Trésor et de tous les employés d'EDSC.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique – dispositions plus souples en matière de dotation

- La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde aux administrateurs généraux le pouvoir d'établir des processus et des programmes de nomination conçus pour accroître le recrutement de membres des groupes désignés qui sont sous-représentés, en :
 - **ayant recours à des zones de sélection qui ne sont ouvertes qu'aux membres d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.
 - agrandissant la zone de sélection de sorte à inclure les groupes visés par l'équité en matière d'emploi où des écarts de représentation ont été soulevés.
 - établissant l'équité en matière d'emploi comme un besoin organisationnel dans l'énoncé des critères de mérite et en appliquant ce critère de besoin organisationnel dans le processus de prise de décisions en matière de sélection.
- L'objectif des *Lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi dans le processus de nomination* de la Commission de la fonction publique est de s'assurer que la fonction publique reflète et respecte notre société diversifiée.

**** Le recours à ces dispositions plus souples en matière de dotation a été suspendu par le Ministère temporairement en raison de la sensibilité actuelle à la dimension politique.**

Gestion de la diversité – Avantages pour tous

- La gestion de la diversité est une responsabilité volontaire de l'organisation et nécessite une décision stratégique afin de tirer le plus possible profit des avantages découlant d'un effectif diversifié.
- Au nombre de ces avantages, mentionnons :
 - l'optimisation de la gestion des ressources humaines;
 - la prévention des pénuries de main-d'œuvre;
 - l'amélioration de la prestation de services en faisant en sorte que les réalités propres à la société canadienne soient prises en considération;
 - l'augmentation du potentiel d'innovation de l'organisation;
 - la valorisation des différences individuelles de manière à atteindre nos objectifs en matière de renouvellement de la main-d'œuvre et d'excellence.

Votre rôle à titre de gestionnaire

- En tant que gestionnaire, votre travail est essentiel à la promotion de l'excellence, au respect de la diversité et des droits linguistiques et au maintien d'un milieu de travail qui est moderne et favorise une conduite éthique.
- Sur le plan de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, votre rôle consiste à :
 - promouvoir l'auto-identification afin d'assurer l'exactitude de notre base de données et un milieu de travail à l'image de la société canadienne.
 - appuyer la diversité dans le milieu de travail au moyen d'un climat propice aux communications.
 - éliminer les obstacles à la pleine participation de tous les employés, relever les besoins particuliers et prendre les mesures qui s'imposent pour y répondre.
 - instaurer un milieu de travail équitable, respectueux et inclusif qui favorise la participation et la contribution de tous les employés.
 - voir à ce que tous les employés aient un accès égal aux activités de formation et de perfectionnement professionnel.

Mesure d'adaptation en milieu de travail

- Un milieu de travail inclusif permet d'éliminer les obstacles qui empêchent les employés de participer pleinement à leur milieu de travail. Il permet notamment :
 - de fournir des technologies d'adaptation, des services de soutien professionnel, du matériel adapté ou une aide précise;
 - d'effectuer une évaluation ergonomique et d'offrir un espace de travail et du mobilier adaptés à la nature de l'incapacité;
 - d'utiliser des méthodes d'évaluation de rechange ou d'allouer du temps supplémentaire aux personnes ayant une difficulté d'apprentissage, comme la dyslexie, etc.;
 - d'ajuster les heures de travail dans les cas où l'enfant d'un employé a des besoins spéciaux;
 - d'accorder du temps pour des raisons religieuses (p. ex. un employé peut prendre le congé personnel pour se consacrer à une célébration religieuse).
- Les lignes directrices sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail – « une responsabilité partagée » (http://iservice.prv.fra/rh/mda/documents/Lignes_directrices_OPMA.docx) ont été mises en œuvre en janvier 2011
 - Les lignes directrices indiquent la voie à suivre pour les gestionnaires et les employés, et servent de complément à la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* du Conseil du Trésor et les *Lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi dans le processus de nomination*.
 - Des sessions de formation des formateurs ont été livrées aux praticiens en RH et des sessions de formation/de sensibilisation continues sont disponibles aux gestionnaires.

Politiques et cadre législatif

- *Loi sur l'équité en matière d'emploi et son Règlement*
 - *Politique sur l'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique et son Règlement*
 - Cadre de nomination de la Commission de la fonction publique – Équité en matière d'emploi dans le processus de nomination (Lignes directrices)
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- Charte canadienne des droits de la personne
- *Loi sur le multiculturalisme canadien*
- *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- De nombreux outils et ressources se retrouvent sur notre site intranet de Diversité et Équité en matière d'emploi
(http://iservice.prv/fra/rh/equite_emploi/index.shtml)

Dialogue

A horizontal row of light blue silhouettes representing a diverse group of people. The silhouettes include individuals of various ages, a person in a wheelchair, a person using a cane, a person pushing a stroller, and a person holding a baby. The background is a light blue gradient.

- Prenez le temps de réfléchir et d'identifier certaines mesures concrètes et proactives que vous pourriez utiliser pour favoriser la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Indicateurs de rendement applicables à l'équité en matière d'emploi

- Sondage démographique rempli par la totalité du personnel.
- Attention accrue accordée aux nouveaux employés et employés actuels qui ne se sont pas encore déclarés membres d'un groupe désigné afin qu'ils remplissent le formulaire d'auto-identification électronique.
- Nombre d'événements de sensibilisation et d'activités promotionnelles.
- Nombre de gestionnaires et d'employés qui participent à des cours sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.
- Nombre de réunions du Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines pour lesquelles l'équité en matière d'emploi figure à l'ordre du jour.
- Nombre de membres du jury de sélection appartenant à l'un des groupes désignés.
- Nombre de membres des groupes désignés recrutés.
- Possibilités de perfectionnement et nominations intérimaires offertes à un nombre équitable de personnes faisant partie des groupes désignés.
- Le Plan intégré des régions et des directions générales ou le Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi sont mis à la disposition de tous les employés au moyen des sites intranet de EDSC.