

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi

Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC

Foire aux questions

INTRODUCTION

Ce document contient une foire aux questions (FAQ) à l'intention des gestionnaires d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) concernant les tableaux de statistiques sur l'équité en matière d'emploi (ÉE) qui se trouvent dans les [tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC](#).

Essentiellement, les tableaux de bord sur la gestion des employés (TBGE) présentent une série de rapports statistiques contenant des données démographiques et des indicateurs particuliers liés aux ressources humaines (RH). Ces tableaux de bord sont mis à jour chaque trimestre à l'échelle du Ministère, du portefeuille, des directions générales et des régions. Les renseignements qu'ils contiennent visent à fournir aux gestionnaires les données statistiques sur l'effectif dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées concernant leurs stratégies et leurs plans d'action en matière de planification des RH.

Les TBGE présentent des mises à jour dans les tableaux suivants de statistiques sur l'ÉE :

Pour chaque trimestre de l'exercice :

- Tableau 1 : Équité en matière d'emploi – Écarts de représentation par catégorie professionnelle.
- Tableau 2 : Équité en matière d'emploi – Écarts de représentation par groupe professionnel.
- Tableau 3 : Équité en matière d'emploi – Taux de promotion.

À la fin du quatrième trimestre (T4) de l'exercice :

- Tableau 4 : Équité en matière d'emploi – Taux de départ.
- Tableau 5 : Équité en matière d'emploi – Taux de recrutement.

Ce document de FAQ fournit des renseignements détaillés sur les données d'ÉE contenues dans les tableaux de bord et illustre la façon dont ces données peuvent aider les gestionnaires à élaborer leurs plans d'action en matière de RH en vue d'atteindre les objectifs de représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

TABLEAU 1 : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – ÉCARTS DE REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

TABLEAU 2 : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – ÉCARTS DE REPRÉSENTATION PAR GROUPE PROFESSIONNEL

Q1 : Quelles sont les données présentées dans ces deux tableaux d'ÉE?

R1 :

Ces deux tableaux statistiques sur les écarts de représentation des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi contiennent des données mises à jour de façon trimestrielle sur la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE au sein de votre organisation. L'information du tableau 1 est répartie en six catégories professionnelles principales (c.-à-d. catégorie de la gestion, catégorie scientifique et professionnelle, catégorie de l'administration et du service extérieur, catégorie technique, catégorie du soutien administratif, catégorie de

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi

Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC

Foire aux questions

l'exploitation). Dans le tableau 2, ces catégories professionnelles sont subdivisées selon leurs groupes professionnels respectifs (p. ex. la catégorie scientifique et professionnelle comprend les groupes professionnels EC, EN et MD).

La colonne **Population visée** dans les deux tableaux indique le nombre total d'employés nommés pour une période indéterminée, d'employés nommés pour une période de plus de trois mois, d'employés saisonniers et d'employés à temps partiel (faisant partie ou non de groupes désignés aux fins de l'ÉE) actuellement en poste dans les six catégories et groupes professionnels au sein de votre organisation (le Ministère ou un portefeuille, une direction générale ou une région en particulier). La population visée ne comprend pas les employés nommés pour une période de moins de trois mois, les employés en congé sans solde, les étudiants et les employés occasionnels.

Les quatre colonnes suivantes concernent les quatre groupes désignés aux fins de l'ÉE (les femmes, les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées). Ces colonnes indiquent les écarts de représentation **négatifs** pour chaque catégorie et groupe professionnels, c'est-à-dire le nombre de membres manquants des groupes désignés aux fins de l'ÉE au sein de votre effectif pour atteindre les objectifs de représentation à cet égard. Ces colonnes ne comprennent pas les écarts de représentation positifs – une cellule vide indique simplement qu'il n'y a pas de sous-représentation de tout groupe désigné aux fins de l'ÉE pour cette catégorie ou ce groupe professionnel en particulier au sein de votre organisation.

Pour les trois portefeuilles du Ministère (RHDC – Politiques, Programme du travail et Service Canada), les tableaux 1 et 2 comparent la situation au sein de EDSC dans son ensemble (à gauche) et celle qui prévaut dans le portefeuille sélectionné (à droite) pour ce qui est de la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE. Pour les directions générales du Programme du travail et de RHDC – Politiques, les tableaux présentent une comparaison entre le Ministère et la direction générale sélectionnée. Pour Service Canada, la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE au sein des directions générales ou des régions de l'organisme est comparée à ce qui est observé à l'échelle de ce dernier.

Enfin, la dernière colonne des tableaux 1 et 2, « Taux d'auto-identification », fait part du pourcentage de personnes qui ont indiqué leur appartenance à l'un des groupes désignés aux fins de l'ÉE dans le [sondage démographique du Bureau sans papier](#).

Q2 : La somme des écarts de représentation pour chacun des groupes désignés aux fins de l'ÉE (la rangée « Total ») n'est pas égale aux écarts de représentation en lien avec l'ÉE indiqués pour les catégories professionnelles connexes dans le Tableau 1. Pourquoi donc?

R2 :

Dans les tableaux de représentation en lien avec l'ÉE, toutes catégories ou tous groupes professionnels pour lesquels il n'y a pas d'écart de représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE sont indiqués au moyen d'une cellule vide. En réalité, bon nombre des cellules indiquant qu'il n'y a aucun écart sont associées à un nombre positif pour ce qui est de la représentation des groupes désignés (p. ex. +5, +12). Par ailleurs, lorsqu'une catégorie ou un

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC Foire aux questions

groupe professionnel en particulier est sous-représenté, la cellule correspondante du tableau contient le nombre réel de l'écart de représentation (p. ex. -4, -33).

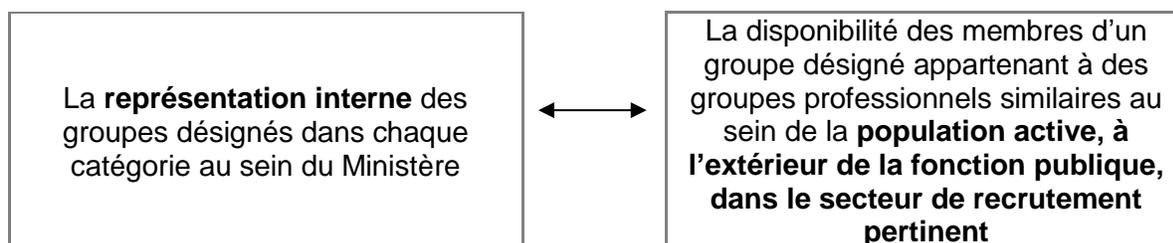
Par conséquent, lorsque les écarts de représentation d'un groupe désigné aux fins de l'ÉE sont additionnés afin d'obtenir le total pour l'ensemble du Ministère, le résultat est la somme des **écarts négatifs et positifs** pour ce groupe dans la catégorie ou le groupe professionnel en question. Ainsi, les écarts peuvent devenir plus petits ou même disparaître en raison des nombres positifs de représentations aux fins de l'ÉE qui ne figurent pas dans les tableaux de représentation.

En résumé, la rangée « Total » au bas de ces tableaux indique le résultat de l'addition des **écarts négatifs et positifs** pour ce groupe désigné aux fins de l'ÉE dans la catégorie ou le groupe professionnel en cause. Une cellule vide indique que **lorsque l'on fait la somme totale**, ce groupe désigné n'est pas sous-représenté.

Q3 : Que signifie « représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE » ?

R3 :

La représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE s'entend de la mesure dans laquelle le taux (%) de représentation des membres de ces groupes au sein de votre organisation correspond au taux (%) de disponibilité au sein de la population active pour des postes ou des emplois similaires au sein de la population active canadienne. Deux ensembles de données sont comparés dans l'analyse de l'effectif :



L'analyse suivante du groupe des Autochtones dans la catégorie de la gestion est présentée à titre d'exemple :

Catégorie professionnelle	Nombre total d'employés	Autochtones				
		Représentation totale des Autochtones	% de la population totale	Taux (%) de disponibilité au sein de la population active	Nombre cible	Écart réel
Groupe de la gestion	468	19	4,1 %	4,2 %	20	- 1

Dans cet exemple, les Autochtones représentent actuellement 4,1 p. 100 (19 sur 468 × 100) de la population totale du groupe de la gestion, alors que le taux de disponibilité au sein de la population active est de 4,2 p. 100. Par conséquent, le nombre d'Autochtones faisant partie du groupe EX devrait être de 20 (468 × 4,2 p. 100). Le résultat est un écart net de -1 (19 - 20).

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions

Dans le tableau de bord sur la gestion des employés, cet écart de représentation en lien avec l'ÉE serait indiqué dans la colonne du groupe Autochtones, comme suit :

Équité en matière d'emploi – Écarts de représentation par catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	EDSC					Taux d'auto-identification
	Population visée	Écarts			Personnes handicapées	
		Femmes	Minorités visibles	Autochtones		
1. Gestion	468	- 6	- 1	- 1		73 %
2. Scientifique et professionnelle	1 457	- 28				74 %
3. Administration et service extérieur	17 355					82 %
4. Technique	208					84 %
5. Soutien administratif	2 799	- 108				78 %
6. Exploitation	14	- 2				64 %
Total :	22 301					81 %

Q4 : Pourquoi les tableaux d'ÉE comportent-ils seulement des sections sur les catégories et les groupes professionnels et non pas également sur les niveaux associés aux groupes professionnels (p. ex. PM-01, PM-02 ou PM-03)?

R4 :

Les codes de la Classification nationale des professions **ne peuvent pas** être répartis par niveau associé au groupe professionnel, comme PM-02. La disponibilité au sein de la population active diffère selon l'emplacement géographique de même que la catégorie et le groupe professionnels, **et non pas selon le groupe et le niveau professionnels.**

En outre, sur le plan de la confidentialité des données relatives à l'ÉE, des rapports répartis par groupe et niveau professionnels (p. ex. PM-02) généreraient de plus petits nombres, ce qui, en retour, augmenterait le risque que soient reconnus les employés qui ont indiqué leur appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés aux fins de l'ÉE.

Q5 : De quelle façon les gestionnaires peuvent-ils utiliser les renseignements sur les écarts de représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE dans leur stratégie de planification des RH?

R5 :

Ces tableaux statistiques donnent un bon aperçu des écarts de représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE qui ont été relevés au sein de l'effectif de votre organisation. Ils démontrent à quel point il est important que les gestionnaires élaborent des plans de RH s'harmonisant avec le [Plan d'action sur la diversité et l'ÉE 2010-2013](#) afin d'éliminer les écarts de représentation en lien avec l'ÉE au sein de EDSC. Le plan d'ÉE et de diversité décrit notre engagement organisationnel à créer un milieu de travail inclusif qui reflète la diversité de la population canadienne. Même si, au fil des ans, le Ministère a réalisé des progrès considérables pour ce qui est de combler les écarts de représentation de tous les groupes désignés aux fins de l'ÉE (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions

membres de minorités visibles), il faut continuer en ce sens et éliminer tous les obstacles systémiques à l'emploi pour les membres de ces groupes.

Lorsqu'ils doivent cerner les besoins actuels et futurs en matière de RH dans leurs stratégies de planification des RH, les gestionnaires devraient tenir compte des écarts de représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE au sein de leur direction générale, de leur région, de leur portefeuille ou du Ministère dans son ensemble. Ces écarts devraient être indiqués dans les plans de RH des directions générales, des régions et du Ministère.

TABLEAU 3 : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – TAUX DE PROMOTION

Q6 : Quels sont les renseignements relatifs à l'ÉE qui figurent dans ce tableau?

R6 :

Ce tableau fait partie des mises à jour des tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC pour chacun des trimestres d'un exercice. Il indique les taux de promotion des membres des quatre groupes désignés aux fins de l'ÉE comparativement à ceux des employés n'appartenant pas à ces groupes. Pour chacune des mises à jour trimestrielles des TBGE, les données relatives aux promotions indiquées dans ce tableau représentent le total depuis le début (1^{er} avril) de l'exercice applicable.

Q7 : Que signifie « taux de promotion parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE » dans le tableau 3?

R7 :

Le taux de promotion parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE est le pourcentage de membres de ces groupes qui ont été promus comparativement au pourcentage des autres employés qui ont reçu une promotion au cours de la même période. L'exemple suivant concernant le groupe des Autochtones illustre très bien ce concept :

	Total des promotions en 2010-2011	Autochtones		Employés non-autochtones		Ratio de promotion des membres de ce groupe désigné aux fins de l'ÉE
		Nombre d'Autochtones promus	Population en date du 31 mars 2011	Nombre de non-Autochtones promus	Population en date du 31 mars 2011	
EDSC	1 751	65	1 065	1 686	22 434	81,21 %
Taux de promotion (%)		6,10 %		7,52 %		

L'exemple ci-dessus indique que 1 751 promotions ont été reçues au sein de EDSC au cours de l'exercice 2010-2011. Les Autochtones ont reçu 65 promotions, soit 6,10 p. 100 des promotions ($65/1\ 065 \times 100$), alors que les employés non-autochtones en ont reçu 1 686, ou 7,52 p. 100 ($1\ 686/22\ 434 \times 100$). Autrement dit, le taux de promotion des Autochtones s'est révélé inférieur à celui des non-Autochtones.

La dernière colonne de ce tableau indique un ratio de promotion de 81,21 p. 100 parmi les membres du groupe en question désigné aux fins de l'ÉE ($6,10\ p.\ 100/7,52\ p.\ 100 \times 100$). Il

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC Foire aux questions

s'agit en fait du taux de promotion des Autochtones comparativement à celui des non-Autochtones. Normalement, les membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE devraient être promus selon un taux similaire à celui des autres employés. Le taux de promotion de 81,21 % des Autochtones comparativement aux non-Autochtones serait présenté comme suit dans le tableau de bord sur la gestion des employés :

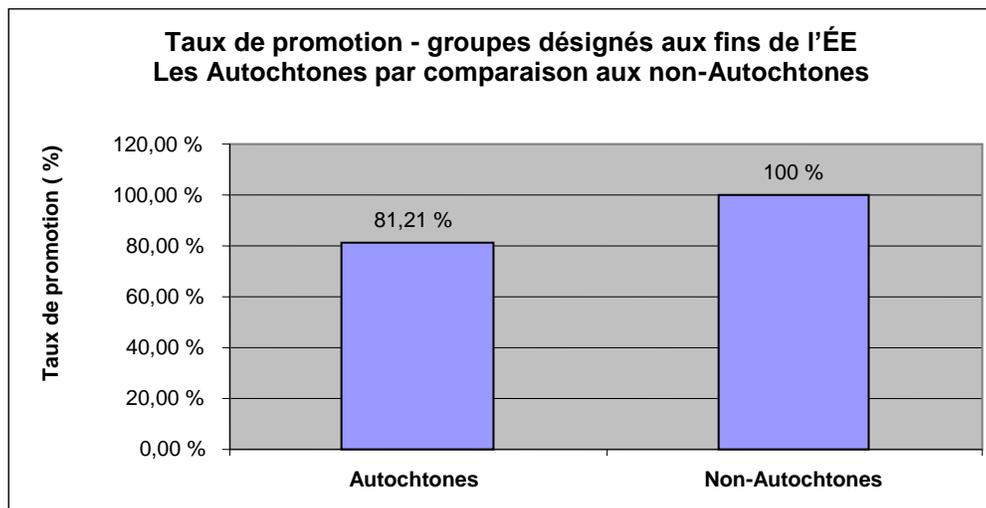


TABLEAU 4 : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – TAUX DE RECRUTEMENT

Q8 : Quels sont les renseignements relatifs à l'ÉE qui figurent dans ce tableau?

R8 :

Le tableau de recrutement parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE est publié une fois par année dans les tableaux de bord sur la gestion des employés du T4. Il indique les taux de recrutement des membres des quatre groupes désignés aux fins de l'ÉE comparativement à ceux des employés n'appartenant pas à ces groupes. Les données indiquées dans les tableaux de recrutement couvrent la totalité de l'exercice (du 1^{er} avril au 31 mars).

Q9 : Que signifie « taux de recrutement parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE » dans le tableau 4?

R9 :

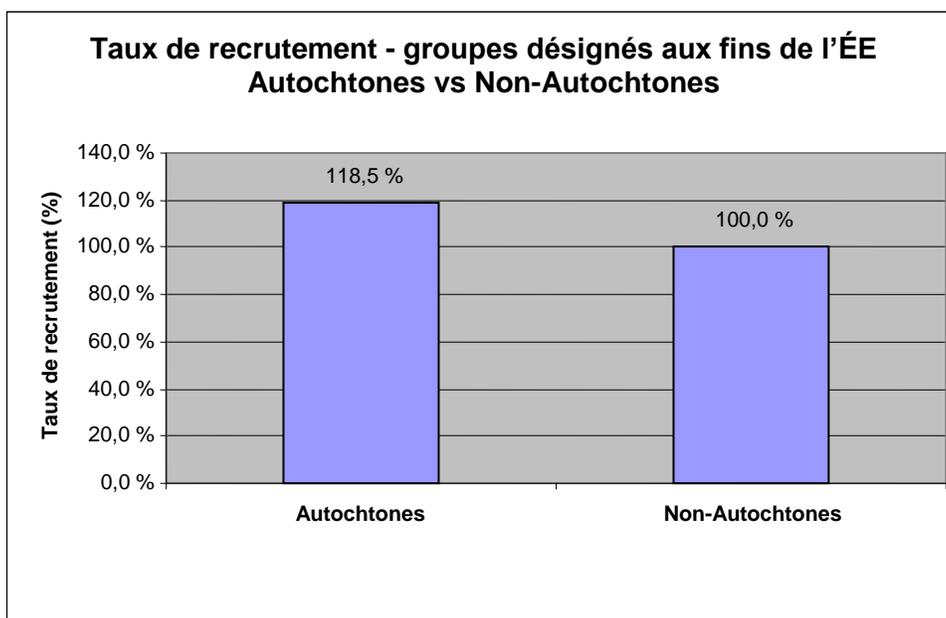
Le taux de recrutement parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE est calculé selon le nombre de membres de ces groupes qui ont été recrutés; il s'agit plus particulièrement du pourcentage de ces membres ayant été recrutés comparativement au pourcentage des autres employés recrutés au cours de la même période. L'exemple suivant concernant le groupe des Autochtones illustre très bien ce concept :

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions

Catégorie professionnelle	Total d'employés recrutés en 2010-2011	Autochtones				Ratio de recrutement des membres de ce groupe désigné aux fins de l'ÉE
		Nombre d'Autochtones recrutés	Population en date du 31 mars 2011	Nombre de non-Autochtones recrutées	Population en date du 31 mars 2011	
Administration et service extérieur	641	34	1 065	607	22 434	118,5 %
Taux de recrutement (%)		3,2 %		2,7 %		

L'exemple ci-dessus indique qu'un total de 641 employés (employés de groupes désignés aux fins de l'ÉE et employés n'appartenant pas à ces groupes) ont été recrutés au cours de l'exercice 2010-2011 dans la catégorie professionnelle de l'administration et du service extérieur. De ce nombre, 34 employés Autochtones ont été recrutés, ce qui représente un taux de recrutement de 3,2 p. 100 par rapport à leur nombre total ($34/1\ 065 \times 100$). Quant aux non-Autochtones, 607 d'entre eux ont été recrutés, soit un taux de 2,7 p. 100 par rapport à leur nombre total ($607/22\ 434 \times 100$). Par conséquent, les Autochtones ont présenté un taux de recrutement plus élevé que les non-Autochtones.

La dernière colonne de ce tableau indique un ratio de recrutement de 118,5 p. 100 parmi les membres du groupe en question désigné aux fins de l'ÉE ($3,2\ \text{p.}\ 100/2,7\ \text{p.}\ 100 \times 100$). Il s'agit en fait du taux de recrutement des Autochtones comparativement à celui des non-Autochtones. Normalement, les membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE devraient être recrutés selon un taux similaire à celui des autres employés. Le ratio de recrutement de 118,5 p. 100 des Autochtones comparativement aux non-Autochtones serait présenté comme suit dans le tableau de bord sur la gestion des employés :



Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions

TABLEAU 5 : ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – TAUX DE DÉPART

Q10 : Que signifie « taux de départ parmi les groupes désignés aux fins de l'ÉE » dans le tableau 5?

R10 :

Comme pour les taux de promotion et de recrutement, la notion du taux de départ des employés appartenant à l'un des groupes désignés aux fins de l'ÉE est exprimée par le pourcentage de la population de ces groupes qui a quitté EDSC comparativement au pourcentage des autres employés qui ont quitté au cours de la même période. L'exemple suivant illustre très bien ce concept :

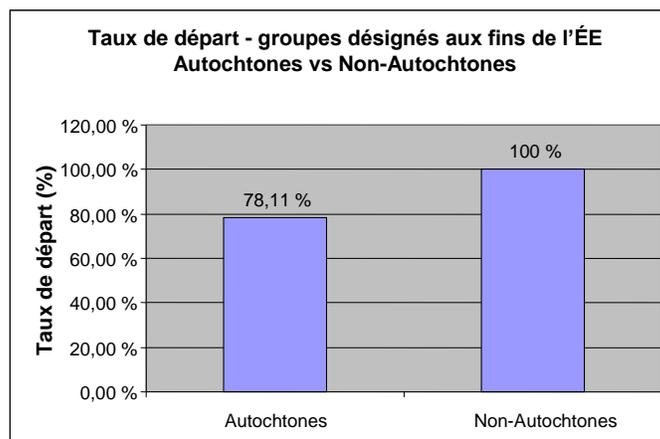
	Total des départs en 2010-2011	Autochtones		Non-Autochtones		Ratio de départ des membres de ce groupe désigné aux fins de l'ÉE
		Nombre d'Autochtones qui ont quitté	Population en date du 31 mars 2011	Nombre de non-Autochtones qui ont quitté	Population en date du 31 mars 2011	
EDSC	2 392	82	1 065	2 310	22 434	78,11 %
Taux de départ (%)		7,70 %		9,86 %		

L'exemple ci-dessus indique qu'au total, il y a eu 2 392 départs de EDSC en 2010-2011 (employés de groupes désignés aux fins de l'ÉE et employés n'appartenant pas à ces groupes). De ce nombre, 82 étaient des Autochtones, ce qui signifie que 7,70 p. 100 ($82/1\ 065 \times 100$) des employés autochtones de EDSC ont quitté au cours de cet exercice. Pendant la même période, 2 310 employés non-autochtones ont quitté le Ministère. Cela représente un taux de départ de 9,86 p. 100 ($2\ 310/22\ 434 \times 100$). Autrement dit, les Autochtones ont quitté EDSC dans une proportion moindre que leurs collègues non-autochtones.

La dernière colonne de ce tableau indique un ratio de départ de 78,11 p. 100 parmi les membres du groupe en question désigné aux fins de l'ÉE ($7,70\ \text{p. 100} / 9,86\ \text{p. 100} \times 100$). Il s'agit en fait du taux de départ des Autochtones présenté sous la forme d'un pourcentage total. On s'attendrait normalement à ce que les membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE quittent le Ministère selon au taux similaire à celui des autres employés.

Le taux de départ des Autochtones serait présenté comme suit dans le TBDE :

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions



Q11 : Quelle est l'utilité de l'information sur les taux de promotion, de recrutement et de départ pour les groupes désignés aux fins de l'ÉE?

R11 :

L'information concernant les taux de recrutement, de promotion et de départ pour les membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE est utile dans les situations où des écarts au chapitre de la représentation de ces groupes ont été relevés. Une analyse plus approfondie des tendances en matière de recrutement, de promotion et de départ pour les employés faisant partie de l'un des groupes désignés aux fins de l'ÉE nous aidera à cerner les causes de ces écarts et certains des obstacles systémiques dans nos pratiques de RH susceptibles d'avoir contribué à les créer.

Lorsque des écarts plus importants et récurrents sont cernés au chapitre de la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE, un examen plus détaillé des systèmes d'emploi peut être effectué. Il s'agit d'une évaluation approfondie, menée par l'employeur, de l'ensemble des politiques, des pratiques et des systèmes d'emploi, ainsi que de la façon dont ils sont mis en œuvre, visant à cerner les obstacles à l'emploi touchant les membres des groupes visés. L'examen doit englober les politiques, les pratiques et les systèmes d'emploi officiels et non officiels, en plus de porter sur les attitudes et les obstacles comportementaux qui peuvent limiter les possibilités d'emploi s'offrant aux membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE. L'examen comprend habituellement des séances de groupes de discussion et des entrevues avec des employés, des représentants syndicaux et des gestionnaires.

Q12 : Quelles sont les obligations des gestionnaires et de la communauté des RH relativement aux rapports sur l'ÉE et aux analyses connexes?

R12 :

Les tableaux d'analyse de l'ÉE que l'on trouve dans les tableaux de bord sur la gestion des employés fournissent aux gestionnaires de l'information qui leur permet, en partenariat avec la communauté des RH (renouvellement du personnel et planification des ressources humaines), de mettre en œuvre des mesures visant à éliminer tout cas de sous-représentation cerné dans leur effectif par rapport à la disponibilité au sein de la population active.

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi

Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC

Foire aux questions

Voici des exemples de mesures qui peuvent être prises :

- Intégration et mise en œuvre des mesures relatives à l'ÉE prévues dans les plans de RH, et évaluation de la portée de ces mesures. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* exigent que les ministères établissent des cibles numériques précises et prennent des mesures concrètes pour les atteindre.
- Désignation, dans le plan de RH, de mesures visant à combler les écarts importants et à surmonter les obstacles à l'emploi susceptibles de limiter ou d'éliminer, pour les membres des groupes désignés aux fins de l'ÉE, les possibilités qui devraient être offertes à l'ensemble des employés.
- Utilisation de la planification des RH afin de maintenir ou d'accroître la représentation en :
 - tenant compte des départs à la retraite et de la nécessité de procéder à la planification de la relève
 - définissant l'incidence potentielle du recrutement prévu ainsi que des activités de perfectionnement professionnel et de formation sur la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE
 - s'assurant d'obtenir un taux de réponse au Sondage démographique (auto-identification) d'au moins 80 %
 - faisant la promotion de l'importance de remplir la partie II du Sondage démographique (auto-identification) pour permettre aux membres des groupes désignés de se faire reconnaître comme tels (un faible taux de réponse peut montrer des écarts négatifs qui ne correspondent pas à la réalité).

CONCLUSION

Une fois les analyses sur la représentation, la promotion, le recrutement et les départs des employés appartenant à l'un des groupes désignés aux fins de l'ÉE terminées, diverses initiatives peuvent être menées afin d'éliminer les obstacles. À titre d'exemple, les gestionnaires peuvent utiliser la planification des RH afin de maintenir ou d'accroître la représentation en tenant compte des départs à la retraite et de la nécessité de procéder à la planification de la relève. Examinez vos mesures de recrutement ainsi que vos activités de perfectionnement professionnel et de formation prévues afin de déterminer leur incidence potentielle sur la représentation des groupes désignés aux fins de l'ÉE. S'il y a des problèmes sur les plans de la représentation et du recrutement, il peut être nécessaire de vérifier si les jurys de sélection sont représentatifs et exempts de parti pris.

Les gestionnaires doivent continuellement se rappeler de :

- promouvoir l'auto-identification;
- promouvoir la diversité au sein du milieu de travail;
- déterminer les besoins spéciaux et y répondre;
- déterminer les besoins en matière de formation et de perfectionnement en s'appuyant sur les compétences;
- établir des cibles de recrutement et concevoir des initiatives de maintien en poste, et les mettre à jour au moins une fois par année.

Rapports trimestriels sur l'équité en matière d'emploi
Tableaux de bord sur la gestion des employés d'EDSC
Foire aux questions

Pour obtenir de plus amples renseignements concernant les rapports statistiques sur l'ÉE dans les tableaux de bord sur la gestion des employés, veuillez communiquer avec NC-HRP-PRH-GD.