



PRINCIPES DIRECTEURS FONDAMENTAUX RELATIFS À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, À LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES ET AUX ACTIVITÉS DE DOTATION

Voici quelques conseils qui vous aideront, en tant que gestionnaire, à vous assurer que les stratégies et les plans d'action relatifs aux ressources humaines de votre organisation tiennent compte des principaux éléments touchant l'équité en matière d'emploi (ÉE), tels la représentation des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.

Vous devez vous rappeler, et ce sur une base permanente, de :

- promouvoir la diversité en milieu de travail afin de créer et de maintenir un effectif inclusif représentatif des clients que nous soutenons et que nous servons, de réaliser des progrès dans une culture organisationnelle qui valorise la diversité et qui offre des possibilités d'emploi et de carrière justes et équitables.
- intégrer les facteurs relatifs à l'équité en matière d'emploi dans les plans des ressources humaines afin d'atteindre et de maintenir un effectif représentatif qui reflètent avec précision la disponibilité des membres de groupes désignés sur le marché du travail (disponibilité de la main-d'œuvre), et d'établir une meilleure répartition de ces membres au sein de diverses catégories et groupes professionnels à EDSC :
 - Fixer des objectifs en matière de recrutement et les mettre à jour au moins une fois par année lorsqu'une sous-représentation des groupes désignés a été repérée dans une direction générale ou une région.
 - Les cibles de l'équité en matière d'emploi peuvent être un des critères mentionnés dans les énoncés des critères de mérite (en tant que besoin organisationnel) et peuvent devenir déterminants au cours du processus de sélection.
- promouvoir l'auto-identification :
 - Peu importe si les employés font partie d'un groupe désigné ou non, notre effectif diversifié les intègre. Il faut s'assurer que chaque employé remplisse le questionnaire d'auto-identification démographique afin :
 - d'avoir un profil de notre effectif et de sa représentativité dans de la main-d'œuvre canadienne;
 - de déceler les obstacles qui restreignent l'accès des membres des groupes désignés aux possibilités d'emplois qui devraient être offertes à tous les employés;
 - de déterminer les domaines où il serait probablement plus efficace de modifier les politiques, les pratiques et les systèmes pour atteindre les objectifs liés à l'impartialité et à l'équité en matière d'emploi.

Références

- [Gestion de la diversité et de l'équité en matière d'emploi – Information à l'intention des gestionnaires](#)
- [Liste de contrôle de considérations en matière d'équité en emploi](#)
- [Lignes directrices de EDSC sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail – une responsabilité partagée](#)

Pour de plus amples renseignements concernant l'équité en matière d'emploi, consultez la [Trousse à outils pour gestionnaire](#) sur le [site intranet de la diversité et l'équité en matière d'emploi](#).

