

Emploi et Développement social Canada

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

2010-2013

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
<u>INTRODUCTION</u>	3
OBLIGATIONS AUX TERMES DE LA <i>LOI</i>	5
<u>OBJECTIFS</u>	6
<u>APPROCHE MINISTÉRIELLE SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</u>	7
<u>RÔLES ET RESPONSABILITÉS</u>	8
<u>DESCRIPTION DU PLAN D'ACTION SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</u>	9
<u>A. DÉCLARATION VOLONTAIRE</u>	9
<u>B. POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES</u>	9
<u>C. MESURES D'ADAPTATION</u>	10
<u>D. IDENTIFICATION DES ÉCARTS — RÉSUMÉ DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS EN DATE DU 2 OCTOBRE 2009</u>	10
<u>E. OBJECTIFS DE RECRUTEMENT À COURT TERME ET DE MAINTIEN EN FONCTION À LONG TERME</u>	11
<u>RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE L'EFFECTIF – OBJECTIFS À COURT TERME ET À LONG TERME</u>	14
<u>F. EXAMEN ET ÉVALUATION DES PROGRÈS</u>	15
<u>G. CONSULTATION ET COLLABORATION</u>	15
<u>H. STRATÉGIE DE COMMUNICATION</u>	15

Annexe – PLAN D'ACTION SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI – GABARIT DES ACTIVITÉS

INTRODUCTION

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (EDSC) s'engage à créer un milieu de travail inclusif qui reflète la diversité du Canada. Bien que le ministère ait fait des progrès notables au fil des ans en vue de combler les écarts sur le plan de la représentation de tous les groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi (EE) (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles), il doit continuer à combler les écarts et à éliminer les obstacles systémiques à l'emploi pour les membres de groupes désignés. En reconnaissant les qualités et les habiletés uniques qu'apporte une main-d'œuvre diversifiée, nous adopterons une culture organisationnelle axée sur l'inclusion, où l'on considère que la diversité est vitale à la réalisation de nos objectifs d'affaires et à l'élimination de tous les écarts et de tous les obstacles à l'emploi. La diversité culturelle du Canada constitue pour la fonction publique une vaste réserve d'individus hautement qualifiés, dont les perspectives, talents et compétences sont variés, et parmi lesquels les employeurs peuvent choisir. En donnant aux membres de tous les groupes désignés visés par l'EE l'occasion de s'intégrer, nous tirerons parti de cette richesse que peut offrir une société à la culture diversifiée.

La [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(la Loi\)](#) exige que les employeurs assurent 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. La *Loi* exige que les agences et ministères fédéraux mette en place des initiatives qui contribuent à éliminer les écarts sur le plan de la représentation des quatre groupes désignés visés par l'EE (consulter l'annexe). Les données d'EE utilisées dans l'analyse de l'effectif ministériel et servant à définir les écarts s'appuient sur le recensement de 2006. Dans le cas des personnes handicapées, les renseignements sur la disponibilité au sein de la population active sont tirés de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006, également effectuée par Statistique Canada suite au recensement.

La disponibilité au sein de la population active se définit comme la répartition des membres des groupes désignés visés par l'EE en proportion de l'ensemble de la population active du Canada. Dans le cas de la fonction publique fédérale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur le nombre de citoyens canadiens occupant des postes dans la population active qui correspondent à des postes au sein de la fonction publique fédérale, que ce soit pour l'ensemble du Canada ou par région. Tous les ministères et les agences du gouvernement fédéral attribuent des codes de la Classification nationale des professions (CNP) aux postes existant dans leur organisation, tout en servant à calculer la disponibilité dans l'effectif d'un ministère. La disponibilité au sein de la population active pour un ministère est calculée en fonction du nombre de postes ayant un code CNP, du nombre de postes pour chaque code CNP et de la répartition géographique de l'effectif du ministère.

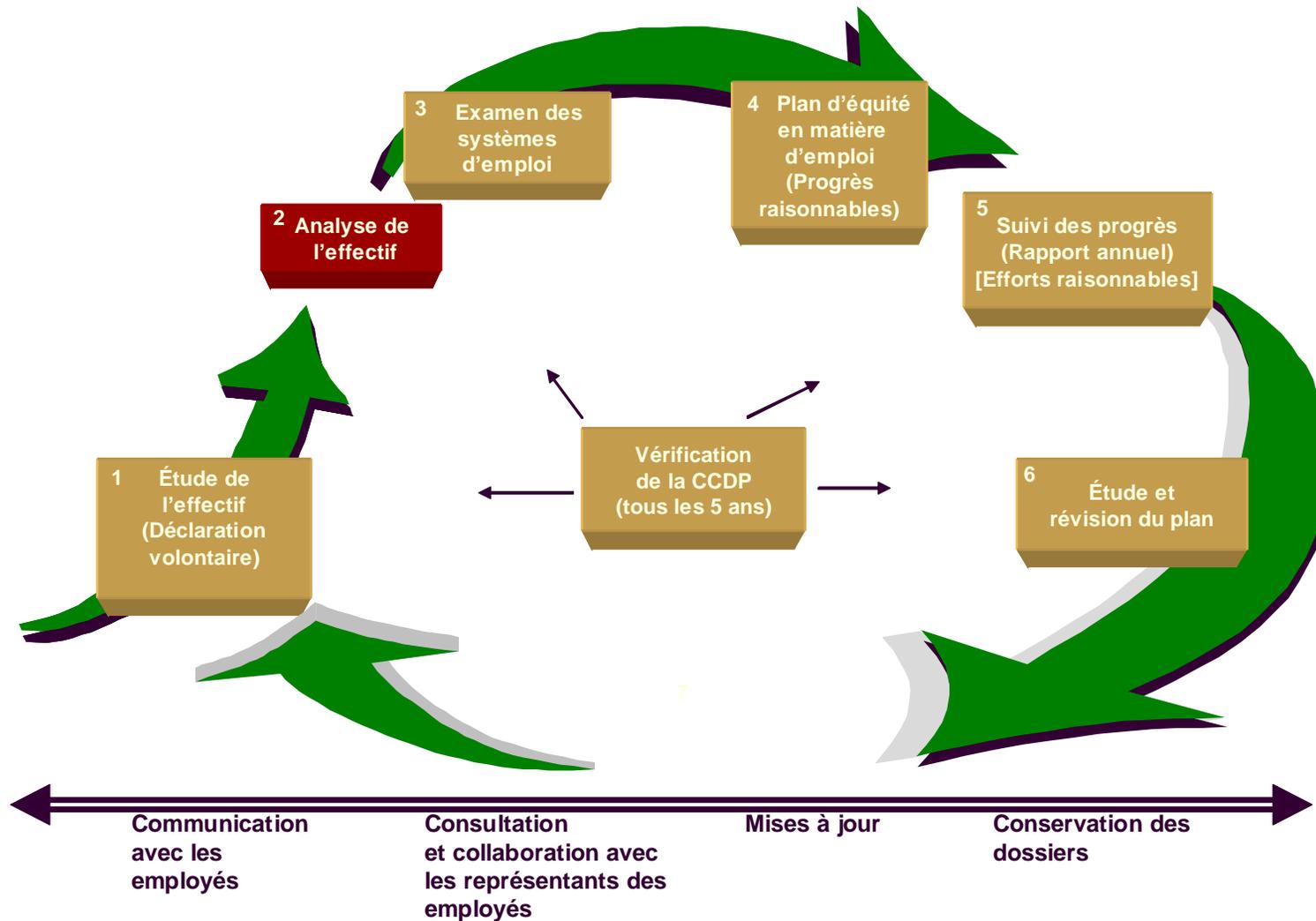
À l'automne 2009, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a réalisé une vérification du programme d'EE d'EDSC. Le rapport final a été envoyé au sous-ministre en février 2010. Le rapport de vérification de la conformité de la CCDP sur l'EE évalue la conformité d'EDSC à neuf exigences législatives. Voici une brève description de l'évaluation de la CCDP en fonction de chacune de ces exigences :

- 1) Collecte de renseignements sur l'effectif : Le taux de réponse au sondage d'auto-identification d'EDSC en mai 2009 était d'environ 73 %. Si le ministère arrivait à augmenter ce taux, certains écarts dans la représentation de groupes désignés seraient probablement atténués ou éliminés.
- 2) Analyse de l'effectif : Le ministère doit réviser son analyse de l'effectif à mesure que de nouvelles données de recensement deviennent disponibles, afin de s'assurer que les objectifs quantitatifs que contient le Plan d'EE s'appuient sur des estimations à jour de la disponibilité des membres de groupes désignés.

- 3) Étude des systèmes, des politiques et des pratiques d'emploi : Le rapport de vérification confirme que l'Étude des systèmes d'emploi (ESE) effectuée entre juin et septembre 2009 (pour EDSC) a révélé les causes principales de la sous-représentation de membres des groupes désignés au sein de l'effectif.
- 4) Plan d'EE : EDSC n'a plus de plan sur la diversité et l'EE depuis 2004 parce que le ministère fait l'objet de restructurations depuis décembre 2003. L'équité en matière d'emploi a donc été pleinement intégrée au processus de planification des activités et des RH. Cependant, le ministère s'est engagé à élaborer un plan national sur trois ans fondé sur les résultats de la récente analyse de l'effectif et de l'ESE. Il a également accepté de définir des objectifs quantitatifs à court terme pour l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle (et chaque groupe professionnel) où leur représentation est insuffisante.
- 5) Mise en œuvre et suivi du plan d'EE : Le rapport de vérification compare les objectifs d'embauche à court terme qui avaient été établis lors de la dernière vérification dont EDSC avait fait l'objet, en 2001, avec la représentation en mai 2009. Plusieurs écarts ont été comblés, mais il en reste de nombreux.
- 6) Revue et révision périodiques du plan d'EE : EDSC s'est engagé à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le plan d'EE sera réévalué et révisé annuellement.
- 7) Information sur l'EE : Le rapport de vérification souligne les mesures prises par EDSC pour répondre à cette obligation législative. Des nouvelles et des renseignements sur l'EE sont régulièrement communiqués aux employés, grâce aux bulletins électroniques ministériels, aux messages du champion de la diversité à tout le personnel, au site intranet sur la diversité et l'EE, etc.
- 8) Consultation et collaboration : Le rapport de vérification mentionne les gestes posés par EDSC afin d'assurer des consultations constructives avec les agents négociateurs, tout en notant une consultation insuffisante lors de la récente ESE.
- 9) Tenue de dossiers d'EE : EDSC applique un système et une procédure de tenue de dossiers d'EE sur les thèmes précisés dans le règlement, et a rempli cette obligation conformément aux exigences législatives.

Ces exigences législatives sont illustrées dans le diagramme suivant :

Obligations aux termes de la *Loi*



OBJECTIFS :

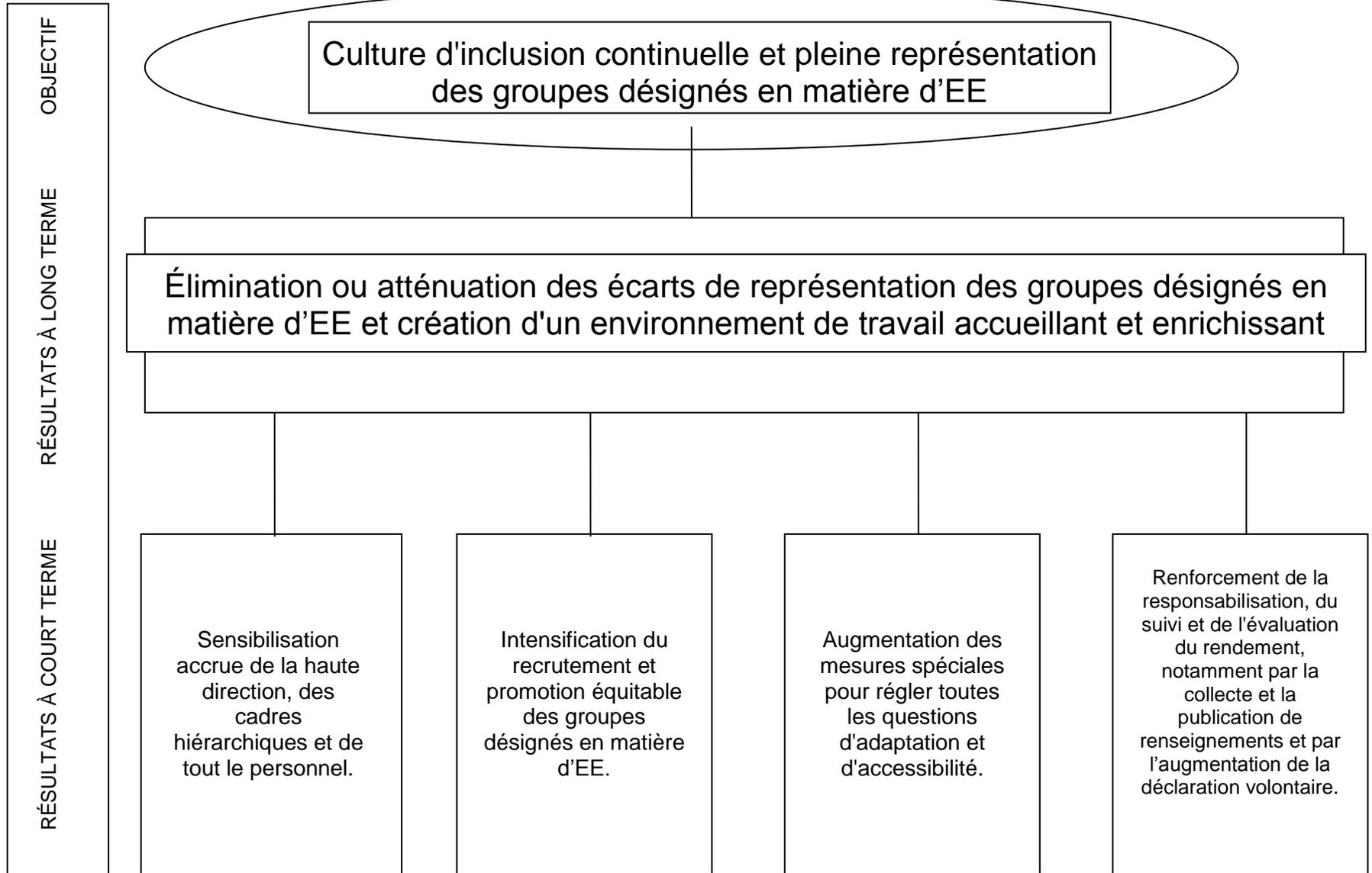
L'objectif du Plan d'action sur la diversité et l'équité en matière d'emploi 2010-2013 (PADEE) est axé sur le changement de notre culture organisationnelle afin de continuer à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif, de décrire les activités visant à corriger les écarts sur le plan de la représentation qui ont été décelés dans l'analyse de l'effectif, ainsi que de mettre en œuvre des mesures pour supprimer tout obstacle à l'emploi reconnu dans l'ESE. Ce plan d'action porte également sur d'autres aspects des exigences de la *Loi*, comme la déclaration volontaire de l'effectif, le suivi et l'obligation de rendre des comptes, la consultation et la communication.

Chaque année, le PADEE sera suivi et évalué en fonction des indicateurs de rendement qui y sont décrits afin de déterminer si la situation s'améliore et si de nouvelles mesures sont nécessaires pour remplir nos obligations et atteindre nos objectifs. Les indicateurs de rendement du plan tiennent également compte des éléments clés de la composante du Cadre de responsabilisation de gestion (CCRGP) liée aux personnes, qui sont indispensables à l'évaluation du Cadre de responsabilisation d'EDSC, en plus de jouer un rôle déterminant dans le soutien aux mesures de renouvellement du ministère. Par ailleurs, la CCDP fera chaque année le suivi des progrès réalisés par le ministère.

Ce plan d'action contient non seulement des objectifs quantitatifs de recrutement à court terme pour les catégories professionnelles où les groupes désignés sont sous-représentés, mais établira également des cibles pour les groupes professionnels où les employés de groupes désignés sont sous-représentés. En date du 2 avril 2009, le ministère comptait 24 411 employés pour les fins de l'analyse de l'effectif en matière d'EE. La plupart des employés du ministère (77 %) font partie de la catégorie Administration et service extérieur, plus précisément dans les groupes professionnels PM (13120), AS (2 357) et CS (2 159). Les employés sont également concentrés dans le groupe professionnel CR (3469) de la catégorie Soutien administratif, ainsi que dans le groupe EC (1353) de la catégorie Scientifique et professionnelle. Ces cinq groupes professionnels constituent 92 % de l'effectif de la population totale ministérielle pour les fins de l'analyse de l'effectif en matière d'EE.

La population pour les fins de l'analyse de l'effectif en matière d'EE fait référence à tous les employés nommés pour une période indéterminée, aux employés embauchés pour une période déterminée supérieure à trois mois, aux employés saisonniers et aux employés à temps partiel. Il ne fait pas référence aux employés en congé sans solde, aux employés embauchés pour une période déterminée de moins de trois mois, aux étudiants, aux employés occasionnels et exempte le personnel du cabinet du ministre ou les personnes nommées par le gouverneur en conseil.

APPROCHE MINISTÉRIELLE SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI



RÔLES ET RESPONSABILITÉS :

EDSC reconnaît l'importance de la diversité et s'engage à atteindre l'égalité en créant un milieu de travail inclusif, sain, sans préjugé et sans obstacle. Le sous-ministre est le premier responsable de la mise en œuvre du PADEE, avec l'appui du Comité de la haute direction. Cependant, le succès de la mise en œuvre de ce plan d'action repose sur l'ensemble de l'organisation. La direction joue un rôle déterminant en accordant à la diversité l'attention qui lui revient et en obtenant l'engagement des employés.

Le **sous-ministre** doit faire preuve de leadership et de volonté en s'assurant que chaque niveau hiérarchique est tenu responsable de l'instauration d'un environnement de travail sans préjugé et sans obstacle, et que la mise en œuvre du PADEE ministériel est une réussite.

Le **champion et le co-champion de la diversité** encourageront la diversité et l'inclusivité au sein d'EDSC en assurant une communication régulière avec les employés, en participant aux événements spéciaux célébrant la diversité, en présidant des comités consultatifs, et en collaborant étroitement avec leurs collègues afin de promouvoir l'inclusivité au sein d'EDSC.

Les **sous-ministres adjoints/cadres dirigeants, gestion des services et les directeurs généraux** s'assureront que leurs directions, leurs régions et leurs divisions adoptent le PADEE en agissant comme chefs de file et en privilégiant un effectif diversifié, en contribuant aux objectifs de l'organisation sur le plan de l'EE et en adaptant leur planification des ressources humaines en vue de refléter le contenu du PADEE.

La **Direction générale des services des ressources humaines (DGSRH)** — L'équipe de la diversité et des langues officielles de la DGSRH est responsable de surveiller les résultats, de donner des séances d'information, de communiquer des renseignements et de transmettre les pratiques exemplaires. Les planificateurs et les conseillers en RH sont responsables de guider et de conseiller les gestionnaires dans la planification et l'embauche.

La participation des **gestionnaires** est nécessaire à l'application de mesures qui permettront de réduire les écarts et de garantir un milieu de travail sans préjugé ni barrière.

Les **employés** doivent passer aux actes en participant à la concrétisation du PADEE et aux efforts visant à améliorer l'effectif du ministère pour en faire un milieu de travail réellement inclusif, représentatif et respectueux. Bien que les changements proposés s'adressent à des groupes et à des secteurs précis, chaque employé est responsable d'assurer la réalisation des objectifs fixés.

Les **agents négociateurs** seront invités à donner leur avis sur l'assistance qu'ils pourraient apporter afin de faciliter la mise en œuvre de la diversité et de l'EE au sein de l'effectif du Ministère et à communiquer avec leurs membres sur des questions liées à l'EE. Ils participeront également à l'élaboration, la réalisation et la révision du PADEE.

DESCRIPTION DU PLAN D'ACTION SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le modèle du plan d'action est constitué d'un certain nombre d'enjeux et de recommandations résultant de l'analyse de l'effectif, de l'ESE et du rapport de vérification, ainsi que de mesures additionnelles qui doivent être instaurées afin de nous assurer que le ministère demeure un milieu de travail inclusif, équitable, sain et habilitant. Ces enjeux sont regroupés selon les quatre aspects suivants : déclaration volontaire, politiques et pratiques positives, mesures d'adaptation, ainsi que recrutement et maintien en fonction. Le plan attribue aussi à chaque activité des échéances, des responsabilités et des obligations de reddition de comptes claires, accompagnées d'indicateurs de rendement permettant de vérifier que les recommandations sont mises en œuvre et respectées. Le plan sera révisé chaque année et mis à jour ou modifié selon les besoins.

DÉCLARATION VOLONTAIRE

La déclaration volontaire a été reconnue comme un enjeu car toutes les données ministérielles sur l'EE s'appuient sur ce principe. Afin de garantir l'exactitude des données sur l'EE, la CCDP recommande qu'au moins 80 % des employés aient répondu au questionnaire sur la déclaration volontaire que l'on trouve dans le Bureau sans papier, sous Sondage démographique. Dans le but d'augmenter la participation au sondage, un changement de format a été demandé portant sur l'ajout d'une introduction au questionnaire comprenant une signature obligatoire, tout en conservant le caractère volontaire des réponses aux questions d'auto-identification comme l'exige la législation. En attendant que ce changement soit effectué, une stratégie et un plan de communication ont été mis en place pour décrire certaines mesures axées sur l'augmentation du taux de réponse au sondage, surtout dans de nombreuses divisions de la région de la capitale nationale (RCN), où le taux est largement inférieur au seuil de 80 % recommandé.

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

L'ESE confirme qu'il n'y a aucun racisme ni discrimination flagrante de la part des gestionnaires, des superviseurs ou des employés envers leurs collègues de minorités visibles, autochtones, ou handicapés. Cependant, l'ESE relève que de temps à autre, la culture du ministère montre une certaine insensibilité à l'égard de ces groupes désignés. Cette section traite du maintien d'une culture de la diversité et de l'inclusion, du leadership et de la responsabilisation, ainsi que de l'enjeu lié au harcèlement soulevé dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF).

Parmi les éléments requis pour instaurer une culture d'inclusion se trouvent les suivants : leadership, responsabilisation, communication, apprentissage, développement et innovation. Ces éléments sont pris en considération dans le cadre de diverses mesures décrites dans le PADEE (annexe). Il peut s'agir, par exemple, de sondages pour mesurer l'amélioration de la culture organisationnelle ou de formation obligatoire à l'intention des gestionnaires, des conseillers en RH et des employés pour mieux les sensibiliser. Cela comprend des mesures et des activités touchant les membres des groupes désignés, en fonction des obligations législatives liées à la *Loi*, comme une adaptation raisonnable de l'emploi, le suivi et la responsabilisation, la consultation, les stratégies de communication, etc.

MESURES D'ADAPTATION

L'utilisation de regroupements de coûts à gestion centralisée ne tenant pas compte du financement additionnel de demandes de mesures d'adaptation exceptionnelles, ainsi que certaines politiques liées aux technologies de l'information qui sont restrictives et qui excluent l'imputabilité, les responsabilités et les rôles liés à l'EE, constituent des obstacles systémiques à l'emploi.

IDENTIFICATION DES ÉCARTS — RÉSUMÉ DES GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS EN DATE DU 2 OCTOBRE 2009*

Catégorie professionnelle	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Direction	Aucun écart	EX -3	Aucun écart	EX -7
Scientifique et professionnelle	MD -3 EC -17	EC -13	EC -10	MD -4 EN -3
Administration et service extérieur	Aucun écart	PE -2	Aucun écart	PM -27 AS -21 FI -2 CS -143 PG -4 OM -3
Technique	GT -3	Aucun écart	Aucun écart	GT -2
Soutien administratif	CR -71	Aucun écart	Aucun écart	CR -16
Opérationnel	GS -2	Aucun écart	Aucun écart	Aucun écart

* D'après le recensement de 2006

Remarque :

1. Les zones **en gris** reflètent une sous-représentation dans la catégorie, qui exige un effort ciblé afin de combler les écarts.
2. Les autres zones reflètent une sous-représentation non pas dans une catégorie, mais dans un groupe professionnel.

OBJECTIFS DE RECRUTEMENT À COURT TERME ET DE MAINTIEN EN FONCTION À LONG TERME

Cette section énumère les objectifs, les mesures et les stratégies visant à combler les écarts et à progresser vers une pleine représentation de chaque groupe désigné.

1.1 Objectifs à court terme de recrutement et de maintien en fonction (un à trois ans)

Les objectifs de recrutement d'Autochtones et de minorités visibles pour la Catégorie de la direction sera fixé à 1,5 fois la disponibilité actuelle. Un recrutement ciblé est recommandé afin d'atteindre ces objectifs. Dans le cas du recrutement des femmes et des personnes handicapées dans la catégorie de la Direction, où il n'y a aucun écart général en ce moment, le recrutement sera axé sur les régions et les directions où ces groupes désignés sont actuellement sous-représentés. L'accent sera également mis sur le maintien en fonction des membres de tous les groupes désignés dans la catégorie de la Direction.

Comme le recommande la CCDP, les objectifs de recrutement des minorités visibles seront établis afin d'augmenter leur représentation de 20 % en trois ans dans la catégorie Administration et service extérieur, dans les groupes professionnels où il y a sous-représentation. Dans la catégorie Scientifique et professionnelle, l'objectif sera d'atteindre au moins le taux de disponibilité au sein de la population active pour les groupes MD et EN.

Sur le plan du recrutement d'étudiants, les objectifs constituent l'agrégat de la disponibilité globale de chaque groupe désigné au sein d'EDSC.

De plus, le présent plan comprend des objectifs pour chaque secteur où il y a sous-représentation selon le rapport d'analyse de l'effectif, de même que les secteurs abordés dans le rapport de l'ESE. Les objectifs de recrutement à court terme tiennent compte des facteurs suivants :

- représentation externe de chaque groupe désigné (disponibilité de personnes qualifiées)
- degré de sous-représentation de chaque groupe désigné
- répercussions de chacun des objectifs de recrutement sur les personnes qui ne sont pas membres de groupes désignés (en particulier les objectifs concernant les femmes)
- modifications prévues à la taille de l'effectif
- roulement prévu

En ce qui a trait aux deux derniers facteurs, il est difficile d'établir des estimations précises. Cependant, puisque les objectifs majeurs sont fixés sous la forme de pourcentages, ces facteurs sont automatiquement pris en compte. Il est prévu que la plupart des occasions de recrutement résulteront de l'attrition. Les objectifs de recrutement s'appliquent à toute activité de recrutement à l'extérieur d'EDSC, que ce soit dans la fonction publique ou à l'extérieur.

Il est à noter qu'un objectif ou une cible de recrutement signifie qu'à l'intérieur de la période précisée, X % de tous recrutements à l'extérieur d'EDSC doivent viser des membres du groupe désigné concerné.

1.2 Objectifs quantitatifs par groupe désigné

1.2.1 Minorités visibles

Les minorités visibles constituent le seul groupe désigné qui est sous-représenté en général au sein d'EDSC.

- *La Catégorie de la direction* : EDSC emploie vingt-six cadres faisant partie des minorités visibles et doit en embaucher treize de plus pour atteindre le taux de représentation cible recommandé de 12 %. EDSC tentera de combler cet écart sur une période de trois ans en recrutant quatre à cinq cadres qui font partie des minorités visibles par année.
- *La Catégorie Scientifique et professionnelle* : Les minorités visibles sont nettement sous-représentées dans deux groupes de cette catégorie. Il y a un écart de quatre personnes dans le groupe MD et trois dans le groupe EN. Il faut donc axer les efforts de recrutement et de maintien en fonction sur ces groupes au cours des trois années à venir afin d'éliminer ces écarts.
- *La Catégorie Administration et service extérieur* : Dans cette catégorie professionnelle, EDSC emploie 11% de minorités visibles, un taux inférieur de 1% à la disponibilité au sein de la population active (12 %). Il y a donc un écart de -182 employés des minorités visibles. Afin de combler cet écart au cours des trois prochaines années, un objectif de recrutement de 20 % (1 sur 5) par année sera fixé. Quatre groupes professionnels présentant une nette sous-représentation nécessitent des mesures de recrutement et de maintien en fonction à court terme. Il s'agit des groupes Informatique (CS, écart de -143), Services administratifs (AS, écart de -21 employés), PG (écart de -4 employés) et OM (écart de -3 employés). Des écarts moins prononcés existent également dans le groupe Administration de programmes (PM, écart de -27 employés) et dans le groupe FI (écart de -2 employés), qui doivent faire l'objet de mesures dans les cinq années à venir.
- *La Catégorie Soutien administratif* : Les minorités visibles sont sous-représentées dans le groupe CR, qui compte pour 97 % de cette catégorie. Il y a un écart actuellement de -15 employés dans le groupe CR, qui fera l'objet d'efforts de recrutement au cours des cinq années à venir.

1.2.2 Femmes

De façon générale, les femmes sont bien représentées au sein d'EDSC. Cependant, certains secteurs méritent une attention particulière.

- *La Catégorie de la direction* : Dans cette catégorie, la représentation des femmes est la même que leur disponibilité au sein de la population active, mais le taux de départ des employées est supérieur à la normale. Pour cette raison, l'accent doit être mis sur les mesures de recrutement et de maintien en fonction au cours des trois prochaines années pour maintenir le statu quo.
- *La Catégorie Scientifique et professionnelle* : Des gestes doivent être posés à court terme dans le groupe MD, où il y a un écart de -3 employées. Un écart moins prononcé dans le groupe Économie (EC, écart de -17 employées) doit être corrigé dans les cinq prochaines années grâce à des mesures de recrutement et de maintien en poste. Un objectif de recrutement de 20 % (1 sur 5) par année doit être fixé pour combler les écarts dans ces deux groupes.

- *Les Catégories Technique et Opérationnelle* : Bien que les femmes soient représentées dans la catégorie Technique dans des proportions supérieures à leur disponibilité au sein de la population active, il y a un écart de -3 employées dans le groupe GT. Des mesures de recrutement et de maintien en poste doivent donc être appliquées au cours des trois prochaines années pour éliminer cet écart. Un écart plus prononcé dans le groupe GS (écart de -2 employées) de la catégorie Opérationnelle doit être corrigé dans les trois prochaines années grâce à des initiatives de recrutement et de maintien en poste.
- *La Catégorie Services administratifs* : La représentation des femmes est légèrement inférieure aux attentes dans le groupe CR. Il s'agit d'un écart mineur que les directions et régions où il y a sous-représentation combleront directement à long terme.

1.2.3 Autochtones

De façon générale, les Autochtones sont bien représentés au sein d'EDSC. Cependant, certains secteurs méritent une attention particulière.

- *La Catégorie de la direction* : Les employés autochtones du groupe EX représentent 3,6 % de l'ensemble du groupe, comparativement à leur disponibilité au sein de la population active qui s'élève à 4,4 %. Il sera nécessaire de recruter trois ou quatre cadres Autochtones chaque année pendant les trois prochaines années, afin d'atteindre la cible de 1,5 % plus élevé que la disponibilité actuelle ou 5,9 %.
- *La Catégorie Scientifique et professionnelle* : Les employés autochtones représentent 2,9 % de cette catégorie, un taux inférieur à leur disponibilité au sein de la population active qui s'élève à 3,3 %. La sous-représentation est concentrée dans le groupe Économistes (EC, écart de -8 employés), où il faudra doter trois ou quatre postes en embauchant des Autochtones chaque année pendant les trois prochaines années afin de combler cet écart. Les Autochtones sont nettement sous-représentés dans le groupe PE (écart de -2 employés), un manque qui doit être comblé à court terme.

1.2.4 Personnes handicapées

- Il a été établi que les personnes handicapées sont bien représentées dans toutes les catégories professionnelles d'EDSC.

1.3 Objectifs de représentation à long terme

- EDSC s'est engagé à atteindre une pleine représentation et une répartition équitable de tous les groupes désignés à l'intérieur d'une période de cinq ans. Tous les efforts seront déployés pour y arriver avant l'échéance.
- Des facteurs tels que les changements démographiques seront pris en considération dans l'établissement de ces objectifs à long terme. En outre, tous les moyens seront mis en œuvre pour créer un environnement de travail inclusif, maintenir la responsabilisation et l'engagement de la direction, ainsi qu'assurer un suivi annuel (au minimum) afin que les activités découlant du PADEE soient pertinentes et que notre milieu de travail soit propice à l'équité en matière d'emploi.

RÉSUMÉ DE L'ANALYSE DE L'EFFECTIF – OBJECTIFS À COURT TERME (1 à 3 ans) ET À LONG TERME (1 à 5 ans)

Catégorie professionnelle	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Direction	Long terme : Représentation et maintien en fonction dans le groupe EX.	Court terme : Représentation, recrutement et maintien en fonction dans le groupe EX.	Long terme : Recrutement et maintien en fonction dans le groupe EX.	Court terme : Représentation, recrutement et maintien en fonction dans le groupe EX.
Scientifique et professionnelle	Court terme : Représentation et recrutement dans le groupe MD. Long terme : Représentation et recrutement dans le groupe EC.	Long terme : Représentation et recrutement dans le groupe EC.		Court terme : Représentation et recrutement dans les groupes MD et EN.
Administration et service extérieur		Court terme : Représentation et recrutement dans le groupe PE.		Court terme : Représentation et recrutement dans les groupes CS, OM et PG. Long terme : Recrutement et maintien en fonction dans le groupes AS, FI et PM.
Technique et Opérationnelle	Court terme : Représentation et recrutement dans les groupes GT et GS.			Court terme : Représentation et recrutement dans le groupe GT.
Soutien administratif	Long terme : Représentation et recrutement dans le groupe CR.			Long terme : Représentation et recrutement dans le groupe CR.

EXAMEN ET ÉVALUATION DES PROGRÈS

Le plan d'action ci-joint contient des mesures qui doivent être réalisées au cours des trois prochaines années.

- ⇒ *Les données de l'analyse de l'effectif seront passées en revue périodiquement et les objectifs de recrutement seront ajustés au besoin, en fonction des tendances décelées.*
- ⇒ *Le PADEE sera dynamique et fera l'objet d'un suivi annuel afin de refléter les modifications à la situation.*
- ⇒ *Compte tenu des résultats du suivi et des tendances émergentes, des mesures volontaires additionnelles pourraient être ajoutées ultérieurement, afin de s'assurer de l'engagement de ESDC à éliminer tous les obstacles à l'emploi qui ont été identifiés ainsi que de la pleine représentation et du maintien en fonction de tous les groupes désignés.*

Une fois que l'évaluation annuelle est terminée, un rapport sur les résultats sera présenté au Comité de consultation patronale-syndicale des ressources humaines (CCPSRH) ainsi qu'au Comité de la gestion ministérielle (CGM) et fera l'objet de discussions. Il sera intégré dans un rapport qui sera transmis aux employés et placé sur le site Web sur la diversité et l'EE.

CONSULTATION ET COLLABORATION

La *Loi* exige que les employeurs consultent les employés et les représentants syndicaux sur l'élaboration, la mise en place et la révision du PADEE, ainsi que sur l'aide que ceux-ci pourraient offrir quant à la promotion et à la réalisation de l'EE dans l'organisation. Cet objectif est réalisé en ajoutant comme point permanent à l'ordre du jour des réunions du CCPSRH l'EE et la diversité. De plus, le ministère recommande la création de comités consultatifs régionaux sur la diversité.

STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Une stratégie de communication détaillée entourant le PADEE sera créée afin de former, d'éduquer et de sensibiliser les gestionnaires et les employés au sujet des activités du plan et de leurs rôles et responsabilités quant à sa mise en œuvre.

LISTE DES ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LE PLAN D'ACTION

CFP	Commission de la fonction publique
DDLO	Division de la diversité et des langues officielles
DGIIT	Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie
DSGD	Division de services au groupe de la direction
DGSRH	Direction générale des services de ressources humaines
EE	Équité en matière d'emploi
EFPC	École de la fonction publique du Canada
EGR	Entente de gestion du rendement (pour les cadres)
GAC	Gestion axée sur les compétences
PDEE	Programmes sur la diversité et l'équité en matière d'emploi
PSSMRH	Planification et stratégies des services ministériels des ressources humaines
RH	Ressources humaines
SAFF	Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SMRH	Services ministériels des ressources humaines
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique

Annexe

**Tableau des activités
Plan d'action sur la diversité et
l'EE 2010-2013**

DÉCLARATION VOLONTAIRE

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat

Productif – Un effectif dévoué qui s’appuie sur sa taille ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s’acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l’éthique en vigueur dans la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d’avancement des activités de l’an 3
Faible taux de réponse au sondage démographique (déclaration volontaire).	Élever le taux de réponse à au moins 80 %.	Revoir la stratégie en matière de déclaration volontaire et le Plan de communication pour veiller à faire passer le bon message et à encourager la déclaration volontaire.	Augmentation du nombre d’employés qui ont rempli le formulaire.	Division de la diversité et des langues officielles (DDLO) Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants (DGAPRI)	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
	Le groupe de direction, qui affiche dans l’ensemble un faible taux de réponse (69,1 %), doit faire preuve de leadership en répondant au sondage.	S’assurer que toutes les lettres d’offre rédigées pour le groupe de direction contiennent un paragraphe sur la déclaration volontaire.	Les lettres d’offre ont été modifiées afin d’y inclure un paragraphe sur la déclaration volontaire.	Services auprès des cadres	2010-2011 – complété
	Mobiliser les représentants des syndicats et les gestionnaires pour promouvoir la déclaration volontaire.	Les représentants des syndicats incitent à répondre au sondage démographique.	Augmentation du taux de réponse du groupe de la direction.	Cadres supérieurs	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Les gestionnaires effectuent un suivi auprès des nouveaux employés pour leur expliquer les avantages de la diversité et l’importance de répondre au sondage.	Augmentation du taux de réponse global au sondage.	Représentants des syndicats Direction	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Des messages clés, des questions et réponses et des notes d’allocutions sont disponibles sur le site intranet de la diversité et de l’EE pour aider les gestionnaires et les représentants syndicaux.	DDLO	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété	

DÉCLARATION VOLONTAIRE

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat

Productif – Un effectif dévoué qui s’appuie sur sa taille ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s’acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l’éthique en vigueur dans la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d’avancement des activités de l’an 3
		Les gestionnaires encouragent tous les employés à remplir le sondage pendant les réunions de tout le personnel et au cours des discussions sur l’entente de rendement et d’apprentissage.			2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
	Renforcer les messages au sujet des avantages découlant du fait que tous les employés répondent au sondage démographique du Bureau sans papier.	Apporter les modifications nécessaires à l’information affichée sur le site intranet de la diversité et de l’EE ainsi qu’au sondage démographique dans l’application Bureau sans papier.	Augmentation du taux de réponse global au sondage.	DDLO Direction du dirigeant principal de l’information (DDPI) (DGIIT)	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété
	Veiller à ce que tous les nouveaux employés du Ministère soient encouragés à répondre au sondage démographique.	Mettre à jour le message dans les lettres d’offre envoyées à tous les nouveaux employés du Ministère.	Augmentation du taux de réponse global au sondage.	Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels Directeurs régionaux des RH DDLO	2010-2011 – complété
		Effectuer un suivi auprès des employés, une fois qu’ils ont accès au Bureau sans papier.		DDLO	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété
		Revoir le message transmis aux nouveaux employés au cours des séances d’orientation et dans la trousse d’orientation.		DDLO Collège Service Canada	2010-2011 – complété

DÉCLARATION VOLONTAIRE

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat

Productif – Un effectif dévoué qui s’appuie sur sa taille ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s’acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l’éthique en vigueur dans la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d’avancement des activités de l’an 3
	Modifier le format du formulaire de déclaration volontaire de façon à ce qu’il contienne une partie A – obligatoire à compléter et une partie B – déclaration volontaire facultative (au besoin).	Un dossier d’analyse a été préparé et présenté à l’équipe responsable de la transformation des RH en 2009, lui demandant d’apporter les changements nécessaires au sondage démographique (déclaration volontaire) dans le Bureau sans papier.	Tous les changements demandés concernant le sondage démographique ont été apportés par la DDPI.	DDLO Intégration des systèmes organisationnels des RH (DDPI) (DGIIT)	2011-2012 – complété
	Dès qu’un nouvel employé a accès au Bureau sans papier, le sondage démographique est la première option à apparaître après l’ouverture de sa première session.	Cette demande sera de nouveau présentée en 2010, de même que les autres changements au processus.	Augmentation du taux de réponse global au sondage.		2011-2012 – complété

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat : Souple – Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Développer et préserver une culture diversifiée et inclusive.	Élaborer une stratégie et des outils de communication en appui aux priorités que sont la diversité, l'inclusion et l'EE. Demander l'aide des syndicats et des Conseils fédéraux nationaux régionaux pour renseigner tous les employés concernant la signification de la diversité, de l'EE et de l'inclusion. Les conseils fédéraux n'existent plus. Chacun des trois conseils fédéraux nationaux a été remplacé par des comités de champions et de présidents.	Un plan de communications et un nouveau site intranet sur la diversité et l'EE.	Le plan de communication est mis en œuvre et le nouveau site intranet sur la diversité et l'EE est lancé.	DDLO DGAPRI Champions et co-champion de la diversité	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Séances d'information à l'intention des gestionnaires et des employés, en collaboration avec les syndicats.	Nombre de séances tenues chaque année et nombre de participants.	DDLO Consultants régionaux en diversité et EE Représentants syndicaux	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Veiller à ce que des renseignements sur la diversité, l'EE et l'inclusion soient fournis dans le programme d'orientation.	Renseignements inclus. Nombre de participants et nombre de séances d'orientation données.	Collège Service Canada Efficacité du milieu de travail et des communautés DDLO	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Demander l'assistance des groupes d'intérêt des employés et des Conseils fédéraux et des syndicats pour promouvoir l'EE par l'organisation d'événements spéciaux.	Nombre d'événements spéciaux organisés et publicisés ainsi que nombre de participants.	DDLO en partenariat avec les Conseils fédéraux syndicats, la DGAPRI ainsi que les autres programmes et directions générales concernés	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat : Souple – Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	Établir des mécanismes permettant aux employés de discuter et de régler les questions concernant la diversité et l'EE.	Identifier et recommander des cours sur la diversité et l'EE pour les gestionnaires et les employés.	Nombre d'employés et de gestionnaires qui ont complété les cours recommandés.	DDLO Collège Service Canada	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Concevoir un cours en ligne sur la diversité et le rendre obligatoire pour les gestionnaires, surtout pour ceux qui travaillent dans les directions générales et les régions où il y a d'importants écarts.	Nombre de gestionnaires qui ont suivi le cours en ligne. Toute la formation relative à la diversité doit être examinée chaque année.	DDLO Collège Service Canada	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Créer des comités consultatifs régionaux sur la diversité, tenant lieu de forums pour les employés, y compris ceux appartenant aux groupes désignés, les gestionnaires et les représentants syndicaux, afin de favoriser l'émergence d'un milieu de travail positif et inclusif.	Un comité consultatif est mis sur pied et son mandat est approuvé. Nombre de réunions tenues chaque année.	Cadres dirigeants, gestion des services Directeurs régionaux des RH Syndicats	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Ajouter un volet sur la diversité et l'inclusion dans le forum annuel des gestionnaires.	Un forum a lieu chaque année. Temps consacré à ce volet. Nombre de participants.	DDLO Réseau des gestionnaires Champion et co-champion de la diversité	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat : Souple – Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	Reconnaître le mérite des gestionnaires et des employés qui ont contribué activement à favoriser un milieu de travail équitable et inclusif.	Inclure l'EE comme catégorie des Prix d'excellence du sous-ministre. Modification de l'activité comme suit : Encourager les nominations pour la catégorie liée à l'EE et la diversité dans le cadre des Prix d'excellence dans la fonction publique et renforcer la nomination en EE pour la catégorie Gestion des personnes dans le cadre des Prix d'excellence des sous-ministres de RHDCC. Mettre en place un système informel de récompenses permettant aux gestionnaires et aux employés de mettre en nomination des collègues dont les efforts devraient être reconnus.	Nombre d'employés dont la contribution à favoriser un milieu de travail équitable et inclusif a été reconnu. Nombre de mises en candidature pour cette catégorie.	DDLO Efficacité du milieu de travail et des communautés Fierté et reconnaissance Cadres supérieurs Cadres supérieurs	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété 2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
Responsabilisation insuffisante à l'égard de la diversité et de l'EE dans les ententes de gestion du rendement (EGR) des cadres supérieurs.	Veiller à énoncer clairement, avec des critères et des objectifs mesurables, la responsabilité au chapitre de l'EE et de la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée dans toutes les EGR des cadres supérieurs.	Des critères de rendement seront élaborés et serviront à déterminer si les buts et les objectifs au chapitre de la diversité et de l'EE ont été atteints.	Toutes les EGR des EX comportent un volet sur l'EE, avec des indicateurs de rendement clairs et réalisables.	Services auprès des cadres – Évaluation de rendement Cadres supérieurs	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat : Souple – Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux à l'emploi de RHDCC indiquent que 69 % des employés qui ont répondu au sondage estiment avoir été harcelés par des personnes ayant autorité sur eux (54 % par des collègues) et que 80 % d'entre eux croient avoir été victimes de discrimination.	S'assurer que tous les employés et gestionnaires sont au courant des politiques du Conseil du Trésor et du Ministère concernant le harcèlement et la discrimination.	Élaborer une stratégie de communication concernant le harcèlement et la discrimination.	Une stratégie de communication est approuvée, et les employés sont avisés de son existence.	Relations de travail ministérielles Coordonnateur, Harcèlement en milieu de travail Système de gestion informelle des conflits (SGIC) national	2010-2011 – complété
		Veiller à ce que les politiques, lignes directrices et les outils soient accessibles et disponibles sur le site intranet de la Division des relations de travail.	Tous les renseignements nécessaires sont disponibles sur le site intranet.		2010-2011 – complété
		Développer le paragraphe sur les valeurs et l'éthique dans les lettres d'offre pour y inclure les notions de harcèlement et de discrimination.	Les lettres d'offre ont été révisées.	Dotation ministérielle	Étant donné que le Code des valeurs et de l'éthique ne traite pas du harcèlement dans ce contexte, il n'est pas approprié de modifier les lettres d'offre.

POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat : Souple – Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Nécessité d'offrir des séances de sensibilisation et de formation sur la prévention et la résolution des plaintes relatives au harcèlement et aux pratiques discriminatoires.	Veiller à intégrer, dans le Programme d'orientation révisé de RHDCC, des renseignements sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination.	Offrir des séances d'orientation qui englobent ces renseignements.	Nombre de séances d'orientation et nombre de participants.	Relations de travail ministérielles Coordonnateur, Harcèlement en milieu de travail Collège Service Canada SGIC national	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
	Constituer des dossiers d'information sur la prévention et l'élimination du harcèlement en collaboration avec les syndicats.	Offrir des séances de sensibilisation aux gestionnaires et aux employés (Création d'un milieu de travail respectueux).	Nombre de séances données et nombre de participants.		2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
Suivi insuffisant des plaintes liées au harcèlement et aux droits de la personne.	Veiller à ce que toutes les plaintes soient entrées dans le SGM à des fins de contrôle et de suivi afin que les membres de groupes désignés ne subissent pas un plus haut niveau de harcèlement.	Les employés de Relations de travail sont informés de l'obligation d'entrer et de saisir toutes les plaintes dans le SGM avec célérité et exactitude. Vu la confidentialité des renseignements, le SGM n'est pas utilisé pour le suivi et le contrôle des plaintes de harcèlement. Les Relations de travail ministérielles effectuent le suivi et surveillent les plaintes à l'aide d'un chiffrier Excel. L'information est protégée et les données sont sauvegardées en vertu des lois pertinentes.	Les données saisies dans le SGM correspondent au nombre de plaintes de harcèlement dans le but de déterminer si les membres des groupes désignés subissent davantage de harcèlement.	Relations de travail ministérielles Coordonnateur, Harcèlement en milieu de travail SGIC national Cadres de planification et de responsabilisation en Ressources humaines.	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

ADAPTATION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Habilitant – Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.

Sain et sécuritaire – Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
<p>Le recours à des regroupements de coûts gérés de façon centralisée (RCGFC) a créé des obstacles systémiques et entraîne une discrimination envers les employés, notamment en ce qui a trait aux besoins des personnes handicapées.</p>	<p>Les outils adaptés de technologie de l'information (TI) doivent être accessibles à des coûts supplémentaires minimaux pour l'achat et l'entretien de logiciels et de matériel; l'aménagement physique, les besoins spéciaux en matière de communication ou l'apprentissage et le perfectionnement spécialisés.</p>	<p>Rétablir le fonds central afin d'éponger les coûts supplémentaires des gestionnaires pour adapter le milieu de travail aux besoins des personnes handicapées.</p> <p align="center">OU</p> <p>Faire en sorte que les RCGFC soient inclusifs pour que soient respectées les responsabilités du sous-ministre en vertu des législations pertinentes d'EE.</p> <p>Assurer que tout changement de procédure soit communiqué aux gestionnaires de façon efficace dans tout le Ministère.</p>	<p>Le financement central est rétabli.</p> <p>Nombre de fois où les fonds sont demandés et disponibles.</p> <p>La DGAPF revoit toutes les initiatives de fonds centraux.</p> <p>Les RCGFC sont inclusifs, et les besoins des employés et des gestionnaires sont satisfaits.</p>	<p>Direction générale du dirigeant principal des finances (DGDPF) DDPI (DGIIT) Équipe de travail sur l'accessibilité Centre d'excellence en accessibilité Obligation d'accommodement</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété</p>

ADAPTATION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Habilitant – Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.

Sain et sécuritaire – Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
<p>Un certain nombre de politiques, de procédures et de lignes directrices ministérielles ont été révisées. La politique sur la gestion de la sécurité des technologies de l'information a été jugée comme ne possédant pas les dispositions adéquates relatives à l'imputabilité, aux rôles et aux responsabilités en matière de diversité.</p>	<p>La politique sur la gestion de la sécurité des technologies de l'information devrait être révisée afin de s'assurer que des pratiques et des procédures justes et équitables sont évidentes pour tous les employés et qu'il n'existe pas d'obstacles systémiques à l'emploi de personnes handicapées.</p>	<p>Le Centre d'excellence en accessibilité de la DGSRH révisera la politique et fournira de la rétroaction à la DDPI pour s'assurer que la politique est modifiée et que le problème est abordé.</p> <p>Le Centre d'excellence en accessibilité de la DGSRH devrait réviser toutes les nouvelles politiques, lignes directrices et procédures ainsi que celles qui existent déjà afin de s'assurer qu'elles sont exemptes d'obstacles.</p>	<p>La politique sur la gestion de la sécurité des technologies de l'information a été révisée, et dorénavant elle porte également sur l'imputabilité, les rôles et les responsabilités.</p> <p>Le Centre d'excellence en accessibilité a révisé les politiques, les procédures et les lignes directrices de la TI en vigueur. Il est consulté sur toutes les nouvelles politiques, procédures et lignes directrices ministérielle liée à la TI.</p>	<p>DDPI (DGIIT) Centre d'excellence en accessibilité</p> <p>Centre d'excellence en accessibilité DDPI (DGIIT)</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété</p>

ADAPTATION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Habilitant – Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.

Sain et sécuritaire – Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		Des politiques ministérielles devraient être élaborées et révisées dans une optique d'EE afin d'assurer qu'elles sont exemptes d'obstacles, et cette exigence fera partie du Guide d'élaboration des politiques de RHDC.	Le guide a été mis à jour pour y inclure ces considérations.		2010-2011 – complété
Absence de politique comportant des procédures transparentes pour solliciter des mesures d'adaptation et pour résoudre les différences d'opinions.	Mettre en place une politique et des lignes directrices sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA), proposant un processus transparent pour solliciter des mesures d'adaptation en milieu de travail.	Élaborer une politique et des lignes directrices sur l'OPMA, et veiller à ce que toutes les parties intéressées soient consultées tout au long du processus. <i>Les lignes directrices ont été révisées et mises à jour en 2012-2013.</i>	Les parties intéressées sont consultées. Obligation d'accommodement Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH).	Obligation d'accommodement Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines (CCPSRH)	2010-2011 – complété
		Afficher la nouvelle politique et les nouvelles lignes directrices sur le site intranet et aviser tous les gestionnaires et les employés.	Les gestionnaires et les employés sont sensibilisés et informés.		2010-2011 – complété
		La mise en œuvre de la politique et des lignes directrices sur l'OPMA fera l'objet d'un suivi pour vérifier si celles-ci sont correctement appliquées.	Le suivi des demandes au titre de l'OPMA sera intégré dans le rapport d'étape annuel sur l'EE.		2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

ADAPTATION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Habilitant – Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.

Sain et sécuritaire – Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Le manque de connaissance des procédures, des rôles et des responsabilités concernant les mesures d'adaptation.	Former les gestionnaires à mettre en œuvre la politique et les lignes directrices en milieu de travail, et aux conseillers en RH à prodiguer des conseils éclairés sur les questions touchant l'OPMA.	Offrir des séances d'information et des ateliers sur l'OPMA afin que tous les gestionnaires, puis les employés, connaissent leurs obligations et les attentes, et soient au courant de la politique et des lignes directrices relatives à cette obligation, en prenant soin d'aborder les 11 motifs de discrimination prévus dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . Recommencer à offrir le cours « Demande-le moi », y compris des séances de « Formation du formateur », en collaboration avec les représentants syndicaux.	Nombre de séances d'information et d'ateliers offerts et nombre de participants.	Obligation d'accommodement Collège Service Canada	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
Les employés ne bénéficient pas de mesures d'adaptation efficaces en temps opportun, ce qui nuit au recrutement ou au maintien en fonction des personnes handicapées.	Procéder à une révision des procédures d'approvisionnement, puis cerner et régler les problèmes qui s'y rattachent.	Déterminer pourquoi il faut jusqu'à un an pour fournir aux employés les outils dont ils ont besoin pour accomplir leur travail, et trouver des façons de réduire les délais et de rendre le processus plus efficace.	Les demandes d'adaptation sont gérées plus rapidement et plus efficacement.	DGAPF DDPI (DGIIT) Centre d'excellence en accessibilité Équipe de travail sur l'accessibilité Obligation d'accommodement Gestionnaires	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

ADAPTATION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Habilitant – Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.

Sain et sécuritaire – Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		<p>Le temps requis pour fournir les mesures d'adaptation sera surveillé par les gestionnaires et les problèmes rencontrés seront transmis à Obligation d'accommodement et au Centre d'excellence en accessibilité.</p> <p>Créer un système de suivi des mesures d'adaptation pour s'assurer que les nouveaux gestionnaires sont au courant des mesures d'adaptation déjà en place.</p>	<p>Les gestionnaires sont en mesure d'offrir plus rapidement des mesures d'adaptation aux postulants et aux employés.</p> <p>Moins de griefs relatifs à l'OPMA.</p>		

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
<p>Représentation insuffisante des membres des groupes désignés dans la catégorie EX.</p> <p>La proportion de nominations de personnes autochtones et de membres de minorités visibles est bien en deçà de leur disponibilité au sein de la population active.</p>	<p>Élaborer une stratégie pour accroître les taux de représentation et de maintien en fonction des membres des groupes désignés au sein de la catégorie EX. Cette stratégie devrait figurer dans le plan ministériel des RH.</p>	<p>Lancer des activités de recrutement ciblé à l'intention des minorités visibles et des Autochtones, telles que des processus de dotation collective et le recours aux répertoires de candidats de la Commission de la fonction publique (CFP).</p> <p><i>Nota : Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) recommande de recourir au recrutement ciblé uniquement lors de circonstances exceptionnelles.</i></p> <p>Promouvoir activement, lors de la dotation des postes EX-01, le recours aux bassins constitués uniquement de candidats qualifiés Autochtones ou de membres des minorités visibles, en demandant aux gestionnaires de justifier leur décision lorsqu'ils ne tiennent pas compte des candidatures provenant de ces bassins.</p>	<p>Au cours des trois années suivantes, de deux à quatre membres de minorités visibles et deux ou trois Autochtones sont recrutés chaque année.</p> <p>Nombre de fois qu'un candidat issu de ces bassins. est nommé.</p>	<p>Services auprès des cadres Planification stratégique des RH et stratégie de dotation SMA, DGSRH Conseil de gestion du portefeuille (CGP)</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété</p> <p>2010-2011 – complété</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Les femmes appartenant à la catégorie EX affichent un taux de départ plus élevé que leurs collègues de sexe masculin.	Veiller à ce que les membres des groupes désignés aient accès à des chances égales en fonction de leur représentation au sein de l'effectif.	Des considérations relatives à l'EE seront intégrées au processus annuel de gestion des talents.	Augmentation de la représentation des membres des groupes désignés aux divers échelons de la catégorie EX.	Services auprès des cadres – Stratégie de gestion du talent pour les cadres SMA, DGSRH CGP	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Initiatives de maintien en fonction telles que la planification de la relève, le coaching et le mentorat pour les femmes et les personnes handicapées.	Chaque année, une initiative est élaborée et mise en œuvre. Un programme de mentorat ministériel est amorcé.	Services auprès des cadres – Stratégie de gestion du talent pour les EX Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH Cadres supérieurs Efficacité du milieu de travail et des communautés	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
		Surveiller la part des nominations par intérim dans les groupes de relève des EX ainsi que la part des entrées dans les groupes EX et les groupes de relève des EX annuellement.	Le nombre de membres des groupes désignés qui font partie des groupes de relève et reçoivent une rémunération par intérim/promotion est conforme à leur taux de représentation au sein du Ministère.	Services auprès des cadres – Stratégie de gestion du talent pour les EX SMA, DGSRH Cadres supérieurs Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		Investir dans la formation linguistique pour les employés appartenant aux groupes désignés et aux groupes de relève qui manifestent de l'intérêt pour les postes de niveau EX ou qui ont été identifiés par le biais de la gestion des compétences ou par des exercices de la planification de la relève.	Le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés et aux groupes de relève qui reçoivent une formation linguistique conformément à leur taux de représentation au sein du Ministère.	Cadres supérieurs Directeurs généraux Directeurs Collège Service Canada	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
Les minorités visibles sont sous-représentées dans la plupart des catégories professionnelles.	Accroître les taux de représentation des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles en utilisant les mécanismes assouplis de dotation prévus par la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> et veiller à ce que les activités organisées à ces fins soient intégrées aux plans des RH des directions générales et des régions.	Instaurer des stratégies de recrutement ciblé pour les minorités visibles dans tous les groupes professionnels où il existe des écarts à combler, telles qu'indiquées dans les plans des RH. <i>Nota : Le BDPRH recommande de recourir au recrutement ciblé uniquement lors de circonstances exceptionnelles.</i>	Augmentation du recrutement de membres des minorités visibles.	Les cadres supérieurs seront responsables, dans le cadre de leurs EGR, de combler les écarts dans la représentation	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	Activités visant à initier les candidats issus des minorités visibles aux procédures de dotation et aux processus de sélection dans la fonction publique et à RHDCC.	<p>Jumeler les stratégies de recrutement postsecondaire (salon de l'emploi) au recrutement de membres des groupes désignés.</p> <p>Élargir la zone de sélection là où des écarts de représentation sont relevés, tel qu'indiqué dans les plans de RH.</p> <p>Entreprendre des activités d'extension en collaboration avec des organismes communautaires dans les régions où il existe d'importants écarts de représentation, afin d'élargir le bassin de recrutement.</p>	<p>Augmentation du recrutement de membres des minorités visibles.</p> <p>Nombre de fois où cette mesure est utilisée.</p> <p>Nombre d'activités d'extension entreprises au cours d'une année.</p>	<p>Directeurs régionaux des RH</p> <p>Gestionnaires délégués assistés par des conseillers en RH.</p> <p>Directeurs régionaux des RH</p> <p>Directeurs régionaux des RH</p>	<p>Aucun salon de l'emploi n'a été signalé en 2010-2011, en 2011-2012 ou en 2012-2013</p> <p>2010-2011 – complété</p> <p>2011-2012 – complété</p> <p>2012-2013 – complété</p> <p>Pas de réponse reçue pour 2010-2011, 2011-2012 ou 2012-2013</p>
Tous les groupes désignés sont sous-représentés dans la catégorie Scientifique et professionnelle.	Accroître la représentation des femmes dans les groupes MD et EC.	<p>Recrutement ciblé ou processus non annoncé pour les postes du groupe MD.</p> <p>Nota : Le BDPRH recommande de recourir au recrutement ciblé uniquement dans le cadre de circonstances exceptionnelles.</p>	Tous les écarts importants de représentation sont comblés au cours des trois années suivantes.	<p>Direction générale du Programme de la sécurité du revenu et du développement social (DGPSRDS)</p> <p>Programme du travail</p> <p>Gestionnaires responsables au sein de la direction générale avec l'aide des conseillers en RH</p>	

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	<p>Accroître la représentation des Autochtones et des personnes handicapées dans le groupe EC.</p> <p>Accroître la représentation de minorités visibles dans les groupes EN et MD.</p>	Recrutement ciblé pour le groupe EC, dans le cadre des activités de recrutement postsecondaire (RPS), en utilisant la norme minimale d'études exigées et au moyen des répertoires de RPS de la CFP.	Nombre de membres des groupes désignés qui sont embauchés par rapport à leur disponibilité au sein de la population active.	Les gestionnaires de la Direction générale des politiques stratégiques et de la recherche (DGPSR), avec l'aide des conseillers en RH, responsable du RPS	<p>2010-2011 – complété</p> <p>2011-2012 – complété</p> <p>2012-2013 – complété</p>
Un examen du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation a révélé que les groupes visés par l'EE étaient mal représentés aux niveaux PM-01 et PM-02.	Puisque la plupart de ces postes consistent à offrir des services de première ligne à la population, des mesures spéciales de recrutement et de maintien en poste sont nécessaires.	<p>Des mesures de recrutement ciblées devraient être prises pour le groupe PM, notamment en ce qui concerne les membres des minorités visibles, qui sont fortement sous-représentés.</p> <p>Nota : Le BDPRH recommande de recourir au recrutement ciblé uniquement lors de circonstances exceptionnelles.</p> <p>Revoir les critères de mérite afin de s'assurer qu'il s'agit d'exigences professionnelles justifiées, qui correspondent aux compétences pertinentes.</p>	<p>Augmentation de la représentation des membres des groupes désignés.</p> <p>Nombre de plaintes faisant état de parti pris dans les processus de sélection.</p>	<p>Directeurs régionaux des RH</p> <p>Les gestionnaires responsables au sein de la direction générale avec l'aide des conseillers en RH</p>	<p>2010-2011 – complété</p> <p>2010-2011 – complété</p> <p>2011-2012 – complété</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		S'assurer que toutes les activités de dotation respectent l'OPMA, depuis l'établissement de l'énoncé des critères de mérite jusqu'à l'affichage des postes et aux décisions définitives de nomination.	Réduction du nombre de plaintes déposées devant le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) au sujet de l'OPMA. Nombre de demandes d'enquête déposés auprès de la CFP au sujet des processus de nomination externes.	Dotation ministérielle Les gestionnaires responsables au sein de la direction générale avec l'aide des conseillers en RH	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété
Recrutement d'étudiants	L'étude des systèmes d'emploi n'a pas dévoilé d'obstacles au recrutement d'étudiants, mais le Programme de stages pour étudiants de l'EE a été aboli, et les gestionnaires sont encouragés à continuer d'utiliser le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) et les programmes CO-OP pour recruter des étudiants.	Le recrutement ciblé de membres des groupes désignés, dans le cadre du RPS, est encouragé ainsi que l'utilisation aux programmes d'intégration des étudiants afin de maintenir en fonction les étudiants qui sont qualifiés pour des postes précis à RHDCC.	Nombre de fois où des étudiants appartenant aux groupes désignés ont été sollicités dans le cadre du PFETE et des programmes CO-OP. Nombre d'étudiants appartenant aux groupes désignés, qui sont intégrés à des postes de durée déterminée ou indéterminée chaque année.	Les gestionnaires responsables au sein de la direction générale avec l'aide des conseillers en RH	2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		<p>Accorder, dans le cadre de salons de l'emploi, des entretiens préalables à des entrevues de sélection aux étudiants qui peuvent être intégrés.</p> <p>Organiser des activités d'information auprès des groupes d'intérêts spéciaux comme les services aux étudiants et les associations de groupes désignés sur les campus.</p>	<p>Nombre d'étudiants des groupes désignés intégrés chaque année à des postes pour une période déterminée ou indéterminée selon des critères de besoins organisationnels.</p> <p>Le recrutement d'étudiants appartenant à des groupes désignés est au moins représentatif de leur taux de disponibilité externe.</p>		<p>Pas de réponse reçue pour 2010-2011, 2011-2012 ou 2012-2013</p>
<p>Manque de communication au sujet des exigences et difficultés en matière d'EE entre la DDLO et la Dotation.</p>	<p>Meilleure communication entre les gestionnaires et les conseillers en RH au sujet des écarts dans la représentation et le recrutement.</p>	<p>Faire périodiquement le point sur la représentation des groupes visés par les programmes d'EE au bénéfice des spécialistes de la dotation et des gestionnaires de l'embauche.</p> <p>Bulletins d'information sur la diversité et l'EE à l'intention des gestionnaires et des employés.</p>	<p>Nombre de rapports produits chaque année. Les gestionnaires et les conseillers en RH sont conscients de leurs responsabilités concernant l'EE.</p> <p>Nombre et fréquence des renseignements sur la diversité et l'EE publiés dans les bulletins de dotation.</p>	<p>DDLO Consultants régionaux en matière d'EE Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH</p> <p>DDLO Dotation ministérielle</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété</p> <p>Au besoin</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
La formation des conseillers en RH sur l'EE est inadéquate ou très insuffisante.	Veiller à ce que les conseillers et les planificateurs en RH aient tous connaissance des engagements du Ministère et de leurs responsabilités en ce qui a trait à la mise en œuvre de l'EE.	Élaborer et tenir des séances d'information sur la diversité et l'EE pour tous les conseillers et planificateurs en RH. Veiller à ce que la formation sur l'EE soit inclus dans le cadre du Programme de perfectionnement des PE (PPPE).	Nombre de séances d'information tenues et nombre de participants. La formation sur l'EE fait partie du Programme de perfectionnement des PE. <i>L'élaboration du PPPE a été suspendue.</i>	DDLO Directeurs régionaux des RH Efficacité du milieu de travail et des communautés	<i>2011-2012 – complété</i> <i>2012-2013 – complété</i>
Les mécanismes assouplis de dotation, prévus dans la nouvelle LEFP, sont rarement utilisés. Les zones de sélection restreintes sont sous-utilisées.	Utiliser les mécanismes assouplis de dotation lorsque des écarts existent dans la représentation de membres des groupes désignés. <i>Conformément à une recommandation de la CFP en 2011, les gestionnaires sont mis en garde de recourir aux mécanismes assouplis prévus par la LEFP uniquement lorsqu'une sous-représentation a été cernée et incluse dans les plans de RH.</i>	Rendre obligatoire la présentation de l'EE, à titre de besoin organisationnel, sur l'annonce d'emploi ainsi que dans l'énoncé des critères de mérite lors de la dotation de tous les postes des groupes professionnels où des écarts importants ont été mentionnés dans le plan d'action pour la diversité et l'EE ou dans les plans d'une direction générale ou d'une région en matière de RH.	Revue annuelle des dossiers et rapports du SGM afin d'établir l'efficacité de l'approche proposée. Augmentation de la représentation des membres des groupes visés par l'EE là où des écarts existent.	<i>Dotation ministérielle</i> Les gestionnaires, avec l'aide des conseillers en RH, seront responsables de la mise en œuvre des recommandations.	<i>2010-2011 – complété</i> <i>2011-2012 – complété</i> <i>2012-2013 – complété</i>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	Établir un processus de surveillance de la dotation afin de s'assurer que les mécanismes de dotation sont utilisés lorsqu'il faut combler des postes dans les groupes professionnels où il existe des écarts importants.	<p>Des bulletins d'information à l'intention des gestionnaires seront élaborés relativement aux mesures d'assouplissement en matière de dotation selon la LEFP.</p> <p>Les conseillers en RH feront une promotion active de l'utilisation de la souplesse en matière de dotation pour les groupes professionnels où des écarts ont été cernés dans les tableaux de bord de gestion du personnel.</p> <p>Recourir au recrutement ciblé ou élargir la zone de sélection afin d'inclure les groupes désignés sous-représentés.</p> <p>Les données doivent être saisies en temps opportun dans le SGM et être exactes.</p>	<p>Nombre de fois où ce mécanisme assoupli est utilisé ou non utilisé dans les cas où des écarts importants sont signalés.</p> <p>Des rapports sont produits à l'aide des données saisies dans le SGM afin de déterminer la fréquence d'utilisation de tous les mécanismes assouplis de dotation.</p>	<p>Dotation ministérielle DDLO</p> <p>Directeurs régionaux en RH Conseillers en RH</p> <p>Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH – Mesure de rendement et cadres de suivi en RH Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété</p> <p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
La dotation impérative est perçue comme un obstacle à l'emploi, surtout par les membres des minorités visibles et par les Autochtones.	<p>À l'externe seulement – Utiliser la dotation non impérative lors d'une activité de recrutement ciblé pour les minorités visibles et les Autochtones. (Requiert l'approbation d'un cadre supérieur.)</p> <p>À l'interne – Mettre en place des mécanismes permettant à ces groupes d'avoir accès à une formation linguistique au début de leur carrière.</p>	<p>À l'externe seulement – La dotation non impérative est envisagée durant une activité de recrutement ciblé visant à combler les écarts dans la représentation des minorités visibles et des Autochtones.</p> <p>S'assurer que la formation linguistique est intégrée au plan d'apprentissage.</p> <p>Offrir de la formation et d'autres possibilités de perfectionnement axées sur l'apprentissage de la langue seconde (p. ex. un système de jumelage, etc.)</p> <p>Un mécanisme est en place pour vérifier le nombre de membres des minorités visibles et d'Autochtones qui se voient offrir de telles possibilités.</p>	<p>À l'externe seulement – Nombre de fois où la dotation non impérative ou de profils linguistiques variés est utilisée dans le cadre d'initiatives de recrutement ciblé.</p> <p>Accroissement des occasions de formation linguistique pour les membres des groupes désignés.</p>	<p>Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels Directeurs régionaux des RH Gestionnaires</p> <p>Collège Service Canada Efficacité du milieu de travail et des communautés Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH Gestionnaires</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété</p> <p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
<p>Une étude de la CFP sur les taux d'abandon au cours du processus de sélection a révélé que RHDCC affiche des taux d'abandon plus élevés que la plupart des autres ministères chez les candidats appartenant à des minorités visibles. Les taux d'abandon les plus élevés sont observés à l'étape de la présélection et dans l'intervalle qui sépare l'examen écrit et de l'entrevue, au cours du processus d'évaluation.</p>	<p>Il a été conseillé à RHDCC de surveiller la situation, tout particulièrement les facteurs expérience et scolarité qui peuvent compromettre le recrutement de membres des minorités visibles, et de s'assurer que les examens écrits ne comportent pas d'obstacles à l'emploi.</p> <p>Un processus de contrôle devrait être élaboré et mis en œuvre.</p>	<p>Les facteurs expérience et scolarité mentionnés dans les énoncés des critères de mérite (EMC) et l'annonce d'emploi ainsi que les examens écrits doivent être revus afin de s'assurer qu'ils ne comportent pas d'obstacles pour les membres des groupes désignés.</p> <p>Le taux d'abandon des membres des minorités visibles fait l'objet d'une vérification semestrielle pour déterminer quel facteur, dans le processus, pourrait contribuer à ce taux d'abandon élevé.</p>	<p>Baisse du taux d'abandon des membres des minorités visibles qui posent leur candidature auprès de RHDCC.</p>	<p>Dotation ministérielle Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels Directeurs régionaux des RH Gestionnaires</p>	<p>2010-2011 – complété 2011-2012 – complété 2012-2013 – complété</p>

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
	Vérifier les taux de participation des candidats membres des groupes désignés à toutes les étapes du processus de sélection afin de faciliter le repérage d'éventuels obstacles à l'emploi.	<p>RHDCC surveillera la performance des minorités visibles à chaque étape d'un processus de sélection pour lequel le besoin organisationnel est cité dans l'EMC et la déclaration volontaire peut être considérée.</p> <p>Nota : Le formulaire stipule que la déclaration volontaire peut servir dans le cadre d'un processus de sélection. Il y aurait cependant lieu de déterminer si son utilisation à cette fin pourrait nuire à la confidentialité ou poser des problèmes de nature juridique.</p>	<p>Un système de suivi est mis au point afin de surveiller la performance des minorités visibles lors des processus de nomination internes et externes.</p> <p>Les obstacles ont été cernés et éliminés.</p>	Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH Dotation ministérielle Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels Directeurs régionaux des RH	

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
		Faire connaître aux gestionnaires les outils mis à leur disposition pour faciliter leurs activités de recrutement, p. ex. les comités de sélection représentatifs (Le regard objectif), les instruments de sélection impartiaux.	#Nombre de fois où le cours Le regard objectif a été suivi par le personnel de RHDCC, si disponible. Nombre de comités de sélection représentatifs.	Les gestionnaires avec l'aide des conseillers en RH	
La saisie des données dans le SGM ne se fait pas toujours en temps opportun et manque parfois de précision.	Des séances de formation seront conçues pour tous les écrans du SGM consacrés aux RH.	Tous les membres du personnel des RH et les employés des autres directions générales qui saisissent des données sur les écrans consacrés aux RH recevront une formation ayant pour but de garantir la cohérence et l'exactitude des données recueillies à l'aide du SGM.	Nombre et fréquences des cours de formation offerts. Nombre de participants qui reçoivent la formation.	Opérations – Conseils stratégiques et services opérationnels Intégrité du système RH (SGM)	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
Les résultats du SAFF ont révélé que jusqu'à 70 % des répondants estimaient que l'accès difficile aux possibilités d'apprentissage et de perfectionnement nuisait à leur avancement professionnel.	Afin d'encourager le maintien en fonction, veiller à ce que les membres des groupes visés par l'EE bénéficient d'une part équitable des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement, selon leur taux de représentation à l'interne.	Les codes de formation seront révisés, et le système de suivi sera adapté de façon à pouvoir établir si la participation de tous les groupes désignés est équitable.	Les membres des groupes désignés bénéficient d'une part équitable des activités de formation offertes, comme le montrent les taux de représentation.	Collège Service Canada Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH – Analyse des RH DDLO Gestionnaires	

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
Peu de contrôles (voire aucun) sont effectués pour s'assurer que les membres des groupes désignés obtiennent une part équitable des affectations par intérim et des promotions ou que leur taux de départ du Ministère n'est pas plus élevé que le taux général de départ.	Il faudrait surveiller les taux de recrutement, de promotion et de départ.	S'assurer que le système de suivi a la capacité de surveiller les taux d'affectations à des postes par intérim, de promotions et de départs.	Le système de suivi est mis à jour, et ces activités sont vérifiées au moins une fois par année.	Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH – mesure de rendement et cadres de suivi en RH DDLO	2011-2012 – complété 2012-2013 – complété
NOUVEAU : Les résultats de la CCRGP 2010-2011 pour l'équité en emploi ont indiqué que les personnes handicapées ne recevaient pas une part équitable des promotions.	Un plan d'action doit être élaboré afin de régler cette question et des activités seront incluses dans l'annexe du Plan d'action sur la diversité et l'EE 2010-2013.	1. Communiquer les résultats de la CCRGP. 2. Veiller à ce que le suivi des taux de promotion soit optimal et inclure les taux de promotion sur une base trimestrielle dans les tableaux de bord de gestion du personnel et surveiller les progrès. 3. Procéder à des études de relativité avec d'autres ministères afin de déterminer les pratiques exemplaires. 4. Examiner les possibilités d'accroissement de la participation des personnes handicapées dans le programme de mentorat et d'encadrement.	Augmentation du taux de promotion des personnes handicapées.		2011-2012 – complété 2012-2013 – complété

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN FONCTION

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes

Résultat :

Équitable – Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail et établit des relations de travail harmonieuses.

Productif – Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.

Doté de principes – Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.

Problème	Recommandation	Activité	Indicateur de rendement	Responsabilité	État d'avancement des activités de l'an 3
NOUVEAU : Les résultats de la CCRGP 2011-2012 pour l'EE ont indiqué que les personnes handicapées et les Autochtones ne recevaient pas une part équitable des promotions.	Mettre en œuvre une stratégie ministérielle pour répondre aux résultats de la CCRGP (suite au SAFF 2011).	Continuer la mise en œuvre des activités énoncées dans le Plan d'action sur la diversité et l'EE 2010-2013 afin de conserver un environnement de travail inclusif, équitable, sain et juste qui reflète la diversité canadienne. Continuer de surveiller les statistiques liées aux groupes d'équité en matière d'emploi, en particulier les personnes handicapées et les Autochtones.	Une représentation équitable est atteinte ou surpassée.		2012-2013 – complété
RHDCC n'a pas de processus normalisé pour les entrevues de fin d'emploi.	Les entrevues de fin d'emploi peuvent être des moyens efficaces pour faciliter le repérage des obstacles possibles inhérents aux systèmes d'emploi.	Jusqu'à ce qu'un processus ministériel efficace d'entrevue de fin d'emploi soit approuvé, surveiller les résultats ministériels au SAFF pour cerner les obstacles à l'emploi auxquels font face les membres des groupes désignés par l'EE.	Les obstacles à l'emploi de membres des groupes visés par l'EE ont été cernés et éliminés.	Cadres de planification et de responsabilisation en matière de RH Gestionnaires	2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 – Plusieurs directions générales et régions ont indiqué qu'elles ont adopté une approche pour les entrevues de fin d'emploi.