



Accroître la représentativité dans la fonction publique

Que peuvent faire les administrateurs généraux et les administratrices générales?

- ▶ Améliorer la connaissance des activités de l'organisation, de l'équité en matière d'emploi (EE), des changements démographiques au sein de la société canadienne et la façon dont l'organisation réussirait à remplir son mandat à long terme grâce à une diversité accrue.
- ▶ Concevoir une analyse de rentabilité relative à la diversité et à l'excellence et la communiquer au sein de leur organisation.
- ▶ Élaborer une stratégie opérationnelle pour l'organisation et s'assurer que les plans d'activités, de ressources humaines et d'EE sont harmonisés.
- ▶ Inclure, dans les critères de mérite, des objectifs en matière d'EE qui répondent aux besoins actuels ou futurs de l'organisation ainsi qu'à ceux de l'ensemble de la fonction publique, lorsqu'ils sont considérés comme étant pertinents pour l'organisation.
- ▶ Mettre en place des plans d'action dont les échéances sont clairement établies afin d'atteindre les objectifs de représentation et élaborer des mesures de surveillance des processus de nomination et des progrès réalisés.
- ▶ Établir des rapports sur les résultats obtenus à l'échelle de l'organisation et les communiquer.

Que peuvent faire les cadres supérieurs?

- ▶ Intégrer l'EE aux plans et aux priorités.
- ▶ Utiliser des processus de dotation collective pour lesquels des objectifs en matière d'EE sont établis.

- ▶ S'assurer que les membres de leur équipe de gestion et les gestionnaires d'embauche qui interviennent dans les décisions de recrutement et de nomination reçoivent une formation sur l'EE ainsi que sur les méthodes d'évaluation justes et équitables.
- ▶ S'assurer que les personnes qui participent aux processus de nomination reçoivent une formation sur les mesures d'adaptation et qu'un budget est réservé à l'application de telles mesures.
- ▶ Contribuer à l'accroissement de la diversité des comités d'évaluation
 - en donnant accès aux membres des groupes désignés à la formation nécessaire; et
 - en les encourageant à devenir membre d'un comité d'évaluation.

Que peuvent faire les gestionnaires d'embauche?

Au moment de la planification...

- ▶ Intégrer le plan d'EE et le plan de ressources humaines aux stratégies de recrutement au moment de leur élaboration de manière à pouvoir tirer pleinement profit des caractéristiques habilitantes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et des lignes directrices en matière de nomination de la Commission de la fonction publique (CFP).
- ▶ Inclure les objectifs d'EE dans la rubrique besoins organisationnels des critères de mérite et appliquer ces critères pour nommer des membres des groupes désignés.
- ▶ Élargir la zone de sélection pour englober les candidates et candidats visés par l'EE.
- ▶ Restreindre la zone de sélection aux groupes visés par l'EE lorsqu'une telle démarche est conforme au plan d'EE ou au plan de ressources humaines.
- ▶ Envisager une diversité de méthodes pour atteindre des milieux variés lors des annonces de possibilités d'emploi ouvertes au public. Par exemple, en plus d'afficher sur le site emplois.gc.ca, envoyer des préavis, ou des avis spéciaux par courriel aux organismes professionnels, communautaires ou ethniques.
- ▶ Nommer des membres des groupes désignés dans le cadre d'un programme d'EE afin de se prévaloir du règlement permettant de ne pas tenir en compte des bénéficiaires de droits de priorité, à moins que la personne bénéficiant d'une priorité soit membre du groupe d'équité en emploi auquel s'applique le programme.

Au moment d'évaluer et de sélectionner les candidats et candidates...

- ▶ Utiliser des outils et processus d'évaluation inclusifs et examiner ceux qui sont déjà en place pour déceler les obstacles et les partis pris éventuels.
- ▶ Respecter les lignes directrices de la CFP pour l'évaluation des membres des groupes visés par l'EE.
- ▶ Organiser des séances de formation sur l'évaluation juste destinées aux évaluateurs et évaluatrices, et y assister.
- ▶ S'assurer que les membres des comités d'évaluation et les personnes qui effectuent les entrevues structurées reflètent la diversité de l'effectif de la fonction publique.
- ▶ Fournir les renseignements de base à tous les candidats et candidates au moment de préparer les évaluations.
- ▶ Informer les candidats et candidates des méthodes d'évaluation qui seront utilisées afin qu'ils puissent faire des demandes éclairées sur le type de mesures d'adaptation dont ils pourraient avoir besoin.
- ▶ Surveiller les décisions de sélection qui ont permis de choisir « la bonne personne » pour s'assurer qu'elles sont objectives et justifiables.

Pour empêcher que les membres des groupes visés par l'EE soient éliminés à un taux plus élevé au moment de la présélection...

- ▶ Examiner le processus pour repérer des tendances et déterminer l'étape à laquelle les membres des groupes visés par l'EE sont plus nombreux à être éliminés.
- ▶ S'assurer que les sites Web et les outils d'évaluation sur le Web sont accessibles et satisfont aux normes de Normalisation des sites Internet.
- ▶ Déterminer si les critères de présélection ont des effets néfastes sur les groupes désignés. Par exemple, les exigences relatives à une vaste expérience ou les critères utilisés pour la gestion du volume peuvent entraîner l'élimination d'un grand nombre de membres des groupes désignés.

Que peuvent faire les conseillers et conseillères en ressources humaines?

- ▶ Établir un partenariat stratégique avec les gestionnaires d'embauche de l'organisation.

- ▶ Consulter le document Intégration de l'équité en matière d'emploi au processus de nomination de la Série d'orientation pour obtenir des conseils sur l'intégration des objectifs d'EE et la prise en compte de ceux-ci à chaque étape du processus de nomination

Que peuvent faire les membres du personnel?

- ▶ Faire une déclaration volontaire à titre de membre d'un groupe désigné.
- ▶ Faire une déclaration volontaire pour ce qui concerne des processus ciblés.
- ▶ Se porter volontaires pour suivre les formations destinées aux jurys de sélection et en devenir membres.
- ▶ Soulever, par les moyens appropriés, leurs préoccupations au sujet des obstacles systémiques.
- ▶ Participer aux séances de consultation sur les questions de ressourcement relatives à l'EE.
- ▶ Se tenir informés des plans ministériels d'activités, de ressources humaines et d'EE.