

Avant-propos

La nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi et son Règlement sont entrés en vigueur le 24 octobre 1996. Selon cette loi, les employeurs fédéraux doivent analyser leur effectif et réviser leurs systèmes d'emploi de façon à élaborer des plans appropriés d'équité en emploi; ils sont également tenus de déposer chaque année un rapport sur la représentation dans leur effectif des membres des quatre groupes cibles de l'équité en emploi, à savoir les autochtones, les personnes handicapées, les personnes appartenant au groupe des minorités visibles et les femmes.

La nouvelle Loi a ceci de particulier qu'elle s'applique maintenant aussi bien aux employeurs privés qu'à ceux de la fonction publique fédérale et qu'elle confie à la Commission canadienne des droits de la personne la responsabilité de vérifier son application dans la fonction publique.

Les questions d'équité en matière d'emploi constituent un élément important de la Stratégie en matière de ressources humaines du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. En fait, assurer une culture habilitante, ce qui comprend le démantèlement des obstacles et la constitution d'un effectif représentatif, est l'un des trois objectifs stratégiques du Ministère en matière de ressources humaines.

Santé Canada a rédigé le présent guide, en collaboration avec Patrimoine canadien, afin d'aider les gestionnaires à recruter, à maintenir en poste et à promouvoir les membres des groupes visés par l'équité en emploi. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a sollicité l'autorisation de ces ministères fédéraux en vue d'adapter et de publier ce guide de nouveau pour le compte de ses propres gestionnaires, autorisation qui lui a été accordée.

Le présent document porte principalement sur deux de ces quatre groupes cibles : les personnes handicapées et les membres du groupe des minorités visibles. Un second document portant principalement sur les deux autres groupes, soit les femmes et les autochtones, devrait être publié sous peu. Toutefois, nombre de renseignements fournis ici s'appliquent aussi bien aux autres groupes désignés. Qui plus est, un guide révisé traitant des quatre groupes désignés devrait aussi être publié bientôt.

Le présent document rassemble un certain nombre de suggestions concrètes susceptibles d'aider les gestionnaires à identifier et à sélectionner des candidats de groupes variés, de même qu'à permettre aux membres de leur personnel d'accroître leurs talents et de renforcer leurs moyens d'action.. Nous espérons qu'il continuera à appuyer les gestionnaires dans leur démarche d'intégration et de valorisation des gens, démarche qui bénéficiera à l'ensemble des employés et à l'organisation en général.