

## RÉSUMÉ

OBJET: Stratégie d'équité en matière d'emploi

### SITUATION

1. L'Examen ministériel a établi pour les prochaines années des objectifs très précis dans le domaine de l'équité en matière d'emploi au sein du Ministère.

2. Après examen du Rapport de 1987 sur l'équité en matière d'emploi, la Commission canadienne des droits de la personne indiquait que les membres des groupes désignés (autochtones, handicapés, minorités visibles et femmes) étaient sous-utilisés dans dix groupes de professions.

Bien que des progrès considérables aient été réalisés, notamment chez les femmes oeuvrant dans la catégorie de la gestion, nous sommes toujours sous-représentés dans tous les groupes désignés.

3. La stratégie de mise en oeuvre du volet équité en matière d'emploi de l'Examen ministériel, décrite ci-dessous, devrait combler les attentes de la CCDP pour le Ministère.

### FAITS SAILLANTS

1. En mettant l'accent sur des gestes concrets, la nouvelle stratégie nous aidera à atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. La stratégie traite des problèmes suivants :

- les activités de recrutement à grande échelle qui n'attirent pas le nombre et la qualité de membres de groupes cibles que l'on prévoyait;

- l'absence de possibilités de promotions, de perfectionnement professionnel et de formation pour les groupes des services administratifs, de bureau et de secrétariat;

- le faible niveau de sensibilisation des gestionnaires vis-à-vis des questions touchant les membres des groupes désignés; et

- les exigences de bilinguisme, qui ont refréné le recrutement d'autochtones et de membres des minorités visibles.