

## MESSAGE DE M. REID MORDEN, SOUS-MINISTRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Notre ministère doit refléter la réalité de la diversité démographique du Canada. Pour y arriver, nous devons créer une culture ministérielle où la diversité est non seulement acceptée mais valorisée. Le Plan d'action de l'équité en matière d'emploi nous rapproche un peu de notre objectif de procurer un milieu de travail positif, où les groupes sous-représentés peuvent bénéficier d'une représentation équitable et participer pleinement à l'effectif.

L'équité en matière d'emploi est une responsabilité ministérielle que doivent assumer chaque ministère et chaque gestionnaire. Les ministères disposent de toute l'autonomie voulue pour répondre aux besoins de leur propre organisation et de leurs employés respectifs. Dans un tel contexte, le Plan d'action de l'équité en matière d'emploi engage notre ministère à prendre des mesures bien précises dont je devrai rendre compte.

La réalisation des objectifs d'équité en matière d'emploi ne doit pas se faire au détriment du principe du mérite. Il ne doit pas en être ainsi. En fait, le principe du mérite est la meilleure garantie de l'équité en matière d'emploi. Si les pratiques d'emploi donnent lieu à l'exclusion arbitraire de groupes de personnes, si l'on refuse d'accorder à des personnes toutes les chances possibles de faire preuve de leurs capacités, alors le principe du mérite n'est pas appliqué convenablement. Si les pratiques d'emploi aboutissent à une sous-représentation, nous devons les examiner et déployer des efforts spéciaux pour nous assurer que le principe du mérite est bien appliqué. Si la sous-représentation persiste, il devient alors nécessaire de corriger la situation dans un délai raisonnable. En de tels cas, des mesures spéciales d'équité en matière d'emploi sont introduites de façon sélective.

Le Ministère a adopté une démarche pratique pour atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi. En nous inspirant des meilleures pratiques observées dans d'autres ministères et dans le secteur privé, nous indiquons dans le Plan d'action des délais d'exécution et des interventions qui ont été mis à l'épreuve dans des situations réelles et qui seront en conformité avec nos normes d'excellence.

Le Plan d'action se fonde sur des recommandations contenues dans le rapport «*Questions et options*», lequel a été préparé plus tôt cette année par le Comité consultatif de l'équité en matière d'emploi. Ce rapport a été élaboré par le Secteur du personnel de concert avec des représentants syndicaux et des employés. Je crois que ces nouvelles initiatives aideront à corriger nos problèmes de sous-représentation, à éliminer les obstacles et à changer les attitudes pour que la composition de notre effectif reflète bien la population du Canada. Le Plan d'action nous engage également à adopter une stratégie qui se prête au changement. Nous l'examinerons et l'adapterons tous les six mois afin de refléter les besoins et préoccupations tant de l'organisation que des employés.

Pour que cet effectif reflète l'égalité et la diversité, nous devons créer un milieu de travail positif où les différences sont comprises, respectées et valorisées. Pour réussir à rencontrer les objectifs dans les délais établis dans le Plan d'action, nous demandons l'engagement total de la haute direction et des cadres hiérarchiques ainsi que la participation et la collaboration entières de chaque employé. Je suis fier de vous présenter ce plan d'action et je compte sur votre appui total pour sa mise en œuvre.