

8.1.3 Employés permutants et non permutants

Pour remédier à la faible représentation des groupes désignés au sein des catégories susmentionnées, le Ministère s'efforcera d'abord de recruter des personnes appartenant aux groupes pour lesquels on a relevé certains problèmes de représentation, puis il s'efforcera d'améliorer les possibilités d'avancement pour ces personnes selon leurs aptitudes et leur mérite.

Comme la Commission de la fonction publique exploite un vaste répertoire national d'applicants, le Ministère aura recours à cette réserve de personnel en s'entendant avec la Commission pour qu'elle présente systématiquement les nouvelles demandes provenant de membres des groupes cibles qui semblent posséder les qualités exigées par le Ministère.

On s'efforcera également de procéder à des recherches spécialisées dans certains répertoires dans le but de trouver des candidats susceptibles de posséder des compétences uniques et spécialisées dans certains domaines.

Le Ministère continuera d'assurer une représentation proportionnée de femmes au sein des jurys de sélection et verra à ce que les directives concernant la participation des membres des groupes cibles au sein des jurys de recrutement et de sélection soient respectées.

De plus, pour éliminer certains obstacles inhérents au processus de sélection, particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées, les mesures suivantes seront adoptées :

- mise au point et utilisation d'autres méthodes d'administration de tests et moyens de sélection, notamment :

- l'emploi d'interprètes utilisant le langage gestuel ou de technologies informatiques pendant les entrevues avec des candidats malentendants;

- le remplacement, dans le cadre du processus de sélection, des éléments écrits par des tests oraux pour les candidats malvoyants;

- l'utilisation, au besoin, d'autres formules de présentation des tests telles que le braille, les gros caractères et la prestation d'aide technique;