

1. INTRODUCTION

Ce document présente une stratégie destinée à promouvoir la représentation et la répartition équitables des autochtones, des membres des groupes de minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes à tous les niveaux d'emploi au sein du Ministère. Cette stratégie correspond aux objectifs énoncés dans l'Examen ministériel et sanctionnés par la haute direction en juillet 1990 (annexe 1). Elle répond également à la 2e partie de l'Examen commun entrepris par le Ministère et la Commission canadienne des droits de la personne (annexe 2).

Ce document expose le cadre de planification et de responsabilisation requis pour que les objectifs du Ministère relatifs à l'équité en matière d'emploi se réalisent d'ici mars 1996.

2. PORTÉE DE LA STRATÉGIE

Il s'agit d'une stratégie de grande envergure qui englobe tous les aspects des systèmes d'emploi : dotation, affectations, formation et perfectionnement, et appréciation du rendement; elle inclut également la responsabilisation au sein du Ministère quant à l'équité en matière d'emploi, la communication des rôles et des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation et le contrôle des objectifs concernant l'équité en matière d'emploi.

La stratégie vise une période de cinq ans. Un exposé détaillé des activités prévues durant la première phase figure à la section 8.

3. CONTEXTE

Le sous-comité de l'Examen ministériel d'AECEC sur les questions liées au personnel a défini l'équité en matière d'emploi comme un des dossiers importants nécessitant un plan d'action précis afin que les objectifs fixés à l'interne comme à l'externe puissent être réalisés dans des délais raisonnables. En outre, l'examen de notre rapport sur l'équité en matière d'emploi, effectué en novembre 1988 par la Commission canadienne des droits de la personne, a révélé que notre organisation utilisait un nombre insuffisant d'employés d'un ou de plusieurs groupes désignés dans certaines catégories professionnelles.