

Ce que vous pouvez faire

- Consultez votre plan d'équité en emploi, qui est fondé sur l'analyse de l'effectif et sur la Revue des systèmes d'emploi (RSE), et fixez des objectifs de recrutement, de maintien en poste et de promotion de membres du groupe des minorités visibles.
- Renseignez-vous auprès de votre conseiller en ressources humaines qui tient à jour un répertoire des membres du groupe des minorités visibles qui sont intéressés à un emploi dans la fonction publique fédérale.
- Examinez les qualifications requises et établissez des critères de sélection convenant au travail.
- Évaluez dans quelle mesure les exigences linguistiques correspondent fidèlement aux fonctions du poste.
- Mettez l'accent sur les compétences et les résultats lorsque vous évaluez les postes, les candidatures et les curriculum vitae.
- Demandez aux candidats de soumettre leurs qualifications et leurs diplômes d'établissements non canadiens à l'évaluation du Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux (CICDI) (www.cicic.ca).
- Veillez à ce que les membres des minorités visibles soient dûment représentés au sein des comités de sélection.
- Utilisez des techniques et un langage appropriés lors des entrevues.
- Associez les questions d'entrevue aux tâches et aux responsabilités du poste en question.
- Posez des questions identiques ou équivalentes à tous les candidats de façon à pouvoir les classer équitablement.

Problèmes de maintien en poste et de promotion*

Beaucoup d'idées fausses circulent au sujet du maintien en poste et de la promotion des employés appartenant au groupe des minorités visibles. En voici quelques-unes :

- méconnaissance chez les employés du processus et des occasions qui s'offrent à eux;
- faible taux de promotion auprès des employés appartenant au groupe des minorités visibles;
- sous-représentation des minorités visibles dans la haute direction.

*Source : Rétroactions des gestionnaires de la CFP, entrevues à l'interne et rapports de conférences.