



BANQUE DU CANADA
BANK OF CANADA

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2014

Rapport soumis à
Emploi et Développement social Canada

1^{er} juin 2015

Rapport sur l'équité en matière d'emploi – 2014

Section 1 : Aperçu

LA BANQUE DU CANADA

En tant que banque centrale du pays, la Banque du Canada (la Banque) a pour mandat de favoriser la prospérité économique et financière des Canadiens par les activités qu'elle mène dans le cadre de ses quatre grandes fonctions : Politique monétaire, Monnaie, Système financier et Gestion financière.

La fonction Politique monétaire a pour objet de contribuer à la bonne tenue de l'économie et à l'amélioration du niveau de vie des Canadiens, en maintenant l'inflation à un taux bas, stable et prévisible. La fonction Monnaie est responsable de la conception, de la production et de la distribution des billets de banque canadiens, et veille à ce que ceux-ci soient à l'épreuve de la contrefaçon en y intégrant des éléments de sécurité, en offrant des programmes destinés à informer la population et en travaillant en partenariat avec les organismes d'application de la loi. La fonction Système financier vise à promouvoir la fiabilité, la solidité et l'efficacité du système financier au Canada et dans le monde. Enfin, les activités rattachées à la fonction Gestion financière qu'exerce la Banque sont liées à son rôle d'agent financier du gouvernement fédéral ainsi qu'aux opérations bancaires qu'elle effectue en son propre nom et pour le compte d'autres banques centrales et d'organisations financières internationales.

Le siège de la Banque se trouve à Ottawa. L'institution possède en outre des centres des opérations à Ottawa, à Toronto et à Montréal, de même que de petits bureaux régionaux à Halifax, à Montréal, à Toronto, à Calgary et à Vancouver. Cette présence régionale fait partie des moyens mis en œuvre par la Banque pour servir les Canadiens, en renforçant les liens qu'a l'institution avec les milieux financiers, les gouvernements provinciaux, le secteur privé, les établissements d'enseignement et le public. En 2002, la Banque a ouvert un bureau à New York afin d'améliorer les communications avec les milieux financiers américains.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À LA BANQUE

La Banque s'est engagée à offrir à ses employés un milieu de travail ouvert, propice à l'équité et caractérisé par le respect mutuel. Elle s'efforce de créer un environnement exceptionnel, qui favorise la diversité et offre des chances, selon les compétences et le mérite. Comme l'exige la loi, la Banque soumet chaque année à Emploi et Développement social Canada (EDSC) un rapport sur la situation des membres des groupes désignés au sein de son effectif.

Le présent rapport fournit les données sur la représentation globale des employés membres de chacun des groupes désignés au 31 décembre 2014 ainsi que sur les changements qui ont eu lieu depuis le 31 décembre 2013.

Section 2.1 : Information quantitative – évolution statistique

Le tableau ci-dessous indique la représentation globale des groupes désignés à la Banque au 31 décembre 2013 et au 31 décembre 2014, ainsi que la représentation de chacun d'entre eux sur le marché du travail selon le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) d'EDSC.

Représentation globale (%) des membres des groupes désignés (SGIEMT) ¹				
Groupe désigné	Banque 31 déc. 2013	Banque 31 déc. 2014	Disponibilité sur le marché selon les données du recensement de 2011	Disponibilité sur le marché selon les données du recensement de 2006
Femmes	49,96 %	49,41 %	44,20 %	45,50 %
Membres des minorités visibles	18,20 %	19,35 %	22,40 %	17,90 %
Autochtones	0,98 %	1,10 %	1,80 %	1,70 %
Personnes handicapées	1,22 %	1,26 %	4,80 %	4,30 %

Les tableaux 1 et 2 ci-dessous montrent dans quels domaines la Banque s'est améliorée.

FEMMES

Les femmes continuent d'être bien représentées à tous les niveaux de la Banque. Le taux de représentation de 49,41 % affiché en 2014 reste supérieur à la disponibilité sur le marché externe. La diminution de 0,55 % de la représentation globale des femmes par rapport à l'année précédente s'explique principalement par un nombre total de départs à la retraite élevé en 2014 (et, notamment, par des restructurations prévoyant la suppression des postes en question). Par ailleurs, dans l'ensemble, les taux d'embauche et de promotion des femmes étaient en hausse de 0,27 % et 2,59 % respectivement, malgré une chute du taux global d'embauche à la Banque, en glissement annuel.

Tableau 1 : Taux de promotion² des hommes et des femmes à la Banque

Sexe	Banque 31 déc. 2013	Banque 31 déc. 2014	Taux de variation en glissement annuel
Femmes	4,33 %	6,92 %	2,59 %
Hommes	4,82 %	5,74 %	0,92 %

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

Bien qu'elle soit légèrement inférieure aux chiffres actualisés relatifs à la disponibilité sur le marché du travail (selon le recensement de 2011), la représentation globale des minorités visibles au sein de la Banque est passée de 18,20 % à 19,35 % de 2013 à 2014, ce qui correspond à un accroissement de 1,15 %. Cette hausse est en grande partie attribuable au nombre élevé d'employés temporaires³ de ce groupe qui sont devenus employés à temps plein (27) ainsi qu'à l'augmentation de l'auto-identification (3), vraisemblablement liée à l'amélioration de l'outil libre-service destiné aux employés qui facilite l'auto-identification. De plus, dans l'ensemble, le taux de promotion des membres des minorités visibles

¹ Comprend les employés réguliers à temps plein et à temps partiel seulement

² Correspond à la proportion d'employés de chaque sexe promus par rapport à l'ensemble des membres du personnel

³ Comprend les employés embauchés pour une courte durée (moins d'un an) et les employés embauchés pour une durée déterminée (un an ou plus)

a augmenté de 0,82 % en glissement annuel. La plupart des employés promus faisaient partie des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)⁴ les plus élevées.

Tableau 2 : Pourcentage de promotions accordées à des membres des minorités visibles au sein des catégories professionnelles les plus élevées

Catégorie professionnelle	Banque 31 déc. 2013	Banque 31 déc. 2014	Taux de variation en glissement annuel
Cadres intermédiaires et autres administrateurs ⁵	17,65 %	17,86 %	0,21 %
Professionnels ⁶	58,82 %	60,71 %	1,89 %

AUTOCHTONES

En hausse de 0,12 % par rapport à l'année précédente, la représentation globale des Autochtones a atteint 1,10 % en 2014. Cette légère augmentation s'explique par deux titularisations. Malgré cette amélioration, la représentation des Autochtones à la Banque est inférieure à la disponibilité sur le marché du travail. Afin de combler cet écart, des initiatives ont été mises en place. Par exemple, un programme de bourses et de stages visant les étudiants autochtones de niveau universitaire a été élaboré en 2014, approuvé au début de 2015 et sera lancé à l'automne 2015.

PERSONNES HANDICAPÉES

Bien que la Banque se situe en deçà de la disponibilité sur le marché du travail, la représentation globale des personnes handicapées est passée de 1,23 % en 2013 à 1,26 % en 2014. Cette légère augmentation (0,03 %) s'explique principalement par une hausse de l'auto-identification (3) et du taux d'embauche (de 0,08 %) par rapport à 2013. La Banque continue à valoriser l'embauche de davantage de personnes handicapées. Pour ce faire, elle est devenue membre du Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE), dans le but d'accroître les occasions d'emploi intéressantes offertes aux personnes handicapées, et a conçu un programme de bourses et de stages visant les étudiants universitaires handicapés. Ce programme sera lancé à l'automne 2015, en même temps que celui destiné aux étudiants autochtones.

* Les autres données concernant les Autochtones et les personnes handicapées ne sont pas présentées dans des tableaux par souci de confidentialité (ces groupes étant très petits).

Section 2.2 : Information quantitative – écarts

Lorsque l'on compare les données de notre rapport sur l'équité en matière d'emploi de 2014 à celles de l'année précédente, quatre écarts importants ressortent relativement aux employés à temps plein.

ÉCARTS À L'INTÉRIEUR DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

CPEME 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services (+39) et CPEME 13 : Autre personnel de la vente et des services (-33)

⁴ Les CPEME sont des catégories d'emploi disposées selon un mode hiérarchique basé sur le regroupement des codes de profession créé par Statistique Canada.

⁵ Par exemple, directeur adjoint (niveaux 16 et 17), conservateur en chef (niveaux 18 et 19) et sous-chef (cadre supérieur 1 et 2)

⁶ Par exemple, analyste principal (niveaux 15 à 18), chargé de projet (niveaux 15 à 18) et analyste-conseil (niveaux 18 et 19)

Emploi et Développement social Canada a récemment apporté des changements à certains codes de la Classification nationale des professions (CNP). Par conséquent, le code CNP 6551 a cessé d'exister et la Banque a dû attribuer un nouveau code (6541) à tous les agents de sécurité (33) qui étaient auparavant regroupés sous l'ancien code. Le nouveau code fait partie d'une catégorie différente et cela a donné lieu à un écart positif et négatif de 33 au sein des CPEME 11 et 13.

L'écart restant dans la CPEME 11 peut s'expliquer par le reclassement de cinq postes, qui sont passés du code CNP 1453 (CPEME 10) au code CNP 6552 (CPEME 11). Quatre reclassements découlent d'un changement de rapport hiérarchique du poste et le cinquième résulte de la réévaluation de l'emploi après une réorganisation départementale. De plus, un employé temporaire qui faisait partie de la CPEME 11 en 2013 est devenu employé à temps plein en 2014.

ÉCARTS NETS

Femmes membres des minorités visibles (+19)

L'écart positif s'explique par le fait que 17 membres du personnel (13 employées temporaires, une à temps partiel et trois en congé) sont devenus des employées à temps plein et que deux nouvelles personnes ont déclaré faire partie d'une minorité visible en 2014.

ÉCARTS SALARIAUX

CPEME 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services (+7)

L'écart positif de la fourchette salariale résulte de changements apportés à certains codes d'emploi par EDSC l'an passé. Par conséquent, 33 agents de sécurité sont passés de la CPEME 13 à 11 (voir les précisions données plus haut, sous Écarts à l'intérieur des catégories professionnelles). Étant donné que la CPEME 11 ne comptait qu'une seule personne l'an passé, l'ajout de 33 employés mieux rémunérés a causé l'augmentation de la fourchette salariale de cette catégorie.

Section 3 : Mesures qualitatives et résultats – 2014

Les mesures mises en œuvre à l'appui du Programme d'équité en matière d'emploi en 2014 sont décrites dans la présente section.

COMMUNICATION

La Banque a eu recours à un certain nombre d'initiatives de communication internes et externes afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail en 2014.

- Au début de 2014, la Banque a revu et mis à jour la section Carrières de son site Web pour qu'il reflète mieux l'engagement de l'institution envers la diversité des candidats et des employés et les mesures d'adaptation à leur égard.
- À la fin de 2014, l'outil libre-service destiné aux employés de la Banque a été mis à jour pour faciliter l'auto-identification. Un plan de communication a été élaboré pour expliquer les changements apportés et on a incité les membres du personnel à passer en revue et à actualiser leurs données d'auto-identification, au besoin. Cela est probablement à l'origine de la hausse du nombre d'employés ayant déclaré faire partie d'une minorité visible (+2) ou être handicapés (+4).

- De nouveaux programmes, comme les bourses destinées aux étudiants autochtones et handicapés, ont été soumis au Comité de surveillance des ressources humaines et au Conseil supérieur de gestion, qui les ont approuvés.
- Comme par le passé, la Banque a mis son rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à la disposition des employés et d'autres parties intéressées en le versant dans son intranet et son site Web. De plus, les employés ont été avisés par courriel de la mise en ligne de ce rapport.
- Le Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018 de la Banque a été versé dans l'intranet; un message du gouverneur et du premier sous-gouverneur a annoncé sa diffusion et invité les employés à le consulter. Le plan fait notamment état des objectifs d'équité en matière d'emploi relativement aux groupes désignés qui sont sous-représentés au sein de l'effectif de la Banque. Il comprend également un plan d'action visant l'atteinte de ces objectifs, lequel porte principalement sur des volets tels le rayonnement, le recrutement et la formation sur la diversité.

CONTEXTE D'ÉQUITÉ

La Banque a mis en place des mesures qui ont pour but de créer un milieu institutionnel favorisant l'équité en matière d'emploi.

- En 2014, des représentants des Ressources humaines ont rencontré les équipes de direction de chacun des départements pour leur faire mieux connaître le nouveau plan d'équité en matière d'emploi, ainsi que pour obtenir leur engagement relativement aux objectifs d'embauche et aux initiatives liées à l'équité en matière d'emploi.
- Afin de veiller à ce que les gestionnaires comprennent clairement leur rôle dans la promotion et la création d'un milieu de travail ouvert et inclusif, on a demandé aux chefs de s'engager, dans l'entente de leur département⁷ de 2014, à respecter les objectifs de la Banque relatifs à l'équité en matière d'emploi.
- La Banque a souligné les diverses façons dont les employés célèbrent le temps des Fêtes dans la livraison d'hiver des *Carnets de la Banque* et mis le calendrier multiculturel (imprimé et en ligne) à la disposition de tous les employés afin de les sensibiliser à la diversité.
- Tous les trois ans, la Banque mène un sondage auprès des employés⁸ pour connaître leur niveau de satisfaction à l'égard de divers aspects de l'environnement de travail. En 2014, le niveau global de satisfaction des femmes et des membres des minorités visibles dépassait quelque peu celui de l'ensemble des employés de la Banque, en hausse légère mais digne de mention depuis 2011. Très peu d'Autochtones et de personnes handicapées ont participé au sondage. La satisfaction globale au sein de ces deux groupes était moins élevée que dans le reste de la Banque (ce qui correspond aux résultats d'autres organisations). Depuis 2011, le niveau de satisfaction globale des employés autochtones a quelque peu diminué et a considérablement augmenté pour les personnes handicapées.
- La Banque a adopté des politiques et des programmes exhaustifs visant à promouvoir et à soutenir l'équité dans le milieu de travail. Ces politiques et programmes portent sur l'équité en matière d'emploi, le harcèlement en milieu de travail, les occasions de perfectionnement, la gestion du rendement, les congés pour prendre soin d'un enfant et les congés spéciaux, l'aménagement de l'horaire de travail et les mesures d'adaptation.

INITIATIVES VISANT LES GROUPES DÉSIGNÉS

⁷ Entente énonçant les priorités et la stratégie de chaque département pour une année donnée

⁸ Le Bilan de santé du milieu de travail (BSMT)

Recrutement

La Banque dispose de divers programmes et projets qui ont pour but d'élargir le bassin de recrutement et d'accroître la représentation des membres des groupes désignés.

- En 2014, le système de suivi des candidatures de la Banque (Njoyn) a été modifié de manière à permettre de s'identifier comme membre d'un groupe désigné au moment de poser sa candidature. Ainsi, les recruteurs peuvent tenir compte des objectifs d'équité en matière d'emploi durant le processus de sélection des candidatures.
- La Banque a poursuivi son partenariat avec Equitek⁹ en 2014. Par conséquent, près de 5 500 membres de groupes désignés à des fins d'équité en matière d'emploi ont démontré l'intention de poser leur candidature à des postes offerts à la Banque.
- L'automne passé, la Banque s'est efforcée de nouer des liens de collaboration plus solides avec les bureaux de la diversité des universités afin de déceler de nouveaux canaux qui lui permettraient de prendre contact avec des groupes d'équité en matière d'emploi sous-représentés.
- Afin de renforcer son engagement envers l'équité en matière d'emploi, la Banque a ajouté à sa trousse d'offre d'emploi, en 2014, de la documentation liée aux mesures d'adaptation.
- Dans le but d'assurer une représentation plus équitable des Autochtones et des personnes handicapées, la Banque a élaboré un programme de bourses et de stages à l'intention de ces deux groupes en 2014. Ce programme, qui sera lancé à l'automne 2015, vise les étudiants ayant terminé au moins une année d'université en économie ou dans un autre domaine qui cadre avec le travail de la Banque.
- À l'automne 2014, la Banque s'est jointe au PAIRE, une initiative communautaire menée par Centraide qui a pour mission d'accroître les occasions d'emploi intéressantes offertes aux personnes handicapées. Cet engagement consiste notamment à proposer des stages aux personnes handicapées possédant très peu d'expérience professionnelle, si possible.
- La Banque continue d'appliquer des normes de recrutement qui favorisent un processus équitable pour tous les candidats. La mise en œuvre de ces normes est appuyée par l'Équipe de recrutement de la Banque, laquelle fournit de façon continue des conseils et de l'encadrement aux gestionnaires responsables des embauches, en plus de les sensibiliser aux objectifs d'équité en matière d'emploi pendant le processus de recrutement.

Formation et perfectionnement

La Banque dispose d'un certain nombre de programmes de formation et de perfectionnement destinés à favoriser l'épanouissement professionnel de ses employés dès leur premier jour de travail.

- Pour faire en sorte que tous ses employés puissent évoluer dans un milieu de travail favorable, la Banque a commencé à offrir, en 2014, des ateliers de sensibilisation aux préjugés d'une demi-journée. Au total, 53 gestionnaires ont suivi cette formation et leurs commentaires ont été très positifs. L'objectif, énoncé dans le Plan d'équité en matière d'emploi, est qu'en 2017 tous les gestionnaires de la Banque aient participé à l'atelier.
- Le Programme de perfectionnement en gestion et en leadership aide les superviseurs et les gestionnaires à développer des compétences en leadership et en gestion. Le volet d'introduction à la gestion de ce programme comporte des éléments liés à la diversité et à la gestion efficace des différences.

⁹ Equitek procure des solutions de recrutement ciblé et de recherche de candidats stratégiquement diversifiés.

- Après leur entrée à la Banque, les employés sont conviés à prendre part à un programme d'orientation qui est l'occasion pour eux de se familiariser avec les politiques et programmes clés de l'institution. Les nouveaux gestionnaires sont invités, pour leur part, à participer au Programme d'orientation des gestionnaires. Ces programmes procurent de l'information et des outils favorisant l'intégration. Les principaux programmes et politiques des RH qui appuient l'équité en matière d'emploi font partie des sujets traités.
- La Banque continue d'offrir à tous les employés des ateliers sur la gestion de carrière destinés à aider ceux-ci à devenir plus proactifs dans la définition et la planification de leur carrière. En outre, les gestionnaires ont la possibilité de participer à des ateliers qui portent sur les manières efficaces d'accompagner les employés dans la gestion de leur carrière.
- Les employés ont accès à des vidéos et à des cours en ligne qui traitent entre autres de la diversité et de la communication interculturelle.

Promotions

La Banque a recours à un processus rigoureux de planification de la relève pour tous les postes de direction ainsi que les postes clés de tous les niveaux. Étant donné qu'une haute direction diversifiée peut favoriser l'innovation, ce processus prévoit notamment des efforts directs pour repérer précocement les femmes et les francophones au sein du bassin de leaders d'avenir, et investir dans ceux-ci. En 2014, la Banque a lancé un programme pilote visant à accélérer le perfectionnement des employés très prometteurs; des quatre premiers employés sélectionnés pour le programme, deux étaient des femmes et tous les quatre étaient francophones.

Maintien en fonction et cessation d'emploi

La Banque a mis en place diverses initiatives pour aider à fidéliser les membres des groupes désignés.

- Le processus d'entrevue de départ permet à la Banque de recueillir les commentaires des employés qui quittent l'institution et ainsi de cerner les éléments qui posent problème. De plus, les taux de cessation d'emploi font l'objet d'un suivi annuel afin de déceler tout problème systémique de discrimination visant chacun des groupes désignés.
- La Banque continue d'offrir des services de remplacement externe à tous les employés dont l'emploi a pris fin dans le but de les aider dans leur recherche d'emploi et de leur fournir un accompagnement professionnel.

Mesures d'adaptation aux différences

Les lignes directrices sur les mesures d'adaptation ont été mises à jour et tous les employés en ont été informés au deuxième trimestre de 2014. Elles fournissent de plus amples renseignements sur les raisons pour lesquelles il est important d'accommoder le personnel. Les nouveaux employés sont informés de ces lignes directrices par l'intermédiaire du Programme d'orientation de la Banque, et les nouveaux gestionnaires, par l'entremise du Programme d'orientation des gestionnaires. Elles peuvent également être consultées dans le site intranet de la Banque.

Section 4 : Contraintes

- La Banque continue d'afficher un taux de départs volontaires très bas (2,4 % en 2014) et, bien que le nombre de départs à la retraite ait été élevé l'an passé, les données des quatre années précédentes

laissent entrevoir une tendance : celle d'employés admissibles à la pension qui continuent de travailler. Ainsi, le taux de départ à la retraite plus élevé enregistré en 2014 pourrait être exceptionnel et l'embauche de la Banque reste contrainte par le faible taux de roulement.

- Les contraintes budgétaires continues limitent fortement l'augmentation du nombre total de postes.

Section 5 : Consultations auprès des représentants des employés

- Le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi est rédigé avec l'aide des membres du Comité de travail sur la diversité et l'intégration de la Banque.
- Le Comité s'est réuni quatre fois en 2014.

Qui assistait aux réunions pour le compte des employés et de la direction?

- Le Comité de travail sur la diversité et l'intégration de la Banque est composé de dix membres, soit des employés et gestionnaires formant un échantillon représentatif des départements et des quatre groupes désignés ainsi que des agents négociateurs.
- Le Comité de surveillance des ressources humaines de la Banque joue le rôle de Comité directeur sur la diversité et l'intégration. Il supervise le Plan d'équité en matière d'emploi et les progrès à ce chapitre.

Section 6 : Stratégies futures

Initiatives à court terme relatives à l'équité en matière d'emploi

Initiative	Échéance	État d'avancement
<p>Responsabilité Les ententes des départements comprendront un objectif commun concernant la responsabilité de ceux-ci de contribuer activement à l'atteinte des buts que s'est fixés la Banque relativement à l'équité en matière d'emploi. Les progrès accomplis seront examinés deux fois l'an et un compte rendu sera présenté au Comité de surveillance des ressources humaines.</p>	2014 et années suivantes	Les ententes de nombreux départements pour 2014 comprenaient un objectif concernant la responsabilité relativement à l'équité en matière d'emploi. Au début de 2015, on a rappelé aux cadres supérieurs l'importance d'inclure un objectif d'équité en matière d'emploi parmi les buts de leur département pour l'année. De nouveaux modèles d'entente institutionnaliseront ce changement en 2016.
<p>Rayonnement Établir de nouveaux partenariats en vue d'élargir le bassin de candidats qualifiés faisant partie des deux groupes suivants : Autochtones et personnes handicapées.</p>	Quatrième trimestre de 2014	La Banque a élaboré un programme de bourses et de stages destiné aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés qui sera lancé en 2015. De plus, la Banque est devenue membre de PAIRE à l'automne 2014.
Envisager la création d'un programme de	2015	En cours

recommandation de candidatures par les employés.		
<p>Satisfaction Les résultats du BSMT ont été reçus et une analyse a été effectuée. Pendant l'examen annuel des objectifs d'équité en matière d'emploi, on passera en revue les résultats et on apportera au Plan d'équité en matière d'emploi les changements recommandés pour répondre aux préoccupations.</p> <p>Dans la mesure du possible, fournir des renseignements sur chaque groupe d'équité en matière d'emploi dans les rapports annuels sommaires sur les entrevues de départ.</p>	<p>2015</p> <p>2015</p>	<p>Des discussions sont en cours relativement à la nécessité ou aux avantages de solliciter davantage la participation de groupes d'employés, p. ex., organiser des groupes de discussion pour déterminer les mesures à prendre.</p> <p>En cours</p>
<p>Évaluation Passer en revue les progrès et les mesurer par rapport aux objectifs d'embauche établis dans le Plan d'équité en matière d'emploi 2013-2018 après la mise à jour en fonction du recensement de 2011.</p>	2015	En cours
<p>Formation sur la diversité à l'intention de tous les gestionnaires Une formation sur les préjugés inconscients sera mise en place.</p>	Tous les gestionnaires d'ici le quatrième trimestre de 2017	L'atelier sur les préjugés inconscients offert à l'automne 2014 a été suivi par 53 gestionnaires. Il continue d'être offert.

Initiatives à long terme relatives à l'équité en matière d'emploi

- La formation sur la diversité continuera d'être offerte à longue échéance.
- Les programmes de bourses et de stages destinés aux Autochtones et aux personnes handicapées seront mis en œuvre.
- Continuer à travailler avec PAIRE pour trouver des occasions d'emploi gratifiant pour les personnes handicapées et de promouvoir des milieux de travail inclusifs et accessibles dans la région de la capitale nationale
- Les objectifs d'embauche feront l'objet d'un examen et seront modifiés au besoin (ils ont été établis en 2013 et étaient basés sur les données du recensement de 2006).