



# Équité en matière d'emploi – Options de dotation pour gestionnaires d'embauche



# Par où dois-je commencer?

Comprendre vos besoins d'embauche et organisationnels

- Consulter le plan d'équité en matière d'emploi
- Consulter les plans et stratégies opérationnels/des RH pour établir des objectifs d'équité en matière d'emploi

Tenir compte de l'orientation et des lignes directrices organisationnelles pour l'embauche des groupes d'équité en matière d'emploi



Déterminer les pénuries de compétences et les écarts de représentation

Établir des objectifs d'embauche fondés sur des statistiques

Examiner les besoins actuels et futurs de l'organisation ou de la fonction publique dans son ensemble

Consulter votre conseiller en RH

# Quelles sont mes options de dotation?

1

Restreindre la **zone de sélection** à des groupes d'équité en matière d'emploi; par exemple :



**Admissibilité :**  
Membres du groupe visé par l'équité en matière d'emploi suivant : Autochtones

**Postulez en ligne**



2

Établir une **zone de sélection** différente (géographique, organisationnelle ou professionnelle) pour des groupes d'équité en matière d'emploi; par exemple :



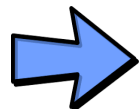
**Admissibilité :**  
Personnes employées à (organisation fédérale X) dans l'ensemble du Canada, et personnes handicapées travaillant à la fonction publique dans tout le Canada

**Postulez en ligne**



## Quelles sont mes options de dotation?

- 3 Définir l'équité en matière d'emploi comme critère de mérite (particulièrement un besoin organisationnel actuel ou futur); par exemple :



**Les énoncés suivants pourraient être utilisés / évalués à une date subséquente (pourraient être nécessaires à l'emploi)**

\_\_\_\_\_

Pour favoriser la diversité de la main-d'œuvre, les candidats qui s'auto-déclarent appartenir à l'un des groupes d'équité en matière d'emploi peuvent être considérés : Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles et femmes.

- 4 Utiliser un processus de nomination non annoncé (si la décision est conforme aux directives de l'administrateur général sur l'utilisation de processus de nomination annoncés ou non annoncés)



## Le saviez-vous?

Vous pouvez utiliser ces 4 options de dotation pour combler les écarts de représentation **actuels**, ainsi que les écarts de représentation **prévus**.



Lorsque vous utilisez ces options de dotation conformément à un programme d'équité en matière d'emploi, vous n'avez qu'à prendre en considération les bénéficiaires de priorité qui se sont autodéclarés membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

# Diversité et inclusion

Pour appuyer l'objectif élargi de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, des **besoins organisationnels** peuvent être pris en compte

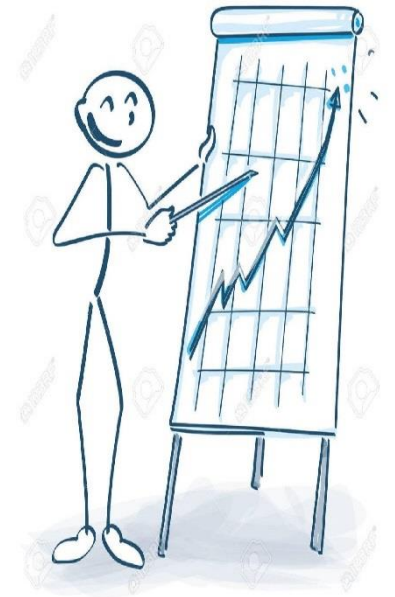
## Comment?

● **En se fondant sur des données probantes**, jumeler les stratégies de nomination:

▶ Pour remplir les obligations légales (par exemple: Accord sur les revendications territoriales du Nunavut)

▶ Pour répondre aux besoins opérationnels / organisationnels (par exemple: embaucher des agentes correctionnelles pour les établissements correctionnels destinés aux femmes)

▶ Pour appuyer le mandat de l'organisation (par exemple: Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada embauche un plus grand nombre d'Autochtones)



## Solutions de dotation – Avis et conseils

Votre conseiller en ressources humaines peut vous aider à élaborer des stratégies efficaces. De plus, la CFP offre les ressources suivantes :

**COMMENT  
POUVONS-NOUS  
VOUS  
APPUYER?**

▶ [Obtenir des conseils d'expert sur les mesures d'adaptation en matière d'évaluation](#)

▶ [Accéder à un vaste éventail d'examens normalisés](#)

▶ [Embaucher plus rapidement au moyen de répertoires ciblés](#)

- Occasion d'emploi pour étudiants autochtones
- Programmes de recrutement ciblé
- Occasion d'emploi pour étudiants handicapés

▶ [Obtenir des conseils d'expert sur l'embauche d'Autochtones](#)