

Annexe B - Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale

PRATIQUES EXEMPLAIRES

Comportement

Boucle d'expérimentation et de rétroaction

- volonté d'essayer de recevoir de la rétroaction et de s'adapter pour s'améliorer

Priorité clairement accordée à la lutte contre le racisme, à l'équité et à l'inclusion par la haute direction

- Mener des discussions ouvertes et des assemblées publiques et s'engager sur les questions d'équité dans le travail et les réunions

Encourager la participation aux réseaux d'employés pour amener de nouvelles perspectives dans les équipes

Donner aux employés les moyens d'agir dans leur domaine de responsabilité et récompenser les comportements positifs

Mentalité

Sensibilisation délibérée par l'apprentissage informel et formel (expérience vécue, données, connaissances historiques)

- Assemblées publiques, tables rondes, ateliers...

Créer des espaces où les employés peuvent s'informer et/ou discuter de la discrimination systémique

Système

Établir des cadres de responsabilisation

- Énoncé de valeurs
- Engagements pour chaque secteur d'activité
- Objectifs de travail en matière de gestion du rendement

Affecter des ressources dédiées pour faire progresser les efforts de lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion

- Groupe de travail voué à la lutte contre le racisme
- Communications internes

Élaborer des mécanismes de collecte de données et désagréger les données disponibles

- Sondage sur la lutte contre le racisme
- Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
- Cotes de gestion du rendement

ENJEUX

Réseaux d'employés

Inclusion limitée des réseaux dans la conception ou la mise en œuvre des mesures

- Consultation faible ou tardive
- Perspectives non incluses aux tables de décision

Exclusion de la structure organisationnelle

Soutien limité de la haute direction

- Activité bénévole dans les temps libres
- Manque de soutien financier et de ressources dédiées

Pas de plan stratégique largement communiqué pour la réconciliation et l'accessibilité

Système

La majorité des mesures concrètes sont mises en œuvre par les réseaux et des équipes d'employés dont le mandat est axé sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion

Les priorités opérationnelles ont une incidence sur le temps et la capacité de participer aux efforts en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion

Absence de mécanismes de données et contraintes pour l'utilisation des données - p. ex., données désagrégées sur les ressources humaines et l'équité en matière d'emploi partagées avec les gestionnaires

La législation est lente à changer, et nos interprètes de la législation sont lents à s'adapter

Amélioration marginale du recrutement

Pratiques en matière de ressources humaines

Comportement

Des personnes et des équipes qui ne prennent pas en charge le travail à accomplir

La lutte contre le racisme est une priorité concurrente plutôt qu'une partie intégrante et naturelle du travail du Ministère

Mentalité

Apathie ou hésitation devant la remise en question et le changement des systèmes

Inconfort

Résistance