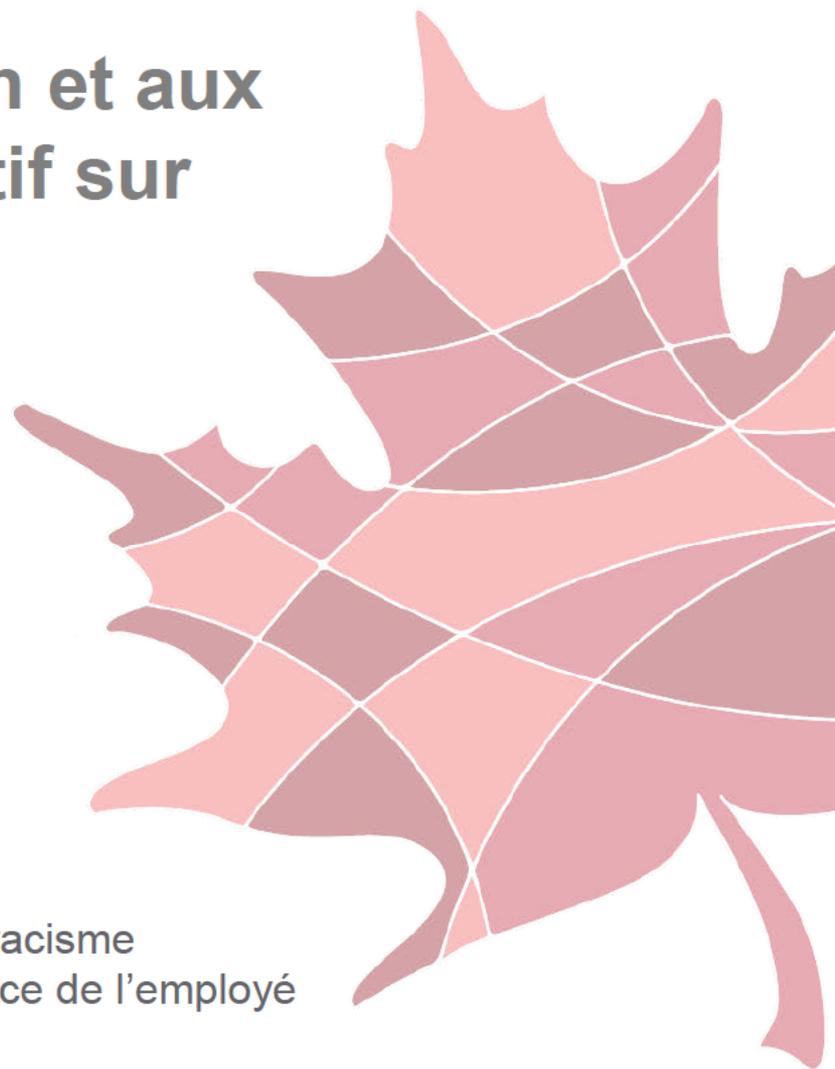


Plan relatif à la représentation et aux bases de référence de l'effectif sur l'équité en matière d'emploi

Présentation au COMEX

Le 6 octobre 2021



██████████, Directrice, Groupe de travail anti-racisme
██████████, Directeur, Diversité, Inclusion et Expérience de l'employé



Objectif : Faire progresser les engagements de la SM à l'égard du recrutement et des promotions

- IRCC s'est engagé à « établir des cibles claires » pour accroître la représentation des personnes noires et faisant partie d'autres groupes racialisés, des Autochtones et des personnes handicapées dans tous les niveaux de l'organisation par l'intermédiaire du recrutement et des promotions.
- De nouvelles bases de référence seront introduites pour IRCC, établissant des objectifs clairs en vue d'obtenir un effectif représentatif. Ces valeurs de référence constitueront un seuil minimal et non maximal.

Situation actuelle



Progrès limités en 18 mois

- Représentation
- Perfectionnement professionnel
- Mobilité

Mesures à prendre



Ce que nous entendons :

- Nommer
- Soutenir
- Recruter
- Inclure
- S'engager
- Lutter
- Habilitier
- Parrainer

Engagements



Comblers les écarts

- Établir de nouveaux seuils de recrutement
- Renforcer la responsabilité
- Assurer une collaboration continue
- Identifier et éliminer les obstacles

Quel est notre objectif primordial?

Les décisions que nous prenons aujourd'hui ont des répercussions sur les générations futures.

Si nous voulons établir des politiques et des programmes améliorés, notre organisation, du haut de la pyramide jusqu'au bas de celle-ci, doit refléter non seulement le Canada tel qu'il est aujourd'hui, mais également tel qu'il sera en 2036 et par la suite.

Situation canadienne

- En raison des niveaux d'immigration élevés, entre 34,7 % et 39,9 % de la population en âge de travailler sera racialisée d'ici 2036
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* – résidents permanents
- Montant de 6,6 millions de dollars pour moderniser la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- Montant permanent de 36,3 millions de dollars versé à Statistique Canada pour la mise en œuvre du Plan d'action sur les données désagrégées

Défi 50-30 d'ISDE

50 % – égalité des genres au sein des conseils d'administration canadiens
30 % provenant de groupes sous-représentés

1 324 organisations participantes



3,5 % des postes de la direction et des conseils d'administration seront occupés par des dirigeants noirs d'ici 2025

500 organisations participantes



De 30 % à 31 % des postes de la haute direction seront occupés par des employés racialisés

Scotiabank.



3,5 % des postes de la haute direction seront occupés par des employés noirs

d'ici 2025



Engagement auprès des employés et des réseaux

Consultations auprès du Réseau des employés noirs, du Cercle des peuples autochtones, du Réseau de la fierté, du Réseau des personnes handicapées et du Réseau des femmes



Rétroaction des employés

- Un plaidoyer ferme pour des actions concrètes avec des résultats tangibles dans un délai plus rapide
 - Une attention particulière à tous les niveaux

« Pourquoi n'offrons-nous pas de promotion à un plus grand nombre de personnes racialisées qui remplissent manifestement les conditions requises? Cela peut se faire aujourd'hui; n'avons-nous pas assez attendu et n'en avons-nous pas assez discuté? »

« Depuis des DÉCENNIES, nous savons que les pratiques de dotation sont biaisées. »

« Comment IRCC montrera-t-il aux candidats que les décisions sont équitables? »

« Quand verrons-nous une meilleure représentation à l'échelon des directeurs généraux? »

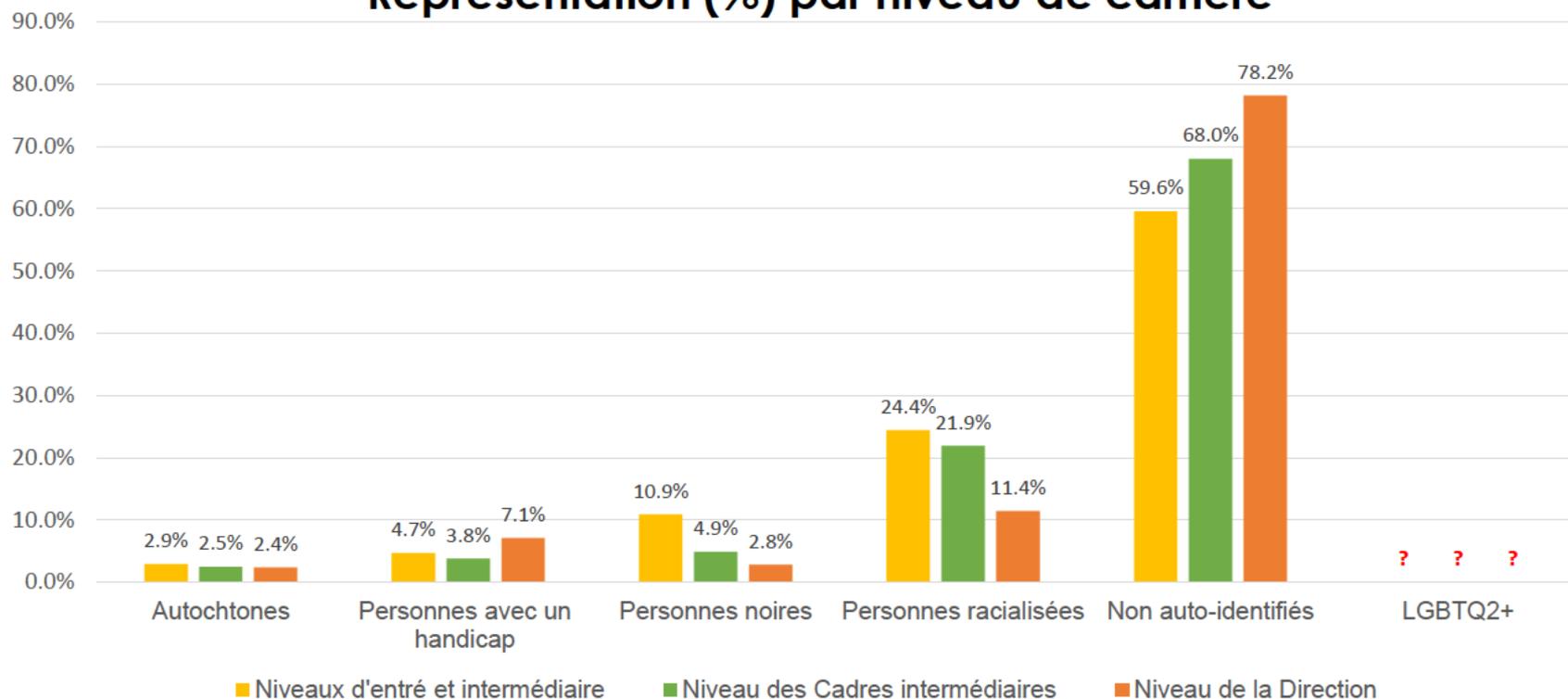
« Selon mes observations, aucune réelle mesure n'a été prise. »

« Les dirigeants sont complètement isolés du niveau opérationnel. »

Trajectoire de carrière - Il faut agir maintenant

Employés indéterminés ou nommés pour une période déterminée (de plus de 3 mois)

Représentation (%) par niveau de carrière



- La représentation des personnes racialisées, autochtones et noires a diminué du niveau d'entrée au niveau EX.
- La représentation des employés qui ne se sont pas auto-identifiés a augmenté du niveau d'entrée au niveau EX.

*Non auto-identifié se réfère aux employés qui ne se sont pas auto-identifiés comme appartenant à un groupe d'équité.

**Données en date du 23 juillet 2021

Établir des normes reflétant mieux la situation

Transition partant de la Disponibilité au sein de la population active (DPA)

Considéré comme le seuil minimal. La DPA est un sous-ensemble de la disponibilité sur le marché du travail (DMT), reposant sur certains facteurs comme l'âge et les études.



Vers la Disponibilité au sein de la population active de la population canadienne

Nouvelle base permettant d'établir des bases de référence. Elle tient compte de la croissance de la population et de la DMT

« La représentation des groupes racialisés s'établit à 31 %, soit 12 % de plus que la disponibilité au sein de la population active »
(selon la DPA)

Représentation actuelle	Représentation globale (Cible de la DPA)			
	Racialisés	Noirs	Autochtones	Personnes handicapées
Représentation globale (Cible de la DPA)	31,8 % (19,4 %)	S.O.	2,7 % (3,8 %)	4,3 % (9,5 %)
Niveau de la direction	13 %	2,8 %	2,3 %	6,5 %
Niveau cadres intermédiaires	24,5 %	7,2 %	3,6 %	4,2 %
Niveaux d'entrée et interm.	24 %	12,4 %	2,5 %	4,6 %

L'accent est mis sur la **représentation globale**, qui cache ce qui se trouve sous la surface.

Voie vers la
représentation d'ici 2024*
(selon nos prévisions)

Cibles de représentation proposées	Représentation globale			
	Racialisés	Noirs	Autochtones	Personnes handicapées
Représentation globale	28 %	5 %	4 %	9,5 %
Niveau de la direction	28 %	5 %	3,5 %	9,5 %
Niveau cadres intermédiaires	27 %	5 %	3,5 %	9,5 %
Niveaux d'entrée et interm.	21 %	5 %	4 %	9,5 %

L'accent est mis sur la **promotion**, le **recrutement**, le **maintien en poste** et la **suppression des obstacles**

Lorsque les données sur les personnes LGBTQ+ seront disponibles, le genre non binaire devrait être intégré

Niveaux d'entrée et intermédiaire – Considérer les bases de référence comme un seuil minimal



Combien de personnes devons-nous embaucher aux niveaux d'entrée et intermédiaire pour atteindre les bases de référence?

Deux options pour le plan d'embauche :

	NOUVELLES BASES DE RÉFÉRENCE	ÉCARTS ACTUELS	Sur 3 ans = % des embauches	ou	Sur 5 ans = % des embauches
Femmes racialisées	14,5 %	75	51 (6%)		135 (10%)
Hommes racialisés	6,6 %	109	0 (0%)		0 (0%)
Femmes noires	3,1 %	192	0 (0%)		0 (0%)
Hommes noirs	1,5 %	120	0 (0%)		0 (0%)
Femmes autochtones	2,9 %	-44	67 (8%)		82 (6%)
Hommes autochtones	2,9 %	-102	122 (14%)		137 (10%)
Femmes handicapées	6,4 %	-165	213 (25%)		246 (17%)
Hommes handicapés	3,1 %	-78	101 (12%)		117 (8%)

Gestionnaires intermédiaires – Considérer les bases de référence comme un seuil minimal



Combien de personnes devons-nous embaucher
au niveau des gestionnaires intermédiaires pour
atteindre les bases de référence?

Deux options pour le plan d'embauche :

	NOUVELLES BASES DE RÉFÉRENCE	ÉCARTS ACTUELS	Sur 3 ans = % des embauches	ou	Sur 5 ans = % des embauches	
Femmes racialisées	16,3 %	-84	184	29 %	251	24 %
Hommes racialisés	10,9 %	-54	121	19 %	167	16 %
Femmes noires	3,0 %	-15	34	5 %	46	4 %
Hommes noirs	2,0 %	11	2	0 %	11	1 %
Femmes autochtones	2,2 %	-17	30	5 %	39	4 %
Hommes autochtones	2,2 %	-34	47	7 %	56	5 %
Femmes handicapées	5,6 %	-102	135	21 %	157	15 %
Hommes handicapés	3,9 %	-63	86	14 %	101	10 %

Direction –

Considérer les bases de référence comme un seuil minimal



NOUVELLES
BASES DE
RÉFÉRENCE

ÉCARTS
ACTUELS

Combien de personnes devons-nous embaucher
au niveau de la direction et des équivalents EX
afin d'atteindre les bases de référence?

Deux options pour le plan d'embauche :

Sur 3 ans

= % des
embauches

ou Sur 5 ans

= % des
embauches

Femmes racialisées

15,2 %

-16

22

49 %

27

35 %

Hommes racialisés

12,4 %

-17

22

49 %

25

34 %

Femmes noires

2,9 %

-2

7

16 %

8

10 %

Hommes noirs

2,4 %

-3

6

13 %

7

9 %

Femmes autochtones

1,9 %

-2

5

10 %

5

7 %

Hommes autochtones

1,9 %

-1

5

10 %

5

7 %

Femmes handicapées

5,2 %

-5

7

16 %

9

12 %

Hommes handicapés

4,3 %

0

2

4 %

3

4 %

Prochaines étapes/éléments à prendre en considération

- Approbation du Comité exécutif pour la mise en œuvre du plan triennal.
 - La DGRH et l'ARTF communiqueront les bases de référence et les objectifs concrets, contribueront aux stratégies et soutiendront les secteurs et les directions générales dans leurs efforts.
 - La DGRH informera les syndicats dans le cadre du nouveau comité conjoint sur la diversité créé sous l'égide du CNCSP. La DGRH surveillera les progrès des secteurs et des directions générales et en rendra compte.
- Le SCT introduira un nouveau formulaire d'auto-identification au début de 2022. Les données seront davantage désagrégées afin de distinguer la race et l'éthnicité et incluront les LGBTQ2+. Une stratégie de communication accompagnera le lancement du nouveau formulaire, y compris un blitz sur l'auto-identification.

Annexe A

Répartition des niveaux

1. EX et équivalent:

- EX, DM, AS-08, CS-05, EC-08, MDMOF-02, MDMOF-03, MDMOF-04, and PM-07;

2. Cadres intermédiaires

- EX minus 1: AS-07, CS-04, EC-07, FI-04, FS-04, IS-06, MDMOF-01, PE-06, PG-06, PM-06, and GT-08;
- EX minus 2: AS-06, CS-03, EC-06, FI-03, FS-03, IS-05, LS-05, PE-05, PG-05, PM-05, and GT-07;
- EX minus 3: AS-05, CS-02, EC-05, FI-02, FS-02, IS-04, LS-04, PE-04, PG-04, PM-04, and GT-06;

3. Niveaux intermédiaires:

- AS-03, AS-04, CS-01, EC-03, EC-04, FI-01, FS-01, GT-04, GT-05, IS-03, PE-03, PG-03 and PM-03;

4. Niveaux d'entrée:

- AS-01, AS-02, CR-03, CR-04, CR-05, EC-01, EC-02, GT-01, GT-02, GT-03, IS-01, IS-02, PE-01, PE-02, PG-01, PG-02, PM-01, and PM-02.