

**NOTE DE SERVICE À L'INTENTION DU SOUS-MINISTRE ET DU SOUS-MINISTRE
ADJOINT CONCERNANT LES ENGAGEMENTS PROPOSÉS EN MATIÈRE
D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ**

POUR APPROBATION**RÉSUMÉ**

- La présente note de service vise à obtenir votre approbation à l'égard de ce qui suit :
 - 1) les mesures ministérielles sélectionnées visant à favoriser la concentration sur les efforts et les résultats afin de bâtir un effectif plus inclusif et diversifié, comme demandé dans les Engagements 2020-2021 du sous-ministre en matière de diversité et d'inclusion (voir l'annexe A);
 - 2) la nomination du dirigeant principal des ressources humaines à titre de cadre supérieur désigné d'IRCC pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, suivant la Directive sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (ci-après « la directive »).
- Nous vous recommandons d'approuver les deux recommandations proposées en cochant la case « Je suis d'accord » et en signant cette note de service dès que possible.

CONTEXTE

- Le 1^{er} avril 2020, le Conseil du Trésor a publié la [directive](#), qui remplace l'ancienne Politique d'équité en matière d'emploi et vise à aller au-delà de la conformité à l'équité en matière d'emploi (EE) pour favoriser la gestion stratégique de la diversité et de l'inclusion. Elle fournit également des conseils aux gestionnaires et aux cadres supérieurs désignés sur la mise en œuvre de programmes et de processus d'EE, à des fins de conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à ses règlements.
- La directive exige que les administrateurs généraux désignent un cadre supérieur chargé de surveiller les obligations du Ministère en matière d'EE, suivant les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* et des procédures obligatoires de l'annexe de la directive.
- Le 28 octobre 2020, le Bureau du Conseil privé a publié les engagements du sous-ministre, qui élargissent les exigences de la directive et exigent des administrateurs généraux qu'ils :
 - considèrent leurs statistiques sur la disponibilité au sein de la population active comme le plancher et non le plafond en ce qui a trait aux cibles en matière de diversité;
 - présentent un plan de dotation montrant le taux d'embauche et de promotion, au sein de la direction et à d'autres niveaux, de personnes qui s'identifient comme membres d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Ce plan visera à combler l'écart au cours des quatre prochaines années grâce à des progrès manifestes et constants réalisés chaque année à compter de 2021;
 - mettent davantage l'accent sur les efforts et les résultats pour bâtir un effectif plus inclusif et diversifié en sélectionnant trois mesures dans la liste fournie. Au moment

de produire des rapports sur ces engagements, les ministères devront fournir des résultats clairs et mesurables sur ce que les mesures ont permis de réaliser pour remédier à la sous-représentation.

SITUATION ACTUELLE

- IRCC continue d'être un chef de file dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Il n'est donc pas surprenant que, lors du processus de consultation sur l'établissement des trois mesures requises pour donner suite aux engagements du sous-ministre, il ait été constamment recommandé à IRCC de faire plus que sélectionner trois mesures.
- Puisqu'IRCC travaille déjà à la prise de plusieurs des mesures énoncées par l'intermédiaire de l'équipe de l'inclusion, la diversité et les langues officielles (IDLO), du Groupe de travail sur la lutte contre le racisme et des champions de la diversité et des réseaux d'employés du Ministère, il est recommandé qu'il retienne huit mesures sous chacun des trois thèmes définis.
- Les mesures proposées pour IRCC à partir de la liste fournie dans les engagements du sous-ministre sont les suivantes :
 1. Veiller à ce que tous les cadres supérieurs suivent une formation sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients d'ici mars 2021.
 2. Élaborer un énoncé de valeur sur la lutte contre le racisme et la discrimination fondée sur la capacité physique et chercher de façon proactive des occasions de parler de la valeur de la diversité et de l'inclusion.
 3. Établir des cibles claires pour accroître la représentation des Noirs, d'autres groupes racisés, des Autochtones et des personnes handicapées à tous les échelons de l'organisation grâce au recrutement, en accordant une attention particulière aux principales collectivités organisationnelles comme les ressources humaines et les communications.
 4. Établir des cibles claires pour accroître la représentation des employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés à tous les niveaux de l'organisation grâce à des promotions, en accordant une attention particulière aux principaux secteurs d'activités comme les ressources humaines et les communications.
 5. Établir un plan de partenariat avec les groupes en quête d'équité afin d'attirer et de maintenir en poste de nouveaux talents qui reflètent la diversité du Canada.
 6. Parrainer, au niveau de SMA, de SM et de DG, des employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés qui, selon leur gestionnaire, ont un potentiel élevé pour des postes de direction ou pour passer au niveau de SMA.
 7. Veiller à ce que les nouveaux systèmes, y compris le matériel et les logiciels achetés ou créés en interne, respectent les normes d'accessibilité actuelles.
 8. Éliminer la discrimination systémique et les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes handicapées dans l'ensemble des politiques, des programmes et des initiatives opérationnels internes.

- Le cadre supérieur désigné jouera un rôle essentiel en veillant à la mise en œuvre et à la surveillance des mesures ainsi qu'à la communication des résultats. Comme la directive exige que le cadre supérieur désigné soit responsable, entre autres, de ce qui suit, il est préférable de confier ce rôle au dirigeant principal des ressources humaines d'IRCC :
 - Collaborer avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada) à des fins d'échange et de rapprochement de données.
 - Veiller à ce que la planification de l'équité en matière d'emploi soit intégrée à l'exercice de planification des ressources humaines et des activités.
 - Recueillir, tenir à jour et protéger les données sur l'équité en matière d'emploi et les renseignements personnels.
 - Consulter les représentants des employés, y compris les agents négociateurs, et collaborer avec eux.

CONSULTATIONS

- Pour établir les mesures recommandées, le Groupe de travail sur la lutte contre le racisme et tous les champions de la diversité du Ministère ont été consultés, en plus de diverses équipes touchées au sein de la Direction générale des ressources humaines.

RÉPERCUSSIONS SUR LES RESSOURCES

- Une augmentation du nombre d'ETP et des coûts associés à la mise en œuvre des mesures pourrait entraîner des répercussions, mais on s'attend à ce que ces coûts soient assumés par l'équipe d'IDLO et le Groupe de travail sur la lutte contre le racisme.

RÉPERCUSSION SUR LES COMMUNICATIONS

- La Direction générale des communications a été informée des répercussions et a joué un rôle essentiel dans le soutien des communications ministérielles relatives aux initiatives d'inclusion et de diversité à ce jour.

RECOMMANDATION

- Nous vous recommandons d'approuver les deux recommandations proposées en cochant la case « Je suis d'accord » et en signant cette note de service dès que possible.

PROCHAINES ÉTAPES

- Comme les engagements ont été publiés récemment, on ne sait pas encore quelles seront les exigences du Bureau du Conseil privé ou du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada concernant la production de rapports sur les mesures sélectionnées par les organisations. Un outil de suivi a été créé et sera tenu à jour par la Direction générale des ressources humaines, ce qui permettra de surveiller les progrès du Ministère par rapport aux mesures et de rendre compte des résultats obtenus, au besoin.
- Les mesures sélectionnées seront intégrées au cadre sur l'inclusion, la diversité et les langues officielles d'IRCC, ce qui permettra de les harmoniser avec les priorités ministérielles courantes.

- Je suis d'accord
- Je ne suis pas d'accord

- Je suis d'accord
- Je ne suis pas d'accord

██████████
Sous-ministre adjointe

██████████
Sous-ministre

Annexe : Engagements du sous-ministre 2020-2021 en matière de diversité et d'inclusion