

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

La fonction publique fédérale est plus forte et plus efficace lorsqu'elle reflète la diversité de la population canadienne qu'elle dessert. Il y a eu des progrès ces dernières années à l'égard de l'atteinte de la parité hommes-femmes parmi les sous-ministres, mais il reste encore du chemin à faire pour accroître la représentation des personnes noires, des autres groupes [racisés](#), des Autochtones et des personnes handicapées. À l'échelle opérationnelle, de solides partenariats sont en place entre les ministères, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, la Commission de la fonction publique et l'École de la fonction publique du Canada relativement à des initiatives horizontales comme l'analyse des données, les programmes de formation et de perfectionnement ainsi que le recrutement.

Afin d'approfondir les mesures visant à lutter contre le racisme et à améliorer la représentation à tous les niveaux, la [Directive du Conseil du Trésor sur l'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion](#) du 1^{er} avril 2020 exige que les sous-ministres désignent un haut fonctionnaire responsable d'élaborer, en collaboration avec les groupes en quête d'équité, un plan d'action exhaustif qui explique les moyens pris pour cerner, éliminer et prévenir les obstacles à l'inclusion et qui :

- établit une base de référence permettant de déterminer où en est le Ministère à l'heure actuelle;
- établit des objectifs pour accroître la représentation par le recrutement et la promotion au sein de l'organisation et pour donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) liés à la perception du harcèlement et de la discrimination;
- explique comment les groupes en quête d'équité participent à l'élaboration du plan et continueront de le faire;
- est mis à jour annuellement et dont les résultats sont rendus publics.

Les cibles jouent un rôle important en incitant les organisations à apporter des changements mesurables pour faire progresser les objectifs en matière de diversité et d'inclusion. Comme objectif pour 2021, les ministères considéreront 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.

Les sous-ministres devront présenter un plan de dotation montrant le taux d'embauche et de promotion, au sein de la direction et aux 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.

Suivant la directive du Conseil du Trésor et les priorités générales du Programme de gestion du rendement, les sous-ministres doivent également mettre l'accent sur les efforts et les résultats pour bâtir un effectif plus inclusif et diversifié. Par conséquent, ils doivent sélectionner trois mesures dans la liste ci-dessous qui permettront à leurs équipes de direction d'apporter un **changement mesurable** dans leur organisation. Ils sont encouragés à choisir ces mesures à partir d'un ou de plusieurs thèmes qui vont au-delà de ce qui se fait actuellement dans leur organisation et à reconnaître la portée différente des pouvoirs à divers niveaux de direction au sein de l'organisation. Au moment de produire des rapports sur ces engagements, les équipes de gestion du Ministère devront fournir des résultats clairs et mesurables sur ce que les mesures ont permis de réaliser pour remédier à la sous-représentation.

MODIFIER LA CULTURE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Instaurer une culture d'inclusion qui valorise la diversité et permet de lutter contre le racisme et les obstacles systémiques

- **Favoriser un leadership inclusif**
 - 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.
 - Mobiliser les tables de la haute direction sur la lutte contre le racisme au moyen de discussions de groupe dirigées sur les préjugés inconscients et le racisme systémique pour amorcer la déstigmatisation des discussions sur le racisme, en particulier le racisme anti-Noirs.
- **Offrir un soutien adéquat**
 - Veiller à ce que les mesures de soutien en matière de santé mentale et de bien-être des employés soient adaptées à la culture et adaptées de façon adéquate aux problèmes de racisme, de discrimination et de haine en milieu de travail.
 - S'assurer que le personnel des bureaux d'ombudsman ministériel reçoit la formation et les outils qui lui permettront de créer des endroits sûrs pour les employés victimes de racisme ou de discrimination. Fournir aux employés des outils pour réagir aux microagressions en milieu de travail.
- **Engager un dialogue visant à déstigmatiser les discussions au sujet du racisme et des obstacles systémiques**
 - Organiser chaque mois des séances de discussion informelles lors desquelles des experts présentent des exposés pertinents sur le racisme, la discrimination fondée sur la capacité physique ou d'autres sujets liés à la discrimination.
 - 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.
 - Promouvoir et appuyer la planification d'initiatives organisationnelles, de célébrations et d'intégration respectueuse de diverses histoires et cultures dans le milieu de travail.
 - Rencontrer fréquemment les comités ministériels sur l'équité en matière d'emploi ou les réseaux et inviter les représentants de ces comités ou réseaux à assister régulièrement aux réunions de la haute direction afin de tenir compte de divers points de vue.

REFLÉTER LA DIVERSITÉ ET PROMOUVOIR L'INCLUSION

Accroître la représentation des Noirs, des autres personnes racisées et des Autochtones ainsi que des personnes handicapées à tous les échelons de l'organisation

- **Soutenir activement le recrutement et le maintien en poste de personnes noires, de membres d'autres groupes racisés, d'Autochtones et de personnes handicapées**
 - Établir des cibles claires pour accroître la représentation des Noirs, des 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.
 - 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.
 - Revoir les processus d'embauche et veiller à ce qu'ils tiennent compte des différences culturelles et qu'ils soient exempts d'obstacles à la nomination de personnes noires, de personnes appartenant à d'autres groupes racisés, d'Autochtones et de personnes handicapées.
 - Appuyer la dotation non impérative et la formation linguistique pour les postes de gestion où la nomination de personnes noires, de membres d'autres groupes racisés, d'Autochtones et de personnes handicapées est envisagée.

- **Soutenir activement la promotion, le parrainage et le perfectionnement professionnel de personnes noires, de membres d'autres groupes racisés, d'Autochtones et de personnes handicapés**
 - Établir des cibles claires pour accroître la représentation des employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés à tous les échelons de l'organisation grâce à des promotions, en accordant une attention particulière aux principaux secteurs d'activités comme les ressources humaines et les communications.
 - Parrainer, au niveau de SMA ou de SM, 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.
 - Revoir les processus de gestion des talents et du rendement afin de s'assurer qu'ils tiennent compte des différences culturelles et qu'ils sont exempts d'obstacles systémiques pour les employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés.
 - Appuyer la formation linguistique pour le perfectionnement des employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés.
 - Adopter l'Initiative pour le développement du leadership autochtone en place à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) et à Services aux Autochtones Canada (SAC) afin de reconnaître les Autochtones talentueux et de favoriser leur perfectionnement.
 - Mettre en œuvre un programme de mentorat à l'intention des employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés de l'organisation et exiger de tous les SM et SMA qu'ils soient jumelés à des mentorés qui font partie d'un des groupes en quête d'équité susmentionnés.

METTRE À JOUR LES POLITIQUES ET PROGRAMMES : LE FUTUR LIEU DE TRAVAIL

Veiller à ce que les politiques et programmes internes et externes soient inclusifs et exempts de racisme ou d'obstacles systémiques

- **Passer en revue et adapter tous les programmes et politiques externes à l'intention du public pour qu'ils satisfassent aux exigences du gouvernement en matière d'accessibilité, d'équité et de transparence**
 - Cerner et éliminer le racisme systémique et les obstacles systémiques à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes handicapées dans les politiques en question.
 - Garantir la transparence et l'accessibilité en ce qui a trait aux programmes de subventions et contributions du Ministère à l'aide d'initiatives ciblant les groupes et personnes en quête d'équité.
 - Produire chaque année un rapport sur les mesures ministérielles supplémentaires pour appuyer l'intention des articles 10.1, 10.2 et 11 de la *Loi sur les langues autochtones*, s'il y a lieu.
- **Établir et superviser un examen de l'ensemble des systèmes, politiques, programmes et initiatives internes**
 - Constituer des groupes d'experts pour connaître l'expérience que vivent les groupes en quête d'équité relativement aux politiques et aux programmes existants et ce qui, à leur avis, doit être corrigé.
 - Passer en revue les politiques, programmes et initiatives de ressources humaines, de communication et d'approvisionnement en appliquant le principe d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et tenir compte de divers facteurs liés à l'identité comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre et les handicaps physiques et mentaux pour cerner le racisme systémique et les obstacles à l'accessibilité et à l'inclusion des personnes handicapées.
 - Veiller à ce que les employés noirs, membres d'autres groupes racisés, autochtones et handicapés soient représentés aux tables de direction ainsi qu'au sein des conseils consultatifs, des comités de santé au travail et d'autres comités horizontaux pour favoriser la diversité des points de vue sur les politiques, les programmes et les opérations internes.
- **Accroître l'accessibilité en interne**
 - 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.

- Exiger que toute la documentation distribuée dans l'ensemble de l'organisation (p. ex. présentations, vidéos, notes et documents d'information, publications) soit accessible et veiller à ce que le personnel ait la formation nécessaire pour atteindre cet objectif.
- 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.
- Élaborer et communiquer des pratiques et un processus proactifs et simplifiés de mesures d'adaptation en milieu de travail au sein de l'organisation, y compris pour les personnes en télétravail, et mettre en place le soutien nécessaire pour les employés et leur gestionnaire.