



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Sous-ministre
adjointe
Services ministériels

Assistant Deputy
Minister
Corporate Services

Ottawa K1A 1L1

F-1174172

PROTÉGÉ B

MÉMOIRE À L'ATTENTION DE LA SOUS-MINISTRE ET DE LA SOUS-MINISTRE DÉLÉGUÉE

RAPPORT SUR LE MOUVEMENT DES GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU NIVEAU EX-01 DE 2019 À 2021

À TITRE D'INFORMATION

SOMMAIRE

- Le présent mémoire a pour objet de vous fournir des renseignements sur les conclusions d'un rapport ministériel sur le mouvement des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) au niveau EX-01 de 2019 à 2021 (voir l'annexe) et de vous communiquer des renseignements sur la collecte des données sur l'EE en ce qui a trait au renouvellement du personnel de direction (EX), et en particulier, à l'autodéclaration des EX.
- Étant donné qu'il existe des limites quant à la divulgation par les employés, à la collecte et à l'utilisation des données sur la représentation des employés visés par l'EE dans le cadre du renouvellement du personnel de direction, particulièrement en ce qui a trait à l'autodéclaration, diverses initiatives ont été mises en œuvre à l'échelle ministérielle dans le but d'améliorer la collecte des données et d'appuyer une représentation accrue.

CONTEXTE :

- Dans le cadre des engagements d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) en matière de diversité et d'inclusion, le Ministère s'est engagé à établir des objectifs clairs pour accroître la représentation des personnes noires et d'autres groupes racisés, des Autochtones et des personnes en situation de handicap à tous les niveaux de l'organisation par l'entremise du recrutement et des promotions.
- Bien que des progrès aient été réalisés au cours des dernières années pour atteindre l'équité entre les genres dans les postes de direction et améliorer la représentation des minorités visibles, il reste encore du travail à faire pour accroître la représentation et la diversité au sein de l'effectif de direction, en particulier en ce qui concerne les personnes noires, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

- Afin de mieux comprendre le renouvellement du personnel de direction en ce qui a trait aux groupes visés par l'EE, un rapport sur le mouvement des groupes visés par l'EE au niveau EX-01 a été préparé (voir l'annexe). Ce rapport porte sur le mouvement des EX-01 au sein du Ministère, notamment les processus de nomination et les mutations annoncés et non annoncés au cours des deux derniers exercices (2019-2020 et 2020-2021). Le rapport comprend les renseignements sur l'autodéclaration communiqués volontairement par les candidats nommés dans le cadre de l'une ou l'autre de ces mesures de dotation au cours de cette période, y compris les renseignements sur les personnes qui ont quitté IRCC depuis.

SITUATION ACTUELLE :

- Une analyse des données sur le renouvellement du personnel de direction a révélé ce qui suit :
 - Une augmentation globale du nombre de nominations et de mutations d'employés EX-01 qui ont déclaré appartenir à un ou à plusieurs des quatre groupes visés par l'EE au Ministère entre 2019-2020 (**22**) et 2020-2021 (**38**).
 - Cette augmentation découle de la stabilisation de titulaires qui occupent des postes classifiés par intérim depuis longtemps et de la création de nouveaux postes.
 - Une augmentation de 2019-2020 (**9 %**) à 2020-2021 (**18 %**) du nombre de nominations de candidats qui ont déclaré appartenir à un ou à plusieurs des trois groupes visés par l'EE ci-dessus.
 - Il existe des limites en ce qui concerne la divulgation par les employés et la collecte de ces données, particulièrement en ce qui a trait à l'autodéclaration et à l'auto-identification.

CONSIDÉRATIONS :

- L'autodéclaration désigne la collecte de renseignements sur l'EE fournis volontairement par les candidats, normalement dans le contexte d'un processus de sélection annoncé. Bien que ces renseignements puissent également être recueillis dans le contexte de processus de nomination et de mutations non annoncés, cette pratique a été limitée au sein du Ministère jusqu'à maintenant. Les renseignements recueillis peuvent être utilisés à des fins statistiques (rapports, analyses et études spéciales) et dans le cas de processus ciblant les groupes visés par l'EE, pour déterminer l'admissibilité.
- L'autodéclaration diffère donc de l'auto-identification, qui représente, quant à elle, l'information sur l'EE fournie volontairement par les employés une fois qu'ils ont été nommés ou mutés au sein du Ministère. Toutefois, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a confirmé que les données sur l'EE recueillies dans ce contexte ne peuvent être utilisées à d'autres fins que l'analyse de données agrégées. Pour cette raison, il n'est pas possible d'accéder à ces renseignements et de s'en servir pour le renouvellement du personnel de direction ou dans le cadre du présent rapport.
- Par conséquent, à moins qu'un candidat ne déclare volontairement son appartenance à l'un ou à l'autre des groupes visés par l'EE (par exemple, dans le contexte d'un processus de nomination

ou d'une mutation), les renseignements sur l'EE fournis, notamment lors d'une auto-identification subséquente, ne peuvent pas être utilisés pour la gestion des talents ou la planification de la relève.

- Étant donné que l'autodéclaration et l'auto-identification sont toutes deux volontaires, nous avons cerné une lacune potentielle supplémentaire dans les données liées aux candidats ou aux employés susceptibles d'appartenir à des groupes visés par l'EE, mais qui choisissent de ne pas l'indiquer ou de ne pas se déclarer volontairement.
- Compte tenu de ces limites, le Ministère a élaboré diverses initiatives d'autodéclaration destinées aux candidats à des postes de cadres supérieurs depuis mars 2021 afin d'être plus proactif, d'améliorer la collecte de données sur l'EE en ce qui a trait au renouvellement du personnel de direction et de veiller à ce que le consentement des candidats soit obtenu comme suit :
 - Communication avec des candidats à des postes de niveau EX déjà qualifiés dans les bassins d'IRCC qui n'ont peut-être pas déclaré leur appartenance à l'un ou à l'autre des groupes visés par l'EE;
 - Communication avec les EX au sein de la fonction publique qui ont fourni des curriculum vitae non sollicités;
 - Communication avec les nouveaux EX nommés dans le cadre d'un processus annoncé, d'une nomination ou d'une mutation non annoncée qui n'ont pas déclaré leur appartenance à l'un ou à l'autre des groupes visés par l'EE;
 - Modification à venir des lettres d'offre des EX pour y inclure une option de consentement à la communication des renseignements de l'autodéclaration à des fins statistiques ou aux fins de prise en compte dans les décisions de sélection, lorsque l'appartenance à un ou à plusieurs groupes visés par l'EE est un critère de sélection. Cette pratique est conforme aux lignes directrices actuelles de la Commission de la fonction publique.
- Parmi ces initiatives, les trois premières ont déjà été mises en œuvre à l'aide d'un formulaire d'autodéclaration, et la quatrième initiative devrait être mise en œuvre à la fin d'avril 2021.
- Par conséquent, bien que les données sur le renouvellement pour les deux derniers exercices montrent une augmentation d'une année à l'autre de la représentation au sein des EX-01 nommés et mutés à IRCC, compte tenu des lacunes existantes dans la collecte des données, le rapport ne décrit pas nécessairement le niveau réel de représentation du Ministère pour les nominations et les mutations au niveau EX-01 au cours de cette période.
- Ainsi, grâce à la mise en place de nouvelles initiatives proactives de communication avec les EX, la Direction générale des ressources humaines (DGRH) espère améliorer la collecte de données et mieux comprendre la représentation des EX en ce qui a trait au renouvellement du personnel de direction à l'avenir.

PROCHAINES ÉTAPES :

- À la fin d'avril 2021, la DGRH mettra à jour les lettres d'offre des EX pour les nominations pour lesquelles l'appartenance à un ou à plusieurs groupes visés par l'EE est un critère de sélection, afin d'inclure le consentement à l'utilisation des renseignements de l'autodéclaration à des fins statistiques ou aux fins de prise en compte dans les décisions de sélection.
- La DGRH continuera de recueillir, d'examiner et de mettre à jour les données relatives à l'autodéclaration, dans le but de formuler des recommandations au cours des six prochains mois pour appuyer toute augmentation requise et atteindre toute cible établie pour le Ministère. Au cours de cette période, la DGRH continuera de renforcer l'importance de la représentation dans la constitution de l'effectif des cadres supérieurs au sein du Ministère et de mieux faire connaître les mesures qui pourraient être prises si les progrès réalisés à cet égard sont insuffisants.
- Les recommandations formulées pourraient donc comprendre des options comme un examen de l'instrument de subdélégation ou l'utilisation de tribunes comme le Comité exécutif de gestion des personnes pour surveiller de plus près les mouvements à venir des EX (ou des EX-01), ou l'amélioration de la production de rapports ou de la surveillance des mouvements des EX-01 en général.

Annexe : Rapport sur le mouvement des groupes visés par l'EE au niveau EX-01 de 2019 à 2021