

Analyse comparative entre les sexes plus de la Commission canadienne des grains

Capacité institutionnelle en matière d'ACS+

La Commission canadienne des grains est un petit organisme gouvernemental de réglementation à vocation scientifique comptant environ 450 employés et de nombreux postes non traditionnels et très techniques.

L'organisme intègre des objectifs liés à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans ses efforts visant à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif. La Commission canadienne des grains atteint ce résultat en établissant des objectifs, des plans et des initiatives liés à ses programmes, y compris l'équité en matière d'emploi et la diversité, le respect en milieu de travail, la santé mentale et le bien-être, les valeurs et l'éthique ainsi que les langues officielles.

Points saillants des résultats de l'ACS+ par programme	
Structures de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Bien que la Commission canadienne des grains ne possède pas de plan précis pour la mise en œuvre de l'ACS+, elle dispose d'une structure de gouvernance et d'un processus de planification qui intègrent les objectifs de l'ACS+ dans ses objectifs, son plan d'action et son cadre en matière d'équité en emploi et de diversité. • La haute direction de la Commission canadienne des grains exerce une surveillance et un leadership dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et de la diversité. Le chef de l'exploitation (haut fonctionnaire) est le champion de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, et le directeur des ressources humaines est le champion du multiculturalisme. La question de l'équité en matière d'emploi et de la diversité constitue un point périodique de l'ordre du jour des réunions de la haute direction tout au long de l'année. Les programmes d'équité en matière d'emploi et de diversité de la Commission canadienne des grains sont mis en œuvre en consultation et en collaboration avec les agents négociateurs. D'ailleurs, l'équité en matière d'emploi et la diversité constituent un point permanent à l'ordre du jour de toutes les réunions du Comité national patronal-syndical. • Dans le contexte du cadre de planification organisationnelle, l'équité en matière d'emploi et la diversité ont continué d'être une priorité dans les objectifs organisationnels de la Commission canadienne des grains en matière de ressources humaines pour 2019-2020. De plus, la Commission canadienne des grains a établi un nouveau plan d'action triennal sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, qui décrit en détail les résultats et les activités précises pour 2020-2023. Ces objectifs seront surveillés et évalués par la haute direction au moins une fois par année. • Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité de la Commission canadienne des grains est très actif et engagé. Il a été créé pour aider la direction à s'acquitter de ses responsabilités énoncées dans les lois et les politiques applicables (p. ex. <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>, <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, <i>Loi sur le multiculturalisme</i>) et à mettre en œuvre des initiatives visant à atteindre les objectifs de la Commission canadienne des grains concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité. Le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité compte parmi ses membres des représentants des groupes désignés et de nombreux autres groupes diversifiés (notamment des communautés LGBTQQIAAP). Le Comité est formé de représentants de toutes les régions géographiques de l'organisme. • Les Ressources humaines aident la direction et le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité à s'acquitter de leurs responsabilités législatives et à atteindre les objectifs de la Commission canadienne des grains concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité.
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Puisqu'elle est un petit organisme gouvernemental, la Commission canadienne des grains n'a pas d'équivalents temps plein (ETP) affectés à la mise en œuvre de l'ACS+ ou de centre de responsabilité de l'ACS+ en 2019-2020. Toutefois, des ressources sont affectées aux activités pertinentes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Environ 0,4 équivalent temps plein de la division des ressources humaines a été affecté aux activités liées à l'équité en matière d'emploi et à la diversité. ○ La Commission compte 13 employés qui ont participé au Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et qui y ont consacré du temps chaque mois tout au long de l'année.

<p>Initiatives</p>	<p>En 2019-2020, la Commission canadienne des grains a accordé la priorité à l'atteinte des résultats à long terme suivants concernant l'équité en matière d'emploi et la diversité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • avoir un taux de représentation des membres des groupes désignés au sein de l'organisation qui est égal ou supérieur au taux de disponibilité dans la population active; • sensibiliser les gestionnaires et les employés à l'équité en matière d'emploi et à la diversité; • favoriser un milieu de travail sain et respectueux qui permet d'éliminer les obstacles et la discrimination pour les membres des groupes désignés et l'ensemble des employés. <p>Pour soutenir ces objectifs à long terme, la Commission canadienne des grains a établi les initiatives suivantes pour 2019-2020, et les résultats correspondants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accroître la représentation des membres des minorités visibles et des femmes au sein de l'organisation grâce à des stratégies d'embauche précises dans les postes d'inspecteur des grains (là où se trouvent les écarts de représentation les plus importants). Remarque : En 2019-2020, la disponibilité au sein de la population active de la Commission canadienne des grains était égale ou supérieure à la disponibilité au sein de trois des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Une lacune est apparue en 2019-2020 pour le groupe désigné des personnes handicapées. Cette lacune découle de la nouvelle méthode de calcul et de détermination de la disponibilité de ce groupe au sein de la population active pour la fonction publique, qui a touché tous les ministères fédéraux. • La sensibilisation du personnel à la diversité est demeurée une priorité. La Commission canadienne des grains a offert de la formation sur la prévention de la discrimination et du harcèlement en 2019-2020. • Les Ressources humaines et le Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité ont coordonné et surveillé ces objectifs de 2019-2020. La haute direction reçoit les résultats au moins une fois par année à des fins de responsabilisation et de planification.
---------------------------	---