



Stratégie d'équité,
de diversité et
d'inclusion du SCRS
2022

Vision | Engagement collectif | Action



Table des matières

Message du directeur	3
Reconnaissance des territoires	5
La diversité est essentielle à notre réussite	7
Responsabilités	10
Contexte et historique	13
Évolution de la stratégie	15
Données	17
Stratégie provisoire en matière de recrutement et de dotation	20
Équité, diversité et inclusion : Initiatives déjà en cours	22
Sommaire des conclusions : huit thèmes de changement	24
Recommandations	28
Prochaines étapes et objectifs	30
Plan d'action	31
Glossaire	40

Message du directeur



J'ai le plaisir de vous présenter la Stratégie d'équité, diversité et inclusion (EDI) du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Cette stratégie est le fruit des vastes consultations et du travail remarquable effectués pour réviser les politiques, les programmes et les pratiques en vigueur à l'heure actuelle. Je trouvais primordial d'en avoir une : je suis personnellement déterminé à ce que chacun soit traité de façon juste et équitable, en plus de se sentir en sécurité. Je veux m'assurer que cela devienne une réalité pour tous les employés du SCRS. À cette fin, nous devons nous pencher sur la culture de notre organisation et les comportements individuels et collectifs qui la définissent. Il y a bon nombre d'aspects de cette culture dont je suis très reconnaissant : la fierté que nous tirons de notre travail, notre engagement à l'égard du mandat que nous a confié la population canadienne et la résilience dont nous faisons preuve lorsqu'il s'agit d'accomplir notre devoir pour assurer la sécurité de notre pays, entre autres choses. La présente stratégie ouvre la voie à l'intégration, dans notre culture, de nouveaux éléments qui tiennent compte de la façon dont l'environnement influe sur l'expérience de chaque personne dans l'organisation, étant donné les hypothèses, les comportements et les politiques qui peuvent être fondés sur des idées dépassées et des pensées non inclusives.

Le SCRS a affirmé qu'il était résolu à accroître la diversité, l'équité et l'inclusion au SCRS et qu'il était maintenant temps d'agir. Une partie de sa mission consiste à prôner et à valoriser la diversité pour être en mesure de servir la population canadienne et d'assurer la sécurité des collectivités du Canada. Qui plus est, c'est la bonne chose à faire, en tout temps. Il est donc de notre responsabilité d'être inclusifs et de nous assurer que chaque personne avec qui le SCRS entre en contact vive une expérience empreinte d'équité. Cette responsabilité incombe à chacun d'entre nous. Nous devons être ouverts au changement, c'est-à-dire nous éduquer, sensibiliser autrui et, plus important encore, faire preuve de respect. Nos dirigeants doivent

montrer l'exemple, mettre en place les mesures nécessaires et diriger le changement de sorte à assurer l'équité et à accroître l'inclusion. Enfin, en tant qu'organisation, nous devons prendre les devants si nous voulons nous acquitter de notre mandat. Nous devons collaborer et nous assurer de travailler en équipe. Nous avons tous notre part de responsabilité.

La présente stratégie fait état d'initiatives qui examinent de près la discrimination et le racisme systémiques. Nous faisons des efforts stratégiques pour en parler ouvertement, nous remettons en question notre façon de travailler, et nous modifions les politiques et les pratiques existantes ou nous en adoptons de nouvelles. La présente stratégie est le fondement de nos efforts. Elle trace la voie vers les améliorations à apporter aujourd'hui et demain. Des employés de tous les niveaux l'ont conçue afin d'arriver à instaurer un milieu de travail équitable, inclusif et sécuritaire. Même si nous essayons d'agir promptement et prenons des mesures concrètes pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés, nous savons que nous avons une longue route à parcourir avant de réussir à accomplir tout ce que nous avons à faire. Certaines mesures peuvent être mises en place rapidement. D'autres nécessiteront davantage de travail. Nous avons déjà fait des investissements et des progrès importants dans le domaine de l'EDI, mais nous devons continuer d'investir, de rendre des comptes et de donner suite à nos engagements si nous voulons vraiment apporter les changements escomptés.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont participé à l'élaboration de la présente stratégie. Nous n'y serions pas arrivés sans une vaste et réelle collaboration. J'aimerais aussi remercier les employés qui nous ont fait part de leurs commentaires et de leurs expériences, de même que toutes les personnes avec qui j'ai parlé directement et tous ceux et celles qui ont donné leurs points de vue aux responsables de la stratégie. J'ose espérer que vous conviendrez que la présente stratégie apporte des changements fondamentaux qui permettront de répondre à vos attentes à l'égard de ce à quoi le SCRS devrait ressembler pour être considéré comme une organisation inclusive. La présente stratégie n'est qu'un début, et nous continuerons de la faire évoluer. Je n'ai aucun doute que le SCRS s'épanouira à mesure que nous mettrons en œuvre les initiatives en matière d'EDI et que nous poursuivrons nos démarches en vue d'atteindre la parité et d'assurer l'inclusion au sein de notre organisation. Cela fait partie de notre travail, et c'est maintenant le temps d'agir.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'David Vigneault', written in a cursive style.

David Vigneault
Le directeur du SCRS

Reconnaissance des territoires



Au Canada, les bureaux du SCRS sont situés sur diverses terres traditionnelles et ancestrales. Dans un esprit de réconciliation, nous reconnaissons tous les peuples autochtones au Canada et leurs liens avec ces terres :

Le bureau principal de la **Région de l'Atlantique** se trouve au Mi'kma'ki, les terres ancestrales et traditionnelles du peuple Mi'kmaq.

Le bureau de district du **Nouveau-Brunswick** se trouve sur les territoires traditionnels et non cédés des Mi'kmaq, des Wolastoqiyik (Malécites) et des Peskotomuhkati (Passamaquoddy).

Le bureau de district de **Terre-Neuve-et-Labrador** se trouve sur les terres natales ancestrales et non cédées des Béothuks, l'île de Terre-Neuve étant la patrie ancestrale des Mi'kmaq et des Béothuks. Nous reconnaissons aussi les Inuits du Nunatsiavut et du NunatuKavut et les Innus du Nitassinan, ainsi que leurs ancêtres, comme étant les peuples autochtones du Labrador.

Le bureau régional de la **Colombie-Britannique** se trouve sur les territoires traditionnels communs des Salish du littoral, dont les territoires des x^wməθk^wəyəm (Musqueam), des Skwxwú7mesh Úxwumixw (Squamish), des k^wik^wəłəm (Kwkwetlem) et des səliwətaʔ (Tsleil-Waututh).

L'**Administration centrale (AC)** et la **Région de la capitale** se trouvent sur les territoires ancestraux et non cédés de la Nation des Algonquins-Anishinabe.

Le bureau de district d'**Edmonton** se trouve sur le territoire visé par le Traité n° 6, un lieu de rencontre et un domicile pour les Métis, les Nêhiyaw (Cris), les Dénés, les Anishinabe (Saulteaux), les Nakota Isga (Nakota Sioux) et les Niitsitapi (peuples des Pieds-Noirs).

Le bureau de district de la **Saskatchewan** se trouve sur le territoire visé par le Traité n° 4, les terres d'origine des nêhiyawak (Cris), des Anihšīnāpēk (Saulteaux), des Dakota, des Lakota et des Nakoda, ainsi que sur les terres natales de la Nation métisse.

Le bureau de district du **Manitoba** se trouve sur le territoire visé par le Traité n° 1, les terres traditionnelles des Anishinabe (Ojibway), des Ininew (Cris), des Oji-Cree, des Dene et des Dakota. C'est aussi le berceau de la Nation métisse et le cœur de la sa terre ancestrale.

Le bureau principal de la Région du **Québec** se trouve sur le territoire traditionnel de la Nation Kanien'kehà:ka (Mohawk), qui fait partie de la Confédération de Haudenosaunis. Ces terres servent aussi de lieu de rencontre et d'échanges pour de nombreuses Premières Nations, dont les Kanien'kehá:ka de la Confédération de Haudenosaunis, les Hurons-Wendat, les Abénakis et les Anishinaabeg.

Le bureau principal de la Région de **Toronto** se trouve sur le territoire traditionnel de nombreuses nations, dont les Mississaugas of the Credit, les Anishnabeg, les Chippewa, les Haudenosaunee et les Wendat.

À titre de fonctionnaires, nous reconnaissons notre obligation d'apprendre davantage sur l'histoire des Autochtones et les contributions des Premières Nations, des Inuits et des Métis.



La diversité est essentielle à notre réussite



La diversité est un fait. L'équité est un choix. L'inclusion est une action. Le sentiment d'appartenance est un résultat.

– Arthur Chan



Le SCRS est déterminé à prendre des mesures concrètes pour remédier à la discrimination¹ et au racisme systémiques et accroître la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail. Pour donner suite à cet engagement, des groupes de travail internes ont reçu le mandat d'élaborer une stratégie qui permettrait non seulement d'avoir un effectif plus diversifié, mais aussi de traiter l'ensemble des employés de façon équitable et inclusive. Ils ont consulté divers intervenants à l'interne afin d'en assurer l'exactitude et la réussite.

Le 22 janvier 2021, Ian Shugart, qui était alors greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, a lancé un *appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale* à tous les sous-ministres, dirigeants d'organismes distincts et dirigeants d'organismes fédéraux. Il a demandé à tous les dirigeants principaux de rendre des comptes et d'en faire une responsabilité collective pour les fonctionnaires. « Il faut plus de diversité chez les dirigeants de la fonction publique. Faute d'agir sans tarder, nous n'arriverons pas à bien appuyer le gouvernement et servir la population canadienne. Nous devons à nos employés, et à toute la population, de faire mieux en veillant à mettre l'ensemble de notre bassin de talents au service des Canadiennes et des Canadiens ».²

¹ La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience. De telles raisons sont des motifs de discrimination et sont protégées par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination>
² (<https://www.canada.ca/content/dam/pco-bcp/images/pco2/misc/Action-fra.pdf>)



54%

La moitié des travailleurs canadiens (54%) ont été témoins d'actes de discrimination à l'endroit d'autres employés. Entre autres, certains reçoivent un traitement moins qu'égal du fait de leur race, de la couleur de leur peau, de leur religion, de leur orientation sexuelle ou autre, sans égard à leurs compétences.



45%

Près de la moitié des travailleurs canadiens (45%) disent avoir été victimes de discrimination.

* Ces données sont tirées du site AbacusData.ca

L'équité, diversité et inclusion (EDI) en milieu de travail permettent à tous les employés d'être traités équitablement et d'avoir des chances égales. Par l'entremise de programmes et de politiques, les initiatives d'EDI s'attaquent aux obstacles systémiques³, lesquels empêchent certains employés d'exceller, ce qui permet de réduire les injustices auxquelles certaines personnes se butent. Le SCRS est conscient de ses lacunes et de ses faiblesses dans le domaine de l'EDI (p. ex., faible représentation dans les groupes de la direction et autres; pratiques et processus devant être changés). Il est résolu à prendre des mesures directes pour y remédier, de sorte que son milieu de travail soit empreint d'égalité, d'équité et de justice.

Le SCRS a tout intérêt à avoir un effectif diversifié et inclusif.

En ayant, par exemple, une meilleure compréhension culturelle et une riche diversité de points de vue et de pensées, il lui est ainsi possible de mieux servir et protéger les communautés canadiennes.

En tant qu'employeur et fournisseur de services à la population canadienne, le SCRS veille à ce que la justice repose sur l'inclusion, tout en continuant d'exécuter son mandat. Pour ce faire, il doit avoir un effectif représentatif de la population canadienne et accroître ses connaissances en ce qui a trait aux complexités intersectionnelles qui façonnent le Canada et les Canadiens. C'est une façon d'encourager l'innovation, l'adoption d'approches diverses et la collaboration avec des personnes au sein de l'organisation ou ailleurs. C'est aussi une façon de renforcer l'équité et l'inclusion, et ainsi de favoriser la confiance, d'offrir un espace sécuritaire et d'assurer le bien-être psychologique. La présente stratégie porte sur la vision et les objectifs du SCRS.

Les recommandations figurant dans la présente stratégie portent principalement sur la protection des groupes désignés dans la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)⁴ ainsi que des autres personnes qui font face

³ Politiques, procédures ou pratiques qui lèsent injustement et peuvent empêcher certaines personnes de participer pleinement à une activité. La présence de ces obstacles organisationnels ou structurels résulte d'un processus irréflecti. (Université d'Ottawa)

⁴ La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par **les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles**, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (justice.gc.ca).

à des obstacles en milieu de travail, comme les membres de la communauté 2ELGBTQI+⁵, et sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à leurs besoins. La stratégie vise tous les employés du SCRS, qu'ils appartiennent ou non à un groupe en quête d'équité. De telles initiatives ont des répercussions sur nous tous et elles seront avantageuses pour tous, car elles renferment la promesse d'améliorer notre organisation et nos expériences personnelles au travail. Surtout, elles en disent long sur le genre d'environnement souhaité et les attentes de chaque personne qui y contribue. C'est la stratégie d'EDI du SCRS.

La stratégie est appelée à évoluer à mesure que les recommandations seront mises en œuvre et que des objectifs s'ajouteront. Elle sera modifiée lorsque le SCRS aura atteint les objectifs actuels et aura cerné d'autres priorités faisant miroiter un avenir positif.

Pour avoir un milieu de travail diversifié et inclusif, tout le monde doit y mettre du sien et apporter des contributions positives. C'est la responsabilité de tous. Le leadership et la reddition de comptes sont essentiels à la réussite de la stratégie. C'est pourquoi les rôles et les responsabilités de chacun sont définis ci-dessous. Pour qu'il y ait de vrais changements, il faut que les personnes à la tête de l'organisation s'engagent et posent des gestes. Au SCRS, les dirigeants sont invités à prêcher par l'exemple. Les champions, les cadres supérieurs et les gestionnaires veillent à ce que la diversité et l'inclusion fassent partie intégrante de tous les aspects de notre travail.



Cadre législatif

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est l'une des nombreuses lois qui viennent compléter la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ensemble, ces lois protègent les droits fondamentaux de tous les Canadiens. Voici d'autres lois figurant dans ce cadre législatif qui s'avèrent utiles pour le travail qu'effectue le SCRS dans le domaine de l'EDI :

- *la Loi canadienne sur l'accessibilité*
- *la Loi sur le multiculturalisme canadien*
- *la Loi sur les Indiens*
- *la Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *la Loi sur les langues officielles*

⁵ Acronyme utilisé par le gouvernement du Canada pour désigner la communauté canadienne, 2E : au tout début, reconnaît les personnes deux esprits comme les premières parmi les communautés 2ELGBTQI+ ; L : Lesbienne ; G : Gai ; B : Bisexuel ; T : Transgenre ; Q : Queer ; I : Intersexuel ; + : comprend les personnes qui indiquent leur appartenance à divers groupes sexuels et de genre et emploient d'autres terminologies <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>

Champions de la diversité et de l'inclusion

- Prôner l'EDI à l'échelle du SCRS et faire le point sur les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie.
- Servir de modèle dans le domaine de l'EDI à l'échelle du SCRS.
- Motiver les cadres supérieurs, de sorte qu'ils participent continuellement à la mise en œuvre de la stratégie.
- Communiquer avec les champions d'autres ministères afin de favoriser l'intersectionnalité des programmes, des initiatives et des priorités.
- Interagir avec les réseaux d'employés et promouvoir leurs initiatives à l'échelle du SCRS.

Cadres

- Encourager la promotion et l'évolution de l'EDI à l'échelle du SCRS.
- Participer activement à l'établissement des objectifs en matière de dotation qui vont au-delà des lacunes à combler et faire régulièrement le suivi des progrès réalisés.
- Prêcher par l'exemple, c'est-à-dire défendre l'EDI à l'échelle du SCRS.
- Veiller à ce que les gestionnaires soient tenus de contribuer à un milieu de travail inclusif et respectueux.
- Reconnaître les comportements inclusifs des employés et les encourager.
- Instaurer un milieu de travail qui permet d'attirer des personnes de talent, de les maintenir en poste et de les valoriser.

- Appuyer les efforts en matière de recrutement ainsi que favoriser le perfectionnement et le maintien en poste des employés.
- Mettre en place un mécanisme sûr et confidentiel qui permet aux gestionnaires d'étudier les solutions à adopter pour enrayer les problèmes de racisme et de discrimination sans avoir peur de subir des représailles et d'être jugés.

Gestionnaires

- Créer un milieu de travail sécuritaire et inclusif qui prône les valeurs de l'EDI.
- Reconnaître les comportements inclusifs des employés et tenir les employés responsables de leur contribution à un milieu de travail inclusif.
- Servir de modèle en encourageant les employés à participer aux activités d'EDI.
- Ne pas perdre de vue leurs responsabilités en ce qui a trait à l'accessibilité, y compris leur obligation de prendre des mesures d'adaptation.
- Épauler les employés qui sont victimes de discrimination, de harcèlement ou d'un manque de respect.
- Encourager les employés à suivre des formations et à s'investir dans des réseaux d'employés.
- Appuyer les efforts en matière de recrutement ainsi que favoriser le perfectionnement et le maintien en poste des employés.
- Mettre en place un mécanisme sûr et confidentiel qui permet aux employés de soulever les problèmes de racisme et de discrimination et de les régler sans avoir peur de subir des représailles et d'être jugés.

Tous les employés

- Tirer parti des possibilités de formation et de perfectionnement pour se renseigner et accroître leurs connaissances au sujet de l'EDI.
- Signaler les cas de harcèlement, de racisme ou de discrimination aux gestionnaires.
- Contribuer à un milieu de travail inclusif et sécuritaire en portant attention aux préjugés inconscients et en adoptant un comportement respectueux.
- Se joindre aux réseaux d'employés, participer à leurs activités et les soutenir.
- Prendre part aux activités d'EDI du SCRS et d'autres organisations.
- Remplir le sondage d'auto-identification pour que le SCRS ait une représentation juste de l'effectif.

Comités et réseaux

- Promouvoir l'EDI à l'échelle du SCRS.
- Donner des conseils et des recommandations qui permettent d'orienter les mesures prises pour promouvoir l'EDI.

- Participer activement aux consultations et recommander des façons d’instaurer un milieu de travail sécuritaire et inclusif.
- Travailler de concert avec d’autres groupes et réseaux, de sorte à appuyer les communautés et les initiatives intersectionnelles.
- Tenir des activités organisationnelles et de réseau dans le but de communiquer avec les employés et de les mobiliser.

Ressources humaines

- Surveiller les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie et en faire rapport.
- Recueillir, surveiller et échanger des données, ainsi que collaborer avec les organismes centraux pour continuer d’avoir des données ventilées.
- Contribuer à l’élaboration de plans de dotation détaillés pour les équipes et les directions.
- Adapter et créer des outils qui aideront les gestionnaires et les employés.
- Promouvoir le recours aux stratégies et aux outils existants.
- Fournir des outils et des processus accessibles, de sorte que les employés puissent créer et maintenir un lieu de travail inclusif.
- Mobiliser les groupes, les réseaux et les champions à l’interne pour renforcer l’EDI au sein du SCRS.
- Examiner les enjeux systémiques et les tendances en matière de racisme et de discrimination, accroître la sensibilisation à l’échelle de l’organisation et formuler des recommandations.
- Promouvoir les pratiques exemplaires et les outils en collaboration avec d’autres ministères fédéraux.

Direction des communications et de la mobilisation des employés

- Offrir du soutien en matière de communication et de mobilisation des employés en ce qui concerne les initiatives et les ressources en matière d’EDI.
- S’assurer que l’EDI est un thème récurrent dans les communications internes.
- Tenir compte de l’EDI dans toutes les communications, y compris les événements, les produits visuels et les sondages.
- Offrir un soutien proactif en matière de communication aux réseaux et aux champions.

Contexte et historique

En 2007, le premier comité d'EDI voyait le jour au SCRS. Il s'appelait alors Comité consultatif sur les minorités visibles (MV)⁶. Il avait pour objectif de sensibiliser les employés à la diversité, de fixer des buts et de trouver des solutions en vue d'accroître la représentation des minorités visibles au sein de l'effectif, de mettre en place et de promouvoir un programme de sensibilisation axé sur les diverses communautés ethnoculturelles pour attirer de nouveaux candidats, ainsi que d'établir des pratiques de marketing et de les améliorer. Aujourd'hui, il porte le nom de Comité consultatif de la diversité et l'inclusion du SCRS. Il est dirigé par un cadre champion et un coprésident. Il est composé de représentants des différents réseaux des employés et bureaux au SCRS.

En 2007–2008, le SCRS a créé le poste d'agent responsable de l'équité en matière d'emploi pour faire progresser la diversité. Ce poste relevait officiellement des Ressources humaines. Il a changé de nom depuis et s'appelle maintenant « responsable de la diversité ». Les fonctions qui s'y rattachent ont évolué avec le temps. Le titulaire du poste s'acquitte maintenant de ce qui suit :

- Organiser et tenir la Conférence annuelle du SCRS sur la diversité.
- Planifier des activités de sensibilisation dans le cadre de journées ou de mois thématiques (p. ex., Mois de l'histoire des Noirs, Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones).
- Effectuer des recherches et des analyses, ainsi que préparer des statistiques et des rapports pour la haute direction.
- Rédiger le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi.
- Coordonner les réunions du Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion.
- Diriger d'autres activités liées à l'EDI au SCRS.

Ce poste important a été intégré à la Direction de l'intégration stratégique des activités (DISA), et il contribue au portefeuille des programmes relatifs à l'effectif.

En 2009, les objectifs de recrutement témoignaient de la nécessité d'accroître la représentation des minorités visibles. Il a alors été déterminé que le SCRS devait réaliser des activités de sensibilisation et de mobilisation à l'externe afin de promouvoir les possibilités de carrière et de se faire connaître dans diverses communautés. Il a alors créé un poste d'agent de recrutement pour la diversité chargé de s'en acquitter et de participer à

⁶ Minorités visibles – Une personne [autre qu'un Autochtone défini ci-dessus] qui n'est pas de race ou de couleur blanche, peu importe son lieu de naissance, et qui appartient à l'un des groupes suivants : Noir, Chinois, Philippin, Japonais, Coréen, Asiatique du Sud ou Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.), Asiatique du Sud-Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamiens, etc.), Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, etc.), Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.), personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes ci-dessus), autre minorité visible. *Équité en matière d'emploi* – Canada.ca

d'autres initiatives de recrutement au sein de l'équipe du Recrutement proactif et du Marketing, qui s'appelle maintenant «Acquisition des talents». Aujourd'hui, l'agent de recrutement pour la diversité s'acquitte de toutes ces responsabilités. Entre autres, il prodigue des conseils sur la façon de mobiliser efficacement les candidats issus de la diversité, c'est-à-dire par le biais d'approches et de processus de recrutement révisés.

Le SCRS a enregistré une hausse importante de la mobilisation des employés au chapitre de l'EDI. Plusieurs réseaux d'employés ont été officialisés pour harmoniser les activités avec les stratégies de diversité et défendre les groupes auxquels les employés s'identifient.

Le SCRS s'est efforcé de promouvoir la diversité dans son milieu de travail et de l'intégrer dans toutes ses activités. Toutefois, il y a toujours place à l'amélioration. Afin d'éliminer les préjugés⁷, la discrimination systémique et le racisme, il est important de poursuivre ce qui a été entrepris et de prendre des mesures qui permettront d'éduquer les employés, de les influencer et de faire en sorte que le SCRS est un lieu de travail sécuritaire et dispose d'un effectif représentatif.

⁷Préjugés - Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose. (Le Larousse)





Évolution de la stratégie

En décembre 2020, un appel d'intérêt a été lancé en vue de recruter des membres pour les groupes de travail sur la stratégie d'EDI, chargés de faire avancer les initiatives d'EDI et de formuler des recommandations.

Chaque groupe de travail s'est penché sur un pilier stratégique et a reçu le mandat qui suit :

Gestion de l'effectif :

- Appliquer l'optique de diversité définie à tous les aspects de la gestion des personnes et de l'avancement.
- Recommander des initiatives ponctuelles pour éliminer les obstacles et mettre en place des pratiques qui favorisent l'accroissement de la diversité à tous les échelons.

Recrutement et sélection :

- Examiner et améliorer les stratégies d'embauche pour les groupes professionnels sous-représentés.
- Recommander des mesures pour assurer le recrutement et l'embauche de candidats issus de la diversité.

Valorisation de la diversité :

- Élaborer des stratégies efficaces qui témoignent de la valeur accordée à la diversité au sein du SCRS et dans les collectivités canadiennes qu'il sert.

Les travaux ont débuté en février 2021. Trente employés répartis dans trois groupes de travail y ont pris part. Chaque groupe comptait deux coprésidents et huit membres. Les membres des groupes de travail ont joué un rôle de premier plan dans la définition de sujets d'enquête⁸ et la formulation de recommandations. Ils ont

persévéré et réussi à atteindre leurs objectifs malgré les restrictions imposées sur la tenue de réunions pour assurer la santé et la sécurité de tous pendant la pandémie de COVID-19.

Dans l'ensemble, les groupes de travail étaient diversifiés : âge, région, niveau de travail, années de service, groupe professionnel, fonctions, sexe, race, religion et orientation sexuelle. Les membres se sont montrés passionnés, dévoués et déterminés. Ils ont passé beaucoup d'heures à chercher des pratiques exemplaires, à analyser les données liées à l'effectif, ainsi qu'à examiner les politiques, les programmes et les pratiques. Divers intervenants internes ont fait des exposés sur les mandats, les préoccupations et les défis de leur direction ou de leur réseau respectif, ainsi que sur leurs aspirations à l'égard de l'EDI, les responsabilités et les programmes existants. Ces informations ont permis aux membres de cerner les faiblesses dans le domaine de l'EDI et d'orienter les recommandations à ce chapitre.

En juillet 2021, les trois groupes de travail ont présenté 98 sujets d'enquête et plus de 120 recommandations connexes. Certains des sujets et des recommandations se recoupaient, car ils portaient sur des thèmes similaires. Par la suite, les membres ont eu à relever dix recommandations prioritaires visant à régler les questions les plus urgentes.

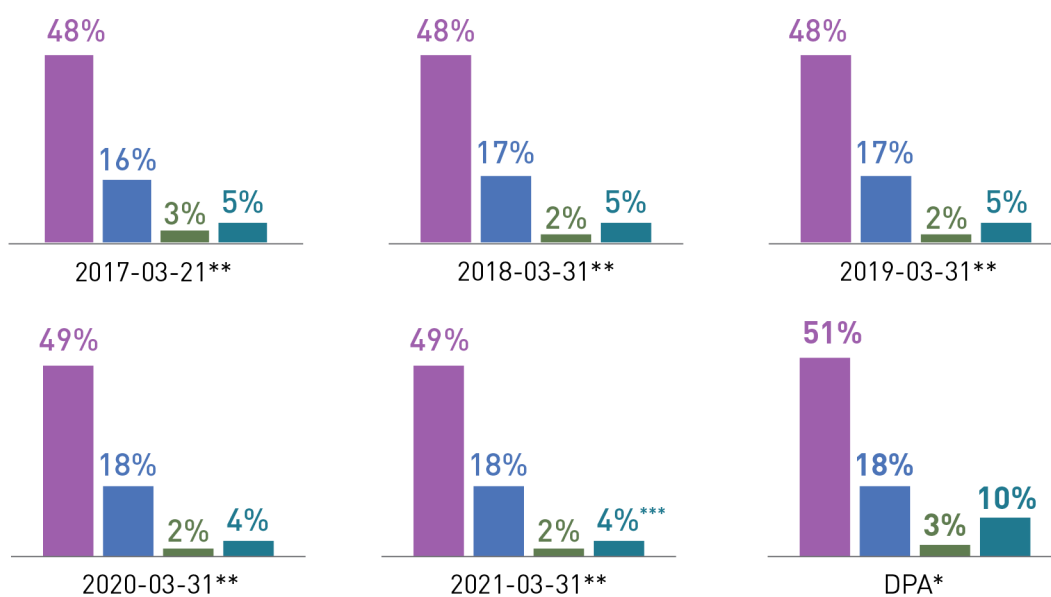
⁸Sujets d'enquête – Une séquence de questions permettant de développer un argument précis. [Vocabulary.com](https://www.vocabulary.com) (en anglais seulement).

Pour trouver les bonnes stratégies et bien guider les recommandations et faciliter l'élaboration de la stratégie d'EDI, il a fallu miser sur un grand nombre de données qualitatives et quantitatives tirées de diverses sources. Ces données ont permis de cerner les secteurs dans lesquels le SCRS devait apporter des améliorations et ont contribué à établir la reddition de comptes. Voici un exemple d'utilisation des données :

- L'équipe d'analyse de l'effectif du SCRS a relevé des écarts, notamment au niveau de la sous-représentation des employés visés par l'équité en emploi dans les groupes professionnels, comparativement à la disponibilité dans la population active (DPA)⁹. Depuis 2017, le SCRS tire de l'arrière quand il compare ses données concernant les groupes visés par l'équité en emploi à la DPA. La seule exception se situe au niveau des minorités visibles, dont la représentation globale était à égalité avec la DPA en 2021. Le tableau ci-dessous illustre la répartition des groupes visés par l'équité en emploi entre 2017 et 2021.

Équité en matière d'emploi au SCRS – Répartition (2017–2021)

■ Femmes ■ Minorités visible ■ Autochtones ■ Personnes handicapées***



* Disponibilité dans la population active (DPA) selon les données du recensement de 2016 et de l'Enquête nationale sur l'incapacité de 2017

** Taux de représentation dans l'ensemble du SCRS

*** En raison des changements apportés à la définition et aux catégories de handicap, il a fallu réinitialiser le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Par conséquent, les employés ont dû s'auto-identifier de nouveau pour permettre au SCRS de connaître le niveau de représentation.

⁹ Disponibilité au sein de la population active – Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active signifie la disponibilité estimative des personnes appartenant aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active. Pour l'administration publique centrale, la disponibilité au sein de la population active est fondée sur le nombre de citoyens canadiens qui occupent, sur le marché du travail canadien, des emplois qui correspondent notamment aux emplois au sein de l'administration publique centrale. La disponibilité est déterminée selon des estimations qui se fondent sur le Recensement de 2011, et les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données recueillies par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel/equite-emploi-fonction-publique-canada-2017-2018.html#toc1>

Équité en matière d'emploi au SCRS – Répartition (2017–2021)

Selon les données agrégées, la représentation est également plus faible dans certaines catégories d'employés visés par l'équité en emploi dans certains groupes professionnels au SCRS.

FEMMES**



MINORITÉS VISIBLES**



AUTOCHTONES**



PERSONNES HANDICAPÉES – TOUS LES GROUPES**



** Taux de représentation dans l'ensemble du SCRS

- En août 2021, un sondage de la diversité et l'inclusion a été réalisé pour mieux comprendre les expériences vécues des employés, ainsi que pour encourager les gens à transmettre des commentaires honnêtes et ouverts sur les questions d'EDI au SCRS. Environ 23 % de l'effectif y ont répondu.
- Au début de 2021, le directeur Vigneault a invité les employés racialisés à le rencontrer dans le cadre de séances d'écoute informelles. Ces séances ont commencé en mai 2021 et se sont terminées à l'été 2022. Elles se déroulent sous forme de discussions en petits groupes. Elles offrent une tribune sûre où les employés peuvent être écoutés et conter les expériences vécues qui appellent à un changement dans la sphère de l'EDI.

Racialisés


Les expressions « racialisés » ou « groupes racialisés » comprennent toutes les personnes qui ne sont pas de race caucasienne ou qui n'ont pas la peau blanche. Comme il s'agit d'une question en constante évolution, pour les besoins du présent rapport, ces expressions seront utilisées pour parler des personnes non visées par le Réseau des Personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC).

- De plus, en 2020, c'était la première fois que les employés du SCRS participaient au [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux \(SAFF\)](#). Réalisé à l'échelle de la fonction publique, ce sondage vise à mesurer les opinions des employés sur leur mobilisation, la haute direction, l'effectif, le milieu de travail, le bien-être au travail et la rémunération¹⁰. Les résultats obtenus par rapport aux sections sur la diversité et l'inclusion, la discrimination, la lutte contre le racisme, le harcèlement, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ainsi que le perfectionnement et la compatibilité entre la personne et l'emploi sont à la base de la présente stratégie.

Prises collectivement, les données recueillies illustrent bien les expériences vécues des employés. De plus, elles ont aidé à cerner les faiblesses au sein de l'organisation et permis de déterminer qu'il était nécessaire d'améliorer l'inclusion. De façon générale, les résultats démontrent qu'il y a du mécontentement par rapport aux faibles niveaux de représentation des divers groupes et au manque de sensibilisation culturelle. Un grand nombre d'employés ont indiqué avoir subi des microagressions¹¹, du harcèlement et de la discrimination.

¹⁰ <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux/2020.html>

¹¹ Microagressions – Action, parole ou incident pouvant être perçu comme de la discrimination indirecte, subtile ou non délibérée à l'égard de membres d'un groupe marginalisé, comme une minorité raciale ou ethnique.



Stratégie provisoire en matière de recrutement et de dotation

Les employés se sont fait entendre et ont transmis leurs préoccupations à la haute direction lors de diverses conversations et par l'entremise de commentaires. Les recommandations formulées dans le présent document reposent sur bon nombre d'entre elles. Comme bien des préoccupations ont trait aux processus liés aux ressources humaines, le SCRS a adopté une stratégie provisoire de recrutement et de dotation qui lui permet de prendre des mesures concrètes et immédiates, c'est-à-dire de mettre en place des initiatives données dès maintenant.

Le SCRS a élaboré diverses initiatives à court terme en vue d'augmenter la représentation des groupes visés par la diversité, de combler les lacunes dans des catégories d'emploi données et d'établir fermement les conditions nécessaires pour garantir une organisation inclusive, respectueuse et sans préjugés. Certaines de ces initiatives existaient déjà. Elles ont toutefois été renforcées dans la stratégie provisoire en matière de recrutement et de dotation pour s'assurer qu'elles soient menées à bien dans le cadre du plan de mise en œuvre. Voici des exemples d'initiatives :

- Mobilisation d'intervenants externes par un recruteur de la diversité au sein de l'équipe d'Acquisition des talents (p. ex., des dirigeants communautaires) de façon à attirer des personnes de talent issues de la diversité d'un océan à l'autre.
- Dans certains processus de RH, priorité accordée aux candidats internes et externes qui ont dit appartenir à des groupes visés par l'équité en emploi, surtout dans les groupes professionnels où il y a sous-représentation¹² et ¹³.

¹² *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, alinéa 10.1d) : si l'analyse révèle une sous-représentation au sein de son effectif, les objectifs quantitatifs à court terme de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés visant à la corriger dans chaque catégorie professionnelle où il existe une sous-représentation, de même que les mesures à prendre chaque année en vue d'atteindre ces objectifs ;

¹³ Pour de plus amples informations sur les options de dotation pour appuyer l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, consulter la page <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/guides-outils/faq-options-dotation-appuyer-eme-di-vertu-lefp.html>.

- Mise sur pied de comités d'embauche diversifiés pour avoir des points de vue bien équilibrés au moment d'évaluer les candidats ainsi qu'accroître le sentiment de sécurité des personnes issues de la diversité participant au processus.
- Formation sur les préjugés inconscients pour les conseillers en RH et les gestionnaires recruteurs.
- Formation obligatoire sur la sélection exempte de préjugés pour les employés appelés à prendre part à des comités de sélection.
- Examen des outils de sélection et d'évaluation et mise à jour des avis de concours, de manière à éliminer les obstacles, le cas échéant, et à encourager la participation de candidats issus de la diversité à l'interne et à l'externe.
- Examen officiel des systèmes d'emploi pour relever les obstacles systémiques dans les politiques et les pratiques en matière de gestion des personnes.
- Démarches de la direction auprès des réseaux des employés et des comités en vue de parler des obstacles systémiques dans les RH.
- Intégration officielle de la diversité et de l'inclusion dans le Cadre de gestion des talents du SCRS.
- Application de principes d'EDI dans des appels d'intérêt pour des possibilités de perfectionnement en leadership.
- Renouvellement de l'engagement des cadres pour assurer une meilleure reddition de comptes en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion.
- Formation offerte aux superviseurs en ce qui concerne les préjugés inconscients dans la gestion du rendement.
- Prestation d'ateliers aux employés sur la façon de se préparer à un processus de sélection de cadres; le programme de mentorat des femmes a été élargi et s'applique maintenant aussi aux personnes appartenant à un groupe visé par l'équité en emploi, quel qu'il soit.

Équité, diversité et inclusion : Initiatives déjà en cours

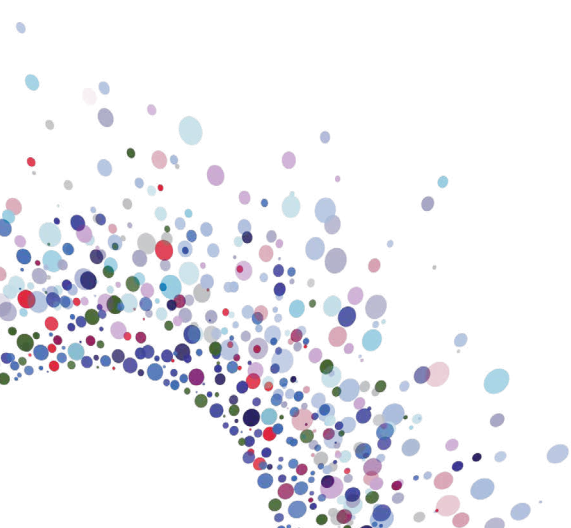


Outre la stratégie provisoire en matière de recrutement et de dotation, d'autres travaux d'importance sont en cours dans le domaine de l'EDI au SCRS. La présente stratégie se poursuit et s'inscrit dans le prolongement de ce qui a été déjà accompli.

Le SCRS a accompli de nombreux progrès en matière d'EDI :

- Le 21 juin 2018, le SCRS a hissé le drapeau de la fierté à l'Administration centrale (AC) pour la première fois. Il s'est aussi procuré le drapeau de la fierté inclusive, lequel flottera à l'AC chaque année pendant la saison de la Fierté et au cours de la troisième semaine d'août, à l'occasion de la Semaine de la Fierté à la fonction publique.
- Depuis mai 2021, le directeur a rencontré un peu plus d'une centaine d'employés racialisés et autochtones afin de comprendre les expériences qu'ils ont vécues. Cette initiative constitue un pas de plus vers l'instauration d'un climat de confiance avec les employés racialisés, une écoute attentive et une reconnaissance de leurs expériences. Elle permet également de se pencher sur les secteurs problématiques.
- Pour la première fois de son histoire, le SCRS a accordé la priorité aux groupes racialisés et aux Autochtones dans les avis de concours visant à recruter des agents de renseignement (AR), en plus de souligner que la connaissance des langues autochtones constitue un atout, étant donné qu'elle contribue à la diversité culturelle de l'organisation.
- Plusieurs réseaux et associations liés à l'EDI ont été mis sur pied par et pour les employés.

- Le SCRS continue d’offrir à ses employés une grande variété de formations (y compris de la formation obligatoire) liées aux préjugés inconscients et aux compétences culturelles, ainsi que des activités d’apprentissage de base qui font la promotion des connaissances et des comportements associés au respect, à la diversité et à l’inclusion.
- Le cours du ministère des Femmes et de l’Égalité des genres du Canada (FEGC) intitulé « Introduction à l’ACS PLUS » est maintenant offert par l’entremise du système de formation interne du SCRS. Il est obligatoire pour tous les gestionnaires et facultatif pour les autres employés.
- Le SCRS a accordé la priorité aux dossiers de candidature des étudiants du Programme fédéral d’expérience de travail étudiant (PFETE) qui ont dit être autochtones ou handicapés.
- La sous-directrice des Opérations du SCRS – la dirigeante opérationnelle la plus haut placée dans l’organisation – s’est portée volontaire pour devenir championne de la diversité et de l’inclusion. Elle a pour rôle de veiller à ce que les employés soient entendus aux tables de gestion de la haute direction, à ce que l’organisation tienne de plus en plus compte de ces questions dans ses activités quotidiennes et à ce que nous nous sentions tous responsables d’agir pour rendre le milieu de travail et l’effectif plus performants, plus inclusifs et plus équitables.
- Pour sensibiliser davantage les employés, les responsables du programme de la diversité et de l’inclusion au sein de l’effectif ont notamment lancé une série « Le saviez-vous » visant à fournir des informations sur diverses célébrations religieuses et laïques tout au long de l’année.
- De manière à aider les gestionnaires et les employés à favoriser l’inclusion, le SCRS a créé une trousse sur l’EDI renfermant de nouveaux outils et guides.
 - Un guide pour diriger des conversations sur le racisme systémique et la discrimination raciale;
 - Un lexique sur la diversité et l’inclusion;
 - Des guides sur l’ACS PLUS;
 - Un document sur la façon de créer des documents accessibles;
 - Un guide sur la rédaction inclusive.
- Le SCRS a lancé un programme annuel d’auto-identification visant à mettre à jour les données sur la représentation des groupes visés par l’équité en matière d’emploi, ainsi qu’à encourager les employés à y participer.



Sommaire des conclusions : huit thèmes de changement

Le SCRS a notamment pour priorité d'accroître la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail. Les trois groupes de travail sur la stratégie d'EDI ont joué un rôle de premier plan dans l'atteinte des objectifs à cet égard. Ils ont été mis sur pied pour faciliter et orienter la formulation des recommandations figurant dans le présent document. Ces recommandations ont fait l'objet d'une analyse rigoureuse avant d'être réparties stratégiquement dans huit catégories établies en fonction des thèmes soulevés. Voici la définition de chacune de ces catégories.

01 Reddition de comptes

Assumer la responsabilité de donner suite aux initiatives d'EDI

Il a été recommandé que le SCRS fasse montre d'une meilleure reddition de comptes en ce qui concerne l'EDI. Au nombre des recommandations figurent ce qui suit : surveiller et évaluer la mise en œuvre de la présente stratégie, ainsi que communiquer régulièrement avec les employés; restructurer tous les mécanismes de traitement des plaintes ou en créer de nouveaux, de sorte qu'il y ait une justice et une équité réelles ou perçues; rendre les données sur l'effectif accessibles à tous les employés, en particulier aux gestionnaires recruteurs, pour qu'ils puissent faire le suivi des lacunes ou des progrès.

02 Milieu de travail inclusif

Créer un sentiment d'appartenance et instaurer un espace sûr pour les employés

Dans l'ensemble, les membres des groupes de travail ont recommandé de faire preuve d'une plus grande

souplesse dans le milieu de travail, notamment de prendre des mesures d'adaptation en fonction du statut familial et de donner la possibilité d'échanger un jour férié contre un congé religieux personnel. De nombreux employés sont de confessions différentes et aimeraient pouvoir avoir congé le jour de leurs fêtes respectives. D'autres ont mentionné qu'il était nécessaire d'adopter un langage plus inclusif, c'est-à-dire de diffuser des messages plus épicènes (p. ex., site intranet, lettres aux employés ou aux candidats) et de s'assurer que des mesures d'adaptation pour l'accessibilité soient prises pour les personnes handicapées¹⁴ (physiques et neuroatypiques). Il a été recommandé que la reconnaissance des succès et des événements liés à la diversité auprès de tous les employés (p. ex., cadre de diffusion de messages uniforme, calendrier des événements) soit jugée essentielle à l'image et à la culture du SCRS. Certaines des recommandations portaient sur la nécessité de favoriser l'apprentissage culturel par l'entremise de formations et d'événements au SCRS. Enfin, le SCRS devrait donner accès à des spécialistes en santé mentale racialisés à l'échelle de l'organisation. Cette initiative était déjà en branle au moment de la diffusion de la présente stratégie.

¹⁴ <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/page-1.html>

03 Leadership, planification et ressources liés à l'EDI

Offrir du perfectionnement professionnel en tenant compte de l'EDI

Dans cette catégorie, il est recommandé de charger des membres de la direction de superviser les initiatives et les programmes d'EDI (p. ex., un gestionnaire responsable de l'EDI), d'ajouter des recruteurs à l'équipe d'Acquisition des talents pour accroître l'engagement communautaire et communiquer avec divers groupes de talents, ainsi que d'étendre les réseaux des employés pour favoriser le bien-être culturel et la sécurité psychologique. Quant au volet de la planification, il est recommandé d'actualiser et d'analyser régulièrement les données pour déterminer à quel moment et pour quelles raisons les candidats issus de la diversité sont laissés pour compte dans les processus de recrutement. Pour accroître la représentation des groupes issus de la diversité au niveau de la direction, il est recommandé d'établir des objectifs clairs en matière d'équité en emploi. Il faut aussi envisager de lancer des possibilités de carrière visant les groupes issus de la diversité, de réaliser des examens relatifs à l'ACS PLUS pour l'ensemble des éléments des processus de RH, ainsi que de permettre le chevauchement des fonctions pour que les employés acquièrent de l'expérience, en plus de leur accorder des détachements et des affectations pour favoriser leur réussite et leur avancement professionnel.

04 Entrevues, évaluations et sélection

Examiner le processus des RH du point de vue de l'EDI et cerner les obstacles systémiques et les préjugés

Pour assurer l'uniformité et la transparence, il est recommandé de veiller à ce que les outils d'évaluation ne comportent pas d'obstacles. Bien que ce soit déjà le cas dans certains processus, divers groupes d'experts en RH devraient être mis en place à grande échelle. De plus, le SCRS devrait concevoir les entrevues en tenant compte de l'EDI. Tous les spécialistes concernés devraient recevoir de la formation sur les techniques d'entrevue normalisées, adaptées sur le plan culturel et visant à évaluer les « compétences des personnes ». Enfin, il est recommandé d'adopter un programme d'emploi pour étudiants visant les candidats issus de diverses catégories, notamment des processus d'intégration et des programmes de mentorat.

05 Liaison et sensibilisation communautaires

Nouer des relations sincères et instaurer la confiance dans les communautés

Il a été recommandé de consacrer un plus grand nombre de ressources pour arriver à nouer des relations authentiques et à instaurer la confiance au sein des communautés, et ainsi avoir un niveau d'engagement communautaire constant. De cette façon, il serait possible d'accroître l'efficacité

opérationnelle et d'aider à diversifier le recrutement grâce à une approche locale, d'attirer des talents des quatre coins du Canada et d'établir des relations proactives qui favorisent l'assurance et la candeur des communications. Elle serait également possible d'accroître le sentiment de confiance et de sécurité au sein des communautés.

06 Recrutement

Examiner les activités de recrutement externe

Il a été recommandé de veiller à ce que davantage de possibilités d'emploi au SCRS soient offertes aux candidats appartenant à certains groupes, en particulier les personnes autochtones¹⁵, handicapées et racialisées¹⁶. De plus, il est recommandé au SCRS de lancer davantage de processus de recrutement axés sur les groupes issus de la diversité qui sont sous-représentés.

Pour pouvoir attirer et maintenir en poste un plus grand nombre de personnes handicapées¹⁷, il a été recommandé de créer un poste d'« encadreur spécialisé dans l'intégration axée sur l'accessibilité » de façon à centraliser les demandes de mesures d'adaptation physiques ou neuroatypiques.

Enfin, la sous-représentation des femmes dans les postes de technologie de l'information (TI) a été abordée. Il a été recommandé de tenir des événements dirigés dans le but d'attirer des femmes talentueuses du secteur des TI et de faire un suivi du nombre d'embauches dans le cadre d'une initiative de suivi des données.

07 Avis de concours et questionnaires

Cerner les obstacles systémiques et les préjugés

La présente section traite principalement des exigences liées à l'emploi ainsi que des obstacles et des préjugés réels ou possibles.

Pour les personnes qui ne satisfont pas aux exigences liées à la maîtrise du français et de l'anglais (bilinguisme), il a été recommandé de revoir les exigences en matière de langues officielles et de demander le profil « anglais ou français essentiel » le cas échéant. Les groupes de travail ont également recommandé d'examiner les critères liés à l'expérience pour les postes de niveau d'entrée, car l'expérience exigée va souvent au-delà des fonctions réelles à accomplir dans un poste donné.

¹⁵ Le terme « Autochtones » désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. L'expression « peuples autochtones » est souvent utilisée. La Constitution canadienne reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Indiens (plus souvent appelés les « Premières Nations »), les Inuit et les Métis. Ces trois groupes distincts ont leur propre histoire ainsi que leurs propres langues, pratiques culturelles et croyances. [Peuples et communautés autochtones \[rcaanc-cirnac.gc.ca\]](https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca)

¹⁶ Racialisation - Processus selon lequel des groupes en viennent à être socialement désignés comme étant différents, en raison de caractéristiques telles que leur race, origine ethnique, langue, situation économique, religion, culture, opinions politiques. <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1/item/22974-racialisation>

¹⁷ Les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>

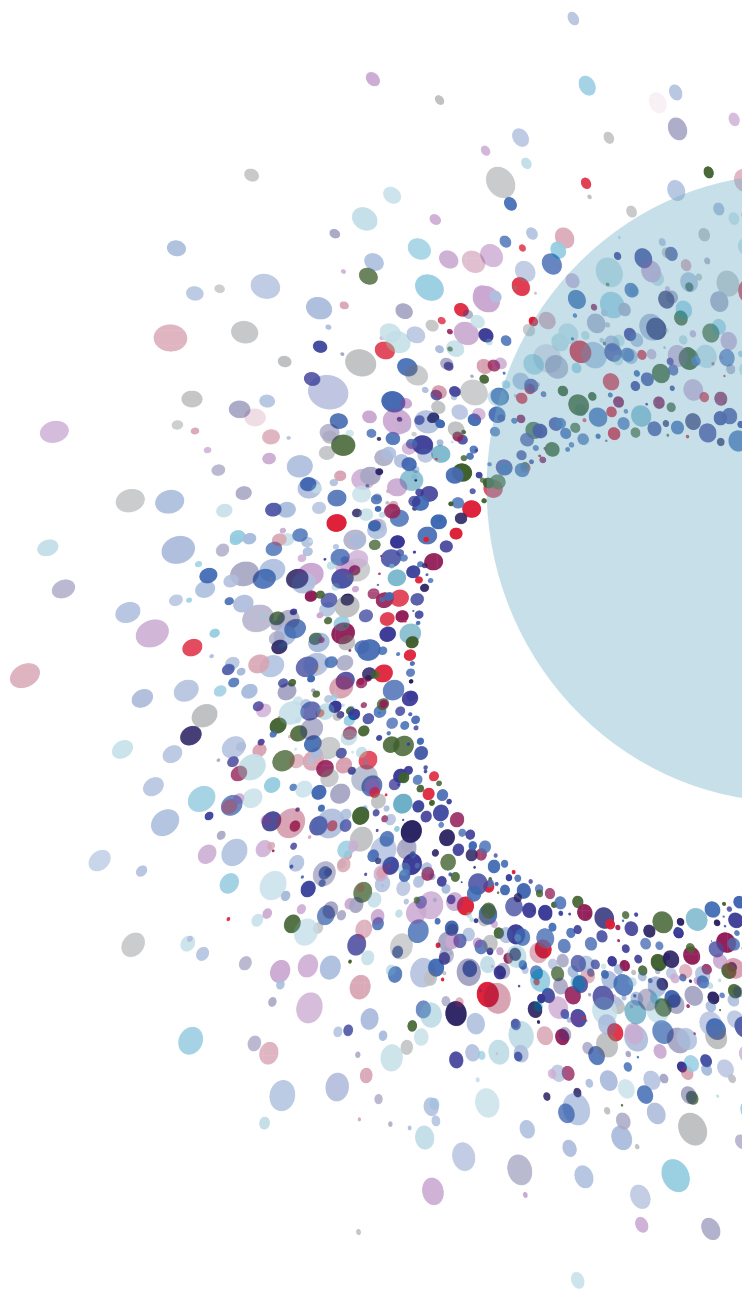


Formation

*S'autoéduquer et promouvoir
la sensibilisation*

Le SCRS a accès à diverses ressources d'apprentissage internes et externes qui s'avèrent des outils précieux dans le domaine de l'EDI. Toutefois, les membres des groupes de travail recommandent de rendre obligatoire un plus grand nombre de formations (p. ex., Préjugés inconscients, Espace positif et ACS PLUS) à tous les niveaux, y compris dans le cadre du programme d'accueil et d'intégration. Les ressources existantes continuent d'être utilisées, mais il a été recommandé que le SCRS mette en place des exercices interactifs et des exercices d'apprentissage axés sur l'expérience à des fins de formation et de sensibilisation culturelles (p. ex., exercice des couvertures de Kairos¹⁸, entre autres).

Dans le cadre du perfectionnement professionnel, le programme de mentorat et d'encadrement devrait être élargi aux employés visés par les catégories d'équité en emploi qui font partie d'un programme de parrainage¹⁹. Cette initiative était déjà en cours lors de la diffusion de la stratégie.



¹⁸ Exercice des couvertures de Kairos – [traduction] « En 1996, la Coalition pour les droits des Autochtones a travaillé avec les aînés et les enseignants autochtones pour élaborer une façon interactive d'apprendre l'histoire que la plupart des Canadiens n'ont jamais apprise, ce qui a donné lieu à l'exercice sur les couvertures. [...] Des méthodes autochtones sont utilisées dans le cadre de cet exercice, qui a pour but d'accroître la compréhension de l'histoire commune des peuples autochtones et non autochtones du Canada par la découverte de la période précédant l'arrivée des Européens, la conclusion de traités, la colonisation et la résistance. » www.Kairoscanada.org

¹⁹ Cette initiative a été lancée par la Direction de la gestion des talents au cours du T3 de 2021-2022 et est toujours en cours.

Recommandations

Après avoir présenté leurs recommandations visant à améliorer l'EDI au SCRS, les membres des groupes de travail ont eu à en choisir les dix principales priorités en vue de l'établissement d'un plan d'action triennal. Voici les dix recommandations prioritaires en question.

01 Diversité parmi les cadres

Recommandation : Le SCRS devrait augmenter la représentation des groupes issus de la diversité au niveau des cadres, et ce, de manière à promouvoir l'innovation, à tirer parti de différents points de vue et à mieux servir les communautés canadiennes.

02 Entrevues de sélection des candidats

Recommandation : Les processus de sélection des RH devraient faire l'objet d'un examen pour vérifier qu'ils sont bien objectifs, de façon à assurer leur uniformité et à intégrer un cadre d'EDI.

03 Valeur, image et communications – Obligation de rendre des comptes à l'interne et au public sur les objectifs en matière d'EDI

Recommandation : Le SCRS devrait diffuser ses plans, ses initiatives et ses réalisations en matière d'EDI à l'interne et au public.

04 Principe de « bonne personne pour le poste » et impression de parti pris dans les processus de dotation

Recommandation : Le principe de « bonne personne pour le poste » devrait être revu et modifié à des fins de transparence.

05 Opérations – Répercussions de l'EDI sur les secteurs opérationnels

Recommandation : Le SCRS devrait maintenir des relations sincères et régulières en consacrant davantage de ressources aux activités de mobilisation auprès des diverses communautés.

06 Diversité dans la planification stratégique

Recommandation : Le SCRS devrait intégrer l'EDI dans tous les aspects de ses plans stratégiques des activités.

07 Formation sur l'EDI

Recommandation : Le SCRS devrait offrir de la formation axée sur l'expérience dans le cadre de ses ressources régulières d'apprentissage sur l'EDI.

08 Bien-être culturel

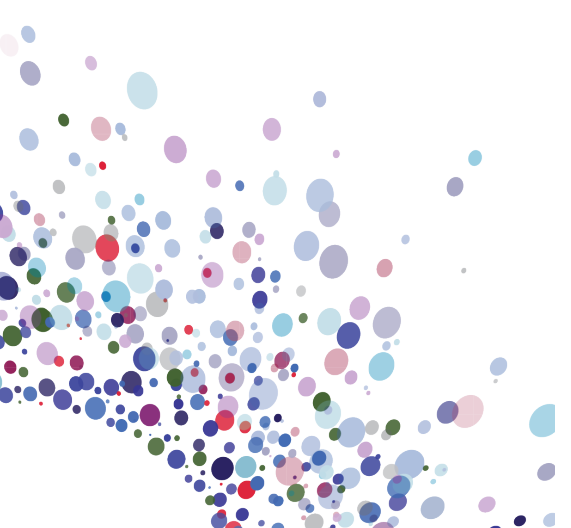
Recommandation : Le SCRS devrait intégrer la sensibilisation culturelle et la sensibilité interculturelle dans ses activités et ses événements. Ce faisant, il augmenterait le savoir et les connaissances, en plus de renforcer le sentiment d'appartenance des employés.

09 Image externe et interne du SCRS – Efforts de réconciliation avec les Autochtones

Recommandation : Le SCRS devrait faire progresser ses efforts de vérité et de réconciliation de façon significative et transparente.

10 Objectifs axés sur des données transparentes

Recommandation : Pour assurer une meilleure transparence et appuyer les changements, les données liées à l'EDI et les mesures de progrès devraient être communiquées aux employés.





Prochaines étapes et objectifs

Les employés ont clairement indiqué qu'ils voulaient que les paroles se traduisent par des gestes concrets. Pour s'assurer que les recommandations soient bien mises en œuvre et que les choses avancent, le SCRS doit constamment collaborer avec les intervenants internes pour être en mesure de réaliser les initiatives requises dans le cadre de la présente stratégie. À cette fin, les sujets d'enquête prioritaires sont devenus des objectifs et les recommandations, des engagements. Ils ont fait l'objet d'un examen approfondi pour déterminer s'il y avait du contenu semblable ou en double. Le tout a été ensuite intégré dans un plan d'action (voir ci-dessous) pour faciliter la mise en œuvre des initiatives. Le plan d'action se concentrera d'abord sur les dix objectifs que les membres des groupes de travail ont jugés prioritaires et sera exécuté au cours des trois prochains exercices financiers. Pendant la deuxième année, les autres recommandations seront réévaluées, puis intégrées progressivement, le cas échéant, dans les prochaines versions du plan d'action.

Le responsable de la stratégie d'EDI veillera à ce que les obligations redditionnelles soient bien définies dans les secteurs visés et utilisera un tableau indicateur pour assurer un suivi. Les initiatives seront classées de façon stratégique. Des objectifs à court et à long terme seront fixés en fonction des ressources, du temps et de la faisabilité du projet en général. Pour assurer la transparence sur les progrès, des rapports seront régulièrement présentés aux membres de l'équipe de direction du SCRS et des mises à jour seront transmises aux employés. Pour éviter de réinventer la roue, on étudiera la possibilité de revoir ou de relancer les initiatives d'EDI passées ou en cours dans le plan d'action.

Vision et engagements

La stratégie d'EDI et le plan d'action du SCRS cadrent avec l'obligation qui incombe au SCRS en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et présentent les engagements que l'organisation entend prendre pour être diversifiée et inclusive.



1. Avoir davantage de personnes issues de la diversité dans l'équipe de direction

Vision

a Avoir une équipe de cadres diversifiée, c'est-à-dire créer des objectifs liés à l'équité en matière d'emploi au niveau des EX et assortis d'obligations redditionnelles claires.

Engagements

D'ici 2026, l'équipe de direction (niveau 1 ou plus) sera représentative des objectifs établis en ce qui concerne l'ensemble de la population active, comme l'indique l'objectif 10a) (voir ci-dessous).

Lorsque les données du recensement de 2020 seront communiquées, les objectifs établis seront revus pour s'assurer que le SCRS continue de déployer des efforts pour disposer d'un effectif diversifié qui est représentatif de la population canadienne.

Des communications et des mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie d'EDI seront transmises aux employés par l'intermédiaire du bulletin sur l'EDI. Des progrès et des données seront mis à la disposition des employés.

b S'attaquer à l'importante sous-représentation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au niveau des EX et dans les groupes professionnels de relève; envisager de mettre en place un processus de dotation d'EX parallèle externe et interne pour les groupes susmentionnés visés par l'équité en emploi.

D'ici 2024, des possibilités de carrière (pour des postes d'EX) viseront les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

Un processus interne sera priorisé pour donner la chance aux propres employés du SCRS, et un processus externe suivra.

c S'assurer de prendre en considération les diverses intersectionnalités dans l'approche axée sur le ressourcement des EX.

D'ici 2024, le Programme d'ACS PLUS effectuera une évaluation exhaustive des processus d'élaboration des avis de concours pour les EX, d'évaluation, de sélection et d'appel, de manière à cerner les obstacles systémiques auxquels peuvent se heurter les groupes visés par l'équité en emploi et les personnes 2ELGBTQI+.

d Permettre à des personnes racialisées de prendre part aux réunions de la haute direction.

D'ici 2024, des employés racialisés pourront participer aux réunions de l'équipe de direction à titre d'observateurs lorsque c'est possible, car il ne faut pas oublier le principe de « besoin de savoir ».



2. Intégrer une approche axée sur l'EDI dans les entrevues

Vision

a Assurer la fiabilité et la transparence de tous les outils d'évaluation des RH.

b Diminuer la subjectivité individuelle et améliorer les techniques d'entrevue en offrant de la formation normalisée à toutes les personnes appelées à faire passer des entrevues.

c Mettre en œuvre des comités d'entrevue diversifiés pour les processus de sélection des EX dans le but d'assurer l'inclusion et de cerner les préjugés.

d Officialiser les instructions pour avoir un message d'introduction qui applique une démarche proactive axée sur l'EDI.

e Définir des critères clairs de présélection des candidats.

f Mettre en place un document relatif au protocole d'entrevue visant à expliquer aux candidats à quoi ils peuvent s'attendre.

Engagements

D'ici 2024, il y aura, en consultation avec un spécialiste, un examen exhaustif des jeux de rôle, des questions d'entrevue et des examens écrits utilisés dans le cadre des possibilités de carrière internes et externes dans le but de cerner les obstacles systémiques.

D'ici la fin de 2023, les agents chargés des entrevues recevront des formations sur des sujets comme la façon de décider quelles notes accorder, les préjugés inconscients, la sensibilisation culturelle, l'espace positif et le langage épicène. Ces formations seront renouvelées et améliorées. (Ce sera similaire à la formation sur les préjugés que l'EFPC donne à tous les membres des comités de sélection et à la formation sur la sensibilisation aux préjugés que doivent suivre les gestionnaires.)

D'ici la fin de 2023, il devrait y avoir des comités d'entrevue diversifiés pour chaque processus d'embauche interne et externe. Un projet pilote est déjà en place.

Si possible, il faudra appliquer un point de vue intersectionnel au moment de choisir un comité de sélection qui sera représentatif des catégories d'équité en emploi et 2ELGBTQI+ ainsi que d'autres groupes issus de la diversité.

D'ici la fin de 2023, un message sur la diversité sera ajouté au préambule de toutes les entrevues. Il traitera de l'identité de genre, des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, surtout en ce qui a trait à la neurodiversité, ainsi que des pratiques culturelles ou religieuses.

D'ici 2024, les gestionnaires recruteurs disposeront d'une liste d'instructions concrètes sur la façon d'examiner les lettres de présentation et les curriculum vitae. Les personnes responsables d'évaluer les dossiers de candidature pourront s'en servir pour mieux étayer leur décision dans le cadre de la présélection des candidats.

D'ici 2024, un protocole d'entrevue sera créé dans le but de décrire le processus aussi fidèlement que possible. Il renfermera des informations comme la démarche adoptée, la durée de l'entrevue, les compétences évaluées, le nombre de personnes dans le comité et le fonctionnement, ainsi que la façon de demander des mesures d'adaptation le cas échéant, tout en respectant le caractère confidentiel de l'entrevue.



3. Communiquer les réalisations et les objectifs en matière d'EDI aux employés et au public dans le but de mesurer la réussite du SCRS à ce chapitre

Vision

a Diffuser la stratégie d'EDI sur le site Web du SCRS (Canada.ca).

b Chaque année, s'engager publiquement à atteindre des objectifs et à présenter des indicateurs.

c Chaque année, demander aux employés de fournir leurs commentaires pour pouvoir mesurer le progrès.

d Faire valoir à l'interne et à l'externe que les travaux effectués dans la sphère de l'EDI constituent une valeur ajoutée et non seulement une obligation.

e Tous les trois mois, évaluer les progrès réalisés par rapport à la stratégie pour s'assurer d'être sur le bon chemin. Le processus doit être transparent et les employés doivent être informés.

Engagements

Une fois approuvée et prête à être diffusée, la version finale de la stratégie d'EDI non classifiée sera rendue publique sur le site Web du SCRS (d'ici la fin de 2023).

D'ici la fin de 2023, les données sur l'effectif du SCRS (en pourcentage) seront diffusées sous forme agrégée sur le site du SCRS ou dans le rapport public. Elles feront état des progrès et des tendances au fil du temps. Elles seront aussi utilisées pour communiquer les leçons apprises et les apprentissages aux partenaires au gouvernement du Canada.

D'ici la fin de 2023, il y aura consultation des réseaux des employés, du Comité consultatif de la diversité et l'inclusion et de l'ensemble des employés pour mettre en commun la rétroaction, les idées et les réflexions au sujet des initiatives d'EDI au SCRS. Les conclusions du SAFF seront régulièrement étudiées sous l'angle de l'EDI.

D'ici 2024, les objectifs liés à l'EDI seront renforcés dans les évaluations de rendement de tous les employés et cadres. Des objectifs concrets seront établis en fonction de leurs tâches et auront une incidence positive sur la culture du SCRS.

D'ici la fin de 2023, des mises à jour sur les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie d'EDI seront communiquées aux employés au moins tous les trois mois par l'entremise du bulletin sur l'EDI.

Des progrès et des données seront mis à la disposition de tous les employés.



4. Mettre en œuvre une pratique exemplaire sur la « bonne personne pour le poste » dans les processus de dotation, de façon à offrir plus de transparence aux candidats

Vision

a Rendre le principe de la « bonne personne » plus transparent pour tous les candidats avant et après un processus de dotation, en plus de s'assurer que les processus cadrent avec l'évaluation.

b Veiller à ce que la discrimination ou les préjugés soient des motifs valables d'interjeter appel d'une décision de dotation et mettre en place un mécanisme d'appel objectif et indépendant.

Engagements

D'ici 2024, l'exercice lié à la « bonne personne » fera l'objet d'un examen exhaustif en ce qui concerne son nom et l'approche utilisée, de façon à en assurer la transparence et l'efficacité.

Si le SCRS décide de continuer d'utiliser cet exercice, il faut que les critères soient établis en fonction des exigences du poste (énoncé de qualités), qu'ils soient clairement définis et qu'ils soient communiqués à chacun des candidats. Les exigences liées à la « bonne personne » devraient demeurer inchangées tout au long du processus de dotation.

D'ici la fin de 2023, sous réserve d'éléments probants, la discrimination et les préjugés seront officiellement pris en compte, reconnus et énoncés clairement dans les politiques des RH en tant que motifs valables pour en appeler d'une décision de dotation.



5. Établir des relations plus sincères grâce à l'engagement communautaire

Vision

a Créer des liens par l'entremise de l'engagement communautaire. Le SCRS pourrait alors nouer des relations plus authentiques en renseignant diverses communautés sur le rôle de l'organisation, tout en apprenant de ces communautés.

Engagements

D'ici 2024, le SCRS se penchera sur l'engagement communautaire. Il procédera donc à une évaluation exhaustive des programmes existants.



6. Établir un plan général visant à accroître l'EDI dans la culture du SCRS et à faire en sorte que tout le monde joue un rôle de leadership pour ce qui est de sensibiliser les gens à l'EDI

Vision

a Ajouter, dans les évaluations de rendement des gestionnaires, des obligations redditionnelles quant à l'obtention de résultats en matière d'EDI : résultats liés à la diversité qui se concentrent sur la représentation (p. ex., embauche, promotion et mobilité) et résultats liés à l'inclusion qui se concentrent sur l'apprentissage et les expériences quotidiennes dans le domaine de l'EDI (p. ex., mobilisation des employés, équité et sécurité psychologique).

Engagements

D'ici 2024, les responsabilités en matière d'EDI seront ajoutées à la liste des objectifs énoncés dans l'évaluation de rendement de tous les gestionnaires et seront adaptées à leur secteur organisationnel. De cette façon, des efforts seront constamment déployés pour mobiliser les employés. Les attentes devront être communiquées de façon claire aux gestionnaires.



7. Intégrer de la formation sur l'EDI – tant des volets liés à la sensibilisation qu'au développement des compétences – dans le cadre d'une approche stratégique panorganisationnelle

Vision

a Exiger que tous les nouveaux employés suivent la formation sur les préjugés inconscients au cours des deux premiers mois suivant leur entrée en fonction, de façon à ce qu'ils comprennent que l'inclusion est un aspect fondamental au SCRS.

Engagements

D'ici 2024, la formation sur les préjugés inconscients fera partie intégrante du programme d'accueil et d'intégration de tous les nouveaux employés, quel que soit leur niveau. Les employés seront appelés à faire des mises à niveau pendant leur carrière.

b Établir un programme de perfectionnement obligatoire et un parcours d'apprentissage pour tous les employés pour leur permettre d'acquérir et de renforcer leurs compétences en matière d'inclusion, notamment la résolution des conflits, la résolution des problèmes, l'écoute active et l'empathie.

D'ici la fin de 2023, des activités d'apprentissage obligatoires – données par un instructeur ou en ligne – qui portent entre autres sur l'initiative Espace positif (sensibilisation à la communauté 2ELGBTQI+, compétences liées à l'inclusion, sensibilisation culturelle, lutte contre le racisme et l'oppression) seront offertes à tous les employés. Il s'agira, de préférence, d'une formation par l'expérience qui sera donnée en personne.

c Rétablir la conférence annuelle sur la diversité dans le cadre de la sensibilisation et du perfectionnement.

D'ici 2025, la conférence annuelle sur l'EDI sera réinstaurée.

d Ajouter un objectif d'EDI normalisé dans les ententes de rendement de tous les employés.

D'ici 2024, un objectif lié à l'EDI sera ajouté dans les ententes de rendement de tous les employés pour s'assurer que chacun d'eux assume sa part de responsabilité.



7. Intégrer de la formation sur l'EDI – tant des volets liés à la sensibilisation qu'au développement des compétences – dans le cadre d'une approche stratégique panorganisationnelle

Vision

e Poursuivre et améliorer la formation sur les compétences culturelles : tenir compte des handicaps visibles et invisibles; améliorer l'accessibilité, utiliser un langage épicène, faire comprendre ce qui constitue des microagressions et la façon de les combattre; comment engager des conversations difficiles sur le racisme; se pencher sur les préjugés implicites et les façons de les éliminer.

Engagements

D'ici la fin de 2023, il y aura conception et mise en œuvre de formations renfermant des jeux de rôles entre autres.

D'autres ressources d'apprentissage sur l'EDI seront mises à la disposition de tous les employés.

Davantage d'activités d'apprentissage par l'expérience seront mises en place. Elles permettront aux employés d'apprendre par la participation et l'interaction. Il pourrait s'agir par exemple d'une série de conférences et de cours donnés par des instructeurs.

f Ajouter un ou plusieurs éléments d'apprentissage sur l'EDI par année dans les plans d'apprentissage de tous les employés.

D'ici 2024, les employés seront invités à ajouter des cours d'EDI, des lectures et autres dans leur plan d'apprentissage. Le programme d'EDI aura une liste des ressources de formation disponibles.

g Accroître les possibilités, l'exposition et les activités d'apprentissage en ce qui a trait à l'EDI au niveau de l'équipe, c'est-à-dire créer des programmes et des trousse de consolidation de l'esprit d'équipe facultatifs plutôt qu'obligatoires.

D'ici 2024, les programmes de formation, les activités et les trousse de consolidation de l'esprit d'équipe qui se rapportent à l'EDI seront offerts à tous les employés et figureront dans la trousse sur l'EDI à l'intention des gestionnaires, et ce, par l'entremise du programme d'EDI.

h Maintenir les fonds pour les cours de l'EFPC²⁰.

D'ici la fin de 2023, les employés recevront une liste à jour de tous les cours liés à l'EDI que l'EFPC offre avant d'avoir à remplir leur plan d'apprentissage.

i Mettre en place un Programme d'apprentissage mixte (PAM) comme celui de la fonction publique²¹.

Même si ce programme ne s'applique qu'aux employés syndiqués de la fonction publique, d'ici 2024, le SCRS s'efforcera d'adopter et d'appliquer les concepts du PAM au sein de l'organisation, surtout en ce qui a trait à la réalisation d'activités d'apprentissage mixtes.

²⁰ L'École de la fonction publique du Canada dirige l'approche pangouvernementale en matière d'apprentissage en offrant un programme de cours commun normalisé qui appuie les fonctionnaires aux points tournants de leur carrière, afin d'assurer qu'ils sont outillés pour servir les Canadiens en respectant les plus hauts critères d'excellence. <https://www.cspes-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>

²¹ Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) constitue une occasion unique pour les employés syndiqués de la fonction publique et leurs gestionnaires de l'administration publique centrale de se regrouper pour bâtir un environnement de travail plus sain et productif. Le PAM a pour mandat d'améliorer les relations en milieu de travail et d'approfondir la compréhension des responsabilités et des rôles respectifs du syndicat et de l'employeur. Les participants peuvent choisir de prendre part à un des sept différents ateliers, chacun ayant été conçu pour atteindre les objectifs du PAM. Chaque atelier est dirigé par des facilitateurs et facilitateuses bénévoles formés issus du syndicat et de la direction. <https://www.cspes-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>. Étant donné que la majorité des employés du SCRS ne sont pas syndiqués, il a fallu adapter les objectifs du SCRS en conséquence.



7. Intégrer de la formation sur l'EDI – tant des volets liés à la sensibilisation qu'au développement des compétences – dans le cadre d'une approche stratégique panorganisationnelle

Vision

j Faire le suivi de la formation des employés sur l'EDI.

Engagements

Si les technologies le permettent, les formations obligatoires et facultatives portant sur l'EDI feront l'objet d'un suivi de la part des gestionnaires et seront prises en compte dans les évaluations de rendement d'ici 2024.



8. Encourager les employés à reconnaître et à accepter les différences individuelles en suivant des formations

Vision

a Confier à chaque employé la responsabilité de s'occuper de sa propre sensibilisation et de ses propres actions ainsi que de promouvoir l'EDI, d'éduquer les gens et d'accroître la sensibilisation à cet égard par l'entremise d'activités organisées à l'appui du Comité consultatif de la diversité et l'inclusion.

Engagements

D'ici 2025 :

- Une bannière de « bienvenue » multilingue sera installée à l'AC et dans l'entrée de chaque bureau régional et de district.
- Une carte du monde sera apposée dans un endroit visible à l'AC ou encore de façon virtuelle sur le site intranet, et les employés seront invités à y indiquer leur lieu de naissance ou leur origine ethnique.
- Une campagne sur l'utilisation des pronoms aura lieu à l'échelle du SCRS pour renseigner et sensibiliser les employés au sujet de l'identité de genre.
- Une salle de repos sera aménagée à l'AC et dans chaque région. Ces pièces devraient être un endroit²² approprié pour les pratiques culturelles ou autres besoins en matière d'inclusion.
- La cafétéria à l'AC offrira plus de choix de menus ethniques.
- Une édition spéciale sur l'EDI sera intégrée dans les séries de conférences ou les événements à des fins de sensibilisation et d'éducation. Des spécialistes de l'EDI seront invités à parler d'enjeux de société, de livres et d'autres sujets connexes.

²² Évaluation de la mise en œuvre de l'initiative Milieu de travail 2.0. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1516898301779/1542199494876>



9. Déployer des efforts de réconciliation avec les Autochtones dans le cadre d'initiatives du SCRS en matière d'EDI

Vision

a Normaliser, à l'échelle du SCRS, la reconnaissance des territoires autochtones dans l'ensemble des plateformes numériques et des principaux produits écrits destinés au public (p. ex. rapports annuels) et des événements, en consultation avec le Réseau des PANDC et les Aînés autochtones, et créer un guide pour le personnel qui explique quand et comment utiliser la reconnaissance des territoires.

b Créer une carte sur laquelle le SCRS indiquera sur quelles terres autochtones chaque bureau se trouve.

c Remplacer le titre de poste « chef », car ce mot est associé au racisme et au colonialisme historiques dont les peuples autochtones ont été victimes.

d Modifier le serment du SCRS que prêtent les nouveaux employés pour qu'il comprenne ce qui suit : [...] que j'observerai fidèlement les lois du Canada, y compris les traités conclus avec les peuples autochtones, et que je remplirai loyalement mes obligations de citoyen canadien » (voir l'appel à l'action no 94 de la Commission de vérité et de réconciliation)²⁴.

Engagements

D'ici la fin de 2023, il y aura reconnaissance des territoires autochtones au début de chaque événement du SCRS, tant à l'AC que dans les régions.

D'ici 2024, une carte sera mise à la disposition de tous les employés : l'endroit où se trouvent l'AC et les bureaux régionaux sera assorti des noms respectifs des terres autochtones.

D'ici 2024, le titre « chef »²³ sera retiré des structures organisationnelles du SCRS et remplacé un titre plus adéquat.

D'ici la fin de 2023, le serment du SCRS sera modifié. Les personnes nouvellement embauchées seront appelées à prêter ce serment. Les employés auront encore le choix entre prêter serment au Roi ou à Dieu.

²³ Outre les recommandations énoncées par les membres des groupes de travail sur la stratégie d'EDI, lorsqu'il est fait référence au guide de terminologie de Services aux Autochtones Canada – Words Matter – le mot « chef » est d'origine européenne et était utilisé par les colonialistes pour parler des dirigeants des nations autochtones qu'ils rencontraient. De plus, la Loi sur les Indiens a rendu officiel en 1876 le système de conseils élus et de chefs, car c'était ainsi plus facile pour les communautés autochtones de communiquer avec le gouvernement et de représenter leur nation respective... Pour certains, ce système équivalait à l'imposition de structures coloniales à la gouvernance autochtone...

²⁴ Appel à l'action 94 de la Commission de vérité et de réconciliation Nouveaux arrivants au Canada (rcaanc-cirnac.gc.ca)



10. Faire preuve de transparence avec les données à l'interne pour démontrer les progrès réalisés

Vision

a Établir des objectifs d'EDI clairs pour chacun des bureaux ainsi qu'un plan d'action dans le but de remédier à la sous-représentation des groupes visés par l'équité en emploi et des autres groupes marginalisés à tous les niveaux d'emploi ou à combler les lacunes.

b Rendre les données facilement accessibles à tous les employés de l'organisation. Tout le personnel devrait avoir accès aux tableaux mensuels sur les mesures relatives à la diversité. Les mesures de reddition de comptes et les résultats devraient faire l'objet d'un suivi. Chaque direction devrait faire régulièrement l'objet d'une analyse comparative et être classée en fonction de son taux d'embauche proportionnel et de ses statistiques.

Donner, aux gestionnaires recruteurs, accès aux statistiques, surtout à celles liées à l'équité en emploi qui se rapportent à leur équipe, à leur sous-section ou à leur direction à des fins de reddition de comptes et de suivi du perfectionnement de leurs employés. Améliorer la technologie de façon à avoir accès rapidement à des rapports efficaces.

c Faire non seulement un suivi des données sur l'effectif diversifié, mais aussi des affectations, des promotions et des possibilités d'encadrement offertes aux employés issus de la diversité. Les cadres et les superviseurs de tous les niveaux devraient être tenus d'appuyer et de faire connaître les objectifs et les buts figurant dans la fiche des résultats. Tous les employés devraient être tenus d'appuyer les objectifs de diversité de l'organisation. De plus, les employés qui prennent des mesures précises pour faire progresser les objectifs du SCRS en matière de diversité devraient être reconnus.

Engagements

D'ici 2026-2027, la représentation au SCRS des groupes visés par l'équité en matière d'emploi passera à 25% pour les membres de minorités visibles, à 3,4% pour les Autochtones et à 8,9% pour les personnes ayant un handicap. En ce qui concerne la représentation des femmes dans les postes scientifiques et technologiques, il y aura une hausse de 25% dans ce groupe compte tenu de l'écart important dans ce groupe professionnel.

Ces objectifs sont fondés sur la disponibilité dans la population active.

Lorsque les données du recensement de 2020 seront communiquées, les objectifs établis seront revus pour s'assurer que le SCRS continue de déployer des efforts pour disposer d'un effectif diversifié qui est représentatif de la population canadienne.

Similairement à la recommandation 6b), d'ici la fin de 2023, un tableau de bord comportant des données sur l'effectif, ainsi que des données de référence sur l'équité en emploi, sera régulièrement mis à jour et communiqué par l'entremise du site Web du Programme d'EDI.

Des rapports trimestriels sur les données relatives à l'EE (taux de représentation) par rapport à la disponibilité dans la population active seront remis aux directions et au Comité de direction à des fins de suivi des progrès.

Pour donner suite au lancement de la stratégie d'EDI, d'ici la fin de 2023, le SCRS créera une fiche des résultats pour faire le suivi des objectifs et des données de référence sur l'effectif pour les catégories visées par l'équité en emploi et des groupes professionnels en particulier.

La participation et la contribution des intervenants internes seront reconnues.

Glossaire



AC – Administration centrale du SCRS

ACS PLUS – Analyse comparative sur les sexes PLUS

DPA – Disponibilité dans la population active

EDI – Équité, diversité et inclusion

EE – Équité en matière d'emploi

EFPC – École de la fonction publique du Canada

EX – Cadres (exécutifs)

MV – Minorités visibles

PAM – Programme d'apprentissage mixte

RER – Rapport d'évaluation du rendement

SAFF – Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

2ELGBTQI+ – Deux esprits, lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer, intersex