|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Comité directeur national pour la diversité et l’équité en matière d’emploi @ EDSC****National Steering Committee for Diversity and Employment Equity @ ESDC** |  |
| **Le lundi 22 janvier 2018 | Monday, January 22, 2018****Salle à la phase IV | Room in Phase IV : David MacDonald ou/or** **Téléconférence | Teleconference : 613-960-7510 # 4159221 ou/or** **Vidéoconférence | Videoconference** |

**COMPTE RENDU DE DISCUSSION**

**PRÉSENTS**

**CO-PRÉSIDENTES DE LA RÉUNION**

**Brenda Baxter** – Co-championne de la diversité EDSC

**Jennifer Leenhouts** –Réseau des employés handicapés à EDSC

**champions MINISTÉRIELS**

 **Paul Thompson** – champion des perspectives autochtones à EDSC

 **Brenda Baxter** – co-championne de la diversité à EDSC

**REPRÉSENTANTS DES COMITÉS RÉGIONAUX DE DIVERSITÉ ET D’ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI**

**Cindy Greene, Mélanie Fortin** – Région de l’Atlantique

**Malika D Souza** et **Ann Marie Kuarsingh** – Région de l’Ontario

**Ayanna Roberts** – Région du Québec (championne de la diversité de la Région du Québec)

**Muepu Kabuya** – Région de l’Ouest du Canada et des Territoires

**REPRÉSENTANTS DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS**

**Tim Low** – Cercle des employés autochtones à EDSC

**André Demers** et **Jennifer Leenhouts** – Réseau des employés handicapés d’EDSC

**Gilles Luc Bélanger** et **Justin Cooze** – Réseau de la fierté à EDSC

**REPRÉSENTANTS DES AGENTS NÉGOCIATEURS**

***Non représenté*** – ACEP

**Sebastian Rodrigues** – AFPC- SEIC

***Non représenté*** – AFPC – SEN

***Non représenté*** – IPFPC

***Non représenté*** – ACAF

**CentreS D’Expertise, DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES**

**Rawan El-Komos** – Stratégies relatives à l’effectif du Ministère

**Martine Lemonde** – Direction des orientations stratégiques et des services de gestion

**Albert Tshimanga** –Bureau des valeurs et de l’éthique

***Non représenté*** – Division de la santé, de la sécurité et de la gestion des limitations fonctionnelles

***Non représenté*** – College@EDSC

**Mariane Baril-Parent** – Membre, Comité directeur de la Communauté des gestionnaires d’EDSC

**Frédéric Harvey** – Stratégies relatives à l’effectif

**Tania Lambert** – Stratégies relatives à l’effectif

**INVITÉS**

 **Gary Robertson** – **SMA,** Travail et champion pour la communauté des cadres supérieurs (EX) (à partir du 1er février, champion de la diversité du Ministère)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **POINT** | **SUJET** | **MESURE DE SUIVI** |
| **1.** | **Mot de bienvenue des coprésidentes de la réunion** |
|  | Participation notée par appel nominal. |  |
| **2.** | **Examen et approbation du compte rendu de discussion de la réunion du 12 septembre 2017.** |
|  | Le compte rendu de discussion est approuvé.  |  |
| **3.** | **Rapports sur la représentation des groupes désignés aux termes de la politique d’équité en emploi** **Tableaux de bord** **Présentation des rapports sur la représentation des groupes désignés aux termes de la politique d’équité en emploi pour le 2e trimestre de 2017-2018** |
|  | Les **Tableaux de bord** d’EDSC, du Travail et de Service Canada ont été communiqués le 18 décembre :* Il n’y a aucun écart ministériel autre que dans les groupes mandatés d’équité en matière d’emploi. Il s’agit des mêmes écarts systématiques qui nécessitent une conversation ciblée (groupes NU, EX, FI et EC).

**Présentation des rapports sur la représentation des groupes désignés aux termes de la politique d’équité en emploi pour le deuxième trimestre de 2017-2018 :*** Femmes : les principaux écarts pour les femmes se trouvent encore dans les groupes EC et CR. La sous-représentation des femmes dans le groupe CR n’est pas problématique puisque dans l’ensemble les femmes sont bien représentées.
* Minorités visibles : on retrouve les principaux écarts pour les minorités visibles dans les groupes EX, NU et CS.
* Autochtones : on constate les principaux écarts chez les Autochtones dans les groupes EX et PE.
* Personnes handicapées : Bien qu’il n’existe actuellement aucun écart en ce qui concerne les personnes handicapées dans les groupes professionnels, il convient de signaler ce qui suit :
* Nous ne recrutons pas suffisamment rapidement comparativement à la disponibilité au sein de la population active. Il faut mettre sur pied des initiatives et des activités de recrutement.
* De nombreux employés handicapés seront admissibles à la retraite d’ici cinq ans.

Les données seront mises à jour à la mi-février. | ***Rawan****a distribué les tableaux de bord régionaux et communiqué le lien vers le rapport du groupe de travail mixte.*  |
| **4.** | **Mise-à-jour sur la diversité et l’inclusion au sein du gouvernement et du ministère**  |
|  | **Collaboration avec les réseaux concernant les obstacles systématiques** * La SM a approuvé une stratégie de recrutement qui comprend un volet de sensibilisation. Les produits de communication doivent être élaborés. Il s’agira d’un document évolutif.
* Un engagement avec les organismes autochtones est nécessaire pour établir des liens et discuter des obstacles systématiques.
* Il existe un répertoire autochtone de cadres et de non-cadres pour les affectations et les nominations intérimaires : il contient 104 demandes.
* Le rapport *Unis dans la diversité* a été publié à l’automne.
* Concernant les employés transgenres : un site Web est en cours d’élaboration avec des outils pour appuyer les employés transgenres. Un rapport du groupe de travail mixte est à l’étape de l’analyse.
* On aimerait tenir des campagnes éclair sur l’auto déclaration avec le soutien du syndicat.
 | ***Rawan*** *a envoyé le rapport du groupe de travail mixte sur la diversité et l’inclusion par courriel.****Rawan****: travailler sur un libellé commun pour les EGR. Une proposition de formulation a été fournie au groupe de gestion du rendement et de gestion du talent de la DGSRH* |
| **5. et 6.**  | **Discussion sur l’appui des gestionnaires et des cadres et de la participation aux réseaux d’employés**  |
|  | (Rawan) **Approches proactives :*** Plan d’action en matière de diversité et d’EE
* Recrutement ciblé non annoncé
* Établissement de liens
* Participation à d’autres réseaux
* Beaucoup de progrès a été fait. Le plan de travail intégré contient des activités concrètes et des pratiques exemplaires qui peuvent être partagées avec les autres réseaux.
* (Jennifer) **Inclusion dans l’EGR :** Ilfaudra faire le message et trouver le bon endroit pour inclure la participation des groupes sur la diversité et l’inclusion.
* (Jennifer) Dans certains secteurs, la direction est mobilisée, mais les cadres doivent encore être convaincus. Des efforts doivent être déployés pour préparer le terrain et pour faire en sorte que les gestionnaires n’empêchent pas la participation de leurs employés. Certains types d’emploi permettent aux employés de disposer de plus de temps que d’autres.
* (Mariane) Les employés n’ont pas l’impression d’être soutenus. Un plan de communication est suggéré.

(Gary) : * La question du manque de soutien a été soulevée. Il serait utile que les rôles visibles soient inscrits dans les EGR des personnes qui les occupent.
* À la prochaine réunion CGE EX, Gary demandera le nombre d’EGR qui inclut la participation au réseau afin que certains posent la question aux cadres intermédiaires. Le simple fait de poser la question pourra aider.
* Avoir un secrétariat pour organiser les réunions bien à l’avance. Le fait d’informer les employés suffisamment à l’avance leur permet de mieux planifier leur horaire.
* La diversité et l’inclusion devraient faire l’objet de discussions lors des réunions de tout le personnel, afin de donner plus de visibilité à ces questions.
* Reconnaissance : les questions sont souvent mieux soutenues lorsqu’elles sont visibles. Les coprésidentes et les champions peuvent souligner la contribution des employés en discutant avec les gestionnaires et les superviseurs. La reconnaissance informelle sera plus présente si elle est exercée collectivement.
* (Brenda) Certains réseaux en sont encore à leurs débuts et pourraient profiter de l’expérience des réseaux créés depuis plus longtemps.

**Comment accroître le soutien avec l’aide du CGE EX*** (Gary) Le SMA des RH doit tenir plus de discussions.
* (Ayanna) Un message formel doit être envoyé aux directions régionales et générales. Ils doivent être soutenus pour ensuite soutenir les échelons sous leurs ordres.
* (Rawan) Mariane pourrait communiquer les commentaires à Kathryn McDade.

(Gilles-Luc, Justin) : * Nous vivons une problématique au sein du Réseau de la fierté des employés d’EDSC au niveau de la gestion et le temps consacré par les membres du comité directeur versus leurs tâches régulières à leur poste de travail, en raison des enjeux de productivité.
* Le rôle de coprésident et le travail sur les projets d’échelle nationale prennent beaucoup de temps. On suggère de trouver une façon de contourner les difficultés que vivent ceux qui veulent participer à ces groupes tout en exécutant leur travail.
 |  |
| **7.** | **Tour de table (y compris une mise à jour des représentants du Comité régional de diversité et d’équité en matière d’emploi et des réseaux nationaux d’employés)** |
|  | (Jennifer) **Finances, budget et soutien*** La participation aux réseaux est volontaire et appuyé par les champions de la diversité.
* Il est important d’étudier les plans de travail et de vérifier les coûts relatifs aux activités de sensibilisation.
* Il faudrait essayer de tenir une réunion en personne du comité exécutif par année. Les coprésidentes pourraient tenter de faire correspondre les réunions de planification, le travail et les foires de l’innovation.
* (Rawan) **Discussion concernant le changement du nom du comité pour « Diversité et inclusion »**: La question sera étudiée cette année afin de mettre de l’avant une approche plus proactive et de joindre la santé mentale et l’ensemble de la diversité et de l’inclusion.

(Ayanna) **Mise-à-jour de la région du Québec** * Le nouveau champion de la diversité de la région du Québec à partir d’avril sera Guy Genest.
* La région voudrait participer aux consultations portant sur l’intégration des employés transgenres en milieu de travail et partager ses propres expériences et leçons apprises.
* Elle appuie le changement du nom du comité pour « Diversité et inclusion ».
* On demande l’accès au répertoire d’employés autochtones afin d’évaluer comment intégrer son utilisation dans la stratégie de l’effectif 2018-2019. On manifeste l’intérêt d’établir le même type de répertoire pour les employés handicapés.
* Un maximum de détails serait apprécié au moment de partager les différences régionales, notamment au sujet des groupes et des niveaux des employés.
* Lors de la dernière réunion régionale sur la diversité, il y a eu une discussion concernant l’auto identification des femmes transgenres dans le cadre de communications sur la question. On recommande une communication claire pour encourager ces personnes à s’identifier comme des femmes.
* Plusieurs employés de la région ont eu l’occasion de participer à la Conférence sur les droits des personnes LGBTQ+ dans le milieu de travail.  Lors de témoignages sur l’expérience à notre comité exécutif régional, plusieurs ont eu l’occasion d’appliquer les outils et conseils obtenus directement dans notre milieu de travail.  Une présentation par la Banque TD sur l’expression de leurs valeurs organisationnelles en ce qui concerne la communauté LGBTQ+ a été particulièrement touchante et nous recommandons que la Banque soit invitée à partager son expérience avec EDSC.
* Nous collaborons avec le laboratoire d’innovation du Conseil fédéral du Québec sur l’identification des barrières au recrutement.  Présentement, le laboratoire explore le recrutement de la communauté anglophone du Québec.  Le 13 mars, nous tiendrons une séance de « mind-mapping » pour explorer le recrutement des minorités visibles.  Les prochains sujets seront le recrutement des peuples autochtones, des personnes handicapées et le recrutement spécialisé.
* Afin de sensibiliser les employés et les gestionnaires à l’inclusion des personnes handicapées dans le milieu de travail, la région offre deux activités : le rallye pour les personnes handicapées et l’atelier sur l’inclusion des personnes handicapées.  L’atelier pourrait être offert prochainement à Gatineau et à Québec.

 (Tim) **Mise-à-jour du** **Cercle des employés autochtones (CEA)** * Maintien en poste – le harcèlement et la discrimination sont des questions présentes qui nécessitent plus d’implication.
* Le groupe de travail sur la réconciliation avec les Autochtones travaillent sur un plan de travail intégré que le SM a demandé.
* Des efforts de sensibilisation sont en cours pour appuyer la réponse d’EDSC à l’Appel à l’action no 57 de la CVR et pour planifier la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones (du 22 au 25 mai), le Mois de l’histoire autochtone (juin) et la Journée nationale des peuples autochtones (le 21 juin).
* Il y a des difficultés avec les demandes budgétaires; le budget a été soumis, mais aucune réponse claire de la part de la DGSRH n’a été obtenue. On a reçu une nouvelle demande pour 2018-2019.
* On souligne que le CEA est en processus de révision du mandat et de planification d’élections pour le Conseil national avant la fin du mois de mars.

(Muepu) **Mise-à-jour de la région de l’O-T*** La planification des activités pour la Journée nationale de sensibilisation à la diversité le 7 février est en cours dans la région de l’O-T, pour appuyer le Plan d’action sur l’équité en matière d’emploi 2017-2020 d’EDSC, Objectif 2020 et Vision 2020 et pour obtenir une organisation au rendement plus élevé. Le thème de cette année est « Célébrer la richesse de nos différences : créer un milieu de travail diversifié et inclusif ».
* Les employés travaillent à la planification et à l’organisation des activités dans 70 endroits de la région. Il s’agit de diners-causeries, d’ateliers, de présentations‎, de jeux, de jeux-questionnaires, de repas partages, etc.
* On prévoit une vidéoconférence avec les SMA Sylvie Bérubé et Gary Robertson. Plus de 50 sites participeront. Les employés de la région de l’Atlantique pourront aussi participer.
* Forum d’apprentissage des cadres de l’O-T du 30 et 31 janvier : l’objectif est de mieux équiper les cadres avec des outils, des techniques et des compétences pour diriger, appuyer et promouvoir efficacement un milieu de travail diversifié et inclusif.

(Cindy) **Mise-à-jour de la région de l’Atlantique*** Un réseau solide est en place dans les quatre secteurs d’activité.
* Un bulletin avec un article explique comment célèbrent les différentes cultures.
* Promotion du Mois de l’histoire des Noirs en février.
* Travail en cours pour appuyer la formation obligatoire.
* Formation sur l’initiative Espace positif.
* Connexion avec les ONG qui fournissent des services aux groupes visés par l’équité en matière d’emploi.
* Appuie le changement du nom du comité.

(André) **Réseau des employés handicapés** * Une réunion de la direction a eu lieu en octobre.
* La semaine de l’accessibilité arrive bientôt. Un nouveau champion sera nommé.
* La plupart des sites SharePoint, et même Saba, ne sont pas accessibles.

(Justin, Gilles-Luc) **Réseau de la fierté**  * Justin a accepté un nouveau poste à partir de février et offrira un soutien à la question de la diversité.
* Le mandat révisé sera envoyé et des élections seront tenues.
* Les coprésidents du Réseau de la fierté des employés d’EDSC avaient reçu le mandat par le Comité de gestion ministérielle, le 1er février 2017, de mettre en œuvre l’initiative Espace Positif au sein du ministère. Ce mandat en est un d’envergure:
	+ concevoir et développer un contenu de formation dans les deux langues officielles
	+ déterminer un plan de formation au niveau national
	+ former 8 facilitateurs
	+ négocier des dates de formation dans chaque région
	+ faire toute la logistique entourant la diffusion des formations partout au Canada
* de février 2017 à janvier 2018, 36 sessions de formation ont été tenues partout au Canada et 383 ambassadeurs de l’Espace Positif ont été formés. L’objectif visé : 500 nouveaux ambassadeurs partout au Canada, avec un minimum d’un ambassadeur par bureau EDSC.
* Les 28 février et 1er mars 2018, la réunion du Comité directeur du Réseau se tiendra en personne à Montréal.  Le thème général de la rencontre est « Team Building ».  Durant cette rencontre les sujets suivants seront discutés :
* amélioration de la structure
* partage des dossiers communs entre les membres du comité directeur
* révision du mandat
* discuter de la direction que le Réseau veut prendre
* mettre en place plus d’activités pour les membres
* avoir une meilleure représentativité régionale
* avoir une plus grande implication des membres du comité directeur
* élection du comité directeur en mai 2018 puisque le mandat de deux ans arrive à terme

 (Albert) **Minorités visibles*** Des efforts sont déployés pour créer un réseau.
* Des activités sont tenues en février dans le cadre du Mois de l’histoire des Noirs. Un courriel sera envoyé au cours des prochains jours.

***Points pour le prochain ordre du jour*** * Discussion sur le mode d’embauche de gestionnaires de niveau intermédiaire.
 | ***Secrétariat****: ajouter des points à l’ordre du jour du prochain comité directeur.* |
| **8.** | **Mot de la fin des coprésidentes** |  |
|  | * Mot de la fin
* La prochaine réunion aura lieu en avril ou en mai.
 |  |