

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
DÉCLARATION VOLONTAIRE	
Élever le taux de réponse sondage démographique (déclaration volontaire) à au moins 80 %.	<ul style="list-style-type: none"> En 2011-2012, le taux de réponse au sondage du Ministère a augmenté, passant de 80 % à 87 %. Ceci pourrait être attribuable aux changements apportés au sondage démographique qui ont été présentés en mai 2011 et aux améliorations apportées au processus d'ouverture de session du Bureau sans papier en mars 2012 (voir les détails plus bas).
Mobiliser les représentants des syndicats et les gestionnaires pour promouvoir la déclaration volontaire.	<p>Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des messages clés, des questions et réponses et des notes d'allocution pour aider les gestionnaires à promouvoir la déclaration volontaire sont disponibles sur le site intranet de la diversité et de l'équité en matière d'emploi (ÉE); et sont disponibles aux représentants syndicaux par l'intermédiaire du Comité de consultation patronale-syndicale sur les ressources humaines. Les cours en ligne que le Collège Service Canada a élaborés soulignent l'importance de répondre au sondage démographique. De plus, le cours en ligne sur la diversité et l'ÉE intitulé <i>La richesse de nos différences</i>, à l'intention de gestionnaires, comprend des façons d'encourager les employés à remplir le sondage. <p>Directions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> Un grand nombre de directions générales ont entrepris des activités spéciales afin d'encourager leurs employés à remplir la déclaration volontaire du sondage. À titre d'exemple, la Direction générale de l'apprentissage a fait connaître à la haute direction les statistiques à l'égard de l'ÉE et les taux de réponse au sondage à tous les trimestres. Par ailleurs, la trousse d'accueil et la lettre d'offre qui ont été remises aux nouveaux employés de la Direction générale comprenaient de l'information sur le Bureau sans papier et le sondage (déclaration volontaire). La Direction générale de service aux citoyens (DGSC) a tenu une campagne promotionnelle éclair au sujet du sondage (déclaration volontaire) au cours de la Semaine nationale de la fonction publique, et les statistiques ont démontré que 67 employés qui n'avaient pas répondu au sondage l'ont fait cette semaine-là. Les efforts sur le plan de la promotion qui ont été déployés par la Direction générale de la sécurité du revenu et du développement social (DGSRDS) ont fait augmenter le taux de réponse au sondage (déclaration volontaire) pour cette direction générale – de 78 % à 84 % par la fin de mars 2012. Les communications et présentations régulières auprès des différentes communautés de pratique de la Direction générale des compétences et de l'emploi (DGCE), du sous-ministre adjoint principal ont expliqué l'importance de remplir le sondage (déclaration volontaire) pour veiller à ce que les données qui en découlent permettent d'orienter la planification stratégique.
Renforcer les messages au sujet des avantages découlant du fait que tous les employés répondent au sondage démographique du Bureau sans papier. Veiller à ce que tous les nouveaux employés du Ministère soient encouragés à répondre au sondage démographique. Modifier le format du formulaire de	<ul style="list-style-type: none"> La Division de la diversité et des langues officielles (DDLO), Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH), a mis à jour la stratégie d'auto-identification 2011-2012 en consultation avec la Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants (DGAPRI). En mai 2011, deux sections ont été ajoutées au site Web du sondage démographique en ligne : section 1 – approbation obligatoire indiquant que l'employé a lu la section et qu'il est au courant des avantages de remplir le sondage; section 2 – questionnaire d'auto-identification (cette section demeure facultative). En mars 2012, des améliorations ont été apportées au site Bureau sans papier, c'est-à-dire que maintenant, les nouveaux employés et les employés n'ayant pas encore rempli la partie I du sondage démographique qui accèdent au Bureau sans papier se verront automatiquement

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
<p>déclaration volontaire de façon à ce qu'il contienne une partie A – obligatoire à remplir – et une partie B – déclaration volontaire facultative (au besoin).</p> <p>Une fois qu'un nouvel employé a accès au Bureau sans papier, le sondage démographique sera la première option à apparaître après l'ouverture de sa première session.</p>	<p>redirigés vers le site où se trouve le sondage.</p>
POLITIQUES ET PRATIQUES POSITIVES	
<p>Élaborer une stratégie et des outils de communication en appui aux priorités que sont la diversité, l'inclusion et l'ÉE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En octobre 2011, la DDLO a préparé un document d'une page intitulé Principes directeurs fondamentaux relatifs à l'ÉE, lequel a été affiché dans la trousse à outils du gestionnaire sur intranet. Ce document d'une page fait ressortir les considérations liées à l'ÉE dans le processus de planification des RH et dans le contexte de la transformation organisationnelle. • La DDLO a aussi finalisé des présentations sur la diversité et l'ÉE à l'intention des gestionnaires et des employés et les a affichées comme ressource sur le site intranet de la diversité et de l'ÉE. • En mai 2011, le Collège Service Canada, en consultation avec la DDLO, a lancé les versions pour les gestionnaires et les employés du cours en ligne sur la diversité et l'ÉE intitulé <i>La richesse de nos différences</i>. La promotion de ces cours a été faite au moyen d'un message destiné à tout le personnel envoyé par le SMA, DGSRH, et la SMA principale, Gestion des services, d'une présentation à la réunion de tout le personnel de la Direction des affaires autochtones en juin 2011, d'un article du bulletin Intersection en août 2011, d'une annonce sur écran plasma en octobre 2011 et d'un message à IMAJIN et aux communautés de Réseau des professionnels de l'administration, en novembre 2011. Ces cours seront inclus dans le programme de formation obligatoire à compter de 2012-2013. • Le site intranet sur la diversité et de l'ÉE a fait l'objet d'un examen et d'une reconfiguration. Un nouvel identificateur graphique pour la diversité a été créé; il a été intégré dans la page d'accueil du site intranet. Une affiche et des brochures sur la diversité, dans lesquelles apparaît le nouvel identificateur graphique, ont été élaborées pour notre ministère. • Des messages au sujet de l'ÉE ont été incorporés dans l'initiative ministérielle de mentorat. • Le Bureau des valeurs et de l'éthique, à l'intérieur de la Direction générale des services d'intégrité (DGSi), a veillé à ce que le nouveau code de conduite de RHDCC comprenne une section sur la diversité. De plus, le rapport du Comité consultatif sur le renouvellement (CCR) qui a été présenté au greffier du Conseil privé contient une courte phrase qui fait référence au Code et à la diversité, qui explique que tous les gestionnaires responsables de l'embauche sont avisés de l'engagement de RHDCC à l'égard de la diversité et de l'ÉE. Pour soutenir cet aspect et renforcer ces engagements, la nouvelle ébauche du Code de conduite de RHDCC dédie une section à la diversité.
<p>Demander l'aide des syndicats et des conseils fédéraux nationaux pour renseigner tous les employés concernant la signification de la diversité, de l'ÉE et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseils fédéraux nationaux n'existent plus. Chaque conseil a été remplacé par un comité des champions et des présidents (CCP) pour chacun des groupes d'ÉE (c.-à-d. les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles). Afin de gérer plus efficacement la charge de travail générée par chaque CCP (assister aux réunions, activités de consultation, etc.), chaque champion de la diversité a été nommé à un CCP (en tant que champion représentant pour RHDCC). Dans le même ordre d'idées, les présidents du Cercle des employés

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
de l'inclusion.	autochtones et du Conseil des minorités visibles participent aux CCP à titre de présidents représentants de RHDCC.
Établir des mécanismes permettant aux employés de discuter et régler les questions concernant la diversité et l'ÉE.	<p>Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les champions de la diversité de RHDCC agissent en tant qu'ambassadeurs du programme sur la diversité et l'ÉE du Ministère et du Plan d'action 2010-2013. Ils ont souligné que Mediacorp Inc. a reconnu RHDCC comme l'un des meilleurs employeurs du Canada en matière de diversité en 2012, et ils ont assuré le leadership des initiatives pour que la main-d'œuvre soit représentative à RHDCC. Ils ont participé au barbecue de la Semaine nationale de la fonction publique en juin 2011 et à la célébration du premier anniversaire du Cercle des employés autochtones en décembre 2011. Les champions ont aussi participé au kiosque d'information sur la diversité/ÉE à la foire d'apprentissage en octobre 2011 où l'on a fait la promotion des outils et des ressources mis à la disposition des gestionnaires et des employés, y compris le cours en ligne sur la diversité. <p>Directions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> Plusieurs directions générales ont formé des comités ou des forums pour discuter et régler les questions concernant la diversité et l'ÉE; et ont organisé des activités et des événements pour favoriser un milieu de travail inclusif et positif pour tous les employés. Le comité consultatif sur la diversité et l'ÉE de la DGSC encourage et appuie la diversité et l'ÉE au sein de la Direction générale. Sous le leadership du directeur général champion de la diversité et de l'ÉE de la DGSC, le comité s'est réuni formellement à six occasions et a organisé deux activités d'apprentissage pour veiller à ce que la DGSC soit un milieu de travail inclusif et positif pour tous les employés, et pour s'assurer que les employés comprennent mieux les questions relatives à la diversité/ÉE. Dans le cadre de la première activité d'apprentissage, on a présenté une vidéo dans laquelle on voyait des employés discuter de la diversité. Lors de la deuxième activité, un conteur, conférencier motivateur et membre des Premières Nations a fait un survol historique des Premières Nations et a souligné les enjeux passés et actuels auxquels ces peuples sont confrontés. Le directeur de la Division des opérations des centres d'appels de la Direction générale des services de traitement et de paiement (DGSTP) a été nommé champion des langues officielles (LO) et de la diversité pour la Direction générale. En 2011-2012, la DGSTP a élaboré un plan d'action et de communication et a organisé des activités dans le cadre du « Mois de l'histoire des Noirs », notamment une exposition sur le chemin de fer clandestin en lien avec la guerre de 1812. Un candidat au doctorat de l'Université d'Ottawa, qui est spécialiste de l'histoire des Noirs en Amérique du Nord et de la contribution des Noirs à la guerre de 1812, a été invité comme conférencier. La deuxième activité organisée était une célébration portant le thème de Caribana. En 2011-2012, des bénévoles de la Direction générale ont siégé à un comité spécial afin d'organiser le « Mois du patrimoine asiatique », qui a été célébré en mai 2012. Toutes ces activités ont été organisées par la DGSTP pour créer un milieu de travail plus accueillant, pour contribuer au maintien en poste des employés et refléter l'esprit de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i>. La Direction générale des opérations de programmes (DGOP) utilise le Forum des cadres intermédiaires et le forum IMAJIN comme mécanismes afin que les employés discutent et règlent les questions concernant la diversité et l'ÉE. Ces forums, le questionnaire de rétroaction de la DGOP, la politique sur la fierté et la reconnaissance et les réunions de la Direction générale, ainsi que la diligence des gestionnaires de la DGOP et des groupes des RH, permettent de réaliser les engagements de la Direction générale à l'égard de la diversité et de l'ÉE et de veiller à ce que le milieu de travail soit équitable et productif et favorise une culture d'excellence. Le Secrétariat ministériel a désigné un champion de la diversité et de l'ÉE afin de promouvoir les objectifs du Plan d'action sur la diversité et l'ÉE 2010-2013. Les priorités comprennent un outil normalisé d'entrevue de fin d'emploi pour aider les gestionnaires à repérer les éventuels obstacles à l'emploi ou à la progression de carrière des groupes désignés en ÉE et à faire la promotion active de l'acquisition d'une langue

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
	<p>officielle seconde et du maintien des acquis des employés chez les groupes désignés des groupes de relève EX.</p> <p>Régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les régions ont formé des comités sur la diversité et l'ÉE, et la majorité de celles-ci ont identifié un « champion » ou un « dirigeant » de la diversité et de l'ÉE. • Le Comité sur la diversité/ÉE de la région de l'Ouest et des territoires (O-T) a élaboré un plan d'action évolutif triennal en matière de diversité/ÉE pour le Comité, qui a été approuvé par les cadres supérieurs de la région en mai 2011. En novembre 2011, le Comité a lancé un bulletin mensuel électronique sur la diversité et l'ÉE, qui met en lumière la diversité et l'ÉE et en fait la promotion dans la région. Le comité exécutif de l'O-T a aussi approuvé une journée annuelle de sensibilisation à la diversité qui, à compter du 1er février 2012, sera célébrée le premier mercredi de février chaque année. Un concours d'expression créative a été organisé lors de l'évènement 2012, pour lequel il y eut deux gagnants et cinq finalistes, qui ont tous reçu des certificats encadrés pour souligner leur participation. • Le Groupe de travail sur la diversité de la région de l'Ontario, formé d'employés, de gestionnaires et de représentants syndicaux, appuie la mise en œuvre de la stratégie triennale de l'Ontario en matière de diversité (élaborée en 2009). En novembre 2011, une trousse d'évènements sur la diversité, pour aider les gestionnaires à promouvoir la diversité aux réunions et aux activités pour le personnel, a été présentée à la réunion d'automne sur le leadership de l'Ontario. La région de l'Ontario utilise les forums mensuels du Comité régional des opérations et du Comité de consultation patronal-syndical comme moyens pour atteindre des résultats positifs en ce qui concerne la stratégie de l'Ontario en matière de diversité. • Le comité sur la diversité et l'ÉE de la région de Québec relève du comité intersectoriel sur la qualité des services auquel siègent des directeurs exécutifs, des directeurs de l'expertise opérationnelle et des directeurs responsables des opérations des quatre secteurs d'activités. Ceci facilite l'harmonisation des activités opérationnelles et la diffusion de messages pour atteindre le but commun qui consiste à établir une culture organisationnelle diversifiée et inclusive. Le Comité a tenu deux réunions en 2011-2012 pour déterminer le contenu du plan d'action et répartir les responsabilités pour les activités de mise en œuvre et de suivi. L'équipe responsable de l'intégration opérationnelle et le Ressourcement régional de la région de Québec ont élaboré un projet pilote qui sera réalisé en 2012-2013. Dans le cadre du projet pilote, tous les nouveaux comités d'évaluation formés aux fins de processus de sélection suivront une séance de sensibilisation sur les évaluations inclusives. Une activité de sensibilisation/consultation a été menée auprès de tous les gestionnaires PM-06 et EX au cours de la réunion du comité de gestion régional (CGR) en juin 2011. Cette activité était concentrée sur le continuum d'intégration des groupes visés par la Loi sur l'ÉE. • Le mandat et la composition du comité sur l'ÉE et la diversité de la région de l'Atlantique (CRÉEDA) ont été approuvés, et deux réunions ont eu lieu. De plus, dans le cadre de son mandat, le comité établit des groupes consultatifs provinciaux formés de membres visés par l'ÉE qui auront pour tâche d'appuyer les activités régionales.
Reconnaître le mérite des gestionnaires et des employés qui contribuent activement à favoriser un milieu de travail équitable et inclusif.	<p>Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la deuxième année consécutive, RHDCC a été reconnu en 2012 comme l'un des meilleurs employeurs du Canada en matière de diversité. • Une catégorie pour l'ÉE et les LO a été ajoutée au Prix d'excellence des SM 2012, et 11 mises en candidature ont été reçues. • La DDLO a encouragé les employés à soumettre des mises en candidature pour la catégorie de l'ÉE et de la diversité du Prix d'excellence de

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
	<p>la fonction publique (PEFP) et du Prix d'excellence des SM de RHDC. Le Programme de fierté et de reconnaissance ministériel et la politique connexe de la DGSRH encouragent la reconnaissance, officielle et non officielle, de tous les efforts et réalisations pour toutes les catégories, y compris l'ÉE et la diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Cercle des employés autochtones (CEA) est un réseau dirigé par les employés qui a été lancé officiellement en décembre 2010 et qui est reconnu pour jouer un rôle de leadership pour gérer avec succès la diversité et pour améliorer l'image positive du Ministère. En juin 2012, les membres du conseil exécutif du CEA ont reçu le Prix d'excellence des sous-ministres 2012 – en reconnaissance de leur leadership démontré, leurs avis et leur engagement au lancement officiel du CEA en décembre 2010. Dans le même ordre d'idées, ce groupe dédié a reçu le Prix d'excellence de la fonction publique pour leur leadership démontré à l'avancement en matière d'ÉE et la diversité au sein de RHDC d'une façon à amener un changement de culture dans la fonction publique du Canada. <p>Directions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Direction générale des affaires publiques et des relations avec les intervenants (DGAPRI) a diffusé de façon proactive de l'information sur la mise en candidature d'employés pour des prix (c.-à-d. SM, fonction publique et Ovation de la Direction générale) qui ont pour but de reconnaître l'ÉE et la diversité. Les prix d'excellence Ovation de la DGAPRI comprennent le prix Attitude, dont l'un des critères est celui de promouvoir de façon active le respect de la diversité des personnes et des idées. • Le Programme du travail a communiqué davantage avec les employés pour les encourager à soumettre des mises en candidature de collègues pour toutes les catégories des PEFP et des Prix d'excellence des SM, y compris les catégories liées à l'ÉE. Par conséquent, la candidature d'un certain nombre d'employés et d'équipes du Programme du travail a été présentée, et plusieurs ont remporté un Prix d'excellence des SM 2012. De plus, un employé a reçu le prix Attitude 2012 en reconnaissance des efforts investis à promouvoir activement le respect de la diversité des personnes et des idées au travail. Le Programme du travail a continué de favoriser une culture de reconnaissance avec l'aide des coordonnateurs du programme de fierté et de reconnaissance de la Direction générale, et il continue de participer activement au renouvellement ministériel du programme de fierté et de reconnaissance, qui met en valeur l'excellence des employés et qui établit de façon proactive une culture d'excellence et de fierté chez ses employés et dans le milieu de travail. • Après avoir encouragé activement ses employés à soumettre des mises en candidature pour les Prix d'excellence des SM et les PEFP 2012, la candidature de trois équipes et d'un individu de la Direction générale a été présentée pour les deux types de prix. L'innovation et l'excellence dont ont fait preuve 44 employés de la DGSC témoignent de la culture de la Direction générale qui encourage les employés à contribuer aux buts communs avec le soutien d'un milieu de travail équitable et inclusif. La DGSC a aussi créé un programme de prix pour que les gestionnaires et les employés puissent célébrer l'influence positive de leurs collègues et de leurs équipes au sein de la Direction générale. En 2011-2012, 73 prix ont été remis à cinq équipes et à quatre individus. Le critère du prix Attitude de la DGSC reconnaît spécifiquement la promotion active du respect de la diversité des personnes et des idées. • Un employé de la DGSTP a été mis en nomination dans la catégorie de l'ÉE et des LO des Prix d'excellence des SM pour avoir fait preuve de leadership et avoir fourni son appui en ce qui concerne la diversité et le bilinguisme au travail; et des membres du comité directeur sur l'histoire des Noirs ont aussi été reconnus. • La Direction générale de l'agent principal des finances (DGAPF) a continué de promouvoir les Prix d'excellence des SM ainsi que les PEFP, et d'encourager les gestionnaires et les employés à présenter la candidature de collègues qui contribuent à un milieu de travail équitable et inclusif. La Direction générale a élaboré un cadre afin de lancer les Prix d'excellence du SMA, dans le cadre duquel 51 certificats d'appréciation ont été remis afin de féliciter les personnes pour leur mise en candidature. Depuis le lancement du « prix instantané d'Alfie », la DGAPF a

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
	<p>remis 12 certificats à des employés en reconnaissance de leur contribution à la Direction générale et au Ministère.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durant ses réunions du personnel, la Direction générale des services de vérification interne (DGSVI) souligne régulièrement les efforts de ses employés quant à la gestion d'un groupe diversifié sur le plan culturel, et la Direction générale de l'apprentissage, grâce à son programme de reconnaissance, reconnaît les efforts individuels et d'équipes à promouvoir le respect de la diversité des personnes et des idées. <p>Régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il y a eu 27 mises en candidature (dont le responsable de la diversité et de l'ÉE de la région de l'O-T) dans la catégorie Gestion des personnes des prix régionaux de l'O-T 2011, dont sept mentionnaient le rôle positif qu'avaient joué ces personnes quant à la satisfaction des besoins de leurs employés et à la promotion de la diversité. Toutes les personnes mises en candidature ont reçu une reconnaissance officielle de la gestion supérieure. Cette région maintient aussi un programme continu de prix instantanés ouvert à tous les employés, auquel les chefs d'équipe et les gestionnaires peuvent présenter des petits cadeaux aux individus pour reconnaître leur rendement, leur participation dans le milieu de travail, leur engagement, etc. • Dans le cadre de la stratégie de l'Ontario en matière de diversité, le cadre responsable de la diversité a reconnu de façon informelle la contribution de 34 employés ayant agi comme facilitateurs d'une séance de sensibilisation à la diversité. En mai 2012, 11 membres de l'équipe chargée de la stratégie en matière de diversité de la région de l'Ontario ont reçu un prix (argent) à la cérémonie de remise des Prix d'excellence de la région de l'Ontario et, en date de juin 2012, 10 employés ont été reconnus pour leurs contributions à un milieu de travail équitable et inclusif par l'entremise du programme de prix informel. • En 2011-2012, on a élaboré une proposition régionale d'un prix d'excellence sur l'ÉE pour la région de Québec dans le but de reconnaître ceux et celles ayant pris des mesures importantes pour encourager une culture organisationnelle diversifiée et inclusive. On a discuté de cette initiative durant la réunion du comité régional d'ÉE de novembre 2011; et elle sera prise en compte dans la stratégie régionale pour 2012-2013. • On a souligné de façon informelle la contribution du comité sur l'ÉE et la diversité du Nouveau-Brunswick avant la création du comité régional de l'Atlantique.
<p>Veiller à énoncer clairement, avec des critères et des objectifs mesurables, la responsabilité aux chapitres de l'ÉE et de la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée dans toutes les EGR des cadres supérieurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis 2011-2012, toutes les ententes de gestion du rendement (EGR) des cadres de direction de RHDCC comprennent un engagement organisationnel à soutenir le développement d'un effectif diversifié et représentatif qui respecte la dualité en matière de LO au Canada.
<p>Veiller à intégrer, dans le programme d'orientation révisé de RHDCC, des renseignements sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination.</p> <p>Constituer des dossiers d'information sur la prévention et l'élimination du harcèlement en collaboration avec les</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les Relations de travail ministérielles ont préparé une présentation sur la <i>Prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail</i>. Cette présentation a été faite au cours de la journée de réflexion du Bureau de la condition des personnes handicapées (environ 150 participants, y compris des représentants syndicaux) et d'une réunion d'équipe avec le groupe de l'Intégration stratégique, de la Planification et du Renouvellement (environ 20 participants). • RHDCC a un programme d'orientation obligatoire conçu pour les employés indéterminés ou termes et les étudiants (à être suivi à l'intérieur de 6 mois de leur embauche au ministère). L'Orientation ministérielle consiste en une série de quatre sessions virtuelles WEBEX, que l'on peut trouver sur le <i>Campus d'apprentissage en ligne</i> exploité par Service Canada. Dans la Session 3 : <i>Travailler à RHDCC – Que veut dire être un employé</i>, il y a deux acétates sur l'ÉE et la diversité, lesquelles stipulent clairement que les employés sont « encouragés à reconnaître, à

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
syndicats.	respecter et à mettre en valeur les différences des uns et des autres » et que « RHDCC a pour objectif de créer un environnement où règne le respect, où tous les employés ont l'occasion de réaliser leur potentiel et sont motivés et mobilisés, et où les différentes équipes collaborent pour accroître l'innovation ».
Toutes les plaintes sont saisies dans le SGM à des fins de suivi et de contrôle afin que les membres de groupes désignés ne subissent plus de harcèlement.	<ul style="list-style-type: none"> Pour des raisons de protection des renseignements personnels, le SGM n'est pas utilisé pour assurer le suivi et la surveillance des plaintes de harcèlement. Toutefois, les Relations de travail ministérielles ont confirmé qu'elles font bel et bien un suivi et une surveillance des plaintes à l'aide d'un tableau Excel, et que l'information est protégée et les données sont conservées conformément aux lois applicables.
MESURES D'ADAPTATION	
Les outils adaptés de technologie de l'information (TI) doivent être accessibles à des coûts supplémentaires minimaux pour l'achat et l'entretien de logiciels/matériel informatique, l'aménagement physique, les besoins spéciaux en matière de communication ou l'apprentissage et le perfectionnement spécialisés.	<ul style="list-style-type: none"> Conformément à une ordonnance récente de la Cour fédérale, le gouvernement du Canada s'est engagé à rendre le Web accessible aux personnes ayant une déficience visuelle. La Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie (DGIIT) de RHDCC a activement pris des mesures pour respecter les normes sur l'accessibilité Web élaborées par le Conseil du Trésor. Selon un échantillonnage aléatoire des actifs Web ministériels fait à la fin de 2011 (par actif on entend un nom de domaine, habituellement une application Web ou un site Web intégral), les sites/actifs Web externes ont été jugés conformes à 100 % en ce qui concerne l'accessibilité. Un échantillonnage aléatoire plus récent effectué en mai 2012 montre que quelques-uns des 80 sites/applications Web distincts destinés au public ne sont pas encore conformes à 100 %. Des 80 actifs, 44 sont conformes à 100 %, et 36 ont un taux de conformité entre 90 % et 99 %. Les problèmes cernés durant le dernier échantillonnage aléatoire seront abordés. De plus, le Centre d'excellence des normes Web (CdE NW) de la DGIIT a communiqué avec les responsables ministériels de la Direction générale et du Programme Web pour insister sur le fait que la responsabilité de maintenir la conformité revient aux développeurs d'applications et aux auteurs de contenu. Le CdE NW a aussi mis en œuvre plusieurs nouvelles initiatives pour assurer l'accessibilité et maintenir la conformité des services Web ministériels offerts, y compris travailler avec les fournisseurs pour veiller à ce que les questions relatives à l'accessibilité et à la Loi sur les LO soient prises en compte dans une version ultérieure des logiciels. La DGIIT, en collaboration avec la DGAPRI et la DGSC, a présenté une proposition de projet afin de mettre en œuvre un processus permanent pour le cycle de vie du contenu et la révision du code qui comprend des éléments permettant de faire un suivi de la conformité.
Mettre en place une politique et des lignes directrices sur l'OPMA, proposant un processus transparent pour solliciter des mesures d'adaptation en milieu de travail.	<ul style="list-style-type: none"> Les lignes directrices sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation (OPMA) de RHDCC, intitulées « Une responsabilité partagée », ont été mises à jour en 2011-2012. Ces lignes directrices expliquent les rôles et les responsabilités des gestionnaires, des employés, des représentants syndicaux et d'autres tiers. Les lignes directrices décrivent également un processus à cinq étapes qui devrait être suivi pour répondre aux demandes de mesures d'adaptation. Une politique ne sera pas créée.
Apprendre aux gestionnaires à mettre en œuvre la politique et les lignes directrices en milieu de travail, et aux conseillers en RH à prodiguer des conseils éclairés sur les questions touchant l'OPMA.	<ul style="list-style-type: none"> En janvier 2011, un cours de formation des formateurs a été donné aux employés des RH de toutes les régions. Les séances de sensibilisation sur l'OPMA sont données sur demande. En 2011-2012, l'équipe ministérielle sur l'OPMA a donné approximativement 12 séances de ce genre aux gestionnaires. Une formation en ligne sur l'OPMA a été élaborée; les gestionnaires et les employés y auront accès en juillet 2012.

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
Procéder à une révision des procédures d'approvisionnement; identifier et régler les problèmes y afférent.	<ul style="list-style-type: none"> L'équipe ministérielle sur l'OPMA obtiendra des statistiques sur les griefs connexes auprès des Relations de travail ministérielles. Selon les conclusions préliminaires de 2011-2012, le nombre de griefs de ce genre a diminué; les chiffres exacts seront disponibles en 2012-2013. On poursuit le dialogue et on maintient le partenariat avec les Services habilitants de RHDCC afin d'éliminer les obstacles et de répondre aux demandes de mesures d'adaptation rapidement et efficacement.
RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE*	
Élaborer une stratégie pour accroître les taux de représentation et de maintien en fonction des membres de groupes désignés de la catégorie EX et l'inclure dans le plan ministériel des RH.	<ul style="list-style-type: none"> En 2011-2012, il y a eu une diminution de la représentation des peuples autochtones (l'écart étant passé de 0 à -2) et des femmes (l'écart étant passé de -2 à -7) dans la catégorie EX. Pour ce qui est de la représentation des personnes handicapées, l'écart demeure à zéro dans la catégorie EX, et il y a eu une augmentation de la représentation des minorités visibles dans la catégorie EX (l'écart étant passé de -2 à 0).
<p>Veiller à ce que les membres des groupes désignés aient accès à des opportunités équitables en fonction de leur taux de représentation au sein de l'effectif. (Chez les employés de catégorie EX, le taux de départ est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.)</p> <p>Accroître les taux de représentation des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles en utilisant les mécanismes assouplis de dotation prévus par la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP), et veiller à ce que les activités organisées à ces fins soient intégrées aux plans des RH des directions générales et des régions.</p> <p>Accroître la représentation des Autochtones et des personnes handicapées dans le groupe EC.</p>	<p>Ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> À RHDCC, de nombreuses mesures sont en place pour veiller à ce qu'on tienne compte des considérations relatives à l'ÉE tout au long des processus de dotation des RH. Un document regroupant les questions les plus fréquemment posées a d'ailleurs été élaboré et affiché sur le site iService afin d'expliquer plus en détail la manière dont l'information contenue dans les tableaux de bord sur la gestion des employés à RHDCC est liée à la planification des RH et à l'atteinte des objectifs en matière de représentation touchant l'ÉE. <p>Directions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> La DGCE tire parti des mesures d'assouplissement prévues dans l'article 33 de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP) en proposant la nomination non annoncée d'un membre d'un groupe désigné, tout en s'assurant de respecter les valeurs fondamentales de nomination au moyen d'un examen et d'un processus de prise de décisions rendues à la majorité par le Comité d'examen des nominations non annoncées (CENNA) de la DGCE et(ou) le Comité de gestion des postes vacants (CGPV) de la Direction générale. De plus, la DGCE a réussi à atteindre et à surpasser ses objectifs de représentation de l'effectif en attirant et des membres de groupes désignés en incorporant des exigences relatives à l'ÉE dans les possibilités de carrière ainsi qu'en fournissant un accès juste et équitable aux possibilités d'avancement professionnel et aux occasions d'emploi. La Direction générale traite les demandes de mesures d'adaptation de façon prioritaire, et ce, avant les autres demandes relatives à des besoins en matière d'installation. Lorsque la date d'installation d'équipement spécial et(ou) d'ajustements du poste de travail dépend de la disponibilité du fournisseur de services, des mesures temporaires sont prises (dans la mesure du possible) jusqu'à ce que l'installation soit terminée. La DGSTP s'efforce de faire en sorte que la représentation est diversifiée dans l'ensemble de ses comités d'évaluation. La DGSI a embauché une femme comme directrice au sein de la Direction générale. Il y a trois femmes occupant des postes EX à la DGSVI. La DGSC a investi approximativement 33 000 \$ pour que quelque 20 employés participent à une formation linguistique. Environ 70 % des employés étaient des femmes qui pourraient éventuellement souhaiter occuper un poste de cadre. Des discussions sur la planification de la relève et la gestion du talent font maintenant partie du processus annuel des ententes sur le

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
	<p>rendement et l'apprentissage (ERA) des employés de la Direction générale de l'apprentissage. De plus, la Direction générale embauche des stagiaires dans le cadre du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants [PFSNA]* (autrefois connu sous le nom Programme de stage pour les immigrants [PSI]). La DGAPRI a aussi embauché un stagiaire dans le cadre du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA).</p> <p>Régions :</p> <ul style="list-style-type: none"> La région de l'O-T aide les femmes des groupes de relève au moyen de différents types de formation et d'occasions. Par exemple, la région compte 28 participants au Programme d'excellence en gestion et de leadership en matière de service, dont 21 sont des femmes. <p>* Le PFSNA est une initiative interministérielle conçue pour aider les professionnels hautement qualifiés qui ont été formés à l'étranger et qui possèdent des compétences très spécialisées à intégrer le marché du travail canadien. Grâce à ce programme, les stagiaires acquièrent une précieuse expérience de travail au Canada dans leur domaine et une meilleure compréhension du marché du travail canadien, sans compter qu'ils bénéficient d'occasions de réseautage. L'embauche d'immigrants dans le cadre du programme SNA contribue à l'ÉE, car la vaste majorité des candidats du programme sont des membres des minorités visibles, ce qui augmente aussi la diversité de l'effectif de l'organisation d'embauche.</p>
Meilleure communication entre les gestionnaires et les conseillers en RH au sujet des écarts dans la représentation et le recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> Un article publié dans le bulletin Intersection en février 2012 mentionnait que le Ministère a atteint avec succès ses objectifs de représentation pour tous les groupes désignés en matière d'ÉE. Le groupe chargé de la planification des RH et de la responsabilisation incorpore les rapports sur la représentation aux tableaux de bord trimestriels sur la gestion des employés pour chaque direction générale, région ou secteur d'activité et pour l'ensemble du Ministère. Des rapports faisant état des promotions, des départs et du recrutement sont également produits pour les tableaux de bord. La DDLO a élaboré une fiche de renseignements sur l'ÉE qui explique aux gestionnaires comment interpréter les données des tableaux de bord sur la gestion des employés et comment les utiliser aux fins de planification des RH. La fiche de renseignements est affichée sur le site intranet de la diversité/ÉE, et les champions de la diversité en ont fait la promotion à leurs collègues de la haute direction.
Veiller à ce que les conseillers et les planificateurs en RH aient tous connaissance des engagements ministériels et de leurs responsabilités en ce qui a trait à l'ÉE.	<ul style="list-style-type: none"> Les dossiers de présentation sur l'ÉE à l'intention des gestionnaires et des employés, qui ont été affichés comme document de référence sur le site intranet de la diversité/ÉE en 2011-2012, énoncent clairement les responsabilités liées à l'ÉE et les engagements ministériels.
Utiliser les mécanismes assouplis de dotation lorsque des écarts existent dans la représentation de membres des groupes désignés.	<ul style="list-style-type: none"> Dans la plupart des directions générales et des régions où l'on constate des écarts dans la représentation des groupes désignés, des clauses types faisant de l'ÉE un besoin organisationnel sont utilisées dans le cadre de chaque processus de sélection. Dans le dossier de présentation sur la diversité et l'ÉE à l'intention des gestionnaires, on conseille à ces derniers de recourir aux mesures d'assouplissement en matière de dotation stipulées dans la LEFP que lorsqu'une sous-représentation a été cernée et incluse dans les plans des RH.
Mettre en place des mécanismes permettant aux Autochtones et aux groupes de minorités visibles d'avoir	<ul style="list-style-type: none"> On rappelle aux gestionnaires et aux employés que la formation linguistique fait partie du processus relatif aux ERA/EGR. Par conséquent, il est important que cette formation soit intégrée à l'élaboration de ces ententes et qu'on en fasse mention durant les discussions portant sur l'examen de ces ententes.

Plan d'action de 2010-2013 sur la diversité et l'équité en matière d'emploi – Résultats de la deuxième année

Recommandation	Activités 2011-2012
accès à une formation linguistique au début de leur carrière.	
Les comités de sélection représentatifs devraient être obligatoires. S'assurer de l'impartialité des comités de sélection en demandant à des membres des groupes désignés d'en faire partie.	<ul style="list-style-type: none"> • Une étude a été menée par la DDLO pour explorer la possibilité de créer un répertoire ministériel d'employés des groupes désignés intéressés à participer à un jury d'évaluation. Selon les résultats de l'étude, il a été recommandé qu'un inventaire ministériel ne soit pas créé, mais que la DDLO continuera à promouvoir les outils existants qui appuient des processus de sélection impartiaux. • La DGSTP s'efforce de faire en sorte que la représentation soit diversifiée dans tous les jurys de sélection de la Direction générale. Elle propose d'ailleurs qu'on règle la question de la diversité dès l'établissement des jurys, de manière à ce que ces derniers soient composés de femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées et d'Autochtones.
Des séances de formation seront conçues pour tous les écrans du SGM consacrés aux RH.	<ul style="list-style-type: none"> • Des séances de formation ont été élaborées. Le programme sera révisé et(ou) mis à jour. Ces séances sont offertes aux parties intéressées, au besoin.
Afin d'encourager le maintien en fonction, veiller à ce que les membres des groupes visés par l'ÉE bénéficient d'une part équitable des possibilités de formation et de perfectionnement, selon leur taux de représentation à l'interne.	<ul style="list-style-type: none"> • On rappelle aux gestionnaires et aux employés l'importance de régler la question des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement durant le processus d'élaboration des ERA et des EGR.
Il faudrait surveiller les taux de recrutement, de promotion et de départ.	<ul style="list-style-type: none"> • Comme indiqué ci-dessus, la Division de la planification des RH et de la responsabilisation incorpore les rapports sur la représentation dans les tableaux de bord trimestriels sur la gestion des employés, et ce, pour chaque direction générale, région ou secteur d'activité et pour l'ensemble du Ministère. Des rapports faisant état des promotions, des départs et du recrutement sont également produits chaque année pour les tableaux de bord.
Élaborer un plan d'action afin de donner suite aux résultats sur l'ÉE de la CCRGP, qui indiquent que les personnes handicapées et les Autochtones n'obtiennent pas une juste part de promotions.	<ul style="list-style-type: none"> • La DDLO a effectué une analyse des taux de promotion des personnes handicapées, qui a été fournie à l'équipe de planification des RH. • Les taux de recrutement, de promotion et de départ pour tous les groupes visés par l'ÉE figurent dans les tableaux de bord sur la gestion des employés pour le 4e trimestre. • Le Ministère continue de mettre en œuvre les activités prévues dans le Plan d'action de 2010-2013 pour maintenir un milieu de travail inclusif, sain et équitable qui reflète la diversité de la population canadienne; et continue également de surveiller les statistiques relatives à tous les groupes visés par l'ÉE et, en particulier, celles qui concernent les personnes handicapées et les Autochtones.
Les entrevues de fin d'emploi peuvent être un moyen efficace pour faciliter le repérage des obstacles possibles inhérents aux systèmes d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs directions générales et bureaux régionaux ont élaboré leurs propres questionnaires de fin d'emploi. Dans un certain nombre de secteurs, les gestionnaires encouragent les employés à répondre à un questionnaire de fin d'emploi qui permet de recueillir des renseignements sur le motif de départ, la satisfaction quant au milieu de travail, ainsi que la discrimination et le harcèlement, et d'obtenir d'autres commentaires.