



MISE À JOUR SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Présentation au CCPSRH
Février 2022



Environment and Climate Change Canada's 50th anniversary
50^e anniversaire d'Environnement et Changement climatique Canada

Meteorological Service of Canada's 150th anniversary
150^e anniversaire du Service météorologique du Canada

APERÇU

- Réalisations de la DIEE en 2021
- Aperçu de la Stratégie sur la DIEE 2021-2024
- Mesures de la Stratégie menées par les chefs de direction générale et les cadres supérieurs
- Écarts d'équité en matière d'emploi au 31 décembre 2021
- Prochaines étapes

LES RÉALISATIONS DE 2021

- ✓ Les [engagements de la SM en matière de DIEE](#) ont été établis.
- ✓ Lancement officiel de [Diversité, inclusion et équité en matière d'emploi : Stratégie d'ECCE pour 2021-2024](#).
 - ✓ Lancement du Programme de perfectionnement des cadres autochtones (PPCA);
 - ✓ Collecte de données sur l'auto-identification des étudiants.
- ✓ Réponse à l'Appel à l'action du greffier.
- ✓ Plan d'embauchage des Inuits (PEI) :
 - ✓ Deux postes ciblés ont été pourvus et le plan a été mis à jour afin de refléter les objectifs de recrutement pour les trois autres postes ciblés;
 - ✓ Création d'un comité interministériel sur le recrutement pour les postes scientifiques et technologiques dans le Nord. ECCE coprésidera ce comité en partenariat avec Polar Canada;
 - ✓ Lancement de la page intranet du PEI.
- ✓ Stratégie sur le recrutement et la rétention autochtone :
 - ✓ Révision de la Stratégie;
 - ✓ Création du Centre de réconciliation autochtone, qui fournit aux employés des informations sur les programmes d'ECCE concernant les peuples autochtones, ainsi qu'un accès à la formation, aux outils et aux réseaux ministériels autochtones.

APERÇU DE LA STRATÉGIE SUR LA DIEE 2021-2024

La Stratégie DIEE 2021-2024 a été élaborée à la suite de consultations approfondies avec les employés (comité de réflexion), les réseaux d'employés, les syndicats et les parties prenantes, en plus de discussions au sein de groupes de travail et de réunions du Conseil de direction sur la diversité et l'inclusion. La Stratégie DIEE 2021-2024 est également alignée sur les engagements de la sous-ministre pour 2020-2021 sur la diversité et l'inclusion et sur *l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale*.

Grandes lignes de la Stratégie:

- Principes directeurs
- Rôles et responsabilités
- Mesure et responsabilisation
 - Rapport annuel sur les progrès accomplis
- Plan d'action en 20 points et indicateurs de performance correspondants pour les quatre piliers suivants :
 1. Recrutement
 2. Perfectionnement et maintien en poste des employés
 3. Éducation et sensibilisation
 4. Soutien à la gouvernance

MESURES DE LA STRATÉGIE MENÉES PAR LES CHEFS DE DIRECTION GÉNÉRALE ET LES CADRES SUPÉRIEURS

- Recruter des candidats qualifiés à tous les niveaux (le recrutement du groupe de la direction est abordé à la mesure numéro 2) dans toutes les régions du Canada (mesure no 1, exercice financier 21-24).
 - Les chefs de direction générale disposent d'un plan de dotation annuel détaillé obligatoire pour combler les écarts en ce qui concerne les Autochtones, les Noirs et les autres employés racialisés (minorités visibles), les personnes en situation de handicap et les femmes dans le domaine des sciences et de la technologie, par groupe professionnel.
- Pour le groupe de la direction : recruter des employés qualifiés autochtones, noirs et d'autres groupes racialisés, ainsi que des personnes en situation de handicap (mesure numéro 2, exercices 21-24).
- Les directions générales élaboreront et mettront en œuvre des plans de maintien en poste et de perfectionnement pour les employés autochtones, noirs et d'autres groupes racialisés, ainsi que pour les personnes en situation de handicap (mesure numéro 9, exercice 23-24).
- Les cadres supérieurs sont invités à favoriser les discussions sur la lutte contre le racisme (en particulier le racisme anti-Noir) et les préjugés inconscients (mesure numéro 12, exercices 21-24).
- La haute direction participera régulièrement à des réunions avec les réseaux d'employés (mesure numéro 19, exercices 21-24).
- Revoir la structure de gouvernance du Ministère et le financement consacré à la DI et aux efforts de lutte contre le racisme (mesure numéro 20, exercice 21-22).

ÉCARTS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

DU 31 DÉCEMBRE 2021

Source : Rapports d'écarts EE sur le [Portail SSRH](#)

Comment lire ce tableau : <ul style="list-style-type: none"> • Les chiffres en rouge indiquent les domaines où des efforts de recrutement sont nécessaires pour se rapprocher de la représentativité de la population canadienne. • De plus, les chiffres en bleu (représentation de 5 ou moins au niveau ministériel) peuvent également être utilisés pour justifier l'embauche d'un candidat EE. • À des fins de confidentialité, le signe numérique (#) indique des informations qui ne peuvent être fournies car les chiffres concernent une petite population d'employés. 		Écarts ministériels*			
		Femmes / Women	Autochtones / Indigenous People	Personnes en situation de handicap / Persons with disabilities	Minorités visibles / Visible minorities
EX	Direction / Executive	16	-5	14	6
TOTAL		16	-5	14	6
SCIENTIFIQUE et PROFESSIONNEL / SCIENTIFIC & PROFESSIONAL					
BI	Sciences biologiques / Biological Sciences	7	1	-13	-35
CH	Chimie / Chemistry	3	0	-3	-11
EC	Économique et services de sciences sociales / Economics and social science services	152	5	-8	-64
EN-ENG	Génie et arpentage / Engineering and Land Survey	75	4	-16	-2
LS	Bibliothéconomie / Library Science	-1	1	0	-2
MT	Météorologie / Meteorology	10	7	-24	3
PC	Sciences physiques / Physical Sciences	341	-3	-40	144
SE-REM	Recherche scientifique / Scientific Research	0	0	0	1
SE-RES	Recherche scientifique / Scientific Research	-14	1	-13	-6
TOTAL		572	16	-118	29
ADMIN et SERVICE EXTÉRIEUR / ADMIN. & FOREIGN SERVICE					
AS	Services administratifs / Administrative Services	55	10	1	40
CO	Commerce / Commerce	#	#	#	#
FI	Gestion des finances / Financial Administration	21	-1	-11	6
IS	Gestion d'information / Information Services	9	2	-1	-2
IT	Gestion de l'information / Information Management	-2	3	-14	10
PE	Gestion du personnel / Personnel Administration	15	6	7	5
PG	Achat et approvisionnement / Purchasing and Supply	2	1	2	4
PM	Admin. des programmes / Programme Administration	36	-1	-2	8
TOTAL		132	19	-18	71

ÉCARTS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI - SUITE

DU 31 DÉCEMBRE 2021

Source : Rapports d'écart EE sur le [Portail SSRH](#)

Comment lire ce tableau : • Les chiffres en rouge indiquent les domaines où des efforts de recrutement sont nécessaires pour se rapprocher de la représentativité de la population canadienne. • De plus, les chiffres en bleu (représentation de 5 ou moins au niveau ministériel) peuvent également être utilisés pour justifier l'embauche d'un candidat EE. • À des fins de confidentialité, le signe numérique (#) indique des informations qui ne peuvent être fournies car les chiffres concernent une petite population d'employés.		Écarts ministériels*			
		Femmes / Women	Autochtones / Indigenous People	Personnes en situation de handicap/ Persons with disabilities	Minorités visibles / Visible minorities
TECHNIQUE / TECHNICAL					
EG	Soutien technique & scientifique / Engineering Support	-26	-5	-11	-48
EL	Électronique / Electronics	-1	0	1	0
GT	Technicien divers / General Technical	-3	3	-9	-4
TOTAL		-30	-1	-19	-53
SOUTIEN ADMINISTRATIF / ADMINISTRATIVE SUPPORT					
CR	Commis aux écritures et aux règlements / Clerical & Regulatory	8	0	-2	3
TOTAL		8	0	-2	3
EXPLOITATION / OPERATIONAL					
GL-ELE	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GL-MAN	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GL-MST	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GL-PCF	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GL-PIP	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GL-COI	Manœuvre et hommes de métier / General Labour and Trades	#	#	#	#
GS-FOS	Services divers / General Services	#	#	#	#
GS-STC	Services divers / General Services	-3	0	3	2
GS-MPS	Services divers / General Services	#	#	#	#
TOTAL		-3	-2	3	1
ÉCARTS TOTAUX PAR GROUPE DÉSIGNÉ / GAP TOTALS BY DESIGNATED GROUP		706	23	-137	54

PROCHAINES ÉTAPES

- Les chefs de direction générale continueront à fournir des mises à jour hebdomadaires au CEG sur la DIEE.
- Publier les résultats de l'analyse du SAFF : groupes de la diversité, de l'inclusion et de l'équité en matière d'emploi.
- Création du nouveau groupe de travail sur la mise en œuvre de la Stratégie DIEE.
- Messages des chefs de direction générale à l'intention de leurs employés, présentant des priorités personnalisées.
- Serment sur la DI signé par tous les employés.
- Conférencier invité au CEG pour animer une discussion sur le thème de la DIEE.
- Création d'un conseil de leadership spécial sur la DI.
- Le fonds DI est en cours de renouvellement pour soutenir les activités et les initiatives dans l'ensemble du Ministère.
- Deux ressources permanentes seront embauchées pour aider à soutenir les fonctions du réseau.
- Tableaux de bord de mi-année et de fin d'année pour rendre compte des progrès de la Stratégie DIEE.
- Révision de la structure de gouvernance de la DIEE.