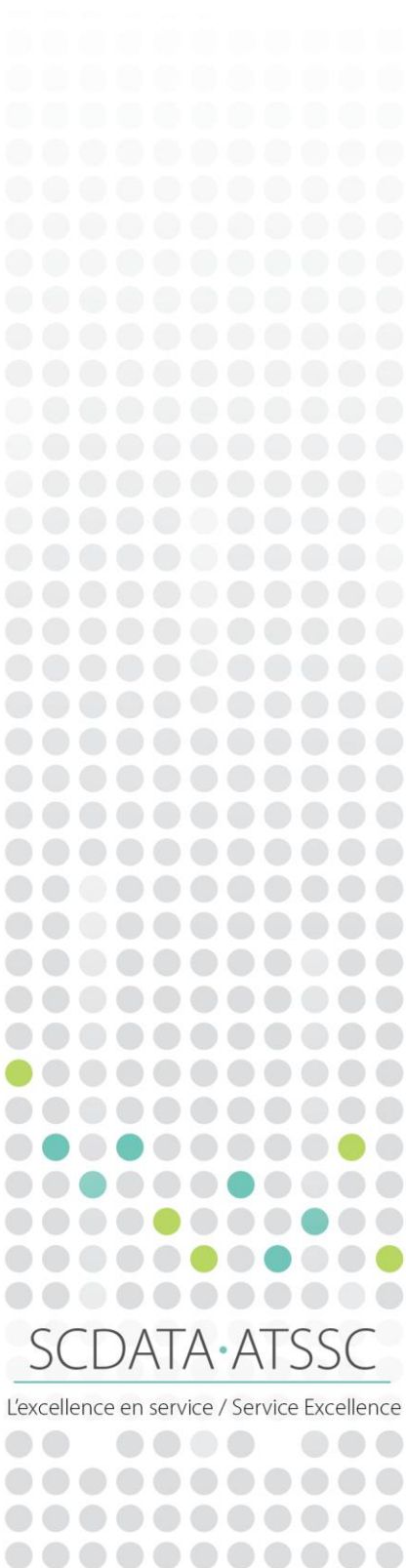




Stratégie sur l'équité, la diversité et l'inclusion et Plan d'action 2022-25

Juillet 2022



SCDATA · ATSSC

L'excellence en service / Service Excellence

Table des matières

- Message de la championne3
- Introduction5
- Vision7
- Principes directeurs7
- Objectifs8
- Surveillance et rapports 10
- Annexe A : Plan d'action sur l'EDI 2022-2025 12

Message de la championne

Quand on m'a proposé le rôle de Championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour le SCDATA, j'ai réfléchi à ce que cela signifiait pour moi sur les plans personnel et professionnel, en tant que membre d'un groupe en quête d'équité et cadre dans la fonction publique.

Mon propre parcours a été parsemé d'embûches. J'ai travaillé très fort pour être là où je suis aujourd'hui et je suis heureuse d'avoir la possibilité d'influencer la culture en vue de créer un milieu de travail vraiment diversifié et inclusif.

Au-delà du parcours d'apprentissage

Nous devons accueillir le concept d'équité, de diversité et d'inclusion et participer tous les jours à son avancement, tant dans nos vies personnelles que professionnelles.

Je sais que les barrières et obstacles personnels et professionnels auxquels doivent faire face beaucoup de nos collègues ont formé leur expérience et leur perspective. Plusieurs en ont fait plus qu'il était raisonnable d'attendre d'eux pour atteindre un niveau de vie à peine adéquat.

Avec ceci en tête, nous ne pouvons toujours nous appuyer sur les membres des groupes en quête d'équité pour faire le travail d'analyse et émotif de déconstruire, expliquer et fournir des solutions aux iniquités structurelles et systémiques qui les oppressent déjà. C'est un travail que nous devons faire par nous-mêmes. Ça requiert des efforts, puis des actions et un engagement.

Que pouvez-vous faire?

- Prendre des cours sur les préjugés inconscients ou un séminaire sur l'équité, la diversité et l'inclusion est une première étape importante.
- Un concept clé du progrès est de développer une conscientisation que ce n'est pas parce que nous ne pouvons voir quelque chose que ça ne se passe pas. Nous devons apprendre à laisser de la place à l'expérience des autres.
- Nous devons également rester vigilant, alors que les préjugés personnels et systémiques et le racisme peuvent se manifester dans les plus petites actions. Ils peuvent aussi faire surface dans les actions d'omission. L'expérience ou l'absence de reconnaissance des marqueurs et événements culturels historiques ou actuels qui ont un impact sur nos collègues peut être dévastateur pour ceux qui le vivent.
- Apprendre à propos de nos privilèges variés est critique à la compréhension de nos angles morts. Les actions de faire une place aux autres et d'apprendre à leur sujet peut être inconfortable, mais tellement nécessaire.

Avec l'information vient la responsabilité

Le véritable changement à notre culture de travail doit commencer par le dialogue et la sensibilisation et se poursuivre avec des actions. En tant que fonctionnaires, et collègues responsables, nous devons prendre des mesures concrètes pour amener l'équité, la diversité et l'inclusion à tous dans l'organisation.

La Stratégie EDI et Plan d'action 2022-2025 du SCDATA a été construite autour de six objectifs identifiés par le Comité EDI. Ces six piliers se complètent les uns les autres et le réel progrès ne peut qu'arriver en travaillant de façon collaborative à ces six fronts simultanément.

J'envisage l'avenir avec optimisme. Je constate un profond désir de changement à tous les échelons de la fonction publique : des autorités gouvernementales au greffier, de notre Administrateur en chef aux nombreuses personnes qui ont travaillé et fourni de la rétroaction à cet important document.

La contribution de tous est importante à la réalisation de nos objectifs. Transformons notre désir de changer en action et construisons un véritable milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Anab Ahmed

Directrice exécutive, Secrétariat du Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Championne de l'équité, la diversité et l'inclusion du SCDATA

Introduction

Au SCDATA comme dans l'ensemble du gouvernement du Canada, de plus en plus, l'accent est porté sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et la création d'un milieu de travail sûr et positif. En 2021, le greffier du Conseil privé a publié 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](#), dans lequel il exhorte les administrateurs généraux à éliminer le racisme systémique des institutions fédérales en nommant, parrainant, soutenant et recrutant des employés autochtones, noirs et d'autres groupes racisés. Cette publication a été suivie d'une demande de lettres sur la mise en œuvre de l'Appel à l'action (voir la [lettre du SCDATA](#)).

Cela dit, le SCDATA est résolu à créer une culture d'inclusion parce que cela s'impose. Nous devons faire en sorte que les gens aient des chances égales de s'épanouir, de performer et de réussir dans notre organisation. Nous devons aussi veiller à la diversité partout dans l'organisation, parce que cela nous rend plus forts et mieux outillés pour offrir des services à la société canadienne.

Pour appuyer l'EDI, le SCDATA a mis sur pied le Comité de l'EDI qui est dirigé par la championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. L'organisation a également une page intranet sur [la diversité en milieu de travail](#) où l'on retrouve le programme d'accréditation de la diversité, le Plan de travail 2021-2022 sur la diversité et l'inclusion, le catalogue des cours et l'abonnement aux services du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

On a lancé des initiatives comme le recrutement à l'aveugle et les comités de sélection représentant la diversité afin d'éliminer les préjugés potentiels et les obstacles au recrutement. De plus, les gestionnaires ont dû suivre une formation sur les préjugés inconscients dans les méthodes de recrutement.

Le SCDATA a aussi adopté la [Politique de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail](#) dans la foulée du resserrement du règlement visant à garantir que tous les travailleurs soient protégés contre le harcèlement et la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Enfin, le SCDATA s'est doté d'une [stratégie de gestion des talents](#) pour l'aider à maintenir en poste, à attirer et à perfectionner des effectifs professionnels qui peuvent atteindre leurs objectifs de carrière au sein de l'organisation.

Équité, diversité, inclusion : de quoi s'agit-il ?

L'équité consiste à créer des conditions équitables qui permettent aux gens de s'épanouir, de contribuer et de réussir compte tenu de leurs besoins et limites.

La diversité, c'est ce qui fait que nous sommes différents les uns des autres. C'est la mosaïque des cultures, âges, identités et orientations sexuelles, langues, races, religions, origines, perspectives, etc. des personnes dans un groupe ou société en particulier.

L'inclusion consiste à s'assurer que les gens sont entendus et que leurs points de vue sont pris en compte dans les conversations, décisions, orientations, initiatives, programmes et politiques.

Ce travail a jeté les bases d'une transformation encore plus approfondie de la façon dont le SCDATA aborde la diversité. Avec l'aide des Ressources humaines, le Comité de l'EDI a préparé le Plan d'action sur l'EDI 2022-2025 (voir l'[Annexe A : Plan d'action sur l'EDI](#)), qui s'articule autour de six grands objectifs et énonce de nouveaux engagements pour s'attaquer aux domaines prioritaires restants ou nouveaux :

1. Leadership : Donner l'exemple en faisant preuve d'empathie, d'humilité et d'ouverture d'esprit.
2. Milieu de travail sûr : Les gens doivent se sentir en sécurité, appuyés et entendus pour qu'un changement intervienne
3. Représentation : Accroître la diversité à tous les échelons de l'organisation en allant au-delà des nombres relatifs à la représentation des groupes désignés pour se concentrer sur les personnes.
4. Sensibilisation : Informer, outiller et former le personnel et les gestionnaires afin d'accroître la sensibilisation et la compréhension.
5. Service à la population : Fournir des conseils, des orientations et un appui sur l'accès à la justice accessible, équitable et inclusif pour tous les Canadiens.
6. Mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité du SCDATA

Vision

Le SCDATA s'efforce d'offrir un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif où tous les membres du personnel peuvent s'exprimer et contribuer à ce que la population canadienne ait accès à la justice de manière équitable et inclusive.

Principes directeurs

Rien sur nous sans nous

Le plan d'action et la stratégie ont été conçus en collaboration avec le Comité de l'EDI, les Communications et les Ressources humaines. Le principe « **rien sur nous sans nous** » a guidé les discussions et l'élaboration des approches et des concepts qui se trouvent dans ce document, et il devra être pris en compte dans les programmes, les politiques et les initiatives qui seront définis et adoptés par le SCDATA.

Par ailleurs, sept séances de discussion ont été tenues avec le personnel et les gestionnaires pour vérifier que la stratégie reflète leurs points de vue et leurs priorités. Plus de 150 personnes ont pris le temps de participer à une séance, ce qui met en évidence le fait que l'équité, la diversité et l'inclusion comptent et sont importantes pour nos effectifs.

L'EDI est une responsabilité partagée et commune.

Le SCDATA reconnaît que les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion devraient orienter notre travail, nos interactions, l'exécution de notre mandat et notre façon de servir la population canadienne. **Chaque employé du SCDATA à chaque niveau** de l'organisation joue un rôle important dans l'atteinte de ces objectifs.

Même si un leadership fort est essentiel à notre réussite, chaque employé a la responsabilité d'écouter, de s'exprimer et de reconnaître ses propres préjugés et privilèges et d'évoluer vers une plus grande inclusion. Travailler ensemble est la seule façon de devenir un effectif réellement inclusif.

Les gens sont au cœur de notre travail en faveur de l'EDI.

L'EDI concerne les personnes et la contribution qu'elles apportent. Il s'agit de créer un espace où les personnes peuvent être elles-mêmes, s'exprimer et être entendues. Il s'agit de consacrer du temps et de l'espace à l'écoute des autres et de rester ouvert aux nouvelles idées et aux nouveaux points de vue. Il ne s'agit pas seulement d'atteindre des nombres ou de cocher des cases, mais plutôt de prendre des mesures tangibles qui feront une différence pour les employés et amèneront un véritable changement.

Nous sommes représentatifs des gens que nous servons

Le Canada est un pays diversifié, à commencer par sa géographie et ses cultures. Pour être des fonctionnaires efficaces, nous devons **nous engager à servir tous les Canadiens**. La seule façon d'y parvenir est d'avoir des effectifs diversifiés. Il faut avoir des perspectives différentes – pas seulement celles des groupes désignés – à tous les échelons de notre organisation pour garantir que nos politiques, nos procédures, nos initiatives et nos décisions sont équitables et inclusives.

Pour atteindre nos objectifs d'EDI, chaque cadre, gestionnaire et employé doit travailler dans un esprit de collaboration pour prendre des décisions qui permettront au SCDATA de favoriser un milieu de travail où la diversité est prise en compte et valorisée.

Objectifs

Objectif 1 – Leadership : Donner l'exemple en faisant preuve d'empathie, d'unité et d'ouverture d'esprit

Le changement commence au sommet – les dirigeants doivent joindre le geste à la parole et donner l'exemple. Cela donne le ton à une organisation inclusive. Ils devront absolument parler d'équité, de diversité et d'inclusion à chaque occasion qui se présente et en faire une priorité. Ils devront faire preuve de transparence et s'engager à donner aux gens l'occasion de s'exprimer sans craindre de subir des représailles ou d'essuyer des critiques.

Les mesures seront axées sur les éléments suivants :

- Intégrer la responsabilité des efforts d'EDI dans l'évaluation du rendement et la gestion des talents
- Sensibiliser les gens à la notion de privilège
- Insister sur l'importance des compétences comportementales dans les pratiques d'embauche du SCDATA
- Intégrer la compétence culturelle dans l'énoncé des critères de mérite
- Viser l'apprentissage continu sur les questions d'EDI

Objectif 2 – Milieu de travail sûr : Créer un milieu de travail plus sûr et inclusif où chacun a sa place

La création d'un milieu de travail sûr pour tous constitue une priorité – au même titre que la conception commune et l'engagement dans le domaine de la protection de la santé et du bien-être du personnel.

Les gens doivent se sentir écoutés. Il est essentiel d'instaurer la culture de l'« espace sûr » et de créer des mécanismes ou des lieux d'échanges où les gens peuvent s'exprimer. L'organisation doit agir de manière proactive et solliciter le point de vue des employés en offrant des possibilités de véritable consultation et création en collaboration.

Les mesures seront axées sur les éléments suivants :

- Mettre en œuvre des mesures d'accessibilité permettant à tous de participer aux discussions et aux échanges
- Créer des lieux d'échanges et des groupes de travail réunissant plusieurs niveaux
- Consulter les groupes en quête d'équité
- Adopter des pratiques de rédaction inclusive

- Intégrer les pratiques de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes et des politiques
- Adopter des pratiques qui valorisent et épousent notre dualité linguistique

Objectif 3 – Accroître la diversité à tous les échelons de l'organisation et aller au-delà des nombres relatifs à la représentation des groupes désignés pour se concentrer sur les personnes

La représentation n'est pas seulement une affaire de nombres – il s'agit de se reconnaître dans l'organisation et de savoir qu'on a des occasions de croissance et d'apprentissage, peu importe qui on est et à quel groupe on appartient. La représentation consiste à réunir des personnes d'horizons différents dans le SCDATA et à veiller à ce que leurs opinions comptent.

On peut notamment veiller à la diversité dans les postes de direction, pour deux grandes raisons. D'abord, cela montre aux personnes issues de la diversité que le SCDATA appuie l'avancement des membres des groupes en quête d'équité. Ensuite, dans leur rôle de direction, les membres des groupes en quête d'équité pourront influencer la culture d'une façon plus approfondie – ils peuvent parler de leurs propres expériences pour inspirer d'autres personnes et attirer l'attention sur leurs parcours et leurs défis. Ils deviennent ainsi des agents du changement très influents.

Cela dit, le SCDATA s'engage à éliminer les écarts de représentation à l'échelle organisationnelle d'ici l'exercice 2023-2024. Il veut aussi accroître d'au moins un point la représentation aux postes EX et LC d'ici la fin de 2025.

Les mesures seront axées sur les éléments suivants :

- Adopter des pratiques d'embauche inclusives et informer les gestionnaires et les professionnels des RH
- Promouvoir la déclaration volontaire
- Ajouter d'autres volets EDI aux programmes de gestion des talents et d'avancement professionnel
- Mettre sur pied une initiative de mentorat
- Promouvoir et utiliser les programmes, les bassins et les listes du gouvernement fédéral pour recruter des membres des groupes en quête d'équité
- Fournir de la formation linguistique
- Changer la stratégie de communication sur l'embauche
- Chercher à dépasser la représentation actuellement escomptée dans les postes EX et EX-01 afin d'influencer considérablement la culture de l'organisation

Objectif 4 – Sensibilisation : Informer, outiller et former les employés et les gestionnaires pour accroître la sensibilisation et la compréhension

La sensibilisation est le meilleur outil pour créer un lieu de travail et des effectifs inclusifs, diversifiés et équitables. Comprendre les expériences et les parcours des autres constitue la façon la plus efficace de grandir, individuellement et comme organisation. Il est essentiel de poursuivre le dialogue sur la lutte contre le racisme et l'événement de tout le personnel sur l'initiative Au-delà de 2020 du

SCDATA et d'augmenter le nombre d'événements, d'activités d'apprentissage et de réunions d'échanges entre les membres du personnel. Cela comprend aussi la formation sur la diversité, l'accessibilité et la sensibilisation culturelle.

Les mesures seront axées sur les éléments suivants :

- Aider les gestionnaires à entamer un dialogue sur l'EDI avec leurs équipes
- Organiser des événements d'apprentissage trimestriels
- Parcours de sensibilisation à la diversité
- Promouvoir les cours, les outils et des lectures
- Promouvoir le Comité de l'EDI en accueillant de nouveaux membres et en offrant des possibilités de participation aux réunions
- Encourager les conversations courageuses des employés sur leur expérience de vie en tant que membres d'un groupe désigné ou en quête d'équité

Objectif 5 – Service à la population : Fournir des conseils, des orientations et un appui sur l'accès à la justice accessible, équitable et inclusif pour tous les Canadiens

Le SCDATA a pour mandat d'appuyer les tribunaux et de leur fournir des services et des orientations. Nous devons nous assurer que nos conseils s'harmonisent avec les objectifs énoncés dans cette stratégie, et avec les éléments suivants en particulier :

- Défis et avantages de l'accès virtuel dans les collectivités éloignées
- Mesures d'accessibilité au sein des tribunaux et durant les médiations et les audiences
- Recours aux principes de rédaction inclusive dans les communications avec le public
- Langues officielles

Objectif 6 – Mise en œuvre du Plan d'action sur l'accessibilité du SCDATA

Le Plan d'action sur l'accessibilité du SCDATA sera introduit en décembre 2022. Même si ce plan porte sur un sujet précis, l'accessibilité est aussi une question d'équité, de diversité et d'inclusion, et le Comité de l'EDI aura un rôle à jouer dans la promotion et la mise en œuvre du plan d'action. Le travail sera axé entre autres sur les éléments suivants :

- Accessibilité dans la communication
- Passeport d'accessibilité
- Sensibilisation aux besoins en matière d'adaptation pour les candidats et employés

Surveillance et rapports

Les progrès accomplis dans le cadre du plan d'action triennal seront mesurés annuellement et présentés chaque trimestre dans le plan opérationnel. Les Ressources humaines prendront la tête des efforts de surveillance et d'établissement de rapports sur les progrès, avec l'aide du Comité de l'EDI et du champion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

La réussite sera mesurée à l'aide des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), des sondages éclair internes, des analyses quantitatives et qualitatives, de l'équité en matière d'emploi et des données sur la mobilité, ainsi que de l'analyse des plans d'apprentissage.

La championne de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en collaboration avec le directeur des RH, fournira des mises à jour sur l'état d'avancement du plan d'action au Sous-comité des ressources et proposera des modifications, des révisions ou des ajouts au Plan d'action sur l'EDI 2022-2025 pour garantir qu'il continue de refléter les points de vue des employés et des gestionnaires et le contexte organisationnel.

Annexe A : Plan d'action sur l'EDI 2022-2025

Objectif 1 – Leadership : Donner l'exemple en faisant preuve d'empathie, d'unité et d'ouverture d'esprit

Activités	Responsables	Collaborateurs	Calendrier
1. Renforcer la responsabilisation à l'égard des efforts et des résultats en matière d'EDI en l'incluant dans les comités d'examen de la gestion du rendement et des talents pour les cadres supérieurs et les hauts dirigeants.	RH	Administrateur en chef – administrateur en chef adjoint (AC-ACA)	Année 1
2. Inclure une compétence de sensibilisation culturelle obligatoire dans l'énoncé des critères de mérite pour les postes de direction et de leadership.	RH		Année 2
3. Offrir un perfectionnement professionnel sur les compétences comportementales et la conscience de soi.	RH		Année 2
4. Élaborer un engagement et des objectifs de travail en matière d'EDI pour tous les superviseurs et les gestionnaires.	Comité EDI	RH	Année 2
5. Évaluer les cadres supérieurs au moyen d'évaluations tous azimuts.	RH	Consultant	Année 3

Objectif 2 – Milieu de travail sûr : Créer un milieu de travail plus sûr et inclusif où chacun a sa place

Activités	Responsables	Collaborateurs	Calendrier
1. Utiliser l'ACS Plus pour mettre en œuvre de nouvelles politiques ou procédures ou de nouveaux outils pour réduire au minimum les obstacles ou les préjugés inconscients.	RH /Communications		En cours
2. Informer les employés et les gestionnaires des lignes directrices sur l'adaptation des lieux de travail ou des outils des employés.	RH		En cours
3. Fournir du soutien et des outils pour faire en sorte que les nouveaux employés soient outillés, informés et rapidement inclus au sein de leur équipe et de l'organisation.	RH / TI		En cours
4. Promouvoir des mécanismes officiels de divulgation d'information sur les actes répréhensibles en milieu de travail.	RH	Communications	En cours
5. Consulter les membres des groupes en quête d'équité durant l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives.	Organisation	Haute direction	En cours
6. Informer les employés des outils à leur disposition pour les aider à adopter des pratiques de rédaction inclusive.	Comité de l'EDI	Communications – RH	Année 1
7. Encourager la participation des membres des groupes en quête d'équité aux différents comités et groupes de travail de l'organisation.	Haute direction		Année 1
8. Dans le contexte d'un milieu de travail hybride, s'assurer que les employés ont un environnement de travail souple et adaptable et ont accès aux bons outils.	RH / TI	Aménagement	Années 1 et 2
9. Élaborer et mettre en œuvre un sondage de départ auprès des employés incluant des éléments relatifs à la diversité.	RH	Secrétariats	Année 2

10. Effectuer un examen des politiques, des procédures et des outils actuels de gestion des personnes pour déterminer s'il y a des obstacles et des préjugés et formuler des recommandations afin de réduire ou d'éliminer ces obstacles ou préjugés.	RH / Comité EDI	Différents intervenants	Années 2 et 3
---	-----------------	-------------------------	---------------

Objectif 3 – Accroître la diversité à tous les échelons de l'organisation et aller au-delà des nombres relatifs à la représentation des groupes désignés pour se concentrer sur les personnes

Activités	Responsables	Collaborateurs	Calendrier
1. Inclure un énoncé sur les besoins organisationnels dans tous les processus annoncés.	RH	Haute direction	En cours
2. Restreindre la zone de sélection pour les bassins, les répertoires et les processus de sélection lorsqu'il y a un écart de représentation.	RH	Haute direction	En cours
3. Mettre en place les moyens de veiller à ce que les processus de sélection soient équitables et inclusifs, depuis l'élaboration de l'énoncé des critères de mérite jusqu'à la sélection du candidat.	RH		Année 1
4. Lancer le nouveau questionnaire de déclaration volontaire et encourager les employés à le remplir en soulignant son importance.	SCT / RH	Communications / Comité de l'EDI	Année 1
5. Examiner le programme de gestion des carrières et des talents pour repérer les obstacles et travailler à les éliminer ou à les atténuer le plus possible.	RH	Comité de l'EDI	Année 1
6. Concevoir et lancer des outils à l'intention des gestionnaires d'embauche sur l'embauche inclusive.	RH	Communications	Année 1

7. Promouvoir des programmes d'embauche diversifiés, des bassins, des répertoires et des réserves de talents pour les membres des groupes en quête d'équité.	RH	Communications	Année 1
8. Promouvoir les occasions d'emploi auprès des communautés de langues officielles en situation minoritaire.	RH	Secrétariats	Année 1
9. Offrir une formation à tous les professionnels des RH sur l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion afin qu'ils puissent mieux conseiller leurs clients sur l'inclusion, les obstacles systémiques et les préjugés inconscients.	RH		Année 1
10. Établir une collaboration avec les associations dont les mandats sont pertinents pour les groupes en quête d'équité afin de rejoindre divers groupes dans le cadre d'activités comme le recrutement.	RH		Année 2
11. Concevoir et lancer un sondage auprès des candidats et des employés pour évaluer l'expérience des candidats et leur intégration en ce qui concerne l'accessibilité, l'équité, la diversité et l'inclusion pendant et après le processus de sélection.	RH	Communications	Année 2
12. Analyser nos processus et pratiques de recrutement, y compris les taux d'abandon aux différentes étapes du processus, pour réduire au minimum les préjugés inconscients et les rendre accessibles par défaut à toutes les étapes du processus.	RH		Année 3

Objectif 4 – Sensibilisation : Informer, outiller et former les employés et les gestionnaires pour accroître la sensibilisation et la compréhension

Activités	Responsables	Collaborateurs	Calendrier
1. Promouvoir le Comité de l'EDI pour recruter de nouveaux membres et encourager les gens à assister aux réunions.	Comité de l'EDI	Communications	En cours
2. Inviter les personnes qui font partie d'un groupe désigné à parler de leur expérience lors de réunions organisationnelles ou sur toute autre plateforme.	Comité de l'EDI	Communications	En cours
3. Sensibiliser l'organisation à la culture et à la réalité des groupes en quête d'équité, en organisant ou en faisant la promotion d'événements et d'activités d'apprentissage.	Comité de l'EDI	Communications	En cours
4. Établir un calendrier des activités (partage d'expérience, conférences, conseils et astuces) pour informer et sensibiliser les employés et garder le sujet présent tout au long de l'année.	Comité de l'EDI	Communications	En cours
5. Promouvoir la formation, les activités et les ateliers pertinents qui existent au sein de la fonction publique ou en dehors de celle-ci.	Comité de l'EDI		En cours
6. S'assurer que les gestionnaires et les fournisseurs de services comprennent et respectent la langue de choix de l'employé.	RH	Cadres supérieurs	En cours
7. S'assurer que les employés comprennent et respectent la langue de choix des clients et pratiquer l'offre active de service	RH		En cours
8. Communiquer les définitions des termes associés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du SCDATA et les diffuser afin que tout le monde comprenne la même chose et travaille à l'atteinte du même objectif.	RH / Comité de l'EDI	Communications	Année 1

9. Élaborer, fournir et promouvoir une trousse d'outils à l'intention des gestionnaires pour les aider à créer un espace de discussion et d'échanges sur l'EDI et à accroître leur sensibilisation à ce sujet.	RH	Comité de l'EDI /Communications	Année 1
10. Élaborer et mettre en œuvre le parcours d'apprentissage sur la diversité pour tous les employés (en remplacement du Programme d'accréditation de la diversité actuel).	RH		Année 1
11. Exiger une formation annuelle sur l'EDI (six heures pour les employés et huit heures pour les gestionnaires) et l'inclure dans le plan d'apprentissage.	RH		Année 1
12. Offrir une formation à tous les superviseurs et gestionnaires sur les préjugés inconscients et l'embauche inclusive au-delà de la formation obligatoire (H205).	RH	Consultant	Année 1

Objectif 5 – Service à la population : Fournir des conseils, des orientations et un appui sur l'accès à la justice accessible, équitable et inclusif pour tous les Canadiens

Activités	Responsables	Collaborateurs	Calendrier
1. Veiller à ce que toute l'information soit publiée simultanément dans les deux langues officielles.	RH – Secrétariats		En cours
2. Partager et présenter la stratégie et le plan d'action sur l'EDI du SCDATA aux présidents.	RH – Secrétariats		Année 1
3. Partager, présenter ou promouvoir les initiatives d'EDI auprès des présidents.	RH – Secrétariats		Année 1
4. Sensibiliser les gens à l'importance du recours à la rédaction inclusive et au format accessible pour nos communications avec le public.	Communications / Secrétariat		Année 1

<p>5. Élaborer un plan d'action pour chaque secrétariat qui décrit les mesures à prendre pour garantir que les conseils, les orientations et les services d'appui fournis aux tribunaux cadrent avec la stratégie et le plan d'action sur l'EDI du SCDATA.</p>	Directeurs exécutifs		Année 1
<p>6. Faire part aux tribunaux de ce que nous avons appris sur les groupes en quête d'équité, notamment les quatre groupes désignés, la communauté LGBTQ2+ et les groupes religieux ou linguistiques minoritaires. Cela permettra de faire mieux connaître les pratiques exemplaires s'offrant pour mieux appuyer le mandat du SCDATA – fournir un accès à la justice à tous les Canadiens, en temps opportun et de façon efficace, en offrant des services qui sont accessibles et adaptés sur le plan culturel.</p>	Comité de l'EDI		Année 2
<p>7. Veiller à ce que le plan d'accessibilité du SCDATA soit communiqué aux tribunaux afin qu'ils puissent accueillir les événements organisés par le tribunal, qu'ils aient lieu en personne ou par vidéoconférence ou téléconférence</p>	Comité de l'accessibilité / Comité de l'EDI		Année 2