



GROUPE DE TRAVAIL POUR LES MINORITÉS VISIBLES  
VISIBLE MINORITIES WORKING GROUP



LES 18 ET 19 NOVEMBRE 2021

**La diversité et l'inclusion en action**

**Diversity & Inclusion In Action**

NOVEMBER 18-19, 2021



# Workbook



Indigenous Services  
Canada

Services aux  
Autochtones Canada

Canada





Extrait du message du greffier intérimaire aux sous-ministres, aux chefs d'organismes distincts et aux chefs d'organismes fédéraux concernant [l'Appel à l'action contre le racisme, pour l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale.](#)

Chers collègues,...

Depuis que j'ai accepté le rôle de greffière par intérim du Conseil privé, la promotion de l'Appel à l'action constitue une priorité absolue pour moi. Je suis encouragée de constater que la communauté des sous-ministres prend des mesures pour apporter des changements concrets, ainsi que de voir le niveau de participation des gestionnaires et de la communauté des ressources humaines.

Je suis particulièrement inspirée par mes conversations avec les communautés et réseaux d'employés, et aussi par ce que j'entends de chaque fonctionnaire qui fait état de ses expériences personnelles et de ses connaissances pour favoriser une meilleure compréhension et susciter la discussion et l'action dans l'ensemble de la fonction publique.

Un certain nombre de fonctionnaires m'ont dit saluer le changement qu'ils constatent dans le ton et l'approche des dirigeants. On m'a également fait savoir que des obstacles persistent et que des mentalités bien ancrées nuisent aux progrès nécessaires.

Pour réaliser de véritables progrès, nous devons apprendre les uns des autres...

Il s'agit là d'une occasion de faire le point sur ce que vous faites, ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et comment vous mesurez les progrès. L'objectif est d'apprendre les uns des autres, de mettre en évidence les principaux défis et de déterminer les pratiques exemplaires afin de surmonter les obstacles et de créer et maintenir l'élan nécessaire pour obtenir des résultats significatifs.

Par-dessus tout, j'espère recevoir un compte rendu authentique et transparent de la manière dont votre organisation progresse en matière de lutte contre le racisme, d'équité et d'inclusion, qui reflète les points de vue des communautés et réseaux d'employés. Pour réussir, nous devons faire les choses autrement, ce qui signifie aussi qu'il nous faut rendre compte de nos progrès différemment.

Janice Charette

Greffière par intérim du Conseil privé et secrétaire du Cabinet



## Prières d'ouverture et de clôture



### *Elder Claudette Commanda (Jour 1)*

L'Aînée Claudette Commanda, une Algonquine Anishinabe de la Première Nation Kitigan Zibi Anishinabeg, a consacré sa carrière à la promotion des droits, de l'histoire et de la culture des Premières Nations.

L'Aînée Commanda est une ancienne étudiante de l'Université d'Ottawa diplômée de la Faculté des arts (1993) et de la Faculté de droit – Section de common law (1997). Elle a été intronisée en tant que membre de la Société honorifique de common law en 2009. L'Aînée Commanda est un mentor dévoué et inspirant qui a enseigné à l'Université d'Ottawa, plus précisément à l'Institut d'études des femmes et aux facultés d'Éducation et de Droit, ainsi que dans le programme d'études autochtones, où elle donne actuellement des cours portant sur les femmes des Premières Nations, l'éducation autochtone, les peuples et l'histoire des Premières Nations, les traditions autochtones et la décolonisation.

Elle est directrice générale de la Confédération des centres éducatifs culturels des Premières Nations et a précédemment siégé au conseil d'administration de l'Université des Premières Nations du Canada. Elle a également siégé au conseil de bande de Kitigan Zibi à trois reprises.



### *Aînée Claudette Commanda (Jour 2)*

Irene Compton travaille depuis 28 ans au Minwaashin Lodge, qu'elle a cofondé. Elle est une survivante intergénérationnelle du régime des pensionnats. Au centre, elle soutient les femmes survivantes d'actes de violence mortelle en les aidant à établir des plans de sécurité, à se stabiliser, à guérir, à occuper un emploi ou à terminer des études.

Irene est la gardienne des histoires du Minwaashin's Sacred Lodge, centre qui rapproche les femmes autochtones de leur culture, de leur identité, des façons d'être et des moyens d'agir.



# 1er groupe d'experts: Diversité et inclusion en Action

## Description du panneau:

On parle beaucoup de la nécessité d'une politique de diversité et d'inclusion depuis un an, mais le Canada légifère depuis 1995 pour améliorer la diversité dans la fonction publique par le biais de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Quelles mesures doit-on prendre pour accélérer ce travail, et comment faire en sorte qu'un changement durable est réalisé à tous les échelons du ministère?

## Speakers:



**Daniel Quan-Watson - Sous-ministre, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada et champion des minorités visibles dans la fonction publique fédérale**

Daniel Quan-Watson est fier de faire partie de la fonction publique et s'intéresse au rôle que jouent les institutions publiques pour façonner le Canada et la vie des Canadiens et Canadiennes. Sa nomination au sein de Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada est sa cinquième en tant que sous-ministre, car il a auparavant occupé les postes de sous-ministre (après avoir été sous-ministre délégué) de la Diversification de l'économie de l'Ouest, de dirigeant principal des Ressources humaines du gouvernement du Canada ainsi que de directeur général de l'Agence Parcs Canada.

Une grande partie de sa carrière a été axée sur le travail avec les peuples autochtones et les enjeux qui les concernent. Il a notamment été sous-ministre adjoint principal des Politiques et de l'Orientation stratégique à l'ancien ministère des Affaires indiennes et du Nord (AINC), directeur général de la Justice applicable aux Autochtones au sein du ministère fédéral de la Justice et directeur des Relations autochtones et territoriales au bureau régional des Territoires du Nord-Ouest d'AINC. Au gouvernement de la Colombie-Britannique, il a été directeur de la Mise en œuvre des traités et de la Législation sur les accords et il a mené des initiatives importantes dont l'établissement de la Loi sur l'Accord définitif nisga'a (Colombie-Britannique). Au gouvernement de la Saskatchewan, il a été responsable des premières négociations entre le ministère provincial de l'Éducation et ce qu'était alors la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan.

Dans le cadre de ces diverses fonctions, il a joué un rôle de premier plan dans la négociation de traités modernes, de revendications particulières et d'un grand nombre d'autres ententes et processus. Il a également été responsable de plusieurs initiatives législatives, dossiers de litige



et programmes de justice alternative. Il a travaillé avec des communautés, des entités et des gouvernements inuits, métis et des Premières Nations, dans chacune des juridictions d'un bout à l'autre du Canada, et il a vécu en Colombie-Britannique, en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, en Ontario et au Québec.

Daniel possède également une expérience considérable en matière de développement économique et d'enjeux d'innovation, de relations fédérales-provinciales-territoriales et de questions relatives aux relations de travail, aux ressources humaines ainsi qu'au patrimoine culturel et écologique. Il a représenté le Canada sur de nombreuses questions dans des forums aux quatre coins du monde, ainsi que le gouvernement fédéral dans plusieurs forums nationaux et fédéraux-provinciaux-territoriaux.

Daniel est pilote d'avion, a chanté pour la chorale philharmonique de Régina, a donné des cours de chasse et de sécurité dans le maniement des armes à feu et a représenté le Canada en français, en anglais et en espagnol. Son record pour parcourir la distance entre Ottawa et Edmonton en Harley Davidson est de 46 heures et 10 minutes, et il a bien l'intention de ne jamais l'égaliser ni le battre.



***Christine Donoghue* - Dirigeante principale des ressources humaines**

Christine Donoghue a été désignée dirigeante principale des ressources humaines en mai 2021.

Christine est arrivée de l'Agence du revenu du Canada, où elle était commissaire déléguée du Revenu depuis 2018. Elle était auparavant sous-ministre déléguée de la Santé de 2017 à 2018. Précédemment, à compter de 2005, Christine avait occupé le poste de sous-ministre adjointe à Ressources naturelles Canada, à l'École de la fonction publique du Canada, à Environnement Canada et à la Commission de la fonction publique du Canada, où elle avait également occupé la fonction de présidente intérimaire.

Christine détient un baccalauréat en droit de l'Université Laval.



**Dr. Denise O. Green – Vice-présidente, Équité et intégration communautaire, Université Ryerson**

Denise O. Green est la première vice-présidente, Équité et inclusion communautaire, de l'Université Ryerson. Elle est également professeure agrégée à l'École des soins pour enfants et adolescents de la Faculté des services communautaires. Cette leader stratégique est animée d'une passion profonde pour la promotion de salles de classe et de campus universitaires diversifiés et inclusifs. Elle possède plus de 30 années d'expérience dans le secteur de l'enseignement postsecondaire au Canada et aux États-Unis et se consacre à la promotion du changement systémique dans les domaines des droits de la personne, de la lutte contre le racisme, de l'accès, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Après avoir migré des États-Unis au Canada, elle a commencé sa carrière à l'Université Ryerson par une nomination au poste de première vice-présidente adjointe/vice-rectrice, Équité, diversité et inclusion (EDI) en 2012. Sous sa direction, le bureau de l'EDI a été créé sur le campus et ses valeurs ont été intégrées aux [programmes de 2014-2019 et de 2020-2025 de l'Université Ryerson](#) (En anglais). L'Université Ryerson a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada pendant cinq années consécutives, de 2014 à 2019, grâce à sa clairvoyance et à sa vision.

En 2018, elle a rendu possible la tenue de la White Privilege Conference (Conférence mondiale sur le privilège des blancs) sur le campus de Toronto, ce qui en fait la première université à recevoir cette conférence complète à l'extérieur des États-Unis. La conférence a abordé les rôles des privilèges et de l'oppression dans la société canadienne et a été suivie par plus de 600 délégués de toute l'Amérique du Nord, y compris des praticiens de l'équité et des membres des secteurs du gouvernement et de l'éducation.

M<sup>me</sup> Green a également convoqué la première table ronde des responsables de l'équité des universités et des organismes de financement de la recherche en 2018 et organisé une réunion ultérieure en 2019. Ce fut l'occasion pour les professionnels des organismes fédéraux de financement de la recherche, les professionnels de la recherche universitaire, les dirigeants universitaires et les praticiens de l'équité d'aborder les stratégies et la possibilité d'une plus grande harmonisation entre les universités et les organismes fédéraux en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. [Ce rapport a été créé en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada \(CRSNG\)](#). (En anglais)







## 2<sup>e</sup> groupe d'experts : Le changement culturel

### Description du panneau:

Dans cette discussion, on explorera ce qui est à la base du changement de culture ainsi que les éléments nécessaires pour concevoir une stratégie qui favorise une véritable transformation systémique.

### Panélistes:



**Richard Sharpe – Directeur, Secrétariat de la lutte contre le racisme et la discrimination, Justice Canada**

Richard travaille dans la Fonction Publique Fédérale Canadienne depuis plus de 25 ans. Il est actuellement Directeur de l'Équité, de la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion, et dirige le Secrétariat de lutte contre le racisme et la discrimination au sein du Ministère de la Justice du Canada. Son travail vise à assurer l'équité et l'inclusion pour tous les groupes en quête d'équité au sein de l'organisation. Au fil des ans, il a dirigé des initiatives, à l'appui des engagements du Gouvernement du Canada à l'égard de la Décennie internationale des Nations Unies pour les personnes d'ascendance africaine. Richard est l'un des fondateurs du Caucus fédéral des employés noirs qui travaillent au sein de la fonction publique fédérale et les dirigeants syndicaux pour lutter contre le racisme anti-Noirs dans la fonction publique fédérale.

Le travail de Richard à l'échelle régionale, nationale et au sein de la fonction publique fédérale vise à améliorer la condition des communautés de la diaspora noire et africaine au Canada. Au cours des dernières années, Richard a été conférencier sur la lutte contre le racisme systémique, le racisme anti-Noirs et sur la façon d'être un allié au sein du mouvement Black Lives Matter.



**Kristy Payne – Chef de l'exploitation, Hill + Knowlton Stratégies**

À titre de chef de l'exploitation chez H+K, Kristy supervise les activités de l'entreprise, en favorisant une culture de collaboration, et fournit des conseils stratégiques à la clientèle en misant sur son expérience de deux décennies en marketing et en communication. Elle dirige actuellement les efforts de H+K Canada en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et fait partie du Conseil mondial pour la diversité, l'équité et l'inclusion de H+K.

Au début de sa carrière, Kristy a été responsable des communications internes pour une commission scolaire avant de gérer le service de recherche et d'acquisition marketing d'une



## GRUPE DE TRAVAIL POUR LES MINORITÉS VISIBLES VISIBLE MINORITIES WORKING GROUP



entreprise d'édition qui produit des magazines spécialisés en style de vie et des guides de télévision. Elle a ensuite travaillé dans les affaires publiques et les communications pour Coca-Cola et dirigé le partenariat avec le Fonds mondial pour la nature (WWF) avant de produire le premier Rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise de Coca-Cola Canada. Quelque temps plus tard, elle a parcouru le Canada pour assurer les relations avec les médias pendant le relais de la flamme et les Jeux olympiques d'hiver de 2010, à Vancouver. Kristy a également travaillé pour le ministère de l'Éducation de l'Alberta, où elle a intégré des ressources d'apprentissage numérique de pointe au programme d'études de la maternelle à la 12e année.

Avant de se joindre à H+K, Kristy a passé une dizaine d'années à Plan International Canada, une des plus grandes ONG au monde, plus récemment à titre de chef des communications, où elle a travaillé avec une équipe talentueuse pour améliorer la vie des enfants et des jeunes, surtout des filles, partout dans le monde au moyen d'activités de défense des droits, de collectes de fonds et de communications intégrées.

Elle a voyagé dans plus de 50 pays, dont la Corée du Sud où elle a enseigné l'anglais pendant un an. Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce avec une spécialisation en commerce international et en marketing de l'Université de l'Alberta, d'un certificat en langue française de l'Université Laval et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Queen's. Elle complète actuellement un certificat de maîtrise en développement organisationnel et a récemment reçu le badge du Black Executive Leadership Program de la McKinsey Academy.



### **Anne-Marie Pham - Directrice exécutive, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion**

Anne-Marie Pham travaille auprès des collectivités et des milieux de travail diversifiés depuis plus de 20 ans. Elle comprend pleinement les enjeux et les opportunités liées à la diversité et l'inclusion et se spécialise dans la mobilisation, l'éducation et le partage des dernières recherches et pratiques prometteuses sur l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Anne-Marie apporte un ensemble unique de compétences et de perspectives ayant travaillé en tant que responsable de la diversité et de l'inclusion pour Spectra Energy et la ville de Calgary, et en tant que formatrice et facilitatrice pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Elle a fourni des présentations dynamiques, de la formation et des services de consultation à des clients d'un large éventail d'industries dans les secteurs des affaires, public et sans but lucratif.

Anne-Marie possède une maîtrise en administration publique (MAP), un baccalauréat en sociologie et une certification de professionnelle confirmée en RH de la Society of Human Resource Management (SHRM). Elle a aussi obtenu la certification en Inventaire de développement interculturel (IDI).



Anne-Marie est mariée et mère de deux enfants. Elle est une bénévole enthousiaste dévouée à promouvoir l'engagement communautaire, tout en soutenant la participation civique et le perfectionnement du leadership communautaire, en particulier parmi les immigrant(e)s, les minorités visibles, les femmes et les jeunes. En 2013, elle a reçu le prix Queen's Diamond Jubilee pour son service communautaire. Au mois de décembre 2017, Anne-Marie a été nommée directrice sur le conseil d'administration de la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR), une société d'État qui se consacre à l'élimination de la discrimination raciale au Canada.

## 2<sup>e</sup> groupe d'experts - Questions stimulant la réflexion :

1. Comment puis-je honorer les différences? Comment faire preuve de respect et comment faire en sorte que les différences soient prises en compte et appréciées?
2. Comment puis-je communiquer clairement sur toutes les plateformes en reconnaissant l'influence de la culture sur la communication et en m'adaptant pour accroître la productivité?
3. Comment puis-je dialoguer avec les alliés ou avec les groupes en quête d'équité? Comment est-ce que je perçois les actions inspirées par un désir d'aider? Comment dois-je réagir quand l'intention sous-jacente à ces actions ne correspond pas à leur effet concret?



## 3<sup>e</sup> groupe d'experts : Créer un milieu de travail axé sur la diversité et l'inclusivité

### Description du panneau:

En l'absence d'objectifs précis et d'un cadre pangouvernemental, il est difficile de déterminer si les initiatives actuelles visant à améliorer la diversité et l'inclusion permettent de réduire ou d'éliminer les obstacles systémiques. Comment tirer parti de l'expérience et des données existantes pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif?

### Panélistes:



***Yazmine Laroche*** - Sous-ministre, Accessibilité de la fonction publique, Secrétariat du Conseil du Trésor Canada

Yazmine Laroche est la première sous-ministre de l'Accessibilité au sein de la fonction publique du Canada. À ce titre, elle est chargée de surveiller les efforts de la fonction publique du Canada et d'exercer un leadership quant aux exigences énoncées dans la Loi canadienne sur l'accessibilité.

Fonctionnaire de carrière possédant une vaste expérience, elle a rempli divers rôles de leadership dans de nombreux ministères et organismes fédéraux. Plus récemment, elle a été sous-ministre déléguée au ministère du Transport et de l'Infrastructure.

Yazmine est fière d'être la sous-ministre championne des employés fédéraux handicapés et la sous-ministre championne de son alma mater, l'Université Carleton, qui lui a décerné un doctorat honorifique en 2019. Elle est membre et ancienne présidente de Dystrophie musculaire Canada. Elle a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en reconnaissance de son travail de bienfaisance et de ses efforts au nom des personnes handicapées.



**Manju Varma - Commissaire au racisme systémique pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick et ancienne conseillère principale, Bureau de l'inclusion, de l'équité et de la lutte contre le racisme, Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)**

*Mme Manju Varma a été nommée commissaire indépendante au racisme systémique pour le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Elle est titulaire d'un doctorat en éducation antiraciste de l'Université de Toronto et a été professeure adjointe de 2000 à 2008 à la faculté de l'éducation de l'Université du Nouveau-Brunswick.*

*En outre, elle a reçu une formation en médiation de conflits de la Harvard Law School, en négociation de la Dalhousie University et en gestion du changement. Elle anime depuis plus de 30 ans des ateliers sur la diversité et l'inclusion, les compétences culturelles et la formation de sensibilisation. À partir de 2020, elle a dirigé le nouveau bureau de l'inclusion, de l'équité et de la lutte contre le racisme de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), une initiative du gouvernement fédéral qui vise à favoriser la diversité et l'inclusion à l'interne. Elle a travaillé avec les Premières Nations et les communautés de couleur, les réfugiés, les femmes autochtones, les jeunes et divers ordres de gouvernement, et publié des textes tant au pays qu'à l'étranger notamment sur le racisme systémique, la santé mentale et les communautés inclusives*



**Paule-Anny Pierre - Assistant Deputy Minister, Treasury Board of Canada Secretariat**

Paule-Anny Pierre a récemment été nommée dirigeante principale de la vérification et chef de l'évaluation à Environnement et Changement climatique Canada. Elle a été sous-ministre adjointe du Centre sur la diversité et l'inclusion au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Mme Pierre est titulaire d'un baccalauréat en actuariat de l'Université de Montréal. Elle détient également une maîtrise ès arts en éducation de l'Université du Québec à Montréal, ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires pour cadres et gestionnaires d'expérience de l'École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa..





## 4<sup>e</sup> groupe d'experts : Les changements apportés aux lois, politiques et programmes, et leurs conséquences

### Description du panneau:

Plus tôt cette année, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il modifierait la Loi sur l'emploi dans la fonction publique pour rendre la fonction publique plus inclusive et éliminer les obstacles systémiques pour les groupes recherchant l'équité dans la dotation de la fonction publique. Ce panel explorera le cadre législatif global dans le contexte de la diversité et de l'inclusion, les principales modifications à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la façon dont la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sera mise en œuvre.

### Panélistes:



**Gaveen Cadotte – Vice-présidente, Secteur des politiques et des communications, Commission de la fonction publique**

Avant d'occuper son poste actuel, Gaveen a été directrice des opérations (Rémunération et leadership) au Bureau du Conseil privé, où elle était responsable d'une série de politiques et programmes visant à soutenir la gestion des personnes nommées par le gouverneur en conseil. Elle a également été directrice générale, Gestion de l'effectif, à Emploi et

Développement social Canada, et directrice générale, Solutions intégrées de classification et de dotation, à Environnement et Changement climatique Canada.

Tout au long de sa carrière de plus de 20 ans dans la fonction publique, Gaveen a occupé divers postes de direction dans le domaine de la gestion des ressources humaines à Emploi et Développement social Canada, à Santé Canada et à l'Agence de la santé publique du Canada ainsi qu'à Environnement et Changement climatique Canada.

Gaveen est titulaire d'un baccalauréat en commerce (systèmes d'information de gestion et gestion des ressources humaines) de l'Université d'Ottawa et d'une certification professionnelle en gestion des ressources humaines.

Gaveen est mariée et mère d'une fille.

Twitter: @GaveenCadotte

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/gaveen-cadotte-5a572718>



## GRUPE DE TRAVAIL POUR LES MINORITÉS VISIBLES VISIBLE MINORITIES WORKING GROUP



**Selena Beattie - Directrice exécutive, Gestion des personnes et de l'engagement des collectivités, Secteur des politiques et des services en milieu de travail, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor**

Selena Beattie est la directrice exécutive, Gestion des personnes et de l'engagement des collectivités, dont le secteur est responsable des politiques et lignes directrices applicables à une vaste gamme d'enjeux, dont la gestion des personnes, les valeurs et l'éthique, l'équité en matière d'emploi, ainsi que le soutien à la fonction publique par l'entremise du Centre d'excellence en santé mentale.

Auparavant, elle a été directrice des opérations, Affaires du Cabinet, Législation et planification parlementaire du Bureau du Conseil privé, où ses responsabilités comprenaient la gestion du secrétariat d'un comité du Cabinet et la prestation de conseils stratégiques sur le programme législatif et les propositions du gouvernement au Cabinet. Elle a été chef de Cabinet auprès du Bureau du sous-secrétaire (gouvernance) et conseillère juridique au Bureau du Conseil privé pendant sept ans. La direction générale fournit des conseils et du soutien sur l'appareil gouvernemental, les institutions démocratiques, le programme législatif, et les conseils juridiques au premier ministre et au greffier du Conseil privé.

La majeure partie de la carrière de Mme Beattie dans la fonction publique a consisté à fournir des conseils sur la législation et les politiques. Elle a commencé sa carrière dans la fonction publique en travaillant aux Affaires intergouvernementales et a travaillé comme attachée de presse et directrice des communications.

Mme Beattie est titulaire d'un baccalauréat spécialisé de l'Université McGill et d'une maîtrise en sciences de la London School of Economics. Elle est membre du conseil d'administration de la London Goodenough Association of Canada, et bénévole au sein de l'organisme Grands Frères Grandes Sœurs d'Ottawa.





## 4<sup>e</sup> groupe d'experts - Questions stimulant la réflexion :

1. À votre avis, pourquoi importe-t-il d'avoir un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Selon vous, quels changements faut-il apporter aux lois, règlements et politiques pour garantir l'équité en matière d'emploi?

## Questions générales stimulant la réflexion:

1. *Voici un nouveau comportement que je vais essayer d'adopter :*
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. *Trois choses que j'ai entendues et dont je dois faire part à mes collègues :*



## Définitions

**Accessibilité** : La « capacité d'accéder » à la fonctionnalité d'un système ou d'une entité et de profiter des avantages connexes. La mesure dans laquelle un produit, service ou environnement est accessible par autant de personnes que possible. La conception accessible garantit un accès direct (sans aide) et indirect par le biais de technologies d'assistance (p. ex. un logiciel de lecture d'écran). Grâce à la conception universelle, un environnement est accessible, compréhensible et utilisable au maximum par tout le monde.

**Compétence culturelle** : Ensemble de comportements, d'attitudes et de politiques qui forment un tout harmonieux dans un système ou un organisme, ou chez des professionnels, et qui favorisent un travail efficace dans des contextes interculturels. La compétence culturelle se caractérise aussi par la prise de conscience de la diversité de la population qui reçoit les services, par l'acceptation et le respect de celle-ci et par la modification des services de santé (y compris la planification, l'élaboration de politiques, la répartition des ressources et la prestation des services) en fonction des besoins de la population.

**Diversité** : État d'une personne qui est différente des autres, ou qui a des caractéristiques différentes de celles des autres. Différences entre des personnes quant à l'âge, à la classe sociale, à l'ethnicité, au genre, à l'état de santé, aux capacités physiques et mentales, à l'appartenance raciale, à l'orientation sexuelle, à la religion, à la taille, au niveau d'instruction, à l'emploi et aux fonctions exercées, à la personnalité et à d'autres aspects de l'être humain. Certains assimilent la diversité organisationnelle à l'hétérogénéité sociale.

**Diversité, inclusion et appartenance** : Le mot « diversité » désigne généralement une représentation proportionnelle dans toutes les dimensions de la différence humaine. Le mot « inclusion » signifie que chaque personne est incluse, visible, entendue et prise en considération dans un cadre donné. Le mot « appartenance » évoque la situation où chaque personne est traitée comme un membre à part entière de l'ensemble de la collectivité et peut s'épanouir.

**Équité** : Faire preuve d'équité, c'est traiter toutes les personnes avec justice, tout en s'efforçant de repérer et d'éliminer l'iniquité et les obstacles à l'équité.

**Ethnicité** : Le mot désigne les multiples caractéristiques d'un groupe de personnes ayant certains traits en commun. L'ethnicité est associée à l'ascendance, aux traditions culturelles et aux langues. Elle repose sur l'auto-identification, tandis que l'appartenance raciale est imposée à une population par la société.

**Fragilité blanche** : Expression créée par Robin D'Angelo. L'expression sert à décrire le privilège dont bénéficient les personnes blanches qui vivent dans une société qui les protège et les isole du stress associé à l'appartenance raciale. D'Angelo fait valoir que cela engendre l'attente de toujours se sentir à l'aise et en sécurité, ce qui par voie de conséquence réduit la capacité de tolérer le stress racial et déclenche une gamme de réactions défensives.



**Intersectionnalité** : La façon complexe et cumulative dont les effets de multiples formes de discrimination contre des personnes ou des groupes (racisme, sexisme, classisme, etc.) se combinent, s'entrecroisent ou se chevauchent, et les conséquences multiples pour ces personnes ou groupes. Le mot désigne aussi le point de vue selon lequel il est plus efficace de s'attaquer à des systèmes de discrimination et d'inégalité qui se chevauchent ou sont interdépendants en les combattant ensemble.

**Micro-agression** : Commentaire ou action qui exprime ou révèle inconsciemment ou involontairement un préjugé à l'endroit d'un membre d'un groupe marginalisé, tel qu'une minorité raciale. Parmi ces petits gestes et comportements courants, mentionnons les insultes, les affronts, les stéréotypes et tout acte qui rabaisse une autre personne, la déprécie, la délégitime, ne la prend pas en considération ou l'exclut. Avec le temps, les micro-agressions peuvent isoler et aliéner les personnes qui en sont la cible et influencer sur leur santé et leur bien-être.

**MSR** : Abréviation de l'expression « minorité sous-représentée ». Certaines institutions ont défini des sous-groupes particulièrement sous-représentés à l'intérieur de groupes raciaux ou ethniques minoritaires. Par exemple, dans un domaine donné, les Américains d'origine mexicaine peuvent constituer une minorité sous-représentée, même si la population hispano-américaine est par ailleurs proportionnellement représentée.

**Préjugé** : Parti pris pour ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, d'habitude d'une façon injuste ou négative. Par « préjugé inconscient », ou implicite, on entend des attitudes et des stéréotypes qui influent sur le jugement, le processus décisionnel et le comportement d'une façon inconsciente ou qui échappe au contrôle. La professeure Mahzarin Banaji de Harvard a fait œuvre de pionnière (avec Tony Greenwald) avec ses travaux sur les préjugés implicites et la relation de ces derniers avec la diversité, travaux qui comprennent notamment le test d'association implicite.

**Privilège** : Avantage soutenu et immérité associé à l'appartenance raciale, au genre, à la sexualité, à la capacité, au statut socioéconomique, à l'âge et à d'autres différences. Par exemple, les lecteurs sont invités à mettre au jour le privilège des hommes et des personnes de race blanche dans les écrits de Peggy McIntosh, de Wellesley College.

**Racisme** : Croyance selon laquelle les différences raciales produisent ou dénotent une supériorité ou une infériorité intrinsèque. Préjugés, discrimination, hostilité ou haine fondés sur la race. Le racisme institutionnalisé, également appelé racisme systémique, désigne les formes de racisme ancrées dans la société ou les organisations. Le racisme institutionnel existe quand des groupes raciaux complets font l'objet de discrimination ou sont constamment désavantagés par des systèmes sociaux, des pratiques, des choix ou des politiques à grande échelle.

Sources : [dib\\_glossary.pdf \(harvard.edu\)](#); [Diversity Awareness Self-Reflection Tool \(albertahealthservices.ca\)](#)



## Conseil de direction sur la diversité et l'inclusion, l'équité et la lutte contre le racisme

[Le conseil](#) de direction est présidé par la sous-ministre et la sous-ministre déléguée. Les membres du conseil de direction sont les champions de la diversité et de l'inclusion, la directrice générale de la direction des services en ressources humaines et du milieu de travail, la directrice générale responsable du secrétariat des employés autochtones et la directrice générale de la direction des communications.

### Ce que nous faisons

Le conseil de direction a pour mandat de discuter, de valider, de promouvoir et de permettre les stratégies, les politiques et les activités du ministère qui renforcent une culture organisationnelle de la diversité et de l'inclusion, de l'équité et de la lutte contre le racisme qui contribue à améliorer le bien-être des employés de SAC.

### Objectifs

- Bâtir et maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée et représentative de la population du Canada.
- Établir un milieu de travail équitable, inclusif, accessible, respectueux et accueillant pour tous.
- Offrir à tous les employés un accès égal et équitable aux ressources et aux débouchés, en éliminant de l'organisation les préjugés et les barrières systémiques.

Pour en apprendre davantage sur le mandat du conseil de direction, veuillez consulter le [Mandat du conseil de direction sur la diversité et l'inclusion, l'équité et la lutte contre le racisme](#).



## **Groupe de travail sur les minorités visibles – Sous groupes**

### **Sensibilisation et compétence culturelle :**

- Organiser des activités afin de sensibiliser davantage au racisme et à la discrimination systémiques.
- Lancer des campagnes de sensibilisation et offrir des activités pour accroître la compétence culturelle.

### **Perfectionnement professionnel :**

- Cerner et gérer les questions liées au recrutement, au perfectionnement professionnel, au maintien en poste et à l'avancement équitable des employés membres des groupes minoritaires visibles, en influant sur les pratiques et les politiques du Ministère.
- Aider les employés membres des minorités visibles dans leur cheminement professionnel, grâce à un programme de perfectionnement professionnel.

### **Communication :**

- Promouvoir le Groupe de travail sur les minorités visibles et ses activités, accroître sa présence sur le Web et créer des éléments de contenu.
- Fournir un soutien aux activités de planification d'autres sous-comités.
- Administrer la présence du groupe en ligne.
- Faciliter le dialogue et les communications avec d'autres groupes en quête d'équité.

### **Enquête du Ministère :**

- Dans le cadre du processus visant à cerner les obstacles à surmonter et les mesures à prendre pour créer un milieu de travail inclusif, le Groupe de travail sur les minorités visibles travaille à l'élaboration d'une enquête à mener auprès des employés. Cette enquête aura pour principal objectif de cerner les difficultés liées au recrutement, à l'avancement professionnel et au maintien en poste des membres des minorités visibles et de proposer des solutions en vue d'un perfectionnement équitable. Les résultats de l'enquête établiront des critères de référence et serviront à contrôler et à façonner les mesures nécessaires pour provoquer un changement mesurable relativement à l'établissement d'une culture d'inclusivité.

Avez-vous des idées et des thèmes ou sujets que vous aimeriez voir le Groupe de travail sur les minorités visibles aborder? Si tel est le cas, veuillez communiquer vos idées à :

[sachampionminoritevisible-iscvisibleminoritychampion@sac-isc.gc.ca](mailto:sachampionminoritevisible-iscvisibleminoritychampion@sac-isc.gc.ca)