



Objectif : l'équité

Équité en matière d'emploi et
diversité dans la fonction publique
de la Nouvelle-Écosse

2022–2023

© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2023

Objectif : l'équité
Équité et diversité en matière d'emploi dans la fonction publique
de la Nouvelle-Écosse 2022–2023

Milieu de travail respectueux et diversité au sein du gouvernement
Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse

ISBN : 978-1-77448-547-7

Contenu

Message de la ministre	1
Introduction	2
Évaluation Global Diversity Equity Inclusion Benchmark (GDEIB)	4
Données démographiques	6
Recensement des effectifs de la fonction publique et du gouvernement de la Nouvelle-Écosse	7
Faits saillants en matière d'accessibilité	8
Faits saillants communs aux ministères	10
Faits saillants des ministères	13
Ministère de l'Éducation postsecondaire	13
Ministère de l'Agriculture	14
Ministère des Communautés, de la Culture, du Tourisme et du Patrimoine	15
Communications Nouvelle-Écosse	16
Ministère des Services communautaires	17
Ministère du Développement économique	19
Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance	19
Ministère de l'Environnement et du Changement climatique	20
Ministère des Finances et du Conseil du Trésor	21
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture	22
Ministère de la Santé et du Mieux-être	23
Ministère des Affaires intergouvernementales	24
Ministère de la Justice	25
Ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration	26
Ministère des Affaires municipales et du Logement	29
Ministère des Ressources naturelles et des Énergies renouvelables	29
Commission de la fonction publique	31
Ministère des Travaux publics	32
Ministère des Aînés et des Soins de longue durée	33
Ministère de Service Nouvelle-Écosse et des Services internes	34
Conclusion	35

Message de la ministre

Je suis heureuse, en ma qualité de ministre responsable de la Commission de la fonction publique, de présenter le rapport *Objectif : l'équité 2022-2023* au nom du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Des mesures pertinentes en faveur de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité se poursuivent et constituent une priorité au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse. Ces rapports annuels rendent compte de nos progrès et démontrent nos efforts continus. Nous sommes fiers de tout le travail que nous accomplissons pour garantir l'équité sur les lieux de travail dans l'ensemble de la fonction publique, même si nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire.

Au moyen de [Tous ensemble : Plan d'action pour la diversité et l'inclusion dans la fonction publique 2019-2024](#), nous assurons le leadership et le soutien du ministère en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. Alors que cette stratégie touche à sa fin, je me réjouis de la manière dont nous avons mesuré les progrès accomplis et renforcé notre collaboration et notre soutien auprès des personnes appartenant à des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi afin de mieux connaître et comprendre les obstacles à l'emploi. J'ai le plaisir de vous annoncer que la Commission de la fonction publique travaille sur la prochaine version de ce plan d'action pour les années 2024 et suivantes.

Je suis également particulièrement fière que la Commission de la fonction publique ait collaboré avec 20 ministères et les ait aidés à réaliser l'évaluation au moyen de l'outil Global Diversity Equity Inclusion Benchmark (GDEIB). Cet outil aide les ministères à comprendre et à évaluer leurs propres efforts en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. J'ai hâte de voir ces résultats à l'œuvre pour nous aider à mettre en place les organisations équitables que nous souhaitons et je continuerai à rendre compte de leurs progrès l'année prochaine.

Pour conclure, je tiens à remercier les personnes, les comités, les ministères et les agences pour leur collaboration à faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

L'honorable Twila Grosse

Ministre de la Commission de la fonction publique

Introduction

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse continue d'œuvrer à la réalisation de son objectif, à savoir une main-d'œuvre représentative de la diversité du public qu'elle dessert. Le plan d'action *Tous ensemble* et la [Politique d'équité en matière d'emploi](#) du gouvernement de la Nouvelle-Écosse soutiennent les efforts du gouvernement de la Nouvelle-Écosse afin de parvenir à une représentation équitable de quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi : les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes afro-néo-écossaises et les autres personnes racisées, ainsi que les femmes, dans les postes dans lesquels ils sont sous-représentés.

Bien que l'accent soit mis sur les quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, le gouvernement reconnaît et valorise la diversité sous toutes ses formes, y compris l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse s'est engagé à empêcher et à supprimer les obstacles systémiques que connaissent les membres de tous les groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, tout en tenant compte de la nature complexe des répercussions de l'intersectionnalité. Veuillez vous reporter à la Politique d'équité en matière d'emploi pour plus d'informations et pour les définitions des groupes désignés.

La Commission de la fonction publique joue un rôle important dans la réalisation de l'objectif d'une fonction publique

équitable, diversifiée, inclusive et accessible. En fournissant un leadership, des conseils et un soutien à l'ensemble de la fonction publique, la Commission de la fonction publique collabore avec les ministères du gouvernement de la Nouvelle-Écosse pour faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité conformément au plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité du gouvernement de la Nouvelle-Écosse : *Tous ensemble*.

Lancé en mars 2020, le plan d'action. Tous ensemble s'appuie sur la première stratégie du gouvernement, [Relever la barre : Stratégie de promotion de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique \(2014-2018\)](#) et se concentre sur quatre domaines prioritaires :

- 1 Responsabilités de la haute direction**
- 2 Perfectionnement de la direction**
- 3 Suppression des obstacles**
- 4 Mesure des progrès réalisés**

Le rapport annuel *Objectif : l'équité* fait le point sur les mesures et les activités du gouvernement en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique pour l'exercice 2022-2023. Ce rapport couvre 20 ministères avec un effectif total de plus de 12 000 membres du personnel.

Les ministères sont encouragés à l'utiliser comme ressource pour déterminer ce que d'autres ont fait dans l'ensemble du gouvernement, et où il existe des possibilités de collaborer et de célébrer les réussites pour les futures initiatives en

matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. En lisant le rapport, vous remarquerez peut-être que les acronymes utilisés (D et I, EDIA, EDI, IDEA) varient en fonction des ministères qui les ont indiqués et de ceux qu'ils utilisent actuellement. À l'échelle du gouvernement, nous nous orientons vers l'acronyme EDIA (équité, diversité, inclusion, accessibilité), afin de refléter l'importance de l'accessibilité dans notre travail.

Évaluation Global Diversity Equity Inclusion Benchmark (GDEIB)

En réponse aux recommandations du vérificateur général de 2019, les ministères ont été invités à réaliser l'évaluation Global Diversity Equity Inclusion Benchmark (GDEIB). L'évaluation et les ressources qui l'accompagnent ont été fournies aux responsables et personnes-ressources en matière d'EDIA des ministères lors d'une réunion d'introduction en juin 2022. Il leur a été demandé d'effectuer l'évaluation dans leurs ministères et de soumettre les résultats à la Commission de la fonction publique, pour l'agrément des résultats, avant la fin du mois d'octobre 2022, afin de respecter le calendrier établi pour le Bureau du vérificateur général.

- L'outil Global Diversity Equity and Inclusion Benchmark (GDEIB) est un outil d'évaluation et de mesure utilisé pour soutenir les organisations à l'échelle mondiale dans le développement et la mise en œuvre des pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.
- L'outil GDEIB comporte quatre domaines clés d'évaluation, avec plusieurs catégories pour chaque domaine. Les progrès réalisés dans chaque catégorie sont notés sur une échelle de cinq points allant de la pratique exemplaire à l'inactivité, comme illustré ci-dessous :

Cinq niveaux de progrès

1

PRATIQUES EXEMPLAIRES

Démonstration des pratiques exemplaires mondiales actuelles en matière d'EDI.

2

PROGRESSIF

Mise en œuvre systématique de l'EDI et amélioration des résultats au-delà de ce qui est requis ou attendu.

3

PROACTIF

Une prise de conscience claire de la valeur de l'EDI; la volonté de mettre en œuvre l'EDI de manière systématique.

4

RÉACTIF

Un état d'esprit axé uniquement sur la conformité; les mesures sont prises principalement pour se conformer aux lois et aux pressions en vigueur. Faire le strict minimum.

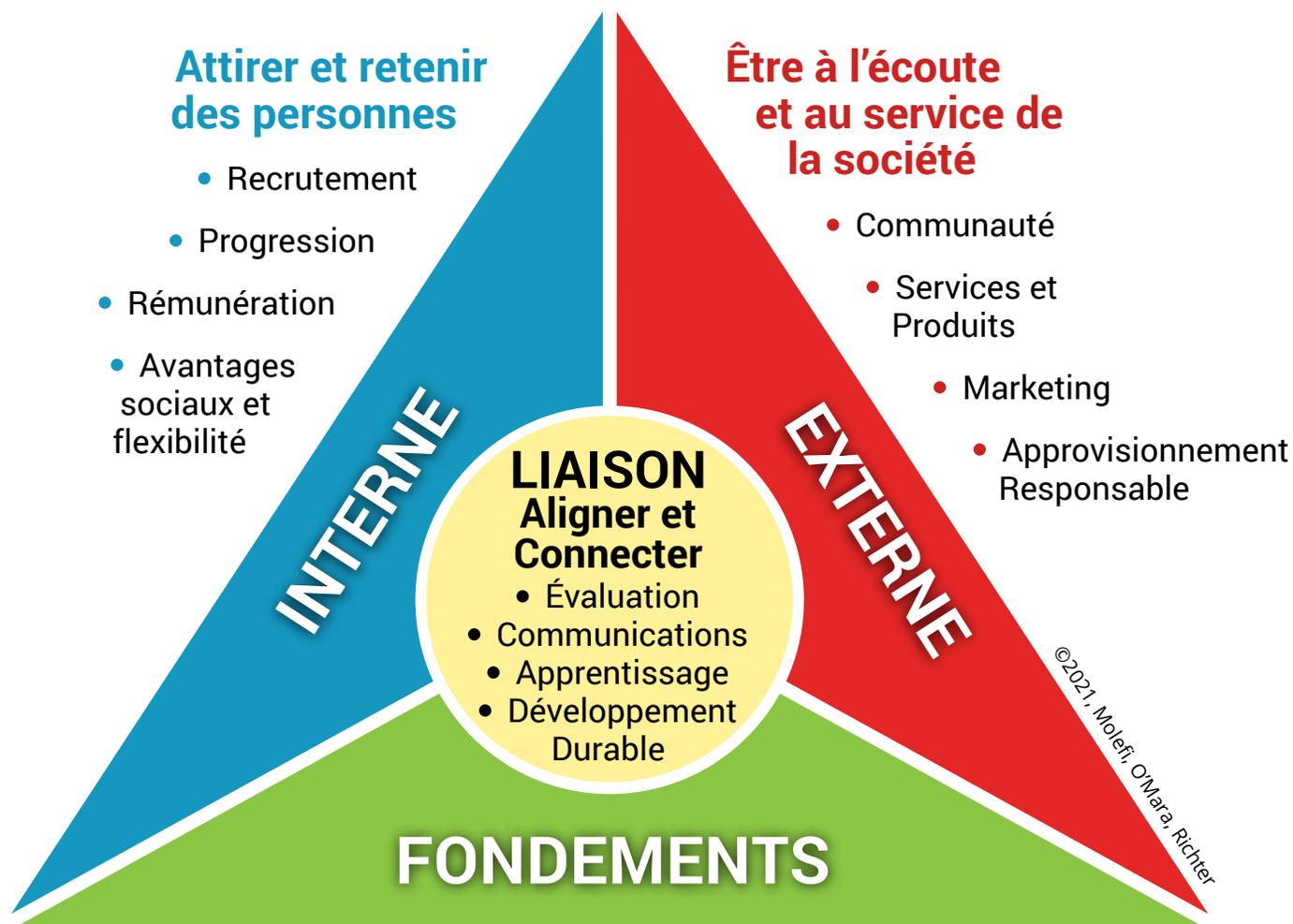
5

INACTIF

Aucun travail en matière d'EDI n'a été entamé; la diversité, l'équité et l'inclusion ne font pas partie des objectifs de l'organisation.

Tous les ministères ont réussi à mener à bien l'évaluation au moyen de l'outil GDEIB, ce qui leur a permis de disposer d'informations riches, complètes et précieuses pour prendre des décisions éclairées, contribuer à la planification des ressources humaines et de l'équité en matière d'emploi, et améliorer la planification stratégique et opérationnelle

Le modèle du GDEIB



Piloter la Stratégie

- Vision
- Leadership
- Structure

Tiré de *Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World*,
© 2021, Nene Molefi, Julie O'Mara et Alan Richter.
Utilisé avec permission. Tous droits réservés.

Données démographiques

Population active de la Nouvelle-Écosse

La population active de la Nouvelle-Écosse¹ a augmenté de 1,3 % en juillet 2023, passant de 529 800 à 536 800 (+7 000 personnes).

Groupes désignés (mars 2022)

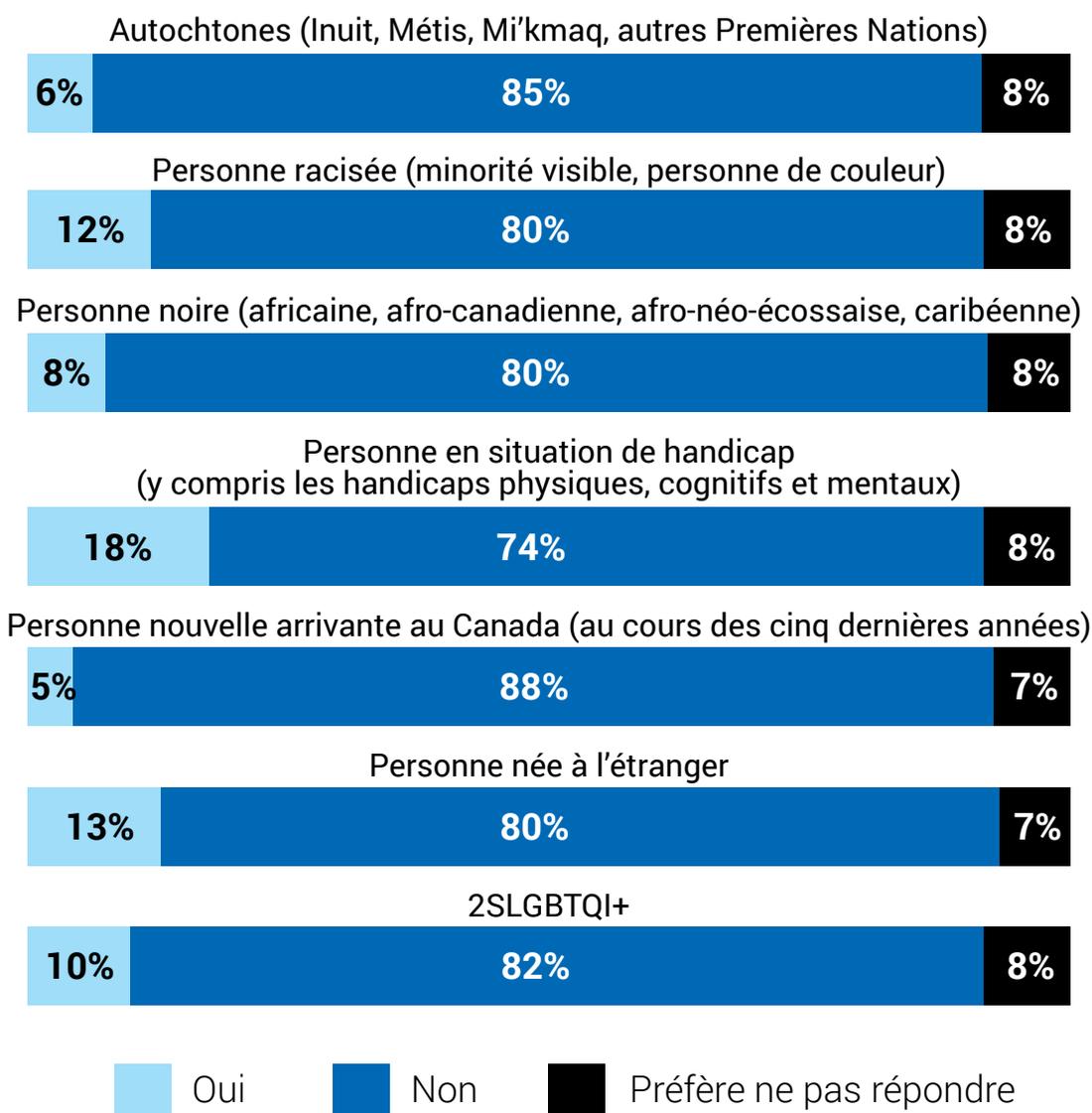
Groupe de la population active	Population active	Part de la population active	Source des données
Autochtones (15 ans et plus)	24 655	5,1 %	Recensement de 2021
Minorité visible (15 ans et plus)	52 000	10,7 %	Recensement de 2021
Personnes noires (15 ans et plus)	13 275	2,7 %	Recensement de 2021
Femmes (15 ans et plus)	264 500	49,3 %	Enquête sur la population active Mars 2022
Toutes les personnes (15 ans et plus)	514 300		Enquête sur la population active Mars 2022
Personnes en situation de handicap (25 à 64 ans)	78 400	19,7 %	Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017
Toutes les personnes (25 à 64 ans)	397 600	100 %	Enquête sur la population active 2017

¹ La population active comprend les personnes âgées de 15 ans et plus qui avaient un emploi ou étaient au chômage et à la recherche d'un emploi au cours de la semaine de référence du sondage.

Recensement des effectifs de la fonction publique et du gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Au 1^{er} avril 2023, la fonction publique de la Nouvelle-Écosse comptait au total 12 192 membres du personnel.

Le tableau ci-dessous, intitulé « Diversité des personnes répondantes », présente la répartition en pourcentage des membres du personnel qui se sont identifiés dans le sondage « Comment ça va au travail? » de 2022. Environ 41 % du personnel de la fonction publique (membres du personnel permanents et contractuels) a répondu à cette question; elle ne représente donc pas l'ensemble de la population active.



Faits saillants en matière d'accessibilité

Les initiatives et les activités qui soutiennent l'objectif d'être un employeur inclusif et accessible sont reflétées tout au long de ce document. En outre, plusieurs faits saillants ci-dessous soutiennent l'engagement du gouvernement de la Nouvelle-Écosse à être une province plus équitable et sans obstacle et à donner l'exemple à la population néo-écossaise.

Planification de l'accessibilité pour le gouvernement de la Nouvelle-Écosse :

La loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*) impose au gouvernement de la Nouvelle-Écosse de se doter d'un plan d'accessibilité et de le mettre à jour tous les trois ans.

Entre avril et décembre 2022, la Direction de l'accessibilité, en collaboration avec 26 ministères et organismes (par l'intermédiaire du Comité interministériel sur l'accessibilité), a achevé le Plan d'accessibilité du gouvernement 2022-2025 de la Nouvelle-Écosse et l'a fait approuver par le Cabinet.

Le Plan a été lancé publiquement le 19 décembre 2022.

Il s'agit du deuxième plan d'accessibilité du gouvernement et il marque une étape importante vers une province accessible. Changements notables pour le Plan d'accessibilité 2022-2025 du gouvernement de la Nouvelle-Écosse :

- Mettre à jour les domaines prioritaires pour les harmoniser avec les normes provinciales en matière d'accessibilité.
- Tous les ministères ont pris des engagements approuvés par les sous-ministres et s'efforceront de faire progresser l'accessibilité dans le cadre de leurs mandats et de leurs plans d'activité.
- Appliquer l'optique de l'accessibilité à la politique gouvernementale.
- Harmoniser les engagements en matière d'accessibilité avec les priorités existantes de l'ensemble du gouvernement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Y compris six engagements à l'échelle du gouvernement que tous les ministères doivent soutenir.

Mise à jour de l'état d'avancement :

- En mars 2023, 50 % des ministères avaient achevé les plans de mise en œuvre (pour l'exercice 2023-2024) relatifs aux engagements en matière d'accessibilité.
- La Commission de la fonction publique et la Direction de l'accessibilité ont élaboré un énoncé des travaux en vue d'engager un prestataire pour mettre au point une formation à l'accessibilité pour les gestionnaires du gouvernement. La formation sera élaborée en collaboration avec le comité consultatif des premières voix et lancée en 2023-2024.
- Plusieurs ministères ont entamé des discussions sur l'intégration de l'accessibilité dans leurs plans d'équité, de diversité et d'inclusion.
- L'équipe chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de la Commission de la fonction publique a ajouté le « A » à son titre afin de reconnaître l'accessibilité comme faisant partie de son champ d'action et de promouvoir une optique intersectionnelle.

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter au [Plan d'accessibilité du gouvernement 2022-2025 de la Nouvelle-Écosse](#).

Faits saillants communs aux ministères

Conformément au plan d'action *Tous ensemble*, il existe un certain nombre de points de mise en œuvre pour chacune des quatre priorités. Vous trouverez ci-dessous un résumé des réalisations communes dont les ministères ont fait état pour certains points de mise en œuvre.

Responsabilités de la haute direction

Point de mise en œuvre – Les membres de la haute direction établiront des objectifs stratégiques mesurables, rendront compte des progrès réalisés par leurs ministères et seront tenus responsables de la diversité et de l'inclusion au sein de leurs ministères.

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- Représentation nouvelle ou continue des membres de la haute direction au sein des comités d'EDIA de leur ministère.
- Les équipes de direction participent et proposent des formations en matière d'EDIA supplémentaires en dehors de ce qui est proposé au Centre d'apprentissage.
- Les membres de la haute direction incluent un objectif particulier en matière d'EDIA dans leurs objectifs de rendement annuels.

Perfectionnement de la direction

Point de mise en œuvre – Les ministères fixeront des objectifs de recrutement pour les postes de direction et suivront un processus établi pour la désignation des postes. Afin de contribuer au perfectionnement professionnel de personnes talentueuses diversifiées en matière de leadership, les ministères travailleront également en étroite collaboration avec les syndicats pour désigner des postes lorsque des occasions se présenteront.

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- Désignation d'un ou de plusieurs postes, y compris certains postes de direction pour un ou plusieurs des groupes désignés.
- Encouragement des gestionnaires du recrutement à utiliser le programme de comité d'embauche pour la diversité ministériel pour garantir une représentation diversifiée tout au long du processus de recrutement, y compris au sein du comité d'entretien.

Point de mise en œuvre – Les leaders recevront une formation visant à renforcer les compétences culturelles.

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- Soutien du personnel chargé des questions d'équité pour qu'il s'inscrive au programme de développement du leadership.
- Un grand nombre de personnes leaders, voire toutes, participent au cours « Diversity for leaders » proposé par le Centre d'apprentissage.
- Offre d'occasions de formation ou de perfectionnement professionnel concernant l'EDIA; pour le personnel chargé de l'EDIA, ces occasions sont en dehors de ce qui est offert au Centre d'apprentissage, y compris la formation formelle ainsi que le mentorat ou l'encadrement informel.

Point de mise en œuvre – Les leaders démontreront qu'ils comprennent les outils et initiatives actuels en matière de diversité et d'inclusion, tels que la Politique d'équité en matière d'emploi et les lignes directrices élaborées pour soutenir les membres du personnel en quête d'équité.

Détermination des obstacles et solutions

Point de mise en œuvre – La Commission de la fonction publique soutiendra les ministères dans le processus d'examen des systèmes d'emploi.

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- S'engager à l'égard d'un examen des systèmes d'emploi ministériel, ou y participer, soutenu par la Commission de la fonction publique.

Point de mise en œuvre – La consultation des communautés et des groupes de partenaires au sujet des obstacles auxquels ils sont confrontés fera partie intégrante du processus.

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- Réalisation d'examens de documents, de processus et de politiques relatifs à l'accessibilité et à d'autres aspects de l'EDIA, en consultation avec les premières voix, afin d'éliminer et de prévenir les obstacles.
- Efforts accrus pour participer au recrutement de candidatures issues de milieux diversifiés en diffusant les postes vacants au sein de la communauté et par d'autres moyens créatifs que l'affichage sur la page d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Mesure des progrès réalisés

Point de mise en œuvre – La Commission de la fonction publique travaillera avec les ministères pour promouvoir la participation au sondage « Comment ça va au travail? » et à l'ancien recensement de la population active « Soyez du nombre! ».

De nombreux ministères ont rapporté ce qui suit :

- Accroître la participation du personnel au sondage « Comment ça va au travail? ».

Point de mise en œuvre – Les ministères prendront périodiquement le pouls pour évaluer les progrès et les répercussions des initiatives et des activités.

- Tous les ministères ont effectué l'évaluation au moyen de l'outil Global Diversity, Equity, and Inclusion Benchmark (GDEIB) afin de comprendre leur état actuel en matière d'EDIA.
- Certains ministères ont achevé leur plan d'action en matière d'EDIA.

Faits saillants des ministères

Les ministères ont été invités à rendre compte des faits saillants relatifs à chaque domaine prioritaire du plan d'action *Tous ensemble*. Ce ne sont là que quelques-unes des nombreuses réalisations des ministères au cours de l'exercice 2022-2023.

Ministère de l'Éducation postsecondaire

Responsabilités de la haute direction :

- Élaboration de sa vision, de sa mission et de son mandat en tant que ministère relativement nouveau, avec l'EDIA comme fil conducteur.
- Création d'un comité en matière d'EDIA pour aider les membres de la haute direction à surveiller, évaluer et rendre compte des mesures de rendement en matière d'EDIA.
- Inclusion des objectifs relatifs à l'EDIA dans les plans de rendement annuels.
- Examen des ajustements potentiels des politiques et des programmes dans la perspective de l'EDIA.
- Élaboration d'une carte stratégique et d'un plan opérationnel d'accompagnement pour la réalisation de la vision, de la mission et du mandat, qui comprend des mesures axées sur l'EDIA.

Perfectionnement de la direction :

- Six postes ont été désignés. Trois d'entre eux sont des postes de direction.
- Veiller à ce que les comités de recrutement comprennent au moins un membre représentant un groupe en quête d'équité.
- Organisation de 15 concours avec un total de 903 candidatures. Au total, 435 candidatures désignées comme personnes issues d'un groupe en quête d'équité en matière d'emploi. Ce sont 14 offres d'emploi qui ont été acceptées et 7 offres qui ont été acceptées par des personnes qui se sont identifiées comme des personnes issues d'un groupe en quête d'équité en matière d'emploi.
- Nomination de membres du personnel pour le programme de développement du leadership.

Détermination des obstacles et solutions :

- Proposition de solutions en matière de mesures d'adaptation, si nécessaire et possible, à la clientèle et aux partenaires clés. Il s'agit notamment du sous-titrage dans les réunions Microsoft Teams, de la mise en place de modalités de travail souples et de la garantie d'une compétence culturelle en effectuant des recherches appropriées.
- Déménagement du ministère dans de nouveaux locaux. Dans le cadre du déménagement, l'accessibilité a été prise en compte lors de la phase de conception. Cela s'est traduit par certains des éléments suivants :
 - des couloirs larges dans certaines zones;
 - un bouton-poussoir automatique pour la porte d'entrée;
 - achat d'un lave-vaisselle accessible pour la cuisine;
 - des toilettes accessibles dans la suite de direction générale du ministre;
 - acquisition d'équipements de téléconférence de haute qualité et faciles à utiliser (p. ex., sonore, visuel);
 - aménagement d'une salle de repos à l'usage de personnes en cas de surstimulation sur le lieu de travail.

Mesure des progrès réalisés:

- La participation du personnel au sondage « Comment ça va au travail? » est passée de 82 % à 100 %.
- Mise en place d'une équipe d'action concernant le sondage « Comment ça va au travail? » afin de garantir le maintien et l'amélioration des résultats dans les années à venir.

Ministère de l'Agriculture

Responsabilités de la haute direction :

- Embauche d'une direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance.
- Mise à jour de l'équipe de la haute direction des initiatives et des besoins en matière de diversité au sein du ministère et aide du personnel à se mobiliser dans le cadre des travaux en matière d'EDIA.

Perfectionnement de la direction :

- Encouragement des gestionnaires du recrutement à utiliser le programme de comité ministériel d'embauche pour la diversité et

les politiques et lignes directrices en matière d'équité en matière d'emploi et de recrutement équitable.

- Encouragement des gestionnaires du recrutement à contacter les réseaux de membres du personnel ou les organisations locales diversifiées lorsque des occasions d'emploi sont communiquées.

Détermination des obstacles et solutions :

- Engagement à participer à l'examen des systèmes d'emploi, qui est soutenu par la Commission de la fonction publique.
- Mise en place d'une équipe de direction pour créer et élaborer des interventions mesurables pour un plan de mise en œuvre de l'accessibilité afin d'éliminer les obstacles à l'accessibilité dans les programmes, les services et les lieux de travail.
- Élaboration d'un bulletin d'information interne bihebdomadaire à l'intention des membres du personnel, qui comprend une section sur les initiatives en matière de diversité et d'inclusion au sein du ministère et dans l'ensemble du gouvernement, y compris les pratiques de recrutement.
- En mai, le campus agricole de Dalhousie a organisé le premier événement « Grow Where You're Planted », au cours duquel des élèves du secondaire d'origine d'Afrique de Nouvelle-Écosse ont passé 24 heures sur le campus et se sont renseignés sur les carrières agricoles, la recherche et la technologie, ainsi que sur les possibilités d'études postsecondaires.

Mesure des progrès réalisés :

- Augmentation de la participation au sondage « Comment ça va au travail? »

Ministère des Communautés, de la Culture, du Tourisme et du Patrimoine

Responsabilités de la haute direction :

- Poursuite de la mise en œuvre du premier plan ministériel de ressources humaines et renouvellement de ce plan pour 2023-2025. Ce plan contribue à la constitution d'une main-d'œuvre davantage inclusive et plus représentative des personnes et des communautés desservies, en créant un lieu de travail équitable, accueillant, collaboratif et motivant, tout en offrant des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement.
- Envoi de mises à jour hebdomadaires par courriel par le sous-ministre/le sous-ministre délégué, y compris les points forts en matière d'EDIA.

- Projet pilote d'un examen des systèmes d'emploi avec le soutien de la Commission de la fonction publique.
- Création d'un calendrier mensuel en matière d'EDIA.
- Direction de la province lors de la commémoration inaugurale du Jour de l'émancipation, le 1^{er} août 2022.

Perfectionnement de la direction :

- Migration des outils en matière d'EDIA des ressources humaines pour les gestionnaires vers un nouveau site SharePoint.
- Soutien au personnel pour qu'il s'inscrive au programme de développement du leadership.
- Postes désignés à l'échelle de la direction.

Détermination des obstacles et solutions :

- Réalisation d'un examen de l'accessibilité des fonds de programmes de soutien à la communauté d'Affaires acadiennes et Francophonie.
- Obstacles déterminés en matière d'EDIA, notamment le manque de transparence ou de clarté au cours du processus d'approbation des demandes de désignation de postes et de concours pour des candidatures issues de la diversité dans des domaines spécialisés, y compris les professions de bibliothécaires.

Mesure des progrès réalisés :

- Poursuite de la désignation et du suivi des postes désignés dans l'ensemble du ministère. En 2022-2023, le ministère a indiqué 21 postes désignés dans quatre groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi. Sept (7) des 21 postes désignés étaient des postes exclus non syndiqués; les 14 autres étaient syndiqués.
- Publication de 109 concours pour lesquels 1 894 (soit 39 %) des 4 849 candidatures à ces postes se sont identifiées comme des personnes en quête d'équité en matière d'emploi.

Communications Nouvelle-Écosse

Responsabilités de la haute direction :

- Diffuser les offres d'emploi à grande échelle, notamment par l'intermédiaire des universités, des associations particulières et des réseaux de membres du personnel du gouvernement, y compris le Réseau des employés handicapés de la Nouvelle-Écosse, le Pride Nova Scotia Government Employee Network, le Black Men's Network et le Réseau des immigrants et des nouveaux arrivants, pour n'en citer que quelques-uns.

- Poursuite de la collaboration avec l'équipe gouvernementale chargée de la stratégie Web afin de rendre le site Web du gouvernement de la Nouvelle-Écosse plus convivial et d'y intégrer les normes internationales en matière d'accessibilité.
- Poursuite de l'élaboration d'un projet de principes directeurs pour la communication afin d'orienter les efforts visant à rendre les pratiques de communication accessibles et inclusives.

Perfectionnement de la direction :

- Travail à l'élaboration d'un plan de formation pour le personnel du service à la clientèle afin d'accroître les capacités internes en matière de conception accessible et inclusive.

Détermination des obstacles et solutions :

- Des efforts ont été déployés pour faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes voient les offres d'emploi, en reconnaissant que les personnes ne voient pas nécessairement les offres d'emploi du gouvernement par des moyens traditionnels.
- Élaboration d'une liste de contrôle pour la conception accessible à utiliser par le service à la clientèle dans la gestion des projets.
- Mise en place d'une ressource pour les prestataires afin d'assurer une communication cohérente en français.

Ministère des Services communautaires

Responsabilités de la haute direction :

- La culture organisationnelle du ministère des Services communautaires continue d'inclure la diversité et l'inclusion comme une composante importante. Les répercussions de l'apprentissage en ligne obligatoire sur la lutte contre le racisme à l'encontre des personnes noires continuent à se faire sentir dans l'élaboration des programmes et des politiques et dans la prestation des services. Les objectifs de la lutte contre le racisme à l'encontre des personnes noires continuent à être déterminés dans le cadre des évaluations du rendement du personnel.
- Le perfectionnement professionnel interne des programmes et des politiques a reconnu la nécessité de collaborer avec les membres de la communauté des premières voix au moyen de séances de mobilisation communautaire. Il s'agit d'un processus inestimable qui a débouché sur des programmes et des politiques répondant parfaitement aux besoins des communautés desservies par le ministère des Services communautaires.

- Les membres de la haute direction ont continué à se mobiliser au cours d'un perfectionnement professionnel collectif et ces personnes ont renforcé leur apprentissage, grâce aux ateliers animés par l'Association of Black Social Workers (ABSW) et à l'apprentissage personnel : participation à des événements communautaires et mobilisation continue auprès de la famille et des amis.

Perfectionnement de la direction :

- Les membres de la haute direction ont continué à collaborer avec les personnes représentantes des syndicats pour discuter des obstacles et des restrictions relatifs à la désignation des postes et des répercussions qui en résultent sur la capacité du Ministère à fournir des services culturellement adaptés. Malgré cela, on constate une augmentation de l'embauche de personnel de direction se déclarant d'ascendance africaine.
- Le personnel d'ascendance africaine continue d'être soutenu par des conversations mensuelles animées par l'ABSW, des réunions mensuelles du club de lecture, des réunions trimestrielles avec les membres de la direction, ainsi que par la séance de guérison annuelle et le Sommet des leaders.

Détermination des obstacles et solutions :

- Priorité continue accordée au personnel de la communauté afro-néo-écossaise pour la formation au développement du leadership et soutien de la participation de sept étudiantes et étudiants au baccalauréat en travail social (cinq de ces personnes ont obtenu leur diplôme en juin 2023) et une personne inscrite à la maîtrise en travail social (qui obtiendra son diplôme en octobre 2023).
- Direction de la collaboration avec l'Université Dalhousie et d'autres organisations gouvernementales et communautaires afin d'élaborer un programme de baccalauréat en travail social centré sur l'Afrique à l'Université Dalhousie.
- La division de la diversité, de l'inclusion et des relations communautaires a continué à mettre en œuvre les stratégies de son plan stratégique pluriannuel. Un des résultats du Sommet des leaders de cette année, en collaboration avec la Commission de la fonction publique, est la mise en place d'ateliers de développement de carrière qui se concentreront sur des domaines tels que la rédaction d'un CV, les compétences en matière d'entretien, l'encadrement, etc.
- La division de la diversité, de l'inclusion et des relations communautaires a créé un poste de responsable des relations avec la communauté; la personne titulaire du poste se mobilisera

auprès des membres de la communauté pour soutenir les efforts du ministère des Services communautaires visant à réduire les obstacles auxquels se heurtent les différentes communautés.

Mesure des progrès réalisés :

- Tous les échelons de direction doivent continuer à accéder à leur personnel et à le soutenir dans l'application de la lutte contre le racisme à l'encontre des personnes noires.
- La division de la diversité, de l'inclusion et des relations communautaires a mis en place l'initiative « Conversation for Change », un événement mensuel qui invite l'ensemble du personnel du ministère des Services communautaires à participer à une conversation visant à créer une prise de conscience accrue des problèmes qui oppressent les différentes communautés marginalisées. La participation à ces conversations est volontaire et 198 membres du personnel y sont actuellement inscrits.

Ministère du Développement économique

Responsabilités de la haute direction :

- Le recrutement de la direction de l'excellence organisationnelle a permis de créer une approche de portefeuille pour la planification et l'établissement de rapports sur les résultats en matière d'EDIA.

Perfectionnement de la direction :

- La totalité des leaders ont participé au cours sur la diversité pour les leaders.

Détermination des obstacles et solutions :

- Prise en compte de l'inclusion lors de la conception de l'aide financière et veille à ce que la perspective en matière d'EDIA soit appliquée lors des partenariats avec les organismes de financement.

Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance

Responsabilités de la haute direction :

- La mise en œuvre du plan de diversité et d'inclusion s'est poursuivie, avec notamment l'examen des pratiques internes relatives à l'utilisation des pronoms et l'aide apportée au personnel pour qu'il comprenne la diversité au moyen de séances repas-apprentissage.
- Les membres de la haute direction ont intégré l'objectif en matière d'EDI dans leur perfectionnement professionnel.

Perfectionnement de la direction :

- Tenue d'une séance d'apprentissage autochtone de Wksitkanu pour la direction.
- Augmentation du nombre de membres du personnel s'identifiant à des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi au sein de l'équipe de direction.
- Plusieurs postes ont été désignés.
- Engagement à respecter les obligations découlant de la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*) de la Nouvelle-Écosse.

Détermination des obstacles et solutions :

- Traitement des obstacles à la participation sur le lieu de travail, y compris les horaires souples, les technologies ou stratégies accessibles et d'assistance et les outils ou équipements de travail, les évaluations ergonomiques de l'environnement bâti et l'accent mis sur les pratiques adaptées à la culture dans les réunions et les interactions.

Mesure des progrès réalisés :

- Poursuite de la collecte des résultats des évaluations à grande échelle dans l'ensemble de la Commission de la fonction publique, comme le sondage « Comment ça va au travail? », et poursuite de la recherche d'une première consultation au moyen d'initiatives interministérielles.
- Création d'un sondage pour évaluer plus clairement les pratiques d'intégration dans une perspective d'équité par l'intermédiaire du Forum des directions et de l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion.

Ministère de l'Environnement et du Changement climatique

Responsabilités de la haute direction :

- Obligation pour les membres de la haute direction d'inclure des objectifs de diversité et d'inclusion dans leurs plans de rendement.
- Approbation du plan de travail du ministère en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui sera mis en œuvre sur une période de trois ans.
- Promotion d'une représentation diversifiée dans les comités d'embauche des ministères.
- Participation à des activités éducatives pour améliorer les compétences en matière d'EDIA.

Perfectionnement de la direction :

- Mise en place d'un comité d'embauche pour la diversité ministériel.
- Nomination du personnel chargé de l'équité en matière d'emploi au programme de développement du leadership de la Commission de la fonction publique.
- Soutien au personnel pour l'obtention de certificats de perfectionnement professionnel en matière de diversité et d'inclusion.

Détermination des obstacles et solutions :

- Poursuite de la participation au Black Youth Mentorship Development Program (BYMDP) afin de créer des occasions pertinentes pour les personnes de la communauté afro-néo-écossaise, les communautés des personnes noires et les communautés raciales visibles.
- Participation continue au programme de l'Immigrant Services Association of Nova Scotia pour accueillir les personnes immigrantes et les personnes nouvellement arrivées, qui, en tant que stagiaires, ont eu l'occasion d'acquérir de l'expérience dans l'environnement de travail de la province et d'établir des liens avec des réseaux.

Mesure des progrès réalisés :

- Augmentation de la participation au sondage « Comment ça va au travail? » grâce à un effort concerté de l'équipe de la haute direction pour sensibiliser à l'importance de répondre à ce sondage.

Ministère des Finances et du Conseil du Trésor

Responsabilités de la haute direction :

- Adhésion au Comité interministériel sur l'accessibilité. Par la suite, la haute direction a donné la priorité à l'élaboration du Plan d'accessibilité 2022-2025 du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et a achevé la réalisation de l'outil de planification et de suivi de la mise en œuvre de l'accessibilité.

Perfectionnement de la direction :

- Suivi, rapports et discussions portant sur le développement d'une équipe de direction diversifiée et sur le maintien d'un niveau élevé d'achèvement des formations relatives à la diversité.
- Participation dans le cadre de mutualisation courante d'informations relatives à la diversité au moyen de courriels du Ministère. Les communications ont favorisé la sensibilisation

et l'éducation aux diverses célébrations, ainsi que l'information portant sur les possibilités de formation relatives à la diversité.

Détermination des obstacles et solutions :

- Augmentation de la diversité parmi les nouvelles recrues et formation du personnel à plusieurs sujets relatifs à la diversité.
- Poursuite du suivi et détermination des obstacles à l'embauche et à la promotion susceptibles d'entraver la diversification de la main-d'œuvre.

Mesure des progrès réalisés :

- Un pourcentage de 83 % du personnel ont reçu la formation sur la diversité et 82 % ont suivi le cours d'introduction au handicap.
- Au cours du dernier exercice, 71 postes ont été créés. Parmi ces postes, 48 % ont été pourvus par des candidatures qui se sont identifiées comme faisant partie de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Au total, 75 % du personnel a participé au sondage « Comment ça va au travail? ».

Ministère des Pêches et de l'Aquaculture

Responsabilités de la haute direction :

- Établissement de l'IDEA en tant que principe directeur dans le cadre stratégique du ministère; veille à ce que le Ministère applique la perspective de l'IDEA à tous ses travaux.
- Création d'un groupe de travail sur le leadership qui s'est réuni périodiquement pour aider à structurer les comportements et l'apprentissage attendus des membres de la haute direction et du personnel pour mettre en œuvre le principe directeur.
- Mise en place d'une communauté de pratique pour le principe directeur de l'IDEA, où le personnel doit se réunir tous les trimestres pour mutualiser l'apprentissage et les pratiques exemplaires en matière d'intégration et d'application du principe de l'IDEA.

Perfectionnement de la direction :

- Demande aux gestionnaires du recrutement d'envisager de désigner tout poste à venir ou à pourvoir.
- La sous-ministre a proposé une série d'ateliers en trois parties à l'ensemble des membres de la direction et du personnel portant sur les thèmes suivants : les préjugés inconscients, le pouvoir et les privilèges, et l'importance des mots. Les trois ateliers

virtuels ont affiché un haut taux de participation et ont permis au personnel de poser des questions et de réfléchir à ces sujets avec d'autres collègues.

- Création d'une bibliothèque en matière d'IDEA avec des livres sur l'inclusion et l'appartenance pour soutenir l'apprentissage au sein du ministère des Pêches et de l'Aquaculture.

Détermination des obstacles et solutions :

- Participation au BYMDP pour l'emploi de deux étudiantes et étudiants.
- Le plan d'action en matière d'IDEA est devenu une priorité pour le Ministère.

Mesure des progrès réalisés :

- Taux de participation de 100 % au sondage « Comment ça va au travail? » de 2022.
- Publication de 33 concours dont 12 offres d'emploi ont été acceptées par des candidatures s'identifiant comme des personnes en quête d'équité en matière d'emploi.

Ministère de la Santé et du Mieux-être

Responsabilités de la haute direction :

- Démonstration de l'importance de l'équité au sein du Ministère en reclassant le poste inaugural de direction de l'équité et de la mobilisation en direction générale de l'équité et de la mobilisation. Il s'agissait notamment d'apporter un soutien supplémentaire au personnel et de mettre davantage l'accent sur l'équité et la responsabilité du système de santé.
- Création d'un espace périodique pour que la division de l'équité et de l'engagement puisse faire des présentations et renforcer les capacités en matière de leadership, par exemple lors des réunions de l'équipe de leadership en matière de santé et des réunions de l'équipe de la haute direction.
- La première stratégie et le premier plan d'action en matière d'équité pour le personnel ont été achevés. Ils comprennent 25 mesures qui seront mises en œuvre au cours des trois prochaines années.

Perfectionnement de la direction :

- Présentation et soutien du projet pilote LEAP (Leadership Equity Achievement Program) visant à soutenir et à accroître la représentation du personnel chargé des questions d'équité au

sein de la direction du Ministère au moyen du renforcement des capacités, du mentorat et des affectations en cours d'emploi.

- Six postes ont été désignés.
- Participation à des ateliers et à des formations portant sur l'équité, la diversité, l'inclusion, la réconciliation et l'accessibilité (EDIRA). Parmi celles-ci, citons *White Fragility* de Robin DiAngelo, Executive Speaker Series et l'atelier autochtone Tajikeimik.

Détermination des obstacles et solutions :

- Travail en vue de déterminer les différents obstacles qui ont des répercussions sur l'attraction, la rétention et le sentiment d'appartenance du personnel en matière d'équité, au moyen de la première stratégie et du premier plan d'action du Ministère en matière d'équité du personnel. Voici quelques-unes de ces mesures :
 - création de parcours de leadership pour le personnel chargé de l'équité;
 - réalisation de vérifications périodiques des politiques afin de s'assurer que toutes celles relatives à l'équité au sein du Ministère sont respectées;
 - examen des processus d'accueil et de départ du personnel pour s'assurer que les données pertinentes sont collectées et que le retour d'information est utilisé pour améliorer les initiatives en matière de fidélisation;
 - création du premier comité consultatif sur les services en français, qui permet au personnel de participer à la promotion des possibilités offertes aux francophones et aux Acadiens au sein du personnel et avec les partenaires communautaires.

Ministère des Affaires intergouvernementales

Responsabilités de la haute direction :

- Engagement à fournir un environnement inclusif et accessible, exempt de discrimination et de harcèlement, et à reconnaître et soutenir les divers groupes et identités, y compris la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion et les aptitudes.

Perfectionnement de la direction :

- Les membres du personnel appartenant à des groupes raciaux visibles ont suivi une formation portant sur le perfectionnement de la direction avec la Commission de la fonction publique.

Détermination des obstacles et solutions :

- Ajout d'un langage particulier en matière d'EDIA au Ministère dans son modèle d'offres d'emploi.
- Un membre du personnel d'Affaires intergouvernementales s'est porté volontaire et a suivi une formation pour participer au programme de comité d'embauche pour la diversité de la Commission de la fonction publique.
- Réalisation d'un examen comparatif de la législation sur l'accessibilité à l'échelle fédérale et provinciale et territoriale.

Mesure des progrès réalisés :

- Maintien d'une main-d'œuvre très diversifiée, avec 30 % du personnel contribuant à la diversité de notre Ministère. Cela représente une augmentation de 10 % par rapport à 2021-2022.

Ministère de la Justice

Responsabilités de la haute direction :

- Encouragement du Comité d'IDEA à mettre en œuvre des initiatives et à aider les divisions à faire avancer les idées et les initiatives. Les membres ont également été soutenus par la haute direction.
- Les membres de la haute direction ont fixé des objectifs en matière d'IDEA à l'échelle de leur division et doivent rendre compte de leurs efforts et de leurs réalisations pour atteindre les objectifs fixés.
- Les membres de la haute direction s'engagent à faire participer une personne issue de la diversité à chaque comité de recrutement et à inclure des questions particulières relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Les membres de la haute direction sont tenus de rendre compte chaque année à la sous-ministre et à la sous-ministre déléguée des progrès réalisés dans le cadre de l'EDIA.

Perfectionnement de la direction :

- La sous-ministre a dirigé plusieurs séances d'éducation culturelle afin d'aider les leaders à se perfectionner.
- Au cours du Mois du patrimoine africain, la sous-ministre a invité des personnes représentantes de la communauté afro-néo-écossaise en situation de handicap à informer le personnel au sujet des obstacles qui leur sont propres.
- Au cours de la semaine de l'accessibilité, la sous-ministre a invité les activistes qui défendent l'accessibilité et les personnes des

premières voix à faire part de leurs réflexions afin d'améliorer le perfectionnement professionnel des gestionnaires et des gestionnaires potentiels.

- Aide à la formation des futurs leaders au moyen de placements d'étudiantes et d'étudiants et de programmes de mentorat.

Détermination des obstacles et solutions :

- Des efforts ont été déployés pour participer au recrutement de candidatures issues de milieux diversifiés. En plus de publier les postes vacants sur la page emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, le Ministère a créé une liste de partenaires clés de la communauté pour distribuer et communiquer les offres de postes vacants.
- Utilisation des réunions publiques comme moyen d'impliquer la communauté dans le cadre de postes vacants, ce qui a permis de diversifier les recrutements.

Ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration

Responsabilités de la haute direction :

- La Direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance a aidé les équipes de la haute direction à recueillir des informations sur l'élaboration de plans d'équité, de diversité et d'inclusion particuliers à la Direction.
- Elle a organisé « Bridging the Gap Between Community and Government », la retraite annuelle des membres de la haute direction du ministère.
- Les leaders de la Direction des services du travail ont inclus un objectif particulier à l'EDI dans leurs objectifs de rendement annuels.
- L'équipe de direction de la Commission du travail a mis en œuvre son cadre de recrutement en matière d'EDI pour les organismes, les conseils et les commissions afin d'attirer davantage des membres issus de la diversité.
- La Direction du perfectionnement des compétences et la Division de l'éducation des adultes ont organisé plusieurs présentations pour l'ensemble du personnel sur des sujets tels que le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine asiatique et le Mois de l'histoire autochtone.
- La Direction de la sécurité a mis en œuvre un plan d'action conçu pour soutenir les communications et la mobilisation,

l'apprentissage et le perfectionnement professionnel, la promotion de l'équité en matière d'emploi et les environnements de travail accessibles et inclusifs dans le cadre de l'EDI.

- La Direction de l'immigration et de la croissance démographique a mis en place une série de mesures qui constituent un engagement en faveur de l'EDI.
- L'Agence de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse a rendu obligatoire la formation à l'analyse comparative entre les sexes pour tous les membres du personnel et les membres des commissions.
- La Direction de la politique et des services a collaboré avec des partenaires clés pour résoudre les problèmes d'accessibilité dans les bureaux.

Perfectionnement de la direction :

- Ce sont 27 leaders du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration qui ont suivi le programme de leadership inclusif des ministères.
- La Direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance a organisé une séance d'information sur les postes désignés avec la Commission de la fonction publique, à laquelle ont participé plus de 65 leaders de l'ensemble du Ministère.
- Elle a organisé la Semaine des alliés en avril 2022, qui a été l'occasion d'entendre les premières expériences de membres de communautés en quête d'équité et d'avoir des conversations courageuses sur les privilèges, les intersections du pouvoir et de l'oppression, et d'examiner les personnes alliées et les raisons pour lesquelles il est important de faire progresser l'équité et l'inclusion au ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration. Plus de 133 membres de ce Ministère ont participé à cette semaine.
- La Direction des services du travail a désigné quatre postes.
- Elle a facilité la formation en matière d'EDI offerte aux membres du comité consultatif d'arbitrage et aux 40 membres du conseil du travail qui ont participé à l'arbitrage.
- La Direction du perfectionnement des compétences s'est associée au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et au Conseil régional d'inclusion économique de Toronto pour soutenir le développement des compétences culturelles parmi les membres du personnel et avec les leaders clés de l'industrie qui s'associent à elle pour fournir des programmes et des services.
- La Direction de la sécurité a désigné un poste d'inspectrice ou d'inspecteur spécialisé afin d'accroître la représentation équitable

au sein de cette fonction, ainsi qu'un poste de stagiaire afin d'offrir des occasions à l'échelon d'entrée aux récentes personnes diplômées méritantes qui souhaitent poursuivre une carrière dans la fonction publique.

- Les gestionnaires de la Direction de l'immigration et de la croissance démographique veillent à ce que tous les membres du personnel intègrent des objectifs en matière d'EDI dans leur plan de rendement annuel afin d'accroître leurs compétences générales.
- Les gestionnaires de l'Agence de l'apprentissage de la Nouvelle-Écosse continuent de travailler avec la Commission de la fonction publique pour désigner les postes. Actuellement, l'Agence dispose de 11 postes désignés.

Détermination des obstacles et solutions :

- La Direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance a déterminé un besoin de formation des membres du personnel en matière d'accès, d'équité, de diversité et d'inclusion et propose désormais le programme Respect, équité, accès, diversité et inclusion (READI) à tous les membres du personnel qui n'est pas membre de la direction. La première cohorte, en septembre 2022, comptait 22 membres du personnel ayant terminé le cours.
- La Direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance a créé la « Cedar Room » (salle de cèdre), un espace où les membres du personnel du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration peuvent trouver la paix, le repos et la guérison. Cette salle est un lieu où les membres du personnel peuvent se ressourcer loin de leur bureau. Le nom « Cedar » (cèdre) a été choisi pour la pièce en raison de son importance dans de nombreuses cultures, en particulier dans les communautés mi'kmaw où le cèdre est estimé comme un médicament sacré en raison de ses qualités protectrices.
- Les Initiatives jeunesse de la Direction du perfectionnement des compétences ont permis de soutenir les membres du personnel neurodivergents et les membres qui vivent avec des problèmes de santé mentale de diverses manières uniques et réactives pour s'assurer que ces personnes travaillent au maximum de leurs capacités et se sentent psychologiquement en sécurité et soutenues sur le lieu de travail.
- La Direction de l'immigration et de la croissance démographique s'est efforcée de mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontées les personnes migrantes interprovinciales, en accordant une attention particulière à celles qui sont également des personnes immigrantes.

- La Direction de la sécurité a conclu un partenariat avec Access Language Services afin d'offrir des services d'interprétation dans un large éventail de langues et de traduire diverses ressources en matière de sécurité mises à la disposition du public.

Mesure des progrès réalisés :

- Tous les programmes gérés par la Direction de la mobilisation, de l'équité et de l'appartenance sont soumis à un processus d'évaluation et de compte rendu afin d'examiner les enseignements tirés et d'améliorer chaque programme pour la cohorte suivante.
- La Commission du travail de la Direction des services du travail a lancé l'initiative Accès à la justice (A2J) en partenariat avec l'équipe de recherche de Justice Canada, qui a invité les tribunaux à répondre à un sondage afin de produire un rapport sur les processus et les pratiques des tribunaux pour la planification et le travail de développement.
- La Direction de la sécurité a mené le sondage *Protégeons la santé mentale au travail* afin de soutenir la santé psychologique et le bien-être au sein de la direction.

Ministère des Affaires municipales et du Logement

Responsabilités de la haute direction :

- Engagement dans le cadre de conversations en vue de participer à un examen des systèmes d'emploi avec le soutien de la Commission de la fonction publique.
- Instruction donnée à la haute direction que tous les comités d'embauche doivent compter un représentant en matière d'EDIA.

Détermination des obstacles et solutions :

- Développement et lancement d'une page de ressources en matière d'EDIA sur le site SharePoint du Ministère.

Ministère des Ressources naturelles et des Énergies renouvelables

Responsabilités de la haute direction :

- Création d'un nouveau poste de gestionnaire de la diversité et de l'inclusion, chargé d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action ministériel, y compris des initiatives stratégiques axées sur la création d'un environnement de travail davantage diversifié, inclusif et équitable.

- La sous-ministre a organisé des séminaires en ligne bimensuels à l'intention du personnel pour faire le point sur les priorités du Ministère et répondre aux questions du personnel.
- Inclusion d'objectifs de diversité dans les évaluations du rendement du personnel de la direction.

Perfectionnement de la direction :

- L'équipe de la haute direction et les directions ont participé à une séance animée portant sur les avantages personnels et professionnels de la diversité. Les leaders se sont activement mobilisés dans le cadre de discussions qui se sont traduites par l'application d'une perspective en matière d'EDIA à leur travail.
- Promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion par la sensibilisation et la mobilisation en encourageant et en soutenant le personnel à participer aux réseaux de membres du personnel.

Détermination des obstacles et solutions :

- Application des politiques et lignes directrices en matière d'équité en matière d'emploi et de recrutement équitable aux différentes étapes du processus de recrutement, y compris lors de la présélection et de l'évaluation.
- Encouragement des membres du personnel des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi à communiquer des informations au sein de leurs communautés sur le travail au sein du Ministère et du gouvernement provincial en général.
- Poursuite de l'établissement de relations avec les responsables de l'emploi au sein des organismes mi'kmaw afin de mieux faire connaître le processus de recrutement et les occasions d'emploi de notre Ministère.
- Organisation d'un événement sur la diversité au parc faunique Shubenacadie et au parc provincial Oakfield afin d'informer, d'encourager et de faire participer les personnes d'origine africaine, les personnes nouvellement arrivées en Nouvelle-Écosse et d'autres communautés marginalisées à l'importance des ressources naturelles en Nouvelle-Écosse ainsi qu'aux services, emplois et possibilités de loisirs qui y sont liés.
- L'accessibilité numérique a été déterminée comme une considération importante pour l'ensemble du personnel lors de l'organisation d'événements virtuels, de réunions, de production de documents ainsi que d'autres moyens de mobiliser et de transmettre du contenu de manière numérique.

Mesure des progrès réalisés :

- Collaboration avec les partenaires commerciaux des ressources humaines pour surveiller et rendre compte de l'utilisation des lignes directrices en matière d'embauche équitable et de la politique d'équité en matière d'emploi dans les processus de recrutement.

Commission de la fonction publique

Responsabilités de la haute direction :

- Les groupes de prestation de services à la clientèle disposent tous d'un plan en matière d'EDIA.
- L'unité Politique, planification et responsabilité a donné l'occasion, lors de ses réunions d'équipe, de discuter des questions relatives à l'EDIA et de trouver des moyens d'intégrer la perspective de l'équité sociale ou de l'analyse comparative entre les sexes dans le cadre de leur travail.
- L'unité Communication et expérience des membres du personnel sur le lieu de travail a utilisé une perspective en matière d'EDIA pour s'assurer que les principes de la communication culturelle sont déterminés, pris en compte et utilisés.
- L'unité d'EDIA a organisé des réunions mensuelles avec le bureau de l'équité et de la lutte contre le racisme et des réunions trimestrielles avec les responsables de l'EDIA des ministères et les réseaux de membres du personnel.

Perfectionnement de la direction :

- Soutien et encouragement du personnel occupant des postes désignés à participer à des occasions de développement du leadership et de perfectionnement professionnel.
- Adaptation de la conception du programme de développement du leadership pour inclure l'apprentissage en ligne de la compétence culturelle à tous les échelons, et le leadership inclusif aux échelons de supervision et de gestionnaire.
- Certification de six nouvelles personnes chargées de l'encadrement, faisant partie des minorités raciales visibles, pour l'encadrement des gestionnaires dans le cadre du programme de développement du leadership tous azimuts.
- Désignation de tous les postes vacants de l'unité Politique, planification et responsabilité et de l'unité Intelligence et systèmes pour la main-d'œuvre (ISME) aux groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.

- La Division de prestation de services à la clientèle a attribué 80 % de tous les concours à des candidatures issues des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi.

Détermination des obstacles et solutions :

- Travail avec les membres du personnel sur des plans de développement de carrière, en soutenant les occasions de croissance et d'avancement.
- L'unité de l'EDIA a créé un nouvel outil d'auto-identification qui remplacera l'ancien recensement « Soyez du nombre! ». Ce nouvel outil permettra aux membres du personnel de divulguer plusieurs aspects de leur identité et fournira à la Commission de la fonction publique une image précise de la main-d'œuvre afin de combler les lacunes et les obstacles à l'emploi.

Mesure des progrès réalisés :

- Début du suivi de la participation au programme de développement du leadership au moyen d'un sondage d'autodéclaration volontaire.

Ministère des Travaux publics

Responsabilités de la haute direction :

- La diversité a été déterminée comme l'une des trois principales priorités du Ministère.
- Les membres de la haute direction ont élaboré des reconnaissances territoriales personnalisées.

Perfectionnement de la direction :

- Création d'un groupe de travail en partenariat avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) afin d'élaborer un plan d'éducation et de sensibilisation, ainsi que des initiatives visant à soutenir un environnement davantage diversifié, sûr et inclusif pour toutes et tous.
- Les leaders ont participé à trois ateliers sur le racisme à l'encontre des personnes noires organisés par Shumba Consulting et travaillent en partenariat avec la Première Nation de Bear River et la chef Carol Potter pour recevoir une formation portant sur l'éducation aux traités.
- Des séances d'éducation et de sensibilisation ont été organisées sur la manière d'avoir des conversations sur le langage inclusif et la terminologie appropriée.

Détermination des obstacles et solutions :

- Les leaders des communautés autochtones et africaines de la Nouvelle-Écosse ont déterminé les obstacles à l'emploi de leurs membres, ce qui contribuera à l'élaboration d'une nouvelle stratégie de formation.
- Les Services de construction des autoroutes, en partenariat avec le Mi'kmaq Economic Benefits Office de Sydney, ont adapté les appels d'offres de manière à ce que les entrepreneurs soient désormais tenus d'employer 10 % de leur main-d'œuvre issue des communautés mi'kmaw de la province.

Ministère des Aînés et des Soins de longue durée

Responsabilités de la haute direction :

- Engagement à appliquer une perspective d'EDI au travail au sein du gouvernement et à l'extérieur avec divers partenaires et pour ceux que le Ministère dessert et avec lesquels il entretient des relations.
- L'accent a été mis sur l'embauche d'un personnel représentatif de la population néo-écossaise desservie qui dépend de services de soins continus et de soins de longue durée.
- Le sous-ministre a fait part de ses objectifs personnels et de son plan de rendement à la haute direction, qui prévoyait notamment de travailler en collaboration avec l'Office de l'équité et des initiatives antiracistes, de discuter avec les équipes des moyens de renforcer l'équité et de veiller à ce que les membres du personnel aient au moins un objectif lié à l'inclusion dans leur plan de perfectionnement professionnel personnel.

Perfectionnement de la direction :

- Tous les membres de la haute direction ont déterminé un perfectionnement professionnel qui comprend une formation à l'EDI et travaillent avec leurs équipes pour faire de même.

Détermination des obstacles et solutions :

- Soutien des objectifs des membres du personnel en matière de perfectionnement professionnel ainsi que le travail en comité qui les intéresse.
- Les membres de la haute direction ont participé à des séances de formation et ont échangé des ressources afin de soutenir et de garantir que l'expérience du personnel en matière d'équité soit célébrée et réussie.

- Prise en compte de la diversité et de l'inclusion dans tous les plans d'infrastructure. Il s'agissait notamment d'adopter une approche holistique dans les documents relatifs à l'espace et à la conception des soins de longue durée dans les domaines social, physique, mental et spirituel, afin de répondre au mieux aux besoins en matière de soins.

Ministère de Service Nouvelle-Écosse et des Services internes

Responsabilités de la haute direction :

- Les membres de la haute direction doivent aider le personnel à travailler au sein des comités et des groupes du plan d'action en matière d'IDEA et à mettre en œuvre les initiatives prévues par le plan.
- Habilitation du personnel pour se familiariser avec l'IDEA au moyen d'une formation formelle et d'un mentorat ou d'un encadrement informel, afin de renforcer la sensibilisation, la compréhension et les compétences d'une manière pratique.
- Exploration des partenariats avec les entités des secteurs privé et public qui soutiennent les personnes en situation de handicap.
- Incorporation de l'IDEA dans le cadre de mesures du rendement.
- Imposition de divers modules de formation sur la diversité et des sujets connexes et contrôle de l'achèvement de ces cours obligatoires.

Perfectionnement de la direction :

- Inclusion de membres diversifiés dans les comités d'embauche et suivi du plan d'action européen et des lignes directrices.
- Partenariat avec l'Office de la santé mentale au travail pour organiser l'atelier « Having the Conversation » à l'intention de 75 gestionnaires.
- Nomination de plusieurs personnes issues de milieux diversifiés au sein du programme de développement du leadership.

Détermination des obstacles et solutions :

- Collaboration avec la Commission de la fonction publique pour s'assurer que les offres d'emploi sont connues des communautés sélectionnées et qu'une personne représentante d'une communauté diversifiée participe aux comités d'embauche.
- Accueil de neuf étudiantes et étudiants du BYMDP.

- Création du coin en matière d'IDEA sur le site SharePoint du Ministère.
- Quatre engagements ont été inclus dans le Plan d'accessibilité 2022-2025 du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.
- Lancement d'un nouveau programme d'orientation des membres du personnel.
- Mise en place d'options d'évaluation des connaissances en gaélique, arabe, mandarin et mi'kmaq dans tous les centres d'accès, en personne et en ligne.

Mesure des progrès réalisés :

- Parmi les membres du personnel, 78 % ont répondu au sondage « Comment ça va au travail? ».

Conclusion



Tout en reconnaissant les nombreuses réussites en matière d'EDIA au cours de l'année 2022-2023, nous soulignons également qu'il s'agit d'un travail continu visant à créer et à maintenir des espaces de travail inclusifs où chaque personne se sent accueillie, valorisée et capable d'apporter sa pleine personnalité au travail chaque jour. Le gouvernement poursuit son engagement à disposer d'une main-d'œuvre inclusive, culturellement compétente et exempte de discrimination, qui valorise la diversité et est représentative, à tous les échelons, de la population qu'elle dessert.

