



Objectif : l'équité

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

2017–2018

© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2018

Objectif : l'équité
Équité et diversité en matière d'emploi dans la fonction publique
de la Nouvelle-Écosse 2017–2018

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

ISBN : 978-1-55457-890-0

Table des matières

Message du ministre	1
Introduction	3
Données démographiques et informations contextuelles	4
Population de la Nouvelle-Écosse	4
Groupes désignés	4
Fonction publique de la N.-É.	6
Recensement des effectifs de la fonction publique	6
Culture en milieu de travail – Résultats du sondage auprès des employés	8
Remplir le mandat découlant de la politique d'équité en matière d'emploi	9
Réalizations du ministère	9
Objectif n° 1 : Promouvoir l'inclusion et la sensibilité aux différences culturelles dans la main-d'œuvre en accordant de l'importance à la diversité.	9
Objectif n° 2 : Contribuer à la détermination et à l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés.	11
Objectif n° 3 : Avoir une main-d'œuvre dans laquelle les groupes désignés sont équitablement représentés.	12
Table ronde sur la diversité	14
Réseaux d'employés	14
Conclusion	18
Annexe	19

Message du ministre

Je suis heureux, en ma qualité de ministre responsable de la Commission de la fonction publique, de présenter le rapport *Objectif : l'équité* de 2017–2018 au nom du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Nous restons déterminés à avoir une fonction publique plus accueillante et plus inclusive qui représente mieux la population qu'elle sert.

Cette année marque la fin de notre stratégie quadriennale *Relever la barre*, dont le but est de favoriser la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. La stratégie – à travers ses politiques, programmes et services – nous a aidés à créer une fonction publique plus diversifiée, innovante et responsable qui nous aidera à innover et à réussir au sein d'une économie mondiale en rapide évolution.

Faisant partie des plus importants employeurs de la province, nous devons donner l'exemple. Plusieurs de nos ministères, réseaux d'employés et comités mettent l'accent sur la diversité et l'inclusion. Nous incitons les employés à participer à ces groupes, car ils offrent des possibilités de développement personnel et professionnel, en particulier dans les domaines clés que sont le leadership et la réflexion stratégique.

Fiers des progrès que nous réalisons, nous sommes cependant conscients qu'il reste encore des choses à faire comme nous nous préparons à rendre publique la prochaine version de notre stratégie sur la diversité et l'inclusion. Dans le cadre de la stratégie de 2019, nous concentrerons nos efforts sur les notions d'engagement, d'intégration et de responsabilité afin d'aller encore plus loin dans le rôle de premier plan que nous jouons en matière de diversité et d'inclusion. Nous tenons à remercier les personnes, les comités, les ministères, les organismes et les réseaux d'employés de leur enthousiasme et de leur engagement envers cette importante priorité.



Tony Ince, ministre

Commission de la fonction publique

Introduction

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a pris l'engagement d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination, sensible aux différences culturelles et au sein duquel la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances sont importantes. Dans le cadre de cet engagement, l'équité et le respect constituent des éléments essentiels de la prestation de services à tous les Néo-Écossais. Les organisations possédant des milieux de travail plus diversifiés et plus inclusifs ont des employés qui s'investissent davantage dans leur travail; elles sont en outre plus productives.

La politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse appuie l'objectif du gouvernement, qui est d'avoir des effectifs représentatifs de la population qu'il sert. Cette politique vise à aller vers une représentation équitable de quatre groupes désignés dans des domaines d'emploi où ils sont sous-représentés; il s'agit des Autochtones, des personnes handicapées, des Afro-Néo-Écossais et des membres des autres minorités raciales, ainsi que des femmes. Nous sommes également conscients que l'identité d'une personne comporte de nombreux aspects et qu'un individu peut être victime de plusieurs formes de discrimination en raison de ses caractéristiques propres.

Bien que nous mettions l'accent sur les quatre groupes désignés, nous attachons de l'importance à la diversité sous toutes ses formes. Nous avons donc entamé une révision de la politique d'équité en matière d'emploi en 2017. Étant donné que le gouvernement a pris l'engagement de réduire au minimum les obstacles systématiques à l'emploi et à l'avancement professionnel, nous actualiserons la politique en fonction de la nouvelle stratégie sur la diversité et l'inclusion.

Les objectifs visant à favoriser la diversité et l'inclusion dans la fonction publique à travers la stratégie *Relever la barre 2014–2018* guident une grande partie de notre travail. Nous sommes de plus fidèles aux valeurs de la fonction publique, c'est-à-dire le respect, l'intégrité, la diversité, la notion de responsabilité et l'intérêt public.

Ce rapport rend compte du travail et des activités du gouvernement visant à faire progresser l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique au cours de l'exercice 2017–2018. Parmi les travaux, mentionnons les initiatives de formation et les cours offerts à tous les responsables de Communications Nouvelle-Écosse, la collaboration du ministère des Transports et du Renouveau de l'infrastructure avec des organisations autochtones et le SCFP pour accroître le nombre d'employés autochtones dans le ministère, ainsi que la création, par le ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, d'une boîte à outils pour les politiques et la planification.

Données démographiques et informations contextuelles

Population de la Nouvelle-Écosse

En octobre 2017, la **population de la Nouvelle-Écosse** était estimée à **957 600 habitants**, soit la population la plus élevée jamais enregistrée dans la province, avec une légère augmentation par rapport à 2016.¹ Selon les estimations de l'Enquête sur la population active, la **population active de la Nouvelle-Écosse** comptait **494 500** membres en avril 2018; il s'agit des personnes de 15 ans et plus qui, pendant la semaine de référence de l'enquête, avaient un emploi ou ne travaillaient pas, mais étaient à la recherche d'un emploi.²

Groupes désignés

Selon la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement, est Autochtone toute personne se définissant comme Indien inscrit, Indien non inscrit, Inuit ou Métis.

Statistique Canada définit l'identité autochtone comme suit : « (...) personnes ayant indiqué être des Autochtones, c'est-à-dire Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit) et/ou les personnes ayant indiqué être Indiens inscrits ou des traités en vertu de la Loi sur les Indiens du Canada, et/ou les personnes ayant déclaré être membres d'une Première Nation ou bande indienne. Le paragraphe 35(2) de la *Loi constitutionnelle* de 1982 précise que les peuples autochtones du Canada s'entendent notamment des Indiens, des Inuit et des Métis du Canada ».³

Les Afro-Néo-Écossais constituent la minorité visible la plus importante de la province.⁴ Selon Statistique Canada, la population active de la Nouvelle-Écosse se compose à 4,6 % de membres de groupes racialisés, dont les Noirs. Selon la politique sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, les membres des groupes racialisés s'identifient eux-mêmes comme personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Selon la politique d'équité en matière d'emploi de la province de la Nouvelle-Écosse, une personne se déclare handicapée si elle détermine que le milieu de travail peut créer un obstacle ou si elle pense qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de déterminer que le milieu de travail peut créer un obstacle. Ces obstacles doivent

¹ Ce chiffre provient du site Web du ministère des Finances et du Conseil du Trésor.

² Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2016.

³ Le terme « Autochtone » est le plus couramment employé, sachant qu'il englobe de nombreux groupes distincts et nations souveraines au Canada.

⁴ Office des affaires afro-néo-écossaises, 2016

être attribuables à une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, que cette déficience puisse être ou non vue ou reconnue par d'autres personnes. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées reconnaît aux personnes handicapées, à égalité avec les autres, le droit au travail. Il s'agit entre autres de la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Selon les données de Statistique Canada, les personnes handicapées de la Nouvelle-Écosse sont environ deux fois plus susceptibles que les personnes non handicapées d'être sans emploi, avec des variations considérables selon le type de handicap.

On considère que les femmes sont sous-représentées lorsqu'au sein d'un groupe professionnel donné, composé d'au moins dix personnes, 30 % des postes ou moins sont occupés par des femmes. Dans l'idéal, lorsqu'un groupe professionnel compte davantage de personnes, la représentation des deux sexes est plus équitable. Les femmes sont représentées de manière équitable dans la plupart des ministères, et ce à tous les niveaux. La sous-représentation des femmes a tendance à se produire au niveau des professions. On considère que la représentation des femmes est équitable lorsqu'au moins 30 % des employés d'une profession donnée sont des femmes. Ce critère a été déterminé à partir de ce qui se fait ailleurs ainsi que des conseils de spécialistes du domaine et d'experts en données sur la protection de la vie privée et la prévention de la présentation erronée de données.

Le tableau ci-dessous présente les pourcentages des membres de la population active ayant indiqué appartenir à un des quatre groupes désignés, selon les statistiques recueillies par le gouvernement fédéral.

Groupe désigné	Population active de la Nouvelle-Écosse
Autochtones ⁵	3,3 %
Minorités visibles (y compris les Noirs) ²	4,6 %
Noirs ²	1,9 %
Personnes handicapées ⁶ (de 15 à 64 ans)	9,9 %
Femmes ²	49,1 %

⁵ Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011.

⁶ Statistique Canada, *Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2012.

Fonction publique de la Nouvelle-Écosse

En date du 31 mars 2018, la fonction publique de la Nouvelle-Écosse comptait **11 107** employés. Ce chiffre ne comprend pas les députés, les personnes travaillant pour des organismes externes, les membres des conseils d'administration ainsi que les personnes qui touchent des honoraires ou des pensions.

En général, lorsque nous parlons de postes au sein de la fonction publique, nous parlons d'équivalents temps plein (ETP). Les estimations relatives aux équivalents temps plein (ETP) permettent de déterminer les dépenses publiques liées à la dotation en personnel. Le nombre d'équivalents temps plein pour 2016–2017 a été estimé à 9 804. Les estimations d'ETP indiquent le nombre total de postes prévus au budget et approuvés que chaque ministère possède pour réaliser son travail pendant l'année. Aux fins du présent rapport, nous examinons également le nombre d'employés pour pouvoir mieux déterminer qui travaille au sein de la fonction publique pendant toute l'année. Il est important de remarquer que plusieurs personnes peuvent, ensemble, représenter un seul ETP; par exemple, dans le cas de trois employés saisonniers travaillant chacun quatre mois, on obtient un seul ETP.

Recensement des effectifs de la fonction publique

Le premier recensement de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, intitulé « Soyez du nombre! », a été mené au cours de l'hiver 2016. Le but était d'obtenir un aperçu des effectifs en demandant aux employés de la fonction publique de remplir un bref questionnaire sur leur identité (origines, race, éducation, langue, etc.). Plus de 6 000 fonctionnaires ont participé à ce recensement, c'est-à-dire 54 % de la fonction publique.

Le tableau ci-dessous indique la proportion, au sein de la fonction publique, de chacun des quatre groupes désignés, à partir du nombre de personnes ayant rempli le questionnaire. La participation au recensement « Soyez du nombre! » était volontaire; les employés pouvaient donc choisir de ne pas remplir le questionnaire ou de ne pas indiquer appartenir à un des quatre groupes désignés. Ayant déterminé que ce choix était limitatif, nous examinons actuellement de nouvelles méthodes de collecte de données.

Groupes désignés	Fonction publique de la Nouvelle-Écosse (2016)
Autochtones	2,2 %
Afro-Néo-Écossais	3,8 %
Autres minorités visibles (incluant les Noirs)	8,2 %
Personnes handicapées	9,2 %
Femmes	59,5 %

Source : Recensement « Soyez du nombre! » – 2016. Voir les définitions à l'annexe 1.

Le **tableau suivant met en parallèle** les pourcentages des personnes ayant indiqué faire partie des groupes désignés, à la fois dans la population active en général ainsi qu'au sein de la fonction publique (selon le recensement « Soyez du nombre! »).

Groupe	Population active de la N.-É.	Fonction publique de la N.-É.
Autochtones	3,3 %	2,2 %
Personnes racialisées (y compris les Noirs)	4,6 %	8,8 %
Noirs	1,9 %	3,5 %
Afro-Néo-Écossais	Données non disponibles	3,8 %
Immigrants/Nouveaux arrivants	5,5 %	5,6 %
Personnes handicapées	9,9 %	9,2 %
Femmes	49,1 %	59,5 %

Les Autochtones restent sous-représentés au sein de la fonction publique, puisqu'ils représentent 2,2 % de la fonction publique et 3,3 % de la population active. Le gouvernement collabore avec ses partenaires mi'kmaw : dans le cadre d'importantes initiatives, comme l'éducation sur les traités. La fonction publique s'efforce d'être plus inclusive en offrant une formation sur la sensibilisation aux différences culturelles. La nouvelle stratégie sur la diversité comprendra des initiatives de recrutement au sein des communautés autochtones ainsi que d'autres initiatives favorisant l'inclusion.

Les personnes racialisées représentent 4,6 % de la population active, dont 1,9 % de Noirs. Au sein de la fonction publique, les Afro-Néo-Écossais représentent 3,8 %, et les personnes racialisées (y compris les Noirs), 8,2 %. Le gouvernement fédéral ne recueille pas de données chiffrées pour les Afro-Néo-Écossais dans la population active; il est donc impossible d'établir une comparaison directe pour déterminer s'il y a ou non représentation équitable. Certains groupes désignés, y compris les Afro-Néo-Écossais et les personnes racialisées, sont peu représentés dans la haute direction de la fonction publique. Parmi les stratégies liées à l'avancement professionnel, citons le programme *Pathways to Advancement*, le perfectionnement en leadership ainsi que le Programme du comité d'embauche pour la diversité.

Les personnes handicapées représentent 9,2 % de la fonction publique, et 9,9 % de la population active. Il y a beaucoup de travail à faire pour parvenir à une représentation équitable des personnes handicapées, tant chez les gestionnaires qu'au sein de la haute direction. Nous poursuivons notre collaboration avec la Direction générale de l'accessibilité du ministère des Services communautaires en vue de créer un environnement de travail accessible et inclusif pour les employés handicapés actuels et futurs.

Les femmes représentent 59,5 % de la fonction publique, soit près de 10 % de plus qu'au sein de la population active (49,1 %). Généralement bien représentées au sein de la fonction publique, elles restent cependant sous-représentées dans les postes de direction et dans les professions liées aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques. Nous concentrons donc notre travail sur les postes de la fonction publique dans lesquels les femmes restent sous-représentées.

Les immigrés représentent 5,5 % de la population active et 5,6 % de la fonction publique. Bien que nous ne disposions pas, pour ce groupe, de données suffisamment importantes pour procéder à une comparaison, le pourcentage d'employés racialisés est plus faible tant au niveau des gestionnaires qu'au sein de la haute direction, ce qui concerne aussi probablement les immigrants et les nouveaux arrivants.

Culture en milieu de travail – Résultats du sondage auprès des employés

Tous les deux ans, la Commission de la fonction publique (CFP) mène le sondage « Comment ça va au travail? » afin de déterminer le niveau d'engagement des employés. Les questions portent sur divers sujets, dont la culture organisationnelle.

Soixante-quatre pour cent (64 %) des employés ont participé au sondage 2017 (employés permanents, temporaires et contractuels). Voici ce qu'il en ressort :

- 62 % des sondés ont indiqué que leur ministère attache de l'importance à la diversité (66 % en 2015);
- 15 % des sondés ont indiqué avoir été victimes de discrimination au cours des douze derniers mois (6 % en 2015). La discrimination serait fondée sur le handicap, l'âge et le sexe;
- 71 % des sondés ont indiqué être traités avec respect au travail;
- 79 % des sondés ont indiqué être traités avec respect par leur supérieur hiérarchique.

Les résultats de ce sondage nous permettent de mieux comprendre comment les employés perçoivent leur environnement de travail et offrent aux ministères la possibilité de déterminer les problèmes et de travailler pour favoriser l'engagement des employés, en particulier en matière de diversité et d'inclusion.

Remplir le mandat découlant de la politique d'équité en matière d'emploi

Réalisations du ministère

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a pris l'engagement de constituer des effectifs exempts de discrimination, au sein desquels la diversité est importante, représentatifs des groupes désignés, c'est-à-dire les Autochtones, Afro-Néo-Écossais et autres personnes racialisées, personnes handicapées et femmes, et ce dans les professions et postes où ils sont sous-représentés. Les membres des groupes désignés ont toujours été confrontés à des obstacles en matière d'emploi et d'avancement professionnel. La politique d'équité en matière d'emploi vise à améliorer la représentation des groupes désignés dans le secteur public, et ce à tous les niveaux.⁷

La partie suivante présente les activités et initiatives menées par les ministères pour réaliser les objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi. Aux fins du présent rapport, les initiatives liées à plus d'un objectif sont regroupées sous un seul objectif. Les initiatives sont regroupées dans les catégories suivantes :

Objectif n° 1 : Promouvoir l'inclusion et la sensibilité aux différences culturelles en accordant de l'importance à la diversité.

Objectif n° 2 : Contribuer à la détermination et à l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi et à l'avancement professionnel des membres des groupes désignés.

Objectif n° 3 : Avoir une main-d'œuvre dans laquelle les groupes désignés sont équitablement représentés.

Objectif n° 1 : Promouvoir l'inclusion et la sensibilité aux différences culturelles en accordant de l'importance à la diversité.

À l'automne 2017, le **ministère des Aînés** a lancé une campagne de sensibilisation du public avec la vidéo *Beyond the Number*, qui présente les personnes âgées dans toute leur diversité. Cette vidéo avait pour but de combattre les idées reçues sur les travailleurs âgés et de montrer ce que nous apportent les aînés. Après la diffusion initiale de la vidéo, un sondage réalisé par CRA a montré que la population appuyait les grands objectifs du plan d'action VIRAGE du gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Ce plan vise à modifier les façons de penser et les habitudes afin de valoriser, de promouvoir et de soutenir ce qu'apportent les personnes âgées, dans toute leur diversité, pour faire de la Nouvelle-Écosse un meilleur endroit pour tous.

Afin de promouvoir une main-d'œuvre inclusive et sensible aux différences culturelles, plus de 320 membres du personnel du **ministère de la Justice** ont suivi les formations et fait les activités suivantes : formation (cours, activités) sur l'inclusion et la

⁷ Politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse

sensibilisation aux différences culturelles, cérémonie de tambours avec Wayn Hamilton et Kalif, formation *Aboriginal Perspectives*, cérémonie de roches avec la révérende Mother Marsh, promenade « Privilege » avec Katie Blackie.

Le **ministère des Pêches et de l'Aquaculture** a dynamisé son équipe de travail sur la diversité en recrutant de nouvelles personnes; il a de plus établi le mandat de l'équipe et obtenu du sous-ministre, M. Dunn, qu'il en soit le champion.

Communications Nouvelle-Écosse a montré toute la diversité de la province dans des publicités, des sites Web et des documents d'information du gouvernement, ainsi qu'exploré et partagé diverses expériences au travers du festival du film *Diversity*.

Le **ministère des Communautés, de la Culture et du Patrimoine** a offert plusieurs ateliers et exercices de formation à son personnel, y compris sur la sensibilité aux différences culturelles, parlé de diversité lors de la journée annuelle des employés du ministère et organisé deux séances dans le cadre du programme KAIROS Blanket Exercise (exploration des liens historiques et modernes entre les Autochtones et non-Autochtones au Canada). Dans le cadre du Mois du patrimoine africain, les fonctionnaires provinciaux ont suivi des formations sur la lutte contre le racisme, assisté à une présentation sur les préjugés et la compréhension interculturelle et participé à un atelier sur les réalités historiques et culturelles afro-néo-écossaises.

Le **ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance** a invité des employés de toutes ses directions générales à suivre une formation sur la pédagogie adaptée à la culture; il s'agit d'une pédagogie qui tient compte du fait que chaque élève apprend différemment et que ces différences peuvent être liées à son milieu, sa structure familiale et son identité sociale ou culturelle. Le ministère a également fait des présentations sur l'éducation liée aux traités pour certains de ses comités et dans plusieurs régions.

Cherchant à promouvoir l'inclusion et la sensibilité aux différences culturelles au sein de son personnel, le **ministère des Affaires municipales** a poursuivi son travail d'élaboration d'une stratégie d'équité en matière d'emploi, qui devrait être prête d'ici la fin de l'exercice en cours.

Le comité sur la diversité de **Service Nouvelle-Écosse** a créé une fiche d'information qui présente le comité et explique comment en faire partie, ainsi que de l'information sur les formations liées à la diversité et à l'équité en emploi par l'intermédiaire de la CFP. Il a créé un sondage qui a été envoyé au personnel à l'automne 2017 pour déterminer qui devait s'inscrire aux cours obligatoires; 221 employés de SNS y ont participé. Le ministère fait le nécessaire pour identifier les employés ayant encore besoin de formation et leur offre la possibilité de suivre des formations tout au long de l'année.

Quelque cinquante employés de la **Commission de la fonction publique** ont assisté à des séances de formation sur la diversité et l'équité en matière d'emploi. De plus, quarante employés de la CFP ont participé à la séance du programme KAIROS Blanket Exercise. Une visite du Black Cultural Centre a été organisée; il s'agit à la fois

d'un musée et d'un centre de ressources axés sur l'histoire et la culture des Afro-Néo-Écossais. Le Conseil pour la diversité a été récompensé pour son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion en se voyant nommer candidat dans la catégorie « One PSC » du prix du ministre de la CFP 2018.

Le **ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire** a collaboré avec la Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS) (association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse) dans le cadre de nombreuses initiatives, dont un salon de l'emploi pour immigrants afin de fournir aux clients jeunes de ISANS des informations sur la santé et la sécurité au travail et les possibilités de placement.

Objectif n° 2 : Contribuer à la détermination et à l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi et à l'avancement des membres des groupes désignés.

Le **ministère de la Justice** a créé la Direction générale de l'accessibilité pour se conformer à la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*). La direction, qui comprend un conseil consultatif sur l'accessibilité composé de douze personnes, est chargée de conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre pour faire de la Nouvelle-Écosse une province accessible d'ici 2030.

Les responsables de **Communications Nouvelle-Écosse** ont suivi la formation intitulée « Sexual Orientation and Gender Identity 101 » (orientation sexuelle et identité de genre).

Le **ministère des Services communautaires** a examiné comment mieux comprendre le racisme systémique subi par les Afro-Néo-Écossais. Son personnel a donc pris part à des discussions et des exercices qui ont abouti à une série de recommandations. Le ministère a également commencé à examiner la possibilité de créer un poste de conseiller chargé de fournir des conseils et des recommandations directement au sous-ministre. En participant au programme *Pathways to Advancement* et en ayant des membres du personnel au sein du *Diversity Talent Pool*, le ministère s'emploie à supprimer les obstacles systémiques à l'emploi et à l'avancement professionnel des membres des groupes désignés.

Le personnel du **ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance** a poursuivi sa collaboration avec le *Youth Project* pour explorer les obstacles que connaît la communauté 2SLGBTQ+ afin d'apporter des solutions : création d'espaces non genrés, programme d'enseignement pour la petite enfance, politiques et pratiques liées au développement de l'éducation.

Le **ministère de l'Énergie*** a participé à la table ronde sur la diversité. Deux membres de son personnel ont assisté à la conférence provinciale sur la diversité. Le ministère a augmenté en 2017–2018 à plus de 40 % le nombre de femmes occupant des postes où elles sont traditionnellement sous-représentées (notamment dans les domaines liés aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques). À l'échelle nationale, la représentation des femmes dans ces domaines est de 22 %.

L'**Office des affaires autochtones** a fourni des conseils en matière de politique à tous les ministères, organismes, commissions, sociétés et conseils publics sur des questions relatives aux droits issus de traités et des questions connexes. Il a favorisé l'accroissement des possibilités d'emploi des Autochtones au sein de la fonction publique en collaboration avec les ministères. En novembre 2017, la province de la Nouvelle-Écosse (par l'intermédiaire de l'Office des affaires autochtones) a signé avec KAIROS Canada un protocole d'entente relatif à la formation des fonctionnaires mi'kmaw et d'autres fonctionnaires autochtones et non autochtones pour qu'ils puissent diriger l'activité de la couverture dans leur lieu de travail. Les conseillers en éducation aux traités poursuivent le travail lié à quatre modules de formation destinés aux fonctionnaires.

Le **ministère des Transports et du Renouveau de l'infrastructure** a collaboré avec le SCFP et des organisations autochtones pour augmenter le nombre d'employés autochtones dans le ministère. Des programmes visant à recruter des membres de la communauté afro-néo-écossaise sont en cours. Le personnel a poursuivi sa collaboration avec les universités et les collèges locaux pour promouvoir auprès des nouveaux diplômés le ministère des Transports et du Renouveau de l'infrastructure en tant qu'employeur favorisant l'équité.

Le **ministère des Ressources naturelles*** s'est associé à *Ready, Willing & Able* et *New Leaf/Easter Seals* pour recruter et embaucher des personnes ayant une déficience intellectuelle. De nombreux parcs provinciaux sont maintenant accessibles en fauteuil roulant et possèdent des toilettes adaptées.

Le **ministère des Aînés** a accepté près de cinquante demandes dans le cadre du Programme de subventions pour les collectivités amies des aînés; 390 000 \$ ont été accordés en 2017–2018 pour financer des initiatives contribuant à la réalisation des objectifs du plan VIRAGE. Des subventions ont en outre été accordées à plus de soixante organismes, totalisant quelque 790 000 \$ pour des collectivités des quatre coins de la Nouvelle-Écosse.

Le **ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire** a créé une boîte à outils pour l'élaboration de politiques et la planification, permettant au personnel d'avoir accès à des ressources sur les analyses fondées sur le genre et l'élaboration de politiques d'équité sociale. Il contient de plus un certain nombre de ressources, notamment sur la reconnaissance des territoires traditionnels, ainsi que les lignes directrices de l'Office des affaires autochtones sur les consultations, à la fois en français et en anglais.

Objectif n° 3 : Avoir une main-d'œuvre au sein de laquelle les groupes désignés sont équitablement représentés.

Le **Cabinet du premier ministre** poursuit sa collaboration avec *New Leaf Enterprises* et emploie des personnes handicapées de manière occasionnelle. Cette collaboration aide des personnes à acquérir des compétences et des connaissances dans un environnement professionnel, grâce à des exercices et à une expérience pratiques.

La **Commission de la fonction publique** a désigné le poste de directeur, Peuples et culture, pour une personne racialisée et envisage de désigner des postes futurs.

Dans sa phase initiale, en 2017–2018, la stratégie de justice autochtone était axée sur le renforcement des capacités internes du **ministère de la Justice**. Des partenaires clés ont été identifiés, comme le Mi'kmaw Legal Support Network; un groupe de travail ministériel a été créé et les premières discussions ont eu lieu avec des partenaires communautaires clés.

Grâce à l'aide financière du gouvernement fédéral, les services d'aide aux victimes du **ministère de la Justice** ont mis en place une unité de liaison pour l'information à l'intention des familles, laquelle est chargée de fournir, pendant l'enquête du gouvernement fédéral, des informations et des services de soutien aux membres des familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées. L'unité est un partenariat composé du coordonnateur des dossiers du service des victimes et de trois spécialistes de la sensibilisation des collectivités recrutés avec la Nova Scotia Native Women's Association.

Le ministère a entrepris des efforts afin que le système de justice reflète les personnes qu'il sert, à savoir : parité hommes-femmes pour les juges des cours provinciales, mise en place d'un programme de mentorat pour les étudiants autochtones, noirs et mi'kmaw, mise en place d'une initiative d'embauche pour les services correctionnels. Des candidats autochtones et afro-néo-écossais ont de plus été recrutés pour des postes occasionnels/de relève et des postes à pourvoir.

Communications Nouvelle-Écosse (CNE) a conseillé à des étudiants de divers horizons de penser au potentiel qu'offre l'organisme au plan professionnel à travers la Bourse pour la diversité. CNE a reçu onze demandes au cours de la dernière année. Trois bourses de 1 000 \$ ont été accordées. Les bourses continueront d'être attribuées en 2018–2019.

Le **ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance** procède actuellement au recrutement de directeurs généraux pour les services afro-canadiens et les services aux Mi'kmaq, améliorant ainsi la diversité chez les hauts fonctionnaires.

En 2016–2017, l'**Office des affaires autochtones** a créé un nouveau poste d'analyste des politiques subalterne. Ce poste a été reclassifié comme poste d'analyste des politiques et prolongé jusqu'en 2020.

Le **ministère des Ressources naturelles*** a désigné des postes pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (postes d'été pour étudiants et postes saisonniers). Douze étudiants ont rejoint le ministère et quatre autres postes ont été pourvus (un poste permanent à temps partiel et trois postes saisonniers).

En plus de participer au salon de l'emploi de ISANS, le **ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire** a collaboré avec l'organisme pour offrir un stage de travail destiné à aider les employés immigrants à acquérir une expérience de travail au Canada.

* Le ministère de l'Énergie est maintenant le ministère de l'Énergie et des Mines.

Le ministère des Ressources naturelles est maintenant le ministère des Terres et des Forêts.

Table ronde sur la diversité (TRD)

Le gouvernement poursuit son travail dans le cadre de la Table ronde sur la diversité. Le récent travail de planification stratégique a permis de définir les priorités d'un plan d'action biennal. D'autres initiatives de promotion de la diversité ont de plus été menées :

- Organisation de deux séances de planification stratégique pour la structure d'examen et de rapport de la TRD;
- Diffusion d'informations entre les ministères, offices, organismes et réseaux d'employés sur :
 - Certificat de développement de la diversité et de l'inclusion
 - Examen de la politique sur les milieux de travail respectueux
 - Examen de la politique d'équité en matière d'emploi
- Soutien à la prise en compte de l'optique de l'équité sociale et contribution à la définition d'un cadre d'élaboration de politiques comprenant :
 - Analyses liées à l'équité sociale
 - Création d'un cadre de responsabilisation relatif à l'application du processus
 - Création d'outils et d'autres ressources pour les responsables de l'élaboration de politiques
 - Sensibilisation et pédagogie sur l'utilisation et le but de l'optique d'équité sociale
 - Création de réseaux pour aider à la prise en compte de la perspective de l'équité sociale dans le travail d'élaboration de politiques

Réseaux d'employés

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse possède six réseaux d'employés qui favorisent la diversité et l'inclusion au sein de la fonction publique. Ces groupes offrent des possibilités de perfectionnement professionnel dans divers domaines, comme le leadership, les techniques de présentation, la communication, le travail d'équipe, la réflexion stratégique, la création de budgets et la préparation d'événements et d'activités. Ils bénéficient du soutien de champions ainsi que de conseillers en diversité de la Commission de la fonction publique. Voici les réalisations des réseaux d'employés en 2017–2018.

Réseau des employés handicapés de la N.-É.

- Participation à une levée du drapeau et à une présentation dans le cadre de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité. Présence des membres au « Deputy Brunch » et tenue de l'assemblée générale annuelle.

- Travail avec la Direction générale de l'accessibilité relativement aux conséquences du projet de loi C-59 et à la façon dont le réseau peut aider la fonction publique à soumettre un plan d'accessibilité d'ici l'automne 2018. Ce plan portera sur le large éventail de problèmes liés au handicap, notamment la santé mentale et le mieux-être (santé et sécurité psychologiques), les handicaps invisibles et les handicaps épisodiques.
- Participation à une initiative de collaboration sur la diversité (*Network Mixer*) dans le but de trouver des moyens de mieux collaborer et de trouver des synchronicités qui renforceront la capacité collective à améliorer les initiatives de diversité et d'inclusion et la culture de la diversité et de l'inclusion au sein de la fonction publique.
- Engagement à favoriser une culture incitant les employés à se sentir en sécurité au travail et à « être pleinement eux-mêmes au travail » – élément essentiel de l'engagement des employés, de l'innovation et du mouvement *Be the Change*.

Réseau des femmes afro-canadiennes dans la fonction publique

- Cours intitulé *Interviewing 101 – Straight Talk and Tips*, pendant lequel un représentant de la Commission de la fonction publique a donné des conseils pour se préparer aux entrevues d'emploi, suivi d'un atelier pratique.
- Activité de réseautage pendant laquelle des dirigeants de l'ensemble du gouvernement ont été invités à rencontrer et à établir des liens avec les membres.
- Séance de développement professionnel avec Ann Divine, axée sur la réflexion stratégique, l'établissement d'objectifs et le développement du leadership.
- Réseautage lors de cafés-rencontres entre les membres du Réseau des femmes afro-canadiennes dans la fonction publique du ministère des Services communautaires et l'équipe de direction.
- Collaboration pour coprésider la deuxième édition de la conférence bisannuelle sur la diversité.
- Dîner et activité d'apprentissage intitulé *Empowered in my skin*, par July Black et Nkechi Nwafor-Robinson.

GoverNEXT

- Partenariat avec le Federal Future Leaders Youth Network (FLYNN) et l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC) pour le concours *Policy Hack Case*. Ce partenariat a donné lieu à ce qui suit : collaboration avec plusieurs niveaux de gouvernement, réseautage interministériel, séances de perfectionnement professionnel, possibilité pour différentes équipes de traiter de véritables questions de politiques, comme l'identité de genre et la collecte de données, la stratégie inclusive pour le Musée de la Nouvelle-Écosse, etc.

- Administration du fonds Horizon, qui accorde jusqu'à 1 000 \$ par employé pour le perfectionnement professionnel.
- Dîners-causerie, séances de rédaction de curriculum vitae, techniques d'entrevue, conseils et astuces pour Excel.
- Tenue de l'AGA – quatre-vingts membres y ont assisté. Lindell Smith (membre du conseil de la MRH) a parlé de la diversité et du gouvernement, et Ray Ivany a parlé de l'innovation et de la façon dont les fonctionnaires peuvent soutenir le changement dans la fonction publique.
- Participation à l'activité *Network Mixer* avec des représentants de tous les réseaux d'employés et de la Table ronde sur la diversité afin de partager des idées, des pratiques exemplaires ainsi que renforcer la collaboration entre les réseaux.
- Organisation d'activités sociales et de réseautage pour les membres, comme une équipe de balle molle, une soirée de jeux de société et la visite du Discovery Centre après les heures de bureau.
- Participation à des travaux de planification grâce à une représentation à la conférence sur la diversité à l'automne 2018 et à la Table ronde sur la diversité.

Réseau Pride Nova Scotia

- Rebaptisé Pride Nova Scotia pour mieux représenter et refléter les différentes identités de la communauté 2SLGBTQ+.
- Adoption d'un nouveau logo traduisant l'engagement du réseau à traiter les questions et à mener ses initiatives de manière intersectionnelle – marron et noir ajoutés aux couleurs habituelles de l'arc-en-ciel pour les personnes de couleur queer et trans.
- Dîners-causeries sur ce que signifie être non binaire. L'objectif était d'éduquer les employés du gouvernement aux obstacles et problèmes rencontrés par les personnes non binaires.
- Rôle de premier plan dans la promotion de l'éducation et de la sensibilisation dans le but d'aider les employés à créer un environnement plus sûr dans lequel ils peuvent être eux-mêmes.
- Développement du réseau, avec maintenant 160 membres de divers ministères.
- Taux de participation record à la cérémonie de levée du drapeau de la fierté – présence en personne et sur les médias sociaux.

Réseau des immigrants et des nouveaux arrivants

- Mise en place d'un comité de direction.
- Désignation du directeur général de la CFP comme « champion de la diversité » pour soutenir et faciliter le travail du réseau.
- Établissement de liens stratégiques avec la CFP pour les politiques et les pratiques.
- Proposition de la part du réseau pour être le premier à participer au projet pilote de mentorat INSpire.
- Prélancement du site SharePoint et mise en place le groupe Yammer pour le réseau.
- Création d'un modèle de présentation du réseau.
- Coprésidence de la conférence bisannuelle sur la diversité.

Réseau Premières Nations/L'nu

- A retenu les services de Filet Production Services (à travers Communications Nouvelle-Écosse) pour créer une vidéo de 30 à 60 secondes et une vidéo de 5 à 10 minutes à utiliser dans les présentations, les médias sociaux, les cinémas et dans d'autres lieux. Les vidéos devraient être terminées d'ici le 21 juin pour la Journée nationale des peuples autochtones.

Conclusion



Avoir une fonction publique diversifiée et inclusive contribue à la réussite de la province dans l'économie mondiale. Cela permet d'offrir des programmes et des services de grande qualité qui répondent aux besoins de tous les Néo-Écossais.

Le gouvernement maintient son engagement en matière de main-d'œuvre inclusive, sensible aux différences culturelles et sans discrimination, qui valorise la diversité et qui soit représentative, à tous les niveaux, de la population qu'il sert. Avoir une fonction publique diversifiée et inclusive permet de favoriser la réussite de la province dans l'économie mondiale et d'avoir, à tous les niveaux, plus d'Autochtones, de personnes handicapées, d'Afro-Néo-Écossais, de personnes racialisées, de femmes, d'immigrants et de nouveaux arrivants, pour apporter une grande diversité de points de vue et contribuer ainsi à l'innovation et au progrès. La stratégie *Relever la barre* 2014–2018 reflète l'orientation stratégique du gouvernement en la matière.

Le travail mené au cours de l'exercice 2017–2018 par les ministères et les réseaux a permis de traduire l'engagement du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion. Malgré les nombreuses réalisations, nous sommes conscients que des obstacles continuent à freiner l'emploi et l'avancement, au sein de la fonction publique, des employés en quête d'équité. La nouvelle stratégie sur la diversité et l'inclusion, dont la mise en œuvre commencera en 2019, visera à éliminer ces obstacles en mettant l'accent sur l'engagement, l'intégration et la responsabilité.

Annexe

Selon Statistique Canada

Personnes/identité autochtones

L'identité autochtone concerne les personnes ayant indiqué être des Autochtones, c'est-à-dire Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit) et/ou les personnes ayant indiqué être Indiens inscrits en vertu de la *Loi sur les Indiens* du Canada, et/ou les personnes ayant déclaré être membres d'une Première nation ou bande indienne. L'article 35 (2) de la *Loi constitutionnelle* de 1982 précise que les peuples autochtones du Canada s'entendent notamment des Indiens, des Inuit et des Métis du Canada.

Personnes handicapées

Toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus (en date du Recensement/de l'ENM, soit le 10 mai 2011) qui présentaient des limitations d'activités ou une restriction de participation liées à un état ou à un problème de santé physique ou mentale et qui vivaient au Canada au moment du Recensement/de l'ENM.

Minorité visible

Le terme « minorité visible » se rapporte au fait qu'une personne appartient ou n'appartient pas à une des minorités visibles définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, le cas échéant, le groupe de minorités visibles en question. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Ouest, Latino-Américain, Japonais et Coréen.

Selon la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Autochtones

Individus se considérant comme Indiens inscrits, Indiens non inscrits, Inuits ou Métis.

Afro-Néo-Écossais

Individus se déclarant Afro-Néo-Écossais originaires de la Nouvelle-Écosse.

Personnes handicapées

Personnes qui, en matière d'emploi, pensent qu'un employeur est susceptible de considérer que le milieu de travail peut leur poser problème en raison d'une déficience durable ou récurrente de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage ou s'identifiant comme telles.

Minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Femmes

Femmes occupant des postes dans lesquels elles sont sous-représentées.