



Objectif : l'équité

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

© Droit d'auteur de la Couronne, Province de la Nouvelle-Écosse, 2022

Objectif : l'équité

Équité en matière d'emploi et diversité dans la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, 2020–2021

Commission de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse

Mai 2022

ISBN : 978-1-77448-375-6

Table des matières

Message du ministre	1
Introduction	3
Données démographiques	4
Population de la Nouvelle-Écosse	4
Groupes désignés	4
Fonction publique de la Nouvelle-Écosse	5
Recensement des effectifs de la fonction publique	5
Culture du milieu de travail – Résultats du sondage auprès des employés.....	7
Initiatives ministérielles.....	8
Accessibilité	23
Ministère des Communautés, de la Culture et du Patrimoine	23
Communications Nouvelle-Écosse (CNE).....	23
Ministère de la Justice	24
Transports et Déplacement actif	24
Réseaux d’employés.....	24
GoverNEXT	25
Réseau des immigrants et des nouveaux arrivants (RINA)	25
Réseau des employés handicapés de la Nouvelle-Écosse (REHNE)	26
Réseau des femmes afro-canadiennes dans la fonction publique	26
Réseau Pride Nova Scotia.....	27
Black Men’s Network.....	27
Réseau L’nu	27
Équipe chargée de l’équité, de la diversité et de l’inclusion	27
Conclusion.....	29
Annexe.....	30
Service de la diversité et de l’inclusion – Définitions.....	30

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 2020-2021* au nom du gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Agir concrètement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion constitue une priorité au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse.

Avoir une fonction publique qui représente – à tous les niveaux – les avis, les talents et les points de vue uniques des diverses communautés de la Nouvelle-Écosse peut prendre de meilleures décisions et élaborer des programmes et des services mieux adaptés à tous les Néo-Écossais.

Cela est plus important que jamais, car la population de la province augmente et est de plus en plus diversifiée.

La Commission de la fonction publique offre leadership et soutien en matière d'équité, de diversité et d'inclusion grâce à la stratégie intitulée *Tous ensemble : Plan d'action pour la diversité et l'inclusion dans la fonction publique 2019–2024*.

Ce plan a été mis en place en mars 2020, au début de la pandémie. Nombre d'événements ayant eu lieu en 2020 et en 2021 ont rappelé avec force que le racisme systémique, la discrimination et l'intolérance restent très présents dans au quotidien et dans les institutions, et que nous devons continuellement recentrer et renforcer nos efforts.

Le plan *Tous ensemble* s'appuie sur les fondements de la première stratégie du

gouvernement, *Relever la barre 2014-2019*. Cette première stratégie quinquennale a été le vecteur d'un large éventail d'activités à l'échelle du gouvernement et au sein des ministères – y compris pour les politiques et les programmes; l'éducation, la sensibilisation et la célébration; la formation obligatoire et d'autres possibilités d'apprentissage et de perfectionnement; les conférences, les réseaux d'employés, les tables rondes, les comités, et bien plus encore.

La stratégie *Tous ensemble* porte ce travail à un nouveau niveau, en mettant fortement l'accent sur la responsabilisation, la haute direction et la promotion de la diversité au sein de la haute direction de la fonction publique.

Le rapport *Objectif : l'équité* présente diverses activités menées en 2020-2021 par les ministères, divers comités sur la diversité et les réseaux d'employés. Il montre que même si nous progressons, il reste du travail à faire.

Nous serons heureux de vous présenter, pour la prochaine année financière, un rapport ayant un nouveau format. Je tiens à vous remercier tous – personnes, comités, ministères, organismes, réseaux d'employés et dirigeants de l'ensemble du gouvernement – pour votre enthousiasme, votre engagement et votre contribution au travail collectif au sein de la fonction publique et en Nouvelle-Écosse.



L'hon. Colton LeBlanc

Ministre de la Commission de la fonction publique

Introduction

La politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse appuie l'objectif de l'administration publique, c'est-à-dire avoir des ressources humaines représentatives de la population de la province. Cette politique vise à aller vers une représentation équitable de quatre groupes particuliers : les Autochtones, les personnes handicapées, les Afro-Néo-Écossais et les autres personnes racisées, ainsi que les femmes, dans les postes dans lesquels ils sont sous-représentés. Bien que nous mettions l'accent sur ces quatre groupes, nous attachons de l'importance à la diversité sous toutes ses formes, y compris en ce qui concerne les personnes d'orientation sexuelle ou d'identité de genre minoritaire. Le gouvernement s'est engagé à empêcher et à supprimer les obstacles systémiques que connaissent les membres des groupes à la recherche d'équité en matière d'emploi et d'avancement professionnel.

Ce rapport présente le travail fait en ce sens au cours de l'année financière 2020-2021. En ce qui concerne l'élimination des obstacles systémiques auxquels nos employés restent confrontés, nous devons reconnaître que nous ne sommes pas aussi avancés que nous le souhaitons. 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.

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. Le présent 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 2020-2021.

Données démographiques

Population de la Nouvelle-Écosse

La population de la Nouvelle-Écosse a augmenté de 1,11 % (ce qui représente 10 931 personnes en plus); la province comptait donc 982 931 habitants le 1^{er} juillet 2021.

La population active de la Nouvelle-Écosse s'est enrichie de 11 800 membres (en date du mars 2021), la portant à 510 700 personnes – il s'agit des personnes âgées de 15 ans et plus qui avaient un emploi et de celles qui étaient au chômage et qui recherchaient un emploi pendant la semaine de référence.

Groupes désignés

Le terme Afro-Néo-Écossais désigne les Néo-Écossais ayant indiqué être d'ascendance africaine, peu importe depuis combien de temps ils résident dans la province ainsi que leur degré d'ascendance africaine.

Selon la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement 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 être attribuables à une déficience durable ou récurrente de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, 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 à ces dernières, à égalité avec les autres, le droit au travail. Il s'agit entre autres du droit d'avoir la possibilité de gagner sa 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 accessible aux personnes handicapées.

Selon la politique d'équité en matière d'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, les membres des groupes racisés s'identifient eux-mêmes comme n'étant pas Autochtones, de race blanche ou n'ayant pas la peau blanche.

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.

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

On considère que les femmes ayant des emplois ou des postes dans des secteurs où elles sont sous-représentées forment un groupe désigné.

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

Groupes désignés	Population active de la Nouvelle-Écosse
Autochtones	2,39 %
Minorité visible	5,91 %
Noirs	2,13 %
Personnes handicapées (de 15 à 64 ans)	17,82 %
Femmes	49,7 %

Ce nombre reflète la proportion de femmes au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse; il ne reflète pas les postes où les femmes sont sous-représentées, ces données n'étant pas pour l'instant disponibles.

Fonction publique de la Nouvelle-Écosse

En date du 1^{er} mars 2021, la fonction publique de la Nouvelle-Écosse comptait 11 771 employés actifs. Sont exclus les employés travaillant au sein d'agences externes, les députés, les juges et les membres des conseils.

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. En 2020-2021, ces estimations étaient de 10 629,5 ETP. Les estimations des ETP indiquent le nombre total de postes prévus au budget et approuvés que chaque ministère possède pour atteindre les objectifs de son plan d'affaires au cours de l'année à venir. Aux fins du présent rapport, nous utilisons également le nombre d'ETP pour mieux déterminer qui travaille au sein de la fonction publique. Il est important de préciser

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 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 participé au sondage *Soyez du nombre!* 2020. 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. Le taux de participation a été de 51 %. Ce choix étant limitatif, nous examinons de nouvelles méthodes de collecte de données.

Groupes désignés	Fonction publique de la Nouvelle-Écosse (2020)
Autochtones	3 %
Afro-Néo-Écossais	3 %
Personnes racisées (y compris les Noirs)	5 %
Personnes handicapées	11 %
Femmes	58 %*

**Ce nombre reflète la proportion de femmes au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse; il ne reflète pas cependant les postes où les femmes sont sous-représentées, ces données n'étant pas pour l'instant disponibles.*

Source : Recensement Soyez du nombre! 2020. Voir les définitions à l'annexe.

Le tableau suivant compare la proportion des groupes désignés au sein du marché du travail de la Nouvelle-Écosse et la représentation de ces groupes dans la fonction publique de la Nouvelle-Écosse. Les données proviennent du recensement Soyez du nombre!

Groupes désignés	Population active de la N.-É.	Fonction publique de la N.-É.
Autochtones	5,6 %	3,6 %
Noirs	2,4 %	4,4 %
Immigrants/ Nouveaux arrivants	6,1 %	8,7 %
Personnes handicapées	9,9 %	11,8 %
Femmes	49,1 %	54,0 %

** Le chiffre correspondant au groupe « Immigrants/ Nouveaux arrivants » représente une moyenne mobile non désaisonnalisée sur trois mois, en date de mars 2021.*

** 25-64 ans seulement; selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 17,82 % de la population active de la Nouvelle-Écosse en 2017 ont déclaré avoir un handicap, multiplié par les 405 200 personnes âgées de 25 à 64 ans dans la population active en date du 21 mars.*

Les Autochtones restent sous-représentés au sein de la fonction publique. Des lignes directrices relatives au recrutement et à l'embauche d'Autochtones sont en cours d'élaboration, et nous poursuivons notre collaboration avec les communautés autochtones pour éliminer les obstacles auxquels elles sont confrontées, notamment en matière de recrutement, de formation et de perfectionnement et de pratiques d'embauche équitables, afin d'accroître leur représentation au sein de la fonction

publique de la Nouvelle-Écosse. Le gouvernement poursuit également sa collaboration avec ses partenaires mi'kmaw dans le cadre d'importantes initiatives, comme l'éducation liée aux traités.

Le gouvernement fédéral ne recueillant pas de données chiffrées sur les Afro-Néo-Écossais dans la population active, notamment sur les personnes racisées (dont les Noirs), il est impossible d'établir une comparaison directe pour déterminer s'il y a ou non représentation équitable. Certains groupes désignés, y compris les Autochtones, les Afro-Néo-Écossais, les personnes racisées et les personnes handicapées, sont peu représentés dans la haute direction et la direction de la fonction publique. Parmi les stratégies liées à l'avancement professionnel, citons la formation ciblée des dirigeants, les programmes de gestion des talents et une collaboration accrue avec les groupes désignés.

Les personnes handicapées étant sous-représentées au sein de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse, il reste du travail à faire pour parvenir à une représentation équitable de ces personnes à tous les échelons, surtout dans les postes de direction et la haute direction. Nous poursuivons notre collaboration avec la Direction générale de l'accessibilité, le Réseau des employés handicapés de la Nouvelle-Écosse (REHNE) et certains ministères en vue de créer un environnement de travail accessible et inclusif pour les employés handicapés actuels et futurs. Le gouvernement procède actuellement à l'élaboration de normes d'accessibilité dans six domaines : environnement bâti, éducation, transport, biens et services,

communication et emploi. La composition du Comité d'élaboration des normes d'emploi a été annoncée à l'automne 2021. Ce comité aide à faire des recommandations au ministre de la Justice relativement à la création et à la mise en œuvre d'une proposition de normes d'emploi pour s'assurer que les personnes handicapées ont un accès équitable à l'emploi. Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse jouera un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de ces normes.

Bien qu'il y ait, au sein de nombreux ministères, une représentation proportionnelle de femmes et d'hommes ou une plus grande proportion de femmes, celles-ci restent sous-représentées dans certains d'entre eux. En effet, les postes des ministères des Transports et du Renouvellement de l'infrastructure ainsi que des Terres et des Forêts sont majoritairement occupés par des hommes, dans une proportion de 55 % à 72 %. En ce qui concerne la répartition du personnel, le NSGEU (Nova Scotia General Employees Union) compte près de 70 % d'adhérentes, et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), seulement 7 %.

**8 % de la fonction publique est représentée au sein du SCFP; pour le NSGEU, il s'agit de 67 %.*

Les immigrants représentent 8,3 % de la population active de la Nouvelle-Écosse et 10 % de la fonction publique. Bien que nous ne disposions pas de données précises, le pourcentage d'employés racisés est plus faible tant au niveau des postes de gestionnaires qu'au sein de la haute direction, ce qui concerne aussi les immigrants et les nouveaux arrivants.

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

Sondage *Comment ça va au travail?* La Commission de la fonction publique (CFP) mène le sondage *Comment ça va au travail?* tous les deux ans afin de déterminer le niveau d'engagement des employés. Les questions portent sur leur travail, leur bien-être, les possibilités professionnelles ainsi que la direction. En raison de la pandémie, le sondage a été reporté et sera de nouveau effectué au printemps 2022. Pour connaître les résultats du sondage 2019, cliquez [ici](#).

Initiatives ministérielles

Les ministères sont invités chaque année à rendre compte de leurs initiatives et activités. Les initiatives ministérielles présentées ci-dessous proviennent des rapports ministériels sur l'équité en matière d'emploi pour 2020-2021, en date du mois d'août 2021. L'ampleur et la portée des initiatives et des activités entreprises par les ministères varient et dépendent de la capacité de chacun d'eux. Plusieurs ministères possédant maintenant une personne chargée d'améliorer les efforts en matière d'équité, de diversité

et d'inclusion, leurs initiatives et activités sont plus nombreuses que pour les autres ministères. Les ministères qui n'ont pas fourni d'informations ou dont les initiatives sont en cours d'élaboration n'ont pas été en mesure de fournir une mise à jour au moment de la présentation du présent rapport.

***Remarque :** Depuis l'entrée en fonction du nouveau gouvernement, en août 2021, après les élections provinciales, le nom de certains ministères a changé.*

Ministère de l'Agriculture / Ministère des Pêches et de l'Aquaculture

Responsabilités de la haute direction

L'équipe de travail chargée de la diversité au sein du ministère, qui est dirigée par le sous-ministre, apporte un soutien à la promotion de l'équité en matière d'emploi et de l'inclusion, à la communication, à l'éducation et à la sensibilisation; elle s'emploie à ce que son personnel soit représentatif de la diversité de la population de la province.

L'équipe de direction du ministère, dont le sous-ministre, a signé une proclamation sur la diversité et l'inclusion.

Détermination des obstacles et solutions

Le ministère a poursuivi la mise en œuvre des changements liés aux recommandations formulées dans le rapport du Bureau du vérificateur général (BVG) datant de mai 2019, notamment collaborer avec la CFP pour éliminer les obstacles à l'emploi chez les groupes désignés qui sont visés par l'équité en matière d'emploi.

Mesure des progrès et des efforts

En 2020-2021, pour quatre des trente offres d'emploi (13 %) acceptées au sein du ministère de l'Agriculture, et pour six des vingt-quatre offres d'emploi (25 %) acceptées au sein du ministère des Pêches et de l'Aquaculture, les candidats ont indiqué être membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

L'un des postes au ministère de l'Agriculture a été désigné pour un candidat mi'kmaw.

Office de l'équité et des initiatives antiracistes

Mesure des progrès et des efforts

Embauche de deux jeunes noirs du programme *Black Youth Development and Mentorship* du ministère des Transports et du Déplacement actif pour l'été 2021. Ces deux personnes et le bureau ont ciblé la participation des jeunes aux discussions sur des sujets liés à la diversité, comme la santé mentale et les dépendances, la création d'entreprises et les écoles afrocentriques.

Ministère des Communautés, de la Culture et du Patrimoine

Responsabilités de la haute direction

Le directeur de la sensibilisation et de l'inclusion communautaires est coprésident du comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et membre à la fois de l'équipe de la haute direction et de l'équipe de direction du ministère.

Perfectionnement de la direction

L'équipe de direction et les gestionnaires de programme du ministère ont suivi en février 2020 une formation sur les compétences culturelles portant sur les préjugés inconscients et les privilèges et fournissant des conseils sur la prise en compte des questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans son travail.

Détermination des obstacles et solutions

Le ministère a désigné des postes dans tous ses services, y compris des postes de direction, pour aider à remédier à la sous-représentation.

Il fait appel à divers membres de groupes d'embauche et suit les tendances liées à l'équité en matière d'emploi à l'aide du recensement *Soyez du nombre!*

Mesure des progrès et des efforts

En 2020-2021, le ministère a publié 42 concours d'emploi. Sur les 2 828 personnes qui ont postulé, près de 40 % (1 104) ont indiqué être des candidats des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (Autochtones, Afro-Néo-Écossais, minorités visibles ou personnes handicapées).

Sur les 38 offres d'emploi acceptées en 2020-2021, 20 l'ont été par des candidats de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (52 %).

Communications Nouvelle-Écosse

Responsabilités de la haute direction

Le conseiller en diversité et en équité de Communications Nouvelle-Écosse a été réaffecté au nouvel Office de l'équité et des initiatives antiracistes pendant l'année. Il continue d'apporter un soutien à Communications Nouvelle-Écosse pour ses initiatives, mais un poste à temps plein est envisagé pour ce travail ainsi que pour le dossier sur l'accessibilité.

Perfectionnement de la direction

En ce qui concerne la planification des formations de la direction, la diversité, l'inclusion, l'équité en matière d'emploi et l'accessibilité constituent des principes directeurs. Le prochain plan sur la diversité et l'inclusion (2021-2024) comprendra un budget pour les formations liées à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité dans l'ensemble de Communications Nouvelle-Écosse.

Tous les membres de la direction doivent connaître et utiliser les outils, politiques et lignes directrices qui existent en matière de diversité. Par exemple, en 2021, les microagressions étaient à l'ordre du jour d'une réunion de la direction.

Détermination des obstacles et solutions

Communications Nouvelle-Écosse continue de bénéficier du programme « Inspiring Success » du ministère des Services communautaires, programme qui aide des Néo-Écossais marginalisés à acquérir une expérience de travail au sein de la fonction publique.

Un conseiller à la diversité et à l'équité a évalué et renforcé les efforts de Communications Nouvelle-Écosse visant à créer un milieu de travail plus diversifié et plus inclusif.

Mesure des progrès et des efforts

Communications Nouvelle-Écosse a organisé 10 concours en 2020-2021, et un peu plus du tiers (33 %) des candidats ont indiqué appartenir à un ou plusieurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

En 2020-2021, la moitié des personnes ayant accepté une offre d'emploi au sein de Communications Nouvelle-Écosse (cinq emplois sur dix) ont indiqué être des candidats de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Communications Nouvelle-Écosse a désigné un poste de directeur en 2020-2021 et continuera de rechercher des occasions pour désigner d'autres postes.

Ministère des Services communautaires

Responsabilités de la haute direction

Tous les directeurs et cadres ont suivi une série d'ateliers sur la lutte contre le racisme à l'égard des Noirs, les alliances et les points de vue afrocentriques.

Le ministère a élaboré une politique liée à la lutte contre le racisme à l'égard des Noirs, qui a été lancée le 6 avril avec une campagne de sensibilisation, suivie d'un module en ligne que plus de 1 300 employés ont effectué. Les cadres organisent des ateliers avec leurs directeurs afin d'explorer le rôle de chaque division dans l'application de la politique.

Perfectionnement de la direction

En 2020, les 150 gestionnaires, directeurs et cadres du ministère ont suivi une formation en ligne d'une semaine portant sur la diversité, l'équité et le racisme anti-Noirs.

En 2021, les directeurs donneront un atelier sur le racisme anti-Noirs à leurs gestionnaires; et les gestionnaires, à leurs superviseurs. D'autres formations liées à la politique sur la lutte contre le racisme anti-Noirs seront données en 2021-2022, notamment aux superviseurs et aux gestionnaires, ainsi qu'une séance sur la discipline progressive à l'intention des gestionnaires.

Détermination des obstacles et solutions

Les responsables du programme de soutien aux personnes ayant un handicap ont créé un incitatif à l'intention des organisations communautaires afro-néo-écossaises qui recommandent des employés potentiels aux fournisseurs de services résidentiels du programme, qui sont ensuite embauchés et qui conservent leur poste pendant six mois.

Un groupe d'employés afro-néo-écossais rencontre régulièrement le directeur général de la diversité, de l'inclusion et des relations communautaires pour discuter des problèmes de racisme anti-Noirs. L'équipe de direction a consulté ce groupe lors de la création de séances d'apprentissage destinées aux dirigeants.

Mesure des progrès et des efforts

Le ministère a désigné 16 postes depuis 2019. Le directeur général de la diversité, de l'inclusion et des relations communautaires est un poste désigné unique au ministère.

Sur les 266 offres d'emploi acceptées en 2020-2021, 79 l'ont été par des candidats des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Le nouveau programme de sensibilisation des jeunes, à Kentville, est maintenant assorti d'un budget pour un poste désigné qui est lié à la sensibilisation des jeunes Afro-Néo-Écossais.

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

Détermination des obstacles et solutions

Le groupe de travail et les équipes d'élaboration du module de lutte contre le racisme destiné à la direction ont été créés, et des consultations ont été menées pour la conception de ce module. Ce module obligatoire pour les responsables de l'éducation, qu'ils soient internes et externes au ministère, vise à déterminer les situations de racisme et de discrimination, à y répondre et à les éliminer.

Mesure des progrès et des efforts

En 2020-2021, le ministère a publié 44 concours d'emploi. Parmi les 1 972 candidats, 762 ont indiqué faire partie de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Sur les 37 offres d'emploi acceptées en 2020-2021, 12 l'ont été par des candidats de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Deux postes désignés, dont un à l'échelon des gestionnaires, ont été créés en 2020-2021.

Le ministère veille à ce que le comité d'embauche chargé des entrevues pour les postes de direction se compose de personnes issues de la diversité.

Ministère de l'Énergie et des Mines

Responsabilités de la haute direction

Le comité de la diversité du ministère est dirigé par le sous-ministre. Il comprend un directeur général et recrute activement des membres pour l'équipe de direction.

Détermination des obstacles et solutions

Le ministère possède un programme de comités d'embauche qui se compose d'employés s'identifiant comme membres d'un ou de plusieurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les employés participants suivent une formation et peuvent être invités par les gestionnaires à participer à un comité d'embauche.

Depuis sa création, ce programme a été utilisé 13 fois. Il a été utilisé huit fois en 2020-2021.

Ministère de l'Environnement et du Changement climatique

Responsabilités de la haute direction

Deux ateliers ont eu lieu en 2020-2021 avec l'équipe de la haute direction et le comité de la diversité et de l'inclusion du ministère pour élaborer des objectifs de diversité et d'inclusion.

Un nouvel énoncé d'engagement en matière de diversité et d'inclusion a été publié en 2020-2021

Perfectionnement de la direction

Les formations obligatoires liées à la diversité font partie de l'apprentissage des gestionnaires et des directeurs.

Mesure des progrès et des efforts

Le ministère compte actuellement trois postes désignés.

Ministère des Finances et du Conseil du Trésor

Responsabilités de la haute direction

Discussions, lors des réunions de la haute direction, sur des questions de diversité, d'inclusion et de bien-être des employés. La direction s'engage à renforcer ses capacités et celles des gestionnaires, en donnant l'exemple.

Création d'un formulaire sur l'équité en matière d'emploi pour déterminer la diversité à chaque étape du processus de recrutement, en consultation avec la CFP, la haute direction et des représentants de la table ronde sur la diversité, sous la supervision du sous-ministre et des sous-ministres délégués.

Détermination des obstacles et solutions

Au cours de l'exercice 2021-2022, la CFP a officiellement lancé une version en ligne du cours sur la diversité, l'inclusion et l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'un nouveau cours en ligne sur la diversité pour les dirigeants. Le transfert de ces cours en ligne réduit les obstacles liés aux séances en personne. Le prochain rapport annuel indiquera combien de personnes ont suivi les cours en ligne.

Mesure des progrès et des efforts

Le ministère a mis en œuvre le formulaire d'équité en matière d'emploi en octobre 2020. Au cours de l'exercice 2020-2021, des données sur 38 postes ont été recueillies. Environ la moitié des personnes qui ont postulé ont indiqué être des candidats des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Ministère de la Santé et du Mieux-être

Responsabilités de la haute direction

La haute direction du ministère s'est engagée à tenir des discussions sur la planification et l'amélioration du rendement pour tous les employés ainsi qu'à passer à des objectifs ciblés en matière de diversité et d'inclusion.

Perfectionnement de la direction

Tous les membres du personnel de direction du ministère ont suivi une formation sur la diversité et l'inclusion. Les membres de la direction ont de plus été invités à lire l'ouvrage de Robin DiAngelo intitulé « White Fragility ».

Détermination des obstacles et solutions

Le sous-ministre et les sous-ministres délégués ont rencontré les employés noirs/afro-néo-écossais du ministère pour discuter des obstacles et des problèmes de nature systémique. Dans le cadre de la stratégie du ministère en matière d'équité, d'autres consultations auront lieu au sein de la nouvelle division de l'équité et de l'engagement en vue de prendre des mesures concrètes.

Mesure des progrès et des efforts

Entre août 2020 et mars 2021, le ministère a désigné six postes pour l'équité en matière d'emploi. Les équipes de direction continuent d'établir des objectifs d'embauche visant à favoriser la diversité de leurs membres. Des fonds sont consacrés aux formations et aux initiatives en matière de diversité.

Ministère de l'Immigration et de la Croissance démographique

Responsabilités de la haute direction

L'équipe de direction a intégré dans ses plans des objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion. Le comité sur la diversité et l'équité, qui comprend des membres de la haute direction, est chargé d'élaborer, de promouvoir et d'offrir des activités et des formations aux employés du ministère.

Perfectionnement de la direction

Plusieurs gestionnaires ont suivi, d'avril à juin 2021, le programme de 13 semaines sur le leadership inclusif du ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire, qui portait sur la sensibilisation, l'appréciation, les mesures et la responsabilité en matière d'inclusion.

Les cadres supérieurs contrôlent régulièrement les systèmes d'emploi afin de déterminer et d'éliminer les obstacles liés aux processus de recrutement des employés qui pourraient avoir une incidence négative sur les membres des groupes désignés.

Détermination des obstacles et solutions

Des séances sur la diversité et l'inclusion ont été organisées avec des experts, ainsi que des séances avec des dirigeants et des éducateurs de communautés marginalisées et racisées, permettant ainsi au personnel d'apprendre grâce à diverses perspectives et cultures.

Ministère de la Justice

Responsabilités de la haute direction

Le responsable de la diversité, au sein du ministère, fait partie de la table de la haute direction depuis 2019 et fait régulièrement des présentations sur divers sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Perfectionnement de la direction

Le ministère s'est fixé comme objectif d'avoir 25 % d'employés affectés à l'équité pour les Afro-Néo-Écossais, les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes dans les postes sous-représentés. Le ministère a dépassé son objectif.

Détermination des obstacles et solutions

Les gestionnaires ont déterminé qu'il existait divers obstacles pour recruter des candidats désignés.

Chaque division du ministère de la Justice a élaboré un plan de suivi des efforts et des réalisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, qui comprend ce qui suit : désignation de postes, utilisation de divers comités d'embauche lors des entrevues, utilisation de la liste principale du ministère pour atteindre les communautés en quête d'équité, utilisation des outils d'embauche de la CFP et détermination des obstacles à l'embauche par divers moyens.

Mesure des progrès et des efforts

Pour accroître la diversité, le ministère a désigné des postes de gestion, ce qui a conduit à plus de 30 % de représentation au sein de la haute direction ainsi qu'à un nombre croissant de directeurs et de gestionnaires dans l'ensemble du ministère.

Ministère du Travail et de l'Éducation postsecondaire

Responsabilités de la haute direction

Les membres de la haute direction sont les champions des comités de la santé organisationnelle et de la diversité et de l'inclusion. Ils ont joué un rôle déterminant dans l'embauche du directeur de l'équité et de l'inclusion en 2020-2021.

Le responsable au sein du ministère, qui est membre de la haute direction, s'assure que les questions d'équité, de diversité et d'inclusion sont systématiquement soumises à la direction.

Perfectionnement de la direction

Élaboration d'un programme de leadership inclusif pour tous les gestionnaires, directeurs et cadres supérieurs. Chaque dirigeant doit suivre le programme d'ici deux à trois ans.

En janvier 2021, le ministère a embauché un directeur de l'équité et de l'inclusion; il s'agit d'un poste désigné dont le titulaire relève directement du sous-ministre délégué. Ce directeur élabore des programmes visant à aider les employés en quête d'équité à progresser sur le plan professionnel, ainsi qu'à mettre en place des programmes qui aideront les gestionnaires à intégrer des principes et des pratiques efficaces en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Détermination des obstacles et solutions

Une analyse des postes désignés actuels, comportant des suggestions sur les postes supplémentaires pouvant être désignés, a été effectuée en 2020-2021. Il s'agit d'un processus continu répondant aux priorités du ministère d'équité, de diversité et d'inclusion.

Le comité sur la diversité et l'inclusion siège au comité sur la santé organisationnelle du ministère, est membre de la table ronde sur la diversité de la CFP et travaille en collaboration avec le directeur de l'équité et de l'inclusion.

Mesure des progrès et des efforts

Une analyse des postes désignés actuels, comportant des suggestions sur les postes supplémentaires pouvant être désignés, a été effectuée en 2020-2021.

La division de la santé au travail et de la sécurité publique a récemment désigné deux postes, qui seront pourvus au cours du premier semestre 2021-2022.

Ministère des Terres et des Forêts

Responsabilités de la haute direction

La haute direction et la direction ont participé à une séance *Global Diversity and Inclusion Benchmarks* en décembre 2020.

Perfectionnement de la direction

Le plan de mise en œuvre correspondant à la stratégie *Tous ensemble* comprend un plan de formation de haut niveau pour l'équipe de direction.

Le personnel de l'équité en matière d'emploi est invité à suivre une formation en leadership (p. ex., cours de la CFP, cours universitaires) et à occuper des fonctions intérimaires à court terme pour le perfectionnement professionnel.

Détermination des obstacles et solutions

Certains membres du personnel ont participé à l'initiative sur l'équité, la diversité et l'inclusion du CIFFC (Centre interservices des feux de forêt du Canada).

Mesure des progrès et des efforts

Des données sur les pratiques d'embauche liées à la diversité et à l'équité en matière d'emploi sont recueillies et consignées chaque trimestre.

Sur les 17 postes qui ont été pourvus, cinq personnes sont issues de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (29 %).

Embauche de jeunes du programme *Black Youth Development and Mentorship* dirigé par le ministère des Transports et du Déplacement actif – été 2021.

Office des affaires L'nu (OAL)

Détermination des obstacles et solutions

Les employés ont organisé, fait et promu des activités (virtuelles) visant à favoriser la compréhension des différences culturelles. L'OAL a notamment organisé des activités pour promouvoir et célébrer la culture et l'histoire des Mi'kmaq pendant le Mois de l'histoire mi'kmaw.

Mesure des progrès et des efforts

Il a commencé à désigner des postes pour les candidats mi'kmaw. Cette pratique s'est avérée très utile, non seulement pour trouver des candidats pour l'OAL, mais également pour recommander des personnes à d'autres ministères et organismes gouvernementaux.

L'OAL possède un poste désigné et prévoit de désigner d'autres postes.

Ministère des Affaires municipales et du Logement

Perfectionnement de la direction

Les directeurs, gestionnaires et superviseurs sont fortement encouragés à suivre les nouveaux modules de formation sur la diversité et l'inclusion.

Détermination des obstacles et solutions

Un comité sur la diversité doté d'un mandat clair a été mis sur pied; il a commencé à élaborer un plan sur la diversité et l'inclusion pour le ministère.

Nous avons continué, pendant l'année, à assister aux réunions de la table ronde sur la diversité afin de rencontrer d'autres défenseurs de la diversité dans tous les ministères et d'acquérir des connaissances pour favoriser la diversité au travail.

Service des poursuites publiques

Perfectionnement de la direction

Tous les procureurs de la Couronne, cadres et gestionnaires du personnel de soutien ont fait un exercice des couvertures pour mieux comprendre l'histoire des peuples autochtones.

Détermination des obstacles et solutions

Les coprésidents du comité d'équité, de diversité et d'inclusion envoient régulièrement des mises à jour par courriel sur des questions relatives à l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi qu'annoncer des célébrations axées sur l'amélioration et l'acceptation de la diversité et de l'inclusion.

Création d'un sondage pour une formation sur les compétences culturelles qui sera donnée en 2021, pour évaluer les besoins et réévaluer le plan de formation en compétences culturelles du Bureau.

Mesure des progrès et des efforts

Obtention de fonds pour embaucher un stagiaire provenant de l'initiative *Indigenous Blacks and Mi'kmaq* (IB&M) de la Schulich School of Law. Nous avons embauché en 2021, pour la deuxième année de suite, un stagiaire.

Les stagiaires provenant de divers groupes ainsi que de l'initiative IB&M sont encadrés par des procureurs de la Couronne en matière de droit pénal.

Le Service a embauché en 2020 un stagiaire d'été provenant de l'initiative IB&M.

Nous avons eu recours à la nomination, à l'encadrement et à la formation de procureurs de la Couronne mandatés sur une base journalière comme méthode de recrutement pour offrir une expérience en la matière.

Bureau du premier ministre

Perfectionnement de la direction

Le Bureau du Conseil exécutif a offert à un employé d'un groupe désigné pour l'équité en matière d'emploi la possibilité de poursuivre une carrière en leadership grâce au programme Royal Roads – maîtrise ès arts en leadership.

Mesure des progrès et des efforts

Les bureaux poursuivent leur collaboration avec New Leaf Enterprises pour employer une personne handicapée de façon occasionnelle.

Ministère des Aînés

Responsabilités de la haute direction

La sous-ministre a rempli le rôle de championne du réseau des nouveaux arrivants.

Détermination des obstacles et solutions

Le ministère a mené des recherches ainsi que donné des conseils stratégiques au gouvernement sur des questions liées au vieillissement et aux Néo-Écossais âgés.

Mesure des progrès et des efforts

L'effectif actuel du ministère est diversifié, plus des deux tiers étant des femmes et 30 % provenant de communautés racisées.

Service Nouvelle-Écosse et Services internes

Responsabilités de la haute direction

La haute direction a lancé une série de discussions intitulée « Dialogue pour le changement » avec les employés afro-néo-écossais du ministère, axée sur l'écoute active, la création de milieux de travail sûrs pour les employés noirs et les autres employés de couleur; le recrutement, les entrevues et l'avancement professionnel, ainsi que sur la création d'espaces pour écouter et en apprendre davantage sur les membres de la communauté noire.

Perfectionnement de la direction

Plusieurs nouvelles catégories ont été ajoutées pour l'offre permanente de services de gestion aux entreprises, liées à l'encadrement du leadership en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Service Nouvelle-Écosse et Services internes veut aider ses dirigeants à développer leurs compétences et leur confiance pour avoir des discussions difficiles sur le racisme et les préjugés; il s'agit notamment d'offrir un soutien à l'encadrement.

Détermination des obstacles et solutions

Les gestionnaires d'embauche consultent régulièrement le comité d'embauche pour la diversité et recrutent des membres parmi les groupes en quête d'équité pour participer aux comités chargés des entrevues et de la sélection.

Mesure des progrès et des efforts

Service Nouvelle-Écosse et Services internes compte actuellement sept (7) postes désignés, qui sont soit pourvus ou en voie de l'être.

Ministère des Transports et du Déplacement actif

Perfectionnement de la direction

Une formation obligatoire a été donnée, ainsi qu'une formation sur le leadership inclusif avec un consultant externe.

Le ministère a aidé les candidats de groupes visés par l'équité en matière d'emploi à suivre une formation en leadership; il leur a de plus offert un soutien financier pour leur formation, assorti d'une entente pour leur retour au travail.

Mesure des progrès et des efforts

Le programme *Black Youth Development and Mentorship*, qui s'adresse aux jeunes Noirs de la Nouvelle-Écosse, a permis d'offrir des possibilités d'emploi d'été aux élèves des 11^e et 12^e années.

Le ministère a embauché 18 élèves, et 35 autres ont été placés dans divers ministères pour le stage d'été de huit semaines.

Accessibilité

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a un rôle de premier plan à jouer quant à l'objectif de la province de devenir entièrement accessible d'ici 2030. La Direction générale de l'accessibilité est responsable de l'administration de la loi sur l'accessibilité (*Accessibility Act*) et de la progression des questions relatives aux personnes handicapées au sein du gouvernement, mais tous les ministères ont un rôle à jouer pour rendre la fonction publique et la Nouvelle-Écosse entièrement accessibles. De nombreux ministères ont commencé à faire progresser l'accessibilité au travail en éliminant et en prévenant les obstacles à l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. Voici quelques faits saillants pour 2020-2021 :

Ministère des Communautés, de la Culture et du Patrimoine

Les bibliothèques publiques de la Nouvelle-Écosse reconnaissent que sensibiliser à l'accessibilité est essentiel à l'inclusion et à la progression de l'accessibilité. La Bibliothèque provinciale a donc travaillé avec les neuf régions qui ont collaboré pour élaborer un cadre d'accessibilité conjoint, lequel établit une vision, des objectifs et des engagements communs pour éliminer les obstacles à l'accessibilité, y compris en matière d'emploi. Le cadre a été élaboré en consultation avec des personnes ayant un handicap et des organisations qui représentent les personnes handicapées.

Communications Nouvelle-Écosse (CNE)

CNE est responsable du passage au nouveau site Web du gouvernement de la Nouvelle-Écosse, qui est davantage axé sur l'utilisateur, en intégrant des normes d'accessibilité internationales à beta. novascotia.ca. Il s'agit de :

- Titres descriptifs pour la recherche et les lecteurs d'écran
- Navigation améliorée
- Meilleure lisibilité et réactivité pour de nombreux appareils
- Une tâche claire par page
- Contraste pour une meilleure lisibilité
- Détails indiquant le contenu téléchargeable en format PDF

Le but est d'offrir à chaque utilisateur la même expérience.

Ministère de la Justice

La Direction générale de l'accessibilité rencontre régulièrement les huit (8) ministères qui ont pris des engagements dans le cadre du Plan d'accessibilité 2018-2021 du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et coordonne les mises à jour trimestrielles relatives à ces engagements. En 2020-2021, la Direction a été invitée à se joindre à trois groupes de travail ministériels sur l'accessibilité. Elle aide les ministères à faire des présentations, à fournir des conseils, à diffuser la recherche sur les politiques d'accessibilité ainsi qu'à favoriser le partage d'information et la collaboration. La Direction continue de plus d'aider les ministères à promouvoir l'accessibilité dans l'ensemble du gouvernement, par l'intermédiaire du Comité interministériel sur l'accessibilité, qui se compose de représentants du ministère, des Affaires afro-néo-écossaises, du Conseil consultatif sur la condition féminine, du Bureau du Conseil exécutif, ainsi que de la Direction générale de l'accessibilité.

Transports et Déplacement actif

Le ministère des Transports et du Déplacement actif a créé un outil d'évaluation de la conformité et des exigences en matière d'accessibilité pour les locaux détenus et loués par le gouvernement. Le manuel de vérification de l'accessibilité, qui contient les codes et normes du bâtiment actuels, a été mis à jour et accompagne le processus de vérification de l'accessibilité des bâtiments publics. Il a été utilisé dans le cadre d'un programme pilote pendant lequel neuf (9)

édifices gouvernementaux situés dans différentes régions de la province ont fait l'objet d'une vérification. Le ministère a dressé la liste des locaux détenus et loués par la Province ainsi que créé une base de données connexe pour cataloguer et hiérarchiser l'évaluation des bâtiments pour la conformité en matière d'accessibilité et les exigences de rénovation. Une demande de financement a été faite au ministère des Finances et du Conseil du Trésor pour les vérifications supplémentaires, le travail de conception, l'élaboration de programmes et un plan de mise en œuvre pour que le ministère puisse remplir d'ici 2030 les exigences d'accessibilité pour tous les bâtiments appartenant au gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Réseaux d'employés

Des réseaux d'employés ont été mis en place afin de favoriser 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. Voici les réalisations des réseaux d'employés en 2020-2021.

GoverNEXT

- Renouvellement du logo et du site Web de GoverNEXT par Stephanie Strawbridge, membre de GoverNEXT.
- Parrainage en janvier 2021 d'une formation sur le perfectionnement professionnel pour cinq membres grâce à la participation au programme « What is Next in your Career » dispensé par Susan Osborne, de la CFP.
- Tenue d'élections en octobre 2020, portant l'équipe de direction à six (6) membres; principaux postes pourvus pendant l'année.
- Administration du fonds Horizon, en partenariat avec la Commission de la fonction publique, pour rembourser les frais de perfectionnement professionnel des candidats. Dix (10) candidats approuvés en 2020, avec un paiement d'un peu moins de 6 900 \$. Moitié des fonds accordés à des personnes disant faire partie de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Collaboration avec le Réseau des employés handicapés de la Nouvelle-Écosse pour présenter le prix commémoratif Holly Bartlett 2020-2021, qui est décerné chaque année à une personne de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse pour son engagement en matière de leadership, de mentorat positif et d'amélioration continue, non seulement pour elle-même, mais également pour la société en général.
- Planification et tenue d'une AGA en mars 2021 ayant pour thème la croissance, l'innovation et les carrières.

Réseau des immigrants et des nouveaux arrivants (RINA)

- L'équipe de direction du RINA a élaboré un plan d'affaires et un budget reposant sur ses objectifs, qui sont le développement des possibilités d'avancement, le soutien par les pairs et le soutien au développement professionnel, la défense des intérêts et les partenariats stratégiques, la diffusion d'informations sur les compétences et le potentiel des immigrants et des nouveaux arrivants. Approbation du budget du plan d'affaires par les sous-ministres champions.
- Progression de la réalisation des objectifs grâce aux mesures suivantes : Réunions régulières, y compris l'AGA; le réseautage social – comme les barbecues, les rencontres crème glacée; la promotion et la sensibilisation, comme l'orientation des nouveaux employés, les salons professionnels de la fonction publique, la création de vidéos et de bannières promotionnelles; et la défense des intérêts et le développement professionnel, comme la possibilité de donner son avis sur des initiatives comme la stratégie *Tous ensemble*, les dîners-causeries et les ateliers de perfectionnement professionnel.
- Au printemps 2020, vingt membres ont assisté à une présentation du RINA donnée par Tracy Rands sur la stratégie de diversité et d'inclusion, et par David Sévette sur l'immigration.
- Discussion des membres du RINA sur la stratégie *Tous ensemble* avec Tracy Rands en février 2021, avec le logiciel Teams.

Réseau des employés handicapés de la Nouvelle-Écosse (REHNE)

- Lancement du balado *PossAbilities* (anchor.fm/ns-den) pour parler ouvertement des questions liées au handicap.
- Tenue de la Journée des handicaps invisibles. Le REHNE et le bureau de la santé mentale au travail ont organisé un premier débat en ligne en direct, avec comme invité une personne directement concernée, suivie d'un débat sur les handicaps invisibles au travail.
- Collaboration avec le colloque bisannuel sur la diversité 2020 « Inclusion & Intersectionality: Black Lives Matter ».
- Collaboration avec la Nova Scotia League for Equal Opportunities (NSLEO) dans le cadre d'une émission d'une journée intitulée « SHEroes Rising: The Spirit of Women with Disabilities » pendant la Journée internationale des personnes handicapées.
- Assemblée générale annuelle 2020 du REHNE. Événement virtuel avec le conférencier Spencer West et un poème d'Anna Quon.
- Consultations multiples sur l'accessibilité et les essais d'utilisateurs avec divers bureaux gouvernementaux.

Réseau des femmes afro-canadiennes dans la fonction publique

- Élaboration et lancement d'un nouveau plan stratégique (2020-2023).
- Journée de planification du réseau.
- Participation à la planification et à la tenue du colloque provincial sur la diversité.
- Restructuration de la direction pour améliorer l'efficacité opérationnelle (y compris la création de nouveaux postes stratégiques).
- Tenue d'ateliers de développement professionnel dans le cadre de la série de dîners-causeries (notes d'information, médias sociaux, CV, outils de productivité O365).
- Séances *Power Hour* – Échange de connaissances et inspiration (les conférencières, pour l'exercice 2020-2021, étaient Sylvia Parris, Hope Bowden et Kristen Tynes).
- Histoires de membres, offres d'emploi et soutien grâce aux bulletins mensuels de l'ACWPS.
- Conceptualisation de cinq nouveaux projets stratégiques pour la mise en œuvre du plan stratégique.

Réseau Pride Nova Scotia

- Lever du drapeau de la fierté le 28 juillet 2021.
- Participation à la planification du colloque sur la diversité 2020 en ligne.
- Dîners-causeries, dont un sur le sida/VIH et sur les archives liées aux aînés LGBT.

Black Men's Network

- Élaboration d'un plan stratégique comprenant des objectifs à court et à long terme liés à trois domaines : bâtir, créer des liens et soutenir tous ensemble.
- Nomination de six membres pour la direction.
- Nomination de deux membres du réseau pour participer au programme de développement du leadership 2020-2021 (déroulement en juin 2021).
- Tenue de séances d'information et de perfectionnement pour les membres, avec d'autres partenaires de la fonction publique, notamment la Commission de la fonction publique et le bureau de la santé mentale au travail.
- Tenue d'une rencontre sociale en personne, conformément aux protocoles de la santé publique.
- Poursuite de la création de possibilités de réseautage et du partage de possibilités d'emploi et d'avancement parmi les membres.
- Poursuite de la croissance du réseau (qui compte actuellement 47 membres).

Réseau L'nu

Le réseau L'nu se consacre actuellement à sa redynamisation. Des séances de planification sont organisées pour discuter de la voie à suivre.

Équipe chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

L'équipe chargée de l'équité, de la diversité et de l'inclusion travaille en étroite collaboration avec les ministères et leur fournit des conseils sur la mise en œuvre du plan d'action *Tous ensemble*. Les consultations ministérielles portent sur les aspects suivants : évaluation du climat de travail, présentation de données sur la main-d'œuvre, conseils sur l'établissement d'objectifs pour l'équité en matière d'emploi, soutien pour la mise en œuvre et la planification des mesures, examen des systèmes d'emploi et détermination des obstacles.

La plupart des ministères ont terminé la phase d'évaluation initiale et ont établi des objectifs pour l'équité en matière d'emploi, comme les ministères de la Justice, des Services communautaires, de Service Nouvelle-Écosse et des Services internes, des Terres et des Forêts, de même que la Commission de la fonction publique. D'autres ministères procèdent actuellement à la planification de la mise en œuvre, comme les ministères de la Justice, des Services communautaires, des Communautés, de la Culture et du Patrimoine ainsi que du Travail et de l'Éducation postsecondaire.

L'équipe a élaboré un modèle de formation des formateurs pour développer les capacités à répondre à la demande et à fournir un soutien et un meilleur accès, ainsi que pour donner à tous les employés la formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion. L'équipe a créé une version de la formation sur la diversité et l'inclusion pour les dirigeants, qui est actuellement offerte. Elle a de plus créé des modules sur la lutte contre le racisme et animé des tables rondes sur Black Lives Matter.

L'équipe continue d'apporter un soutien aux initiatives suivantes : éducation liée aux traités, appels à l'action pour la Commission de vérité et réconciliation, efforts de lutte contre le racisme à l'endroit des Noirs, Plan d'action de la Nouvelle-Écosse Nous comptons en réponse à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, travail de la Direction générale de l'accessibilité, mise en œuvre prévue d'ACS+ (optique en matière d'équité sociale à appliquer au travail d'élaboration de politiques et de programmes au sein du gouvernement). L'équipe continue également de conseiller et d'accompagner l'ensemble des réseaux de diversité.

Conclusion

Il est important de créer un environnement où chaque employé de la fonction publique se sent inclus. Avoir une fonction publique équitable, diversifiée et inclusive nous permet d'offrir des programmes et des services de grande qualité qui sont culturellement adaptés et qui répondent aux besoins de tous les Néo-Écossais. Nous comprenons plus que jamais l'importance de créer, pour tous les employés de la fonction publique, un environnement propice à l'inclusion et l'appartenance.

Le gouvernement maintient son engagement en matière de main-d'œuvre équitable, inclusive, sensible aux différences culturelles et exempt de racisme et de discrimination, qui valorise la diversité et qui soit représentative de la population qu'il sert. La présence, à tous les niveaux de la fonction publique, d'un plus grand nombre de femmes, d'immigrants, d'Autochtones, de personnes handicapées, d'Afro-Néo-Écossais et de personnes issues des minorités visibles permet d'apporter une diversité de points de vue, de promouvoir l'innovation et de faire progresser les choses.

L'année financière 2020-2021 a permis de réaffirmer l'engagement du gouvernement en matière de diversité et d'inclusion grâce aux réalisations des ministères et des réseaux et à la mise en œuvre de la stratégie *Tous ensemble*.

Malgré les nombreuses réalisations, nous sommes conscients qu'il reste des obstacles à l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique.

En ce qui concerne le prochain exercice, nous mettrons l'accent sur la planification stratégique, la responsabilisation des hauts dirigeants ainsi que les changements systémiques afin que les fonctionnaires et les Néo-Écossais se sentent inclus et soutenus par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

Annexe

Service de la diversité et de l'inclusion – Définitions

Afro-Néo-Écossais

Néo-Écossais indiquant être d'ascendance africaine, peu importe depuis combien de temps il réside dans la province ainsi que son degré d'ascendance africaine.

Autochtones

Personnes se déclarant être membres des Premières Nations (inscrits et non inscrits), Métis ou Inuits.

Immigrant

Résident du Canada né à l'extérieur du pays, à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires, des citoyens canadiens nés à l'extérieur du Canada et des personnes ayant un visa d'étudiant ou de travail.

Minorités visibles

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

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.

