

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LA DOTATION

Équité, diversité et inclusion

JUIN 2023



Comité national mixte de l'équité en matière d'emploi : **Rangée de derrière, de gauche à droite :** Méliza Fournier (adjointe administrative des RH), Pascale Caron (directrice adjointe des RH), Cory Thomas (représentante du SCP), Kristine Barr (coprésidente et représentante du SCP), Liz Carlyle, (représentante du SCP), Sylvia Sioufi (directrice générale et représentante de l'employeur), Mélissa Tremblay (représentante de la section locale 2023 d'Unifor), Elizabeth Dandy (directrice et représentante de l'employeur), François Bellemare (directeur général et représentant de l'employeur), Aditya Rao (représentant du SCP-CBN). **Rangée de devant :** Paul Cadiente (représentant du SEPB), Margo Pasley (directrice adjointe des RH), Debbie Rebeiro (représentante du SEPB)

Personnes absentes : Tracey Pinder (directrice régionale et représentante de l'employeur), Alison Davidson (directrice générale des RH) et représentante de la section locale 2013 d'Unifor

À TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL, MEMBRES ET DIRIGEANTS ÉLUS

Le présent rapport vise à informer le personnel, les membres et les dirigeants élus des efforts actuels et continus du SCFP pour atteindre, à titre d'employeur, ses buts et ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi.

Le travail sur l'équité en matière d'emploi au SCFP a évolué au fil des décennies, y compris en ce qui concerne son engagement envers l'adoption de la résolution n° 58 du Congrès national de 1995. Cette résolution visait à déterminer de façon proactive l'engagement du SCFP pour s'assurer d'axer ses efforts sur l'élimination des obstacles et des pratiques discriminatoires s

stémiques au sein du syndicat.

Résolution N° 58 :

Présentée par les sections locales 1582 et 1996 (Ontario)

ATTENDU QUE le SCFP, au niveau national, ainsi qu'au niveau de ses organismes régionaux et divisionnaires, a souvent souligné l'importance de promouvoir les initiatives d'équité en matière d'emploi ; et **ATTENDU** que le SCFP a demandé à ses sections locales de mettre en œuvre les principes d'équité en matière d'emploi ; Et **ATTENDU QU'il** incombe au SCFP, autant à titre d'organisme politique qu'en tant qu'employeur, d'agir en se conformant aux principes qu'il préconise.

IL EST DONC RÉSOLU QUE le SCFP trouve des moyens concrets et quantifiables pour s'assurer d'intensifier ses efforts pour tenir compte, sur le plan organisationnel, de la mise en œuvre efficace de l'équité en matière d'emploi. Il **EST ÉGALEMENT RÉSOLU** que le SCFP informe régulièrement ses membres de ses objectifs d'équité en matière d'emploi et des méthodes utilisées pour les atteindre ainsi que la mesure dans laquelle il atteint ces objectifs.

En tant qu'employeur, nous continuons d'examiner nos politiques, nos déclarations, nos documents, nos procédures, nos pratiques et nos processus d'entrevue et d'évaluation qui constituent les principes de notre gouvernance et de nos structures organisationnelles. Ces activités en cours sont nécessaires pour que notre croissance organisationnelle reflète un milieu exempt d'éléments discriminatoires qui pourraient nuire à un accès équitable et égal aux possibilités d'emploi au sein du SCFP. Notre objectif global est de continuer à bâtir dans nos lieux de travail une culture qui permettra de rendre notre main-d'œuvre plus inclusive et plus représentative de nos membres et des grandes collectivités de tout le Canada, et ce, à tous les niveaux de notre syndicat.

Les efforts du SCFP concernant l'équité en matière d'emploi en tant qu'employeur se poursuivent depuis plus de vingt (20) ans et ont été menés au fil des décennies par divers membres du personnel et dirigeants élus à tous les niveaux de l'organisme. Ces personnes ont fait progresser cet important travail et continuent de le faire. Nous remercions toutes les personnes qui ont pris la parole sur la diversité et l'équité en matière d'emploi et qui ont travaillé de façon acharnée à promouvoir l'importance de ce travail pour atteindre nos objectifs d'équité organisationnelle. Merci pour votre temps, votre énergie, vos efforts et le travail que vous avez fait pour réaliser des changements organisationnels importants.

Mises à jour et faits saillants actuels

Plus récemment, le SCFP a investi dans des ressources supplémentaires pour atteindre ses objectifs d'équité en emploi en ajoutant un financement supplémentaire dans le budget de 2023 afin de créer des ressources consacrées à notre plan d'équité en matière d'emploi et à des projets d'équité nécessaires pour rendre la main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Ces ressources consacrées à l'équité en emploi comprennent des fonds du budget pour faciliter une restructuration de la dotation à la direction des Ressources humaines, ce qui a entraîné l'ajout de deux (2) postes de directrice ou directeur adjoint, dont l'un est consacré à la promotion de l'équité en matière d'emploi.

De plus, le budget comprend également des fonds destinés à soutenir les efforts d'initiatives actuelles, comme le réengagement du conseiller en équité en matière d'emploi, l'élaboration de nouveaux documents de recrutement, la création de partenariats avec des groupes communautaires pour des événements conjoints de commandite, la création d'une base de données technologiques et un soutien administratif, des initiatives visant à élaborer des programmes d'équité en matière de collaboration, des travaux du comité mixte d'équité en matière d'emploi, c.-à-d., les services d'interprétation et de traduction, les frais liés aux réunions, des projets de mise en œuvre/action et les initiatives communautaires.

Comité mixte national de l'équité en matière d'emploi (CMÉE)

L'engagement du SCFP envers l'équité en matière d'emploi comprend la création du Comité national mixte de l'équité en matière d'emploi (**CMÉE**), qui est composé de représentants de l'employeur et des syndicats du personnel du SCFP.

Ce comité comprend également une coprésidente représentant le syndicat et les travailleuses et travailleurs (Kristine Barr, SCP) et une coprésidente représentant l'employeur (Margo Pasley, des RH) dont le rôle est de coordonner et animer les réunions pour faire progresser les travaux du comité.

Le mandat de ce comité est le suivant :

1. Collaborer pour bâtir et maintenir un milieu de travail solide, diversifié et inclusif pour notre syndicat national, qui comprendra une représentation équitable de nos cinq (5) groupes désignés qui revendiquent l'équité : les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes noires ou racisées, les femmes et les personnes 2ELGBTQI+.
2. Établir un plan ou programme d'équité en matière d'emploi efficace et durable qui sera examiné et révisé au besoin.

Faits saillants du travail en comité

Les réunions du comité ont repris :

- ★ Le 8 décembre 2022 (virtuelle)
- ★ Le 28 février 2023 (virtuelle)
- ★ Les 24 et 25 avril 2023 (bureau national, en personne).
- ★ La présentation de l'Étude des systèmes d'emploi (ÉSE) de 2018 a été réexaminée afin d'inclure les membres nouveaux et existants du comité dans les conclusions du rapport qui comprennent plusieurs recommandations à mettre en œuvre par le SCFP pour l'aider à atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi.
- ★ La réunion du comité en personne comprenait des travaux en groupe visant à déterminer les mesures qui reflètent les recommandations de 2018 (ÉSE) et les mesures actuelles à ce jour pour permettre de terminer le plan et la politique organisationnels d'équité en matière d'emploi.
- ★ Le mandat du comité a été réexaminé.
- ★ Le sondage sur l'auto-identification, y compris l'avis de confidentialité, qui est envoyé à tous les nouveaux employés, a été réexaminé afin de vérifier s'il convient de modifier la terminologie, d'appliquer ou d'ajouter des mises à jour.

Ressources humaines | travail supplémentaire sur le dossier de l'équité

- Les politiques d'embauche sont en cours d'examen pour des mises à jour et des révisions.
- Nous compilons présentement les liens vers les offres d'emploi communautaires pour augmenter notre bassin de candidats.
- Établir des relations et des partenariats pour participer à des événements liés au travail, par exemple : [L'événement virtuel des avocats noirs syndicaux, pour lequel le SCFP a été un commanditaire et a collaboré à la planification de cet événement avec des avocats noirs de tout le pays et d'autres syndicats nationaux \(le 21 mars 2023, sur Zoom\)](#)
- Nous prévoyons actuellement le déploiement de la formation sur la lutte contre le racisme, l'oppression, le harcèlement et la discrimination pour tout le personnel, en 2023.
- La collecte de données d'auto-identification est actuellement à l'étude afin de s'assurer que les protocoles de confidentialité sont à jour et que la structure et l'élaboration du sondage répondent aux objectifs de la collecte sur l'équité en matière d'emploi de l'organisme.
- De nouveaux documents de recrutement ont été élaborés, notamment des brochures et des dépliants sur les emplois des postes d'agents administratifs et de spécialistes au SCFP, ainsi que des dépliants et des bannières de recrutement. [Matériel promotionnel de recrutement](#)
- Les questions d'entrevue d'emploi ont été examinées avec une perspective d'équité.
- Le formulaire de candidature pour le poste de conseiller syndical a été mis à jour pour inclure une section élargie du sondage sur l'auto-identification. L'offre d'emploi a été examinée afin d'y ajouter une puce sur les connaissances en matière d'équité dans la section des tâches et responsabilités et dans la section des connaissances générales de l'offre d'emploi.

Mise à jour de l'énoncé sur l'équité dans les affiches d'offre d'emploi

Le SCFP s'engage à offrir un milieu de travail inclusif, respectueux, accessible, sain et équitable à tous les paliers de son organisme. Nous nous engageons à établir une main-d'œuvre qualifiée qui reflète la diversité de la population et des communautés dans lesquelles nous vivons et que nous servons. Le SCFP encourage les candidatures des membres qualifiés des cinq (5) groupes d'équité désignés : les femmes, les Autochtones, les Noirs et les personnes racisées, les personnes en situation de handicap et les personnes 2ELGBTQI+. Sur demande et à toutes les étapes du processus de recrutement ou de sélection, nous fournirons des accommodements raisonnables aux candidats en situation de handicap. Veuillez communiquer avec le service des ressources humaines pour demander un accommodement si nécessaire, à rh@scfp.ca.

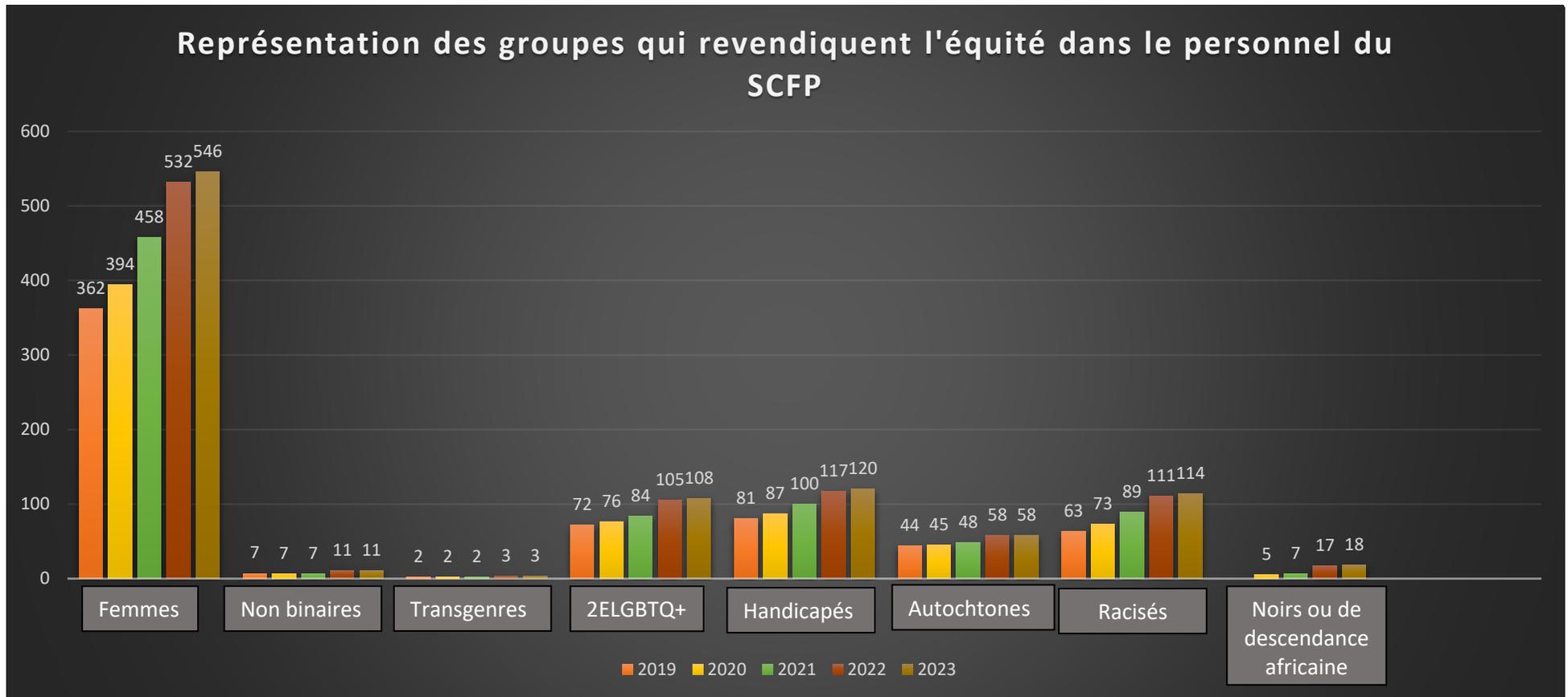
Mise en œuvre, actions et réussites de l'évaluation des systèmes d'emploi à ce jour :

- Le nombre des nouveaux employés provenant de groupes qui revendiquent l'équité a augmenté depuis 2019, surtout dans les unités de négociation du SEPB et du SCP.
- En 2023, les récentes promotions d'employés à des postes de la haute direction comprenaient des candidats des cinq (5) groupes d'équité désignés.
- Le plan de restructuration du service des ressources humaines comprenait l'affectation d'un poste de directeur(trice) adjoint(e) désigné(e) pour gérer le dossier des initiatives d'équité et de diversité en emploi, dans tout l'organisme.
- Du nouveau matériel de recrutement a été créé, comme des brochures pour toutes les classifications, des dépliants et des bannières enroulables pour les salons de l'emploi et les kiosques de recrutement lors des conférences et des congrès du SCFP, et pour les salons de l'emploi communautaires et les événements en partenariat.
- Les ressources humaines et/ou les employés qui quittent l'organisme demandent dorénavant des entrevues sur les départs, surtout par suite d'une démission ou du licenciement d'un employé provenant d'un groupe qui revendique l'équité.
- Les offres d'emploi sont actuellement examinées pour s'assurer qu'elles sont exemptes d'obstacles et qu'elles contiennent un langage confirmant un accès égalitaire.
- Les énoncés, documents et politiques organisationnels sont présentement examinés et mis à jour avec la perspective de l'équité.
- En collaboration avec la Direction de l'organisation et des services régionaux, le nouveau Programme national de perfectionnement des conseillers syndicaux pour les candidats des groupes qui revendiquent l'équité est en cours. Les ressources humaines ont rédigé un guide du programme qui est présentement examiné et révisé en vue de la version finale.
- Les directeurs et directrices et les personnes qui ont des responsabilités liées à l'embauche sont encouragés à rechercher des candidats qualifiés en matière d'équité, lorsque c'est possible, surtout lorsqu'il y a des possibilités d'embauche à l'externe.
- Dans les situations où l'ancienneté n'est pas pertinente, on envisage d'offrir aux membres du personnel provenant de groupes qui revendiquent l'équité des possibilités d'apprentissage, de perfectionnement et de planification de la relève.

- On encourage les directions à rechercher des employés provenant de groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour leur offrir des possibilités de mentorat, de formation ou de promotion.
- Le CMÉE se réunit maintenant de façon régulière afin de travailler sur les objectifs d'équité en matière d'emploi de l'organisme.
- Des postes d'embauche ciblés pour l'équité, par exemple à la Direction des droits de la personne, où l'agent principal des droits de la personne (lutte contre le racisme) comprend une exigence de bonne foi, portant par exemple sur « une expérience vécue » en tant qu'employé(e) noir(e) ou racisé(e) et une expérience de travail auprès des « communautés noires ou racisées ».
- Nous continuons de surveiller le manque de diversité chez nos employés dans nos directions et services à des fins d'embauches équitables pour des postes temporaires ou permanents, dans la mesure du possible.
- Une formation obligatoire sur la lutte contre le racisme, l'oppression, le harcèlement et la discrimination sera offerte à tout le personnel, chaque année.
- Les directeurs(trices) et les personnes qui ont des responsabilités en matière d'embauche devront participer, en juin de cette année, à un atelier de formation sur les entrevues impartiales.
- Les RH travaillent à la revitalisation de la section des offres d'emploi sur le site Web national et à s'adresser aux groupes communautaires qui partagent nos objectifs de recrutement équitable afin d'élargir notre bassin de candidats.
- Les RH explorent d'autres médias sociaux pertinents, des plateformes de travail professionnel et les secteurs de nos membres pour diffuser nos prospectus de recrutement !
- Les dirigeants nationaux continuent de parler des questions liées à l'inclusion, la diversité et l'équité lors de leurs discours et présentations aux membres du SCFP, au personnel et à la communauté dans son ensemble, dans tout le pays.
- **LETTRE D'ENTENTE** – signée lors de la dernière ronde de négociation avec tous les syndicats du personnel au sujet de l'équité en matière d'emploi.

REMARQUE : L'Employeur et [insérer le nom du syndicat du personnel] reconnaissent et entendent faire respecter la dignité inhérente, la valeur propre et les droits de chaque personne. Les parties s'engagent à instaurer l'égalité et la protection contre toute forme de discrimination et de harcèlement ainsi qu'à supprimer les obstacles à l'égalité des chances. Le SCFP et [insérer le nom du syndicat du personnel] ont l'intention travailler ensemble à atteindre ces objectifs. Les parties conviennent de collaborer à la formulation et à la mise en œuvre d'un programme destiné à assurer l'équité en emploi et de veiller à ce que le personnel du SCFP soit représentatif de la diversité de ses membres et de la communauté dans laquelle ils travaillent. L'œuvre du Comité national mixte sur l'équité en emploi du SCFP servira de guide dans chaque région.

Résultats du sondage sur l'auto-identification du personnel

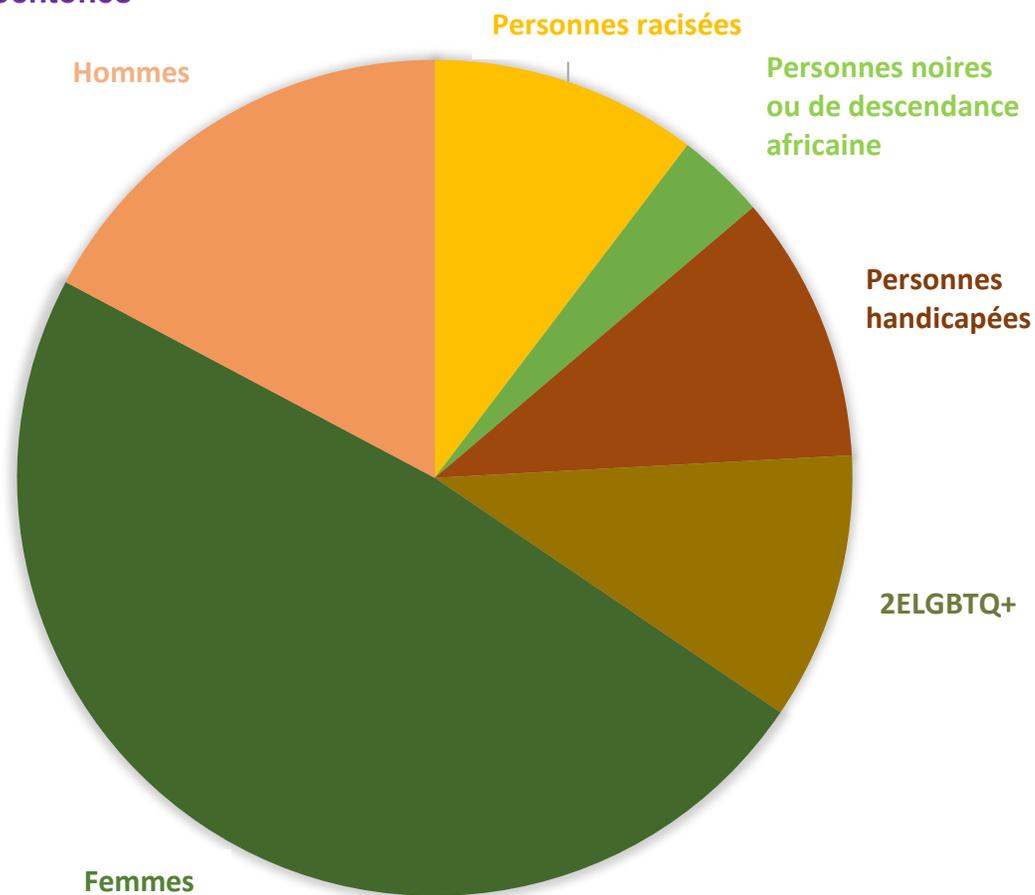


*Ces chiffres donnent une image générale de la représentation du personnel du SCFP, mais peuvent ne pas être entièrement précis en raison des employés qui quittent l'organisme selon la réduction naturelle des effectifs. De plus, avant 2021, le sondage ne permettait pas aux employés de choisir plus d'un groupe d'identification. Le groupe de descendance noire ou africaine a été ajouté en 2020.

Résultats du sondage sur l'auto-identification

De novembre 2022 à mars 2023 | 30 nouveaux employés | 21 ont répondu.

0 % se sont identifiés comme Autochtones



Les prochaines étapes — 2023-2024

- Objectif n° 1** – Version finale du plan d'équité en matière d'emploi, avant la fin de 2023
- Objectif n° 2** – Version finale de la politique d'équité en matière d'emploi, avant la fin de 2023.
- Objectif n° 3** – Continuer de communiquer avec les membres et les collectivités du SCFP de tout le pays pour leur parler du recrutement du SCFP national et des possibilités d'emploi. Rencontrer les membres lors des congrès et conférences, dans les médias sociaux, et les nouvelles du SCFP.
- Objectif n° 4** – Élaborer des stratégies régionales et nationales de recrutement, de maintien en poste et de planification de la relève en 2023-2024.
- Objectif n° 5** – Fournir des mises à jour périodiques sur les progrès réalisés par l'organisme dans le cadre de ses initiatives et de ses objectifs en matière d'équité en matière d'emploi et de diversité.

Il est encourageant de constater que nous avons obtenu certains succès et mis en œuvre certains changements au fil des ans en ce qui concerne les recommandations de l'examen des systèmes d'emploi, les résolutions, les mandats et les stratégies du SCFP. Cependant, nous reconnaissons qu'en tant qu'organisme, nous avons encore beaucoup à faire pour atteindre la pleine équité en matière d'emploi à tous les niveaux du SCFP.

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions ou si vous souhaitez vous engager dans des conversations cordiales sur les objectifs de l'organisme en matière d'équité en emploi, de diversité et d'inclusion!

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les plus solidaires.



MARGO PASLEY
Directrice adjointe
Ressources humaines

:mmf/

Créé : Juin 2023