

Annexe au Premier Rapport du Sous-comité sur la diversité

Recommandations de l'ancien Groupe de travail consultatif sur la formation en matière de diversité et d'inclusion

Document produit par le Secteur législatif, avec l'apport de la Direction des ressources humaines

*N.B. il faudra des consultations supplémentaires sur tout changement touchant aux sénateurs ou à leur personnel.

| LES TERMES SONT DÉFINIS DANS LA COLONNE « COMMENTAIRES DES RH » CI-DESSOUS | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| Dimensions : | Progrès : | Niveau d'effort : | Horizon : |
| Reddition de comptes / mesure : établir des buts et objectifs clairs | Achevé | Faible : relativement simple, nécessite peu d'autorisations | Court : de 12 à 18 mois (phase 1 proposée) |
| Sensibilisation : renforcer les compétences de l'organisme | En cours / continu | Moyen : nécessite de la collaboration entre les directions ou les équipes de RH | Moyen : de 18 mois à 3 ans (phase 2 proposée) |
| Engagement : renforcer les liens dans le lieu de travail et l'effectif | Partiellement réalisé | Élevé : complexe, nécessite des consultations et autorisations de haut niveau | Long : de 3 à 5 ans (phase 3 proposée) |
| Intégration : effectuer la coordination dans la structure de l'organisme (programmes/services) | Pas commencé | | |

| RECOMMANDATION | AUTORITÉ | COMMENTAIRES DES RH |
|---|--|---|
| <i>Recommandation 1 : Que le Sénat du Canada conclue un contrat avec un fournisseur externe pour la tenue d'une évaluation indépendante sur les questions relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au Sénat.</i> | Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des | Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : financières, contrats |

| | | |
|---|--|---|
| | consultations supplémentaires. | |
| Recommandation 2 : Que le Sénat du Canada mène un sondage triennal auprès de ses effectifs afin de recueillir des données démographiques désagrégées et de poser des questions concernant l'inclusion. | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à ce sondage nécessiterait des consultations supplémentaires.</p> | <p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Données démographiques : court • Données sur l'inclusion : moyenne <p>Ressources : humaines, financières</p> <p>Notes : les données démographiques actuelles nous informent sur les quatre groupes ciblés par l'équité en emploi à l'Administration du Sénat et dans le personnel des sénateurs. L'obtention de données sur l'inclusion exigerait de l'expertise en matière de collecte et d'utilisation des données sociales.</p> <p>La Direction des ressources humaines (RH) juge que cette question relève de son mandat en matière d'inclusion et d'appartenance en milieu de travail; elle a donc été intégrée à la stratégie des RH de l'Administration du Sénat.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Recommandation 3 : Que l'Administration du Sénat embauche du personnel qui se consacre exclusivement au rendement de l'institution en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat.</p> | <p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : élevé Horizon : court/moyen Ressources : humaines, financières</p> <p>Notes : Avec l'approbation du CIBA, une ressource pourrait être engagée, si possible un spécialiste, embauché à temps plein, qui aurait de l'expérience dans l'élaboration de programmes et de l'expertise dans l'analyse des données et statistiques. Cette personne se consacreraient entièrement et expressément à aider les RH à atteindre les objectifs de diversité, équité et inclusion (DEI) de manière à apporter des changements concrets et durables au Sénat.</p> |
| <p>Recommandation 4 : Que le Sénat prévoie un nombre de ressources suffisant pour pouvoir financer des initiatives sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'institution.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation à l'Administration du Sénat, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat. L'examen des ressources spécifiques aux sénateurs et à leur personnel nécessiterait des consultations supplémentaires.</p> | <p>Dimension : reddition de comptes / mesure Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : élevé Horizon : court/moyen Ressources : humaines et financières</p> <p>Notes : Avec l'approbation du CIBA, des ressources et du temps suffisants seront accordés à la priorisation et à la mise en œuvre des programmes et initiatives DEI. Sera ainsi rendu possible un examen de nos pratiques, initiatives, programmes et politiques, examen nécessaire à la suppression des obstacles, à l'application de l'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+), à la transition continue conformément aux obligations de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i>, etc.</p> |
| <p>Recommandation 5 : Que l'Administration du Sénat examine ses critères d'embauche relatifs à l'éducation et qu'elle veille à éliminer les obstacles qui renforcent la discrimination</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation, en consultation avec la Direction des ressources humaines du Sénat.</p> | <p>Dimension : intégration Progrès à ce jour : en cours / continu Niveau d'effort : moyen Horizon : court Ressources : humaines</p> <p>Notes : Les RH mènent actuellement les activités</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p><i>fondée sur les classes sociales et d'autres formes de marginalisation économique.</i></p> | | <p>qui sont considérées comme relevant de son mandat en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance, et qu'on juge conformes aux pratiques exemplaires de recrutement et de gestion des talents. Nous tenons dès maintenant, de manière continue, des activités qui visent à systématiquement améliorer l'accès et à éliminer les obstacles dans le cadre de notre processus de recrutement.</p> <p>À mesure que les dirigeants de l'Administration se familiariseront avec la DEI, les mesures d'élimination des obstacles et les critères d'embauche gagneront en inclusivité. Les conseillers en RH continuent de recevoir des formations sur le savoir-faire culturel et l'inclusivité. Les membres des RH ont reçu ou recevront la formation sur l'ACS+. Il faudra du financement pour que cette formation soit offerte à tous les dirigeants de l'organisme.</p> <p>L'approbation du CIBA est nécessaire pour tout ce qui ne relève pas du mandat actuel des RH.</p> |
| <p>Recommandation 6 : Qu'un apprentissage de base en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soit incorporé au programme d'accueil et d'intégration des sénateurs et du personnel, et que l'apprentissage se poursuive de façon régulière.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquera sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p> | <p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : pas commencé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : humaines et financières Notes : Les RH préparent actuellement l'embauche d'un formateur sur les préjugés inconscients. Nous envisageons des formations supplémentaires dans le cadre de notre vision/plan. Le CIBA devra assumer un rôle dans l'engagement des sénateurs.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Recommandation 7 : Que des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement de base soient offertes à l'ensemble des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. À court terme (délai de 6 à 12 mois), un programme de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion devrait être élaboré et offert avec l'apport des sénateurs, ainsi que de leur personnel et de celui de l'Administration du Sénat. Compte tenu du nombre limité de ressources internes, on pourrait confier ce travail à un fournisseur externe pour répondre aux besoins à court terme.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquer sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p> | <p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon : court Ressources : humaines et financières Notes : Les RH établissent pour chaque exercice un calendrier de formation, et un des objectifs stratégiques de l'équipe en 2022-2023 est de moderniser et d'améliorer le programme d'apprentissage et de perfectionnement. Nous évaluons à cette fin différentes options de prestation de cours dans le domaine de la DEI.</p> |
| <p>Recommandation 8 : Que les membres de la Direction des ressources humaines du Sénat, en consultation avec les sénateurs et le personnel, prennent les mesures nécessaires pour offrir, sur une base régulière et volontaire, des possibilités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion, dans un format traditionnel et un format visant l'apprentissage par l'expérience.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquer sa conclusion à l'Administration du Sénat. L'intégration des sénateurs et de leur personnel à cet examen nécessiterait des consultations supplémentaires.</p> | <p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : partiellement réalisé Niveau d'effort : moyen Horizon : moyen Ressources : humaines et financières Notes : Du point de vue des RH, cette recommandation est importante. Aux fins de préparation organisationnelle, nous devons nous doter au Sénat de la capacité d'élaborer et d'évaluer nos programmes, pratiques, initiatives, politiques et activités sous l'angle de la diversité et de l'inclusion. Or, l'apprentissage, la formation et le perfectionnement sont essentiels à l'atteinte des objectifs de changement et de diversité. Plus particulièrement, l'objectif de cette recommandation nécessitera une formation</p> |

| | |
|---|--|
| <p><i>Les possibilités offertes devraient être conçues pour :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>améliorer les connaissances (par exemple sur la diversité au Canada; sur les principes énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la Loi canadienne sur l'accessibilité et la Loi sur l'équité en matière d'emploi; de même que sur les valeurs du Sénat du Canada);</i> • <i>faire de la sensibilisation (par exemple au sujet du racisme, du colonialisme, des situations de handicap et des comportements discriminatoires);</i> • <i>enseigner des compétences (par exemple le maintien de la sécurité psychologique).</i> | <p>structurée, combinée à de l'engagement continu et à des discussions dirigées sur les grands enjeux de la DEI.</p> <p>Au nombre des objectifs stratégiques de l'Administration du Sénat pour le prochain exercice figure l'amélioration du programme d'apprentissage et de perfectionnement des RH à l'appui du développement du leadership. Au titre de cet objectif, nous pourrions donner des cours sur la DEI, mais il nous faudra une ressource supplémentaire spécifique pour exécuter cette recommandation. Le CIBA devra accorder son approbation aux besoins de financement et de dotation.</p> <p>Pour l'instant, certains cours sont donnés (p. ex. Série d'apprentissage sur les questions autochtones offerte par l'École de la fonction publique).</p> <p>En 2022, la formation obligatoire sur la violence et le harcèlement a été lancée; au 29 avril 2022, 90 % des employés et des sénateurs l'avaient suivie.</p> <p>Aux termes de la partie II du <i>Code canadien du travail</i>, le Sénat lance actuellement (automne 2022) de nouvelles formations sur la santé et la sécurité, qui portent notamment sur la prévention des blessures et maladies psychologiques. Les RH envisagent aussi des formations sur les premiers soins psychologiques que peuvent fournir les employés qui constatent une situation de crise.</p> <p>La formation sur la sécurité psychologique vise la création d'un environnement sûr et par conséquent inclusif. C'est, avec raison, notre équipe de la santé, de la sécurité et du bien-être en milieu de travail qui s'occupe de cette responsabilité, et elle élaborera à cet égard une initiative sur le bien-être au cours du prochain</p> |
|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>exercice.</p> <p>Les RH, en collaboration avec Finances et Approvisionnement, préparent actuellement l'embauche d'un formateur sur les préjugés inconscients.</p> <p>Le CIBA devra assumer un rôle (examen, direction) dans l'engagement des sénateurs.</p> |
| <p>Recommandation 9 : Que le personnel des Ressources humaines, dans le cadre de ses fonctions, participe régulièrement à des activités d'apprentissage, de formation et de perfectionnement sur la diversité, l'équité et l'inclusion.</p> | <p>Le CIBA pourrait examiner s'il est faisable de mettre en œuvre cette recommandation et communiquera sa conclusion à l'Administration du Sénat.</p> | <p>Dimension : sensibilisation Progrès à ce jour : en cours / continu Niveau d'effort : faible Horizon : court Ressources : humaines et financières</p> <p>Notes : La DEI fait partie intégrante du plan annuel de perfectionnement continu des employés des RH.</p> |