



Province de l'Île-du-Prince-Édouard

**Stratégie en matière de diversité et
d'inclusion 2022-2025**

Commission de la fonction publique

BÂTIR
l'avenir

TABLE DES MATIÈRES

DIVERSITÉ ET INCLUSION	3
MESSAGE DE LA MINISTRE	4
MESSAGE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	5
INTRODUCTION	6
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'Î.-P.-É.	7
ENGAGEMENT ENVERS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	8
OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	9
OBJECTIF : CRÉER UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE ET DIVERSIFIÉE	10
OBJECTIF : ÉTABLIR UNE CULTURE SÉCURITAIRE ET INCLUSIVE	11
OBJECTIF : VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES NOVATRICES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION	14
PROCHAINES ÉTAPES	17
REMERCIEMENTS	18

BÂTIR
l'avenir

Diversité

La diversité désigne l'éventail de qualités, d'expériences et d'identités sociales et culturelles visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser ainsi que nos interactions et la façon dont nous sommes perçus dans le monde. La diversité comporte les dimensions suivantes : l'âge, la couleur de la peau, le genre, l'origine nationale, l'ethnicité, les capacités physiques ou mentales. Elle comprend également le statut socioéconomique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le niveau de scolarité, la situation familiale, les façons de penser, le lieu géographique, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, le contexte socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles et les idéologies politiques. Il peut s'agir en outre de différences sur le plan de la personnalité, du style, des capacités et des opinions ou points de vue.

Inclusion

L'inclusion est une attitude et une approche qui englobe la diversité en milieu de travail, où tous les membres du personnel se sentent valorisés et ont un sentiment d'appartenance au sein d'une organisation qui applique les principes d'équité et de justice dans tous les aspects de ses politiques, pratiques, procédures et prestations de services. Un environnement inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leurs contributions aux objectifs organisationnels et sociétaux.



Groupe d'employés participant au défilé de la fierté de l'Î.-P.-É., 2018

MESSAGE DE LA MINISTRE



À titre de ministre responsable de la Commission de la fonction publique, c'est un grand privilège pour moi de faire partie de cette importante initiative qui fait la promotion de l'engagement du gouvernement à créer une culture de travail respectueuse qui valorise la diversité et l'inclusion, et où chacune et chacun se sent engagé, respecté et en sécurité. Nous reconnaissons que notre caractère unique, personnel et collectif est ce qui enrichit et préserve les valeurs de notre Île. À ce titre, nous ne perdons pas de vue que nos communautés et notre population continuent d'évoluer, et que les besoins sont en constante transformation.

La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 de la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard présente nos priorités et nos objectifs visant la représentation de la population dans son ensemble alors que nous connaissons au sein de notre fonction publique de nouvelles tendances démographiques. Nous nous engageons à mettre en œuvre cette stratégie afin de créer une main-d'œuvre inclusive, forte et résiliente. Cet objectif est conforme au plan d'action du gouvernement, lequel consiste à promouvoir des politiques et des programmes axés sur les personnes et fondés sur les faits, l'équité, la transparence, l'engagement et la responsabilité.

Les Insulaires attendent de leur gouvernement l'efficacité et l'excellence dans la prestation des services. Dans le cadre de mon mandat, je continue à assurer un leadership progressif en engageant et en soutenant la Commission de la fonction publique dans la constitution d'une capacité de main-d'œuvre représentative de la diversité de la province, tout en promouvant l'intégration de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 dans les plans d'activités et initiatives stratégiques du gouvernement.

Il est de notre responsabilité collective, en tant que membres de la fonction publique, de nous exercer à appliquer une optique d'inclusion à tous les échelons de la planification de nos programmes, de la prise de décision et de la prestation des services. Alors que nous continuons à favoriser une culture de travail sûre et inclusive, laissons-nous guider par nos principes fondamentaux qui reconnaissent et valorisent le caractère unique de chacune et de chacun. Il s'agit donc de récolter les immenses avantages que la diversité et l'inclusion procurent au service public.

Je me réjouis à l'idée de continuer à bâtir une fonction publique culturellement compétente qui reflète notre population et les personnes que nous servons.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Darlene Compton', written over a light blue and green wavy background.

Darlene Compton
Première ministre adjointe
Ministre des Finances

MESSAGE DE LA CEO



En décembre 2019, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard a approuvé l'actuelle Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019. La Commission de la fonction publique, l'organisme principal chargé de promouvoir les pratiques innovantes en matière de ressources humaines et l'excellence dans la fonction publique, a adopté des mesures visant à mettre en œuvre la politique dans tous les ministères et organismes gouvernementaux.

C'est avec plaisir que nous lançons maintenant la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025. De multiples sources fondées sur des données probantes ont servi à l'élaboration de cette stratégie, notamment les données issues des réunions tenues avec le Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion, les consultations menées auprès de parties prenantes externes représentant diverses communautés, l'examen des tendances et des pratiques exemplaires à l'échelle intergouvernementale, les données d'enquête auprès des membres du personnel ainsi que le dépouillement exhaustif de la documentation sur le sujet.

Nous plaçons fortement l'accent sur l'établissement de valeurs de diversité et d'inclusion, nous nous efforçons de fournir et de maintenir une main-d'œuvre engageante et culturellement compétente et nous favorisons le développement d'une main-d'œuvre représentative de notre communauté. Nous reconnaissons que notre population continue de croître et que les données démographiques changent avec le temps. Nous nous concentrons sur des politiques innovantes et des services inclusifs et accessibles à l'ensemble des effectifs du gouvernement, aux parties prenantes locales et aux communautés.

Nous partageons la responsabilité d'attirer des personnes hautement qualifiées au sein de notre personnel et de supprimer les obstacles et les défis auxquels sont confrontés les divers groupes. Nous encourageons tous les ministères et organismes à favoriser une culture de travail respectueuse et inclusive qui valorise et respecte toutes les formes d'identités sociales et culturelles. La recherche démontre que la reconnaissance de la diversité au sein de notre personnel et la promotion d'une culture de travail plus tolérante et respectueuse constituent des facteurs d'amélioration de la qualité des services que nous offrons à la population. Ainsi, nous contribuons à accroître l'engagement et le bien-être des effectifs et à améliorer le rendement et la rentabilité de l'organisation.

Notre nouvelle Stratégie en matière de diversité et d'inclusion constitue un plan d'action dynamique. Elle s'harmonise avec nos principes directeurs et les valeurs fondamentales de notre fonction publique : *le respect, l'intégrité, la reddition de compte et l'excellence*. La stratégie définit des indicateurs de rendement clairs, spécifiques et mesurables pour tous les paliers de la fonction publique, lesquels seront essentiels pour assurer le suivi des réussites et des lacunes des programmes de diversité et d'inclusion.

Cette stratégie nous fournit les principes fondamentaux de la création d'environnements de travail qui favorisent l'apprentissage, la diversité, l'inclusion, la collaboration, l'innovation et la souplesse afin d'assurer l'excellence des services dans votre intérêt et celui de la communauté de l'Île.

Tanya Rowell, CRHA
Directrice générale
Commission de la fonction publique

INTRODUCTION

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'engage à renforcer la diversité au sein de sa main-d'œuvre et à créer un milieu de travail accueillant et inclusif qui améliore la qualité des services offerts à la population de l'Île-du-Prince-Édouard.

À mesure que l'Île-du-Prince-Édouard se diversifie, notre fonction publique doit continuer à se doter d'un effectif plus diversifié et représentatif de la population qu'elle sert. La constitution d'une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée qui reflète la diversité des membres de notre personnel et de l'ensemble des Insulaires conduit à une amélioration continue de la prestation des services grâce à une meilleure compréhension des divers besoins de la population. La main-d'œuvre diversifiée s'avère plus performante en matière d'innovation, de créativité, d'engagement et de prise de décision.

Cependant, la diversité seule ne suffit pas pour atteindre ces avantages. Il est nécessaire de mettre en place une culture inclusive qui permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leurs contributions aux objectifs organisationnels. La valorisation de l'apport du personnel ayant des origines, des expériences et des perspectives diverses profite à l'ensemble des effectifs et à la population.

La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 aidera les ministères et organismes du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard à intégrer la justice, l'équité et la diversité dans l'élaboration de leurs politiques et programmes, à éliminer les obstacles, et à créer des lieux de travail qui favorisent la diversité et l'inclusion.

La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 a été élaborée au moyen de renseignements recueillis auprès de parties prenantes internes et externes et d'un examen complet des pratiques exemplaires d'autres compétences. La stratégie repose sur les buts et objectifs de la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et présente des stratégies, des actions, des responsabilités et des mesures de réussite.

La Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 sont des initiatives mises au point par la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.



Groupe d'employés participant à un exercice des couvertures autochtones à l'occasion du programme Leaders in action, 2018

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'Î.-P.-É.

VISION

L'excellence des ressources humaines dans la fonction publique

MISSION

Travailler en tant que partenaire professionnel et stratégique de la fonction publique en matière de ressources humaines afin d'offrir des milieux de travail sûrs, sains, attrayants, productifs et inclusifs qui favorisent l'apprentissage, la diversité, la collaboration, l'innovation et la souplesse afin de fournir avec succès l'excellence des services de ressources humaines au profit de la communauté de l'Île.

VALEURS

Respect | Intégrité | Reddition de compte | Excellence

OBJECTIFS

Innovier dans la planification des ressources humaines et la gestion des talents
Perfectionner notre personnel et nos cadres dirigeants
Créer un milieu de travail engageant, sûr et inclusif
Établir une culture d'amélioration continue

À PROPOS

La Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. est un organisme indépendant et impartial établi en vertu de la *Civil Service Act* (loi sur la fonction publique). Elle assure la direction et la coordination d'une gamme complète de services de ressources humaines dans la fonction publique et le soutien du secteur public provincial au sens large. La *Civil Service Act* définit le mandat de la Commission de la fonction publique, qui est de favoriser l'établissement d'un service public provincial représentatif de la population diversifiée que nous servons.



Erin Taylor, gestionnaire du Secrétariat du changement climatique, recevant du premier ministre Dennis King le Prix pour le leadership en matière de diversité et d'inclusion au sein de la fonction publique, 2020

ENGAGEMENT ENVERS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. s'engage à se doter d'une main-d'œuvre accueillante et inclusive qui est représentative de la diversité de l'Î.-P.-É. et où ses membres apportent une contribution précieuse et sont fiers et inspirés de façonner l'avenir de notre communauté insulaire. Les buts, objectifs, stratégies et mesures de la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 ont été conçus pour s'harmoniser avec la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.



Séance d'éducation multiculturelle à la bibliothèque publique du Centre des arts de la Confédération.

Objectifs stratégiques

Créer une fonction publique inclusive et diversifiée

Établir une culture sécuritaire et inclusive

Veiller à la mise en œuvre de pratiques novatrices en matière de diversité et d'inclusion

OBJECTIF : CRÉER UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE ET DIVERSIFIÉE

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
1.1 Améliorer et soutenir les processus de présélection, de sélection et de recrutement des membres de groupes diversifiés			
1.1.1	Veiller à ce que les offres d'emploi et les processus d'entretien soient inclusifs et accessibles.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre d'offres d'emploi comportant une déclaration de valeur sur la diversité et l'inclusion Nombre d'améliorations liées aux mesures d'adaptation lors des entrevues
1.1.2	Examiner les processus d'embauche actuels et relever les obstacles à l'inclusion et les points à améliorer.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre de processus ayant fait l'objet d'un examen Nombre d'obstacles relevés
1.1.3	Soutenir le recrutement de talents divers en partageant les offres d'emploi avec des parties prenantes, des organismes et des fournisseurs de services à l'externe.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre d'offres d'emploi partagées avec des groupes externes Nombre d'aiguillages de la part de groupes externes
1.1.4	Soutenir le recrutement de talents divers en participant à des salons de l'emploi et à des événements de mise en réseau dans les collèges et les universités.	Commission de la fonction publique	Nombre de salons de l'emploi et d'événements de réseautage
1.1.5	Promouvoir l'engagement du gouvernement en faveur de la diversité et de l'inclusion, tant à l'interne qu'à l'externe.	Commission de la fonction publique Communications et affaires publiques	Nombre de communications internes et externes promouvant l'engagement du gouvernement envers la diversité et l'inclusion
1.1.6	Soutenir les membres du personnel issus de groupes diversifiés afin qu'ils puissent mieux s'orienter dans le perfectionnement et l'avancement professionnels (p. ex., mentorat, cohortes de formation au leadership).	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre de membres du personnel issus de groupes diversifiés participant à des occasions de développement du leadership (p. ex., programme Leaders in Action) et des séances de planification de carrière
1.1.7	Promouvoir le bassin de talents axé sur la diversité et le programme d'emploi en faveur de la diversité à l'interne et à l'externe.	Commission de la fonction publique Communications et affaires publiques Ministères et organismes	Nombre d'activités de marketing et de communication visant à soutenir le bassin de talents axé sur la diversité et le programme d'emploi en faveur de la diversité

OBJECTIF : ÉTABLIR UNE CULTURE SÉCURITAIRE ET INCLUSIVE

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
2.1 Améliorer la sensibilisation, l'engagement et la compréhension en matière de diversité et d'inclusion par la formation, la participation et la reconnaissance			
2.1.1	Élaborer un webinaire à l'intention du personnel sur les préjugés inconscients.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes Membres du personnel	Nombre de membres du personnel ayant terminé le webinaire sur les préjugés inconscients
2.1.2	Améliorer les occasions de formation en développement du leadership et en orientation afin de sensibiliser les personnes participantes à l'importance de la diversité et de l'inclusion.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre de programmes de formation en développement du leadership et en orientation revus et améliorés
2.1.3	Évaluer les occasions existantes de formation sur la diversité et l'inclusion et régler les possibles lacunes.	Commission de la fonction publique	Nombre d'occasions existantes de formation évaluées Nombre de nouvelles occasions de formation sur la diversité et l'inclusion offertes chaque année
2.1.4	Encourager les membres du personnel à inclure des occasions de formation sur la diversité et l'inclusion dans les plans de perfectionnement professionnel.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre de personnes participant aux nouvelles occasions de formation sur la diversité et l'inclusion et à celles qui existent déjà
2.1.5	Élargir les activités de la Semaine de la fonction publique pour promouvoir d'autres séances sur la diversité et l'inclusion.	Ministères et organismes	Nombre d'activités de la Semaine de la fonction publique promouvant la diversité et l'inclusion
2.1.6	Reconnaître, promouvoir et célébrer la diversité et l'inclusion.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre de fêtes ou de célébrations multiculturelles reconnues, encouragées ou célébrées au sein des ministères

OBJECTIF : ÉTABLIR UNE CULTURE SÉCURITAIRE ET INCLUSIVE

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
2.2 Continuer à cultiver un milieu de travail favorisant l'intégration, l'accueil et l'inclusion.			
2.2.1	Élaborer et mettre en œuvre des lignes directrices pour soutenir les personnes de diverses identités de genre.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Lignes directrices élaborées et diffusées parmi les membres de la direction, de la gestion et de la supervision et fournies au personnel des RH pour soutenir les personnes de diverses identités de genre
2.2.2	Mettre en place une politique actualisée sur le milieu de travail respectueux.	Commission de la fonction publique Communications et affaires publiques Ministères et organismes	Politique sur le milieu de travail respectueux finalisée et communiquée au personnel
2.2.3	Élaborer un énoncé sur les espaces plus sûrs.	Commission de la fonction publique	Énoncé sur les espaces plus sûrs élaboré et communiqué au personnel
2.2.4	Explorer les possibilités d'espaces multiconfessionnels.	Commission de la fonction publique Ministère des Transports et de l'Infrastructure	Espace pour l'inclusion confessionnelle déterminé
2.2.5	Encourager le personnel à partager des stratégies novatrices visant à cultiver un milieu de travail favorisant l'intégration, l'accueil et l'inclusion.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Stratégies novatrices partagées avec le Bureau de la diversité de la CFP et mis en lumière dans les plans ministériels sur la diversité et l'inclusion
2.3 Améliorer la compréhension du personnel relativement à la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019, à la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 et aux programmes et services connexes.			
2.3.1	Sensibiliser les membres du personnel et de la gestion sur leurs rôles et responsabilités et sur l'importance de la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019, de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025, des priorités et des programmes connexes.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Plan de communication élaboré et comportant des messages clairs liés à la diversité et l'inclusion ainsi qu'aux rôles et responsabilités Nombre de ministères et organismes organisant une séance sur la diversité et l'inclusion dans le cadre des journées du personnel et des réunions de division

OBJECTIF : ÉTABLIR UNE CULTURE SÉCURITAIRE ET INCLUSIVE

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
2.3 Améliorer la compréhension du personnel relativement à la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019, à la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 et aux programmes et services connexes.			
2.3.2	Faire en sorte que les renseignements sur la diversité et l'inclusion soient à jour, faciles à trouver et accessibles à l'ensemble du personnel.	Commission de la fonction publique	Renseignements sur la diversité et l'inclusion centralisés et actualisés sur une base annuelle

2.4 Veiller à ce que les bâtiments gouvernementaux soient mieux accessibles à tout le monde.

2.4.1	Soutenir le ministère des Transports et de l'Infrastructure pour qu'il effectue des vérifications de l'accessibilité des bâtiments gouvernementaux.	Ministère des Transports et de l'Infrastructure Commission de la fonction publique	Nombre de vérifications de l'accessibilité réalisées
2.4.2	Travailler avec le ministère des Transports et de l'Infrastructure pour mettre en œuvre les recommandations découlant des vérifications de l'accessibilité.	Ministère des Transports et de l'Infrastructure Commission de la fonction publique	Nombre de recommandations formulées dans le cadre de vérifications de l'accessibilité mises en œuvre
2.4.3	Installer plus de toilettes non sexistes dans les bâtiments gouvernementaux.	Ministère des Transports et de l'Infrastructure	Nombre de toilettes non sexistes installées

« Les Insulaires sont au centre de la nouvelle stratégie de prestation des services d'Accès Î.-P.-É. Nous nous efforçons d'améliorer l'expérience des citoyennes et citoyens en matière de prestation de services. Pour atteindre nos objectifs, nous aurons besoin d'un personnel engagé et diversifié. Le Programme de diversité en matière d'emploi est un outil que nous continuerons à exploiter dans notre recherche de candidates et candidats de qualité.

Accès Î.-P.-É. considère que les pratiques d'embauche fondées sur la diversité présentent des avantages, notamment, les suivants : 1) Recrutement de talents – Il devient de plus en plus difficile de recruter des ressources humaines de qualité sur le marché concurrentiel actuel. L'embauche fondée sur la diversité permet à Accès Î.-P.-É. d'accroître son bassin de candidates et candidats. Les membres du personnel que nous avons embauchés dans le cadre du Programme de diversité en matière d'emploi ont toujours été motivés, désireux d'apprendre et bien outillés. 2) Innovation – Accès Î.-P.-É. est au service de l'ensemble des Insulaires, et nous cherchons constamment à améliorer l'expérience des citoyennes et citoyens. La diversité en milieu de travail apporte de nouvelles perspectives et idées à la prestation de services, ce qui contribue à stimuler l'innovation. 3) Confiance du public – Accès Î.-P.-É. est d'avis que nos lieux doivent refléter les communautés que nous servons, et cela comprend l'ensemble de nos effectifs. Les communautés de l'Île-du-Prince-Édouard sont de plus en plus diversifiées. Par conséquent, nous croyons qu'un personnel tout aussi diversifié permettra d'établir un sentiment de confiance entre la population et le gouvernement. Un grand niveau de confiance envers le gouvernement contribue à accroître l'efficacité et l'efficacités des activités du gouvernement. »

Mark Arsenault
Responsable de l'expérience du public
Accès Î.-P.-É.

OBJECTIF : VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES NOVATRICES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
3.1 Soutenir la mise en œuvre collaborative de la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.			
1.1.3	Soutenir les ministères et organismes dans l'élaboration de plans sur la diversité et l'inclusion avec des objectifs, des stratégies et des mesures de réussite bien définis.	Commission de la fonction publique Comité sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail Ministères et organismes	Nombre de ministères et d'organismes qui élaborent des plans sur la diversité et l'inclusion Nombre de ministères et d'organismes qui présentent à la Commission de la fonction publique un rapport annuel sur les activités en matière de diversité et d'inclusion
3.1.2	Incorporer les objectifs des plans sur la diversité et l'inclusion dans les plans d'activités et les initiatives stratégiques des ministères.	Ministères et organismes	Incorporation par la haute direction des objectifs des plans sur la diversité et l'inclusion dans les plans d'activités et les initiatives stratégiques
3.1.3	S'assurer que les membres du Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion soutiennent leurs ministères et organismes dans la mise en œuvre de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 et l'élaboration de plans sur la diversité et l'inclusion.	Comité sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail Cadres dirigeants au sein des ministères et organismes	Nombre de ministères faisant appel à la représentante ou au représentant du Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie, la génération d'idées et les initiatives ministérielles
3.1.4	Préparer et distribuer un rapport annuel sur la diversité et l'inclusion résumant l'ensemble des activités en appui à la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et à la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.	Commission de la fonction publique	Réalisation d'un rapport annuel sur la diversité et l'inclusion
3.1.5	Viser à élargir les ressources de la Division de la diversité et de l'inclusion de la Commission de la fonction publique pour favoriser la mise en œuvre de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.	Commission de la fonction publique	Élargissement des ressources sur la diversité et l'inclusion

OBJECTIF : VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES NOVATRICES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
3.2 Améliorer la collecte et l'analyse des données relatives à la diversité et à l'inclusion.			
3.2.1	Créer des possibilités d'auto-identification dans le système de gestion des ressources humaines PeopleSoft et dans le sondage sur l'engagement des employés.	Commission de la fonction publique	Nombre de membres du personnel choisissant de s'auto-identifier
3.2.2	Améliorer le sondage sur l'engagement des employés pour recueillir de nouvelles données sur la diversité et l'inclusion.	Commission de la fonction publique	Données quantitatives et qualitatives recueillies dans le cadre du sondage sur l'engagement des employés relativement à la diversité et l'inclusion
3.2.3	Évaluer les données recueillies pour déterminer les obstacles à l'inclusion et les lacunes relatives à la représentation.	Commission de la fonction publique	Détermination des tendances et des domaines de suivi et d'amélioration
3.2.4	Communiquer aux membres de la haute direction et du personnel les constatations et les occasions particulières d'amélioration.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Communication des occasions d'amélioration aux membres de la haute direction et du personnel

« Le Secrétariat de l'action climatique s'emploie à ajouter à notre travail des principes de diversité et d'inclusion. Nous participons régulièrement à des occasions de formation sur la diversité et l'inclusion, y compris celles offertes par la Commission de la fonction publique. Nous appliquons ce que nous apprenons pour façonner nos programmes et services et nos interactions quotidiennes avec notre clientèle et nos collègues. Nous dirigeons également l'élaboration du plan sur la diversité et l'inclusion de notre ministère. »

Erin Taylor (elle)

Gestionnaire, Secrétariat de l'action climatique

Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de l'Action climatique

OBJECTIF : VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE DE PRATIQUES NOVATRICES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

N°	STRATÉGIES ET MESURES	RESPONSABILITÉ	MESURES DE RÉUSSITE
3.3 Sensibiliser les membres de la haute direction à leur rôle lié à la diversité et à l'inclusion et à son impact sur le milieu de travail.			
3.3.1	Offrir aux membres de la haute direction des occasions de formation particulières pour accroître leur compréhension de la diversité et de l'inclusion.	Commission de la fonction publique Ministères et organismes	Nombre d'occasions de formation particulières sur la diversité et l'inclusion Nombre de cadres dirigeants participants
3.3.2	Encourager les cadres dirigeants à devenir des champions visibles de la diversité et de l'inclusion.	Haute direction au sein des ministères et organismes	Nombre de nominations annuelles au Prix pour le leadership en matière de diversité et de leadership Utilisation du bassin de talents axé sur la diversité par les membres de la haute direction pour obtenir des ressources lorsque possible Détermination par les cadres dirigeants de promotions, programmes et réseaux de soutien particuliers aux ministères

« La section anglais/français comme langue additionnelle valorise la diversité apportée dans notre système scolaire insulaire et dans nos communautés par les familles qui parlent des langues autres que le français et l'anglais. Nos nouveaux Insulaires dépendent d'un système éducatif accueillant, inclusif, bienveillant et reflétant la diversité de notre province. La section anglais/français comme langue additionnelle célèbre toutes les facettes de la diversité avec nos apprenantes et apprenants d'une autre langue à travers la province et au sein de notre propre personnel. Nous travaillons avec nos partenaires provinciaux et interprovinciaux afin d'incorporer un perfectionnement professionnel continu pour le personnel et l'ensemble du système scolaire public qui promeut les principes de diversité, d'équité et d'inclusion. En tant qu'éducatrices et éducateurs, nous continuerons à chercher des moyens pour que nos nouveaux apprenants des langues se sentent valorisés et acceptés pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent à l'Île-du-Prince-Édouard. Ensemble, nous continuerons d'apprendre et de grandir. »

Janet Perry-Payne

Section anglais/français comme langue additionnelle

Administratrice de programmes

Ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage continu

PROCHAINES ÉTAPES

La Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. s'engage à cultiver une culture de travail respectueuse qui valorise la diversité et l'inclusion, où chacun se sent engagé, respecté et en sécurité. La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 servira de feuille de route, aidant la CFP à explorer ses objectifs et nous liant plus fermement à nos valeurs de respect, d'intégrité, de reddition de compte et d'excellence.

La CFP travaillera avec l'ensemble des ministères et organismes de l'Î.-P.-É. afin de créer des plans uniques de diversité et d'inclusion axés sur les objectifs énoncés dans la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.

Les stratégies ministérielles et les exemples de réussite des plans de diversité et d'inclusion seront intégrés dans le rapport annuel sur la diversité et l'inclusion. Le rapport annuel reconnaîtra les efforts déployés pour améliorer la diversité et l'inclusion au sein du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. La CFP poursuivra ces efforts en promouvant l'innovation, la diversité et l'inclusion dans notre milieu de travail afin de façonner l'avenir de notre communauté insulaire.

En élaborant des mesures claires et concises pour assurer le suivi des efforts et des résultats en matière de diversité et d'inclusion, la CFP sera en mesure d'évaluer les progrès réalisés alors qu'elle continue de positionner la fonction publique comme un employeur de choix pour toutes et tous.



Cérémonie de purification par la fumée réalisée par Junior Peter-Paul dans le cadre d'une activité de formation sur la diversité, 2018

REMERCIEMENTS

La Commission de la fonction publique (CFP) de l'Î.-P.-É. souhaite reconnaître et remercier :

- Le Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail de la CFP pour son soutien à l'élaboration de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.
- Le personnel de la Division des politiques et de l'évaluation stratégique du ministère de l'Agriculture et des Terres pour son soutien dans l'analyse des commentaires obtenus dans le cadre du processus de consultation.
- Le sous-comité intergouvernemental des commissaires de la fonction publique sur la diversité et l'inclusion et toutes les compétences provinciales pour le partage de renseignements précieux et de pratiques exemplaires, et le soutien au processus de développement stratégique.
- Communications et affaires publiques pour l'aide à la conception et à la publication de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.
- Nos remerciements tout particuliers à l'Association des services aux immigrants et réfugiés de l'Î.-P.-É., à ResourceAbilities, à Tremploy Inc., à la Mi'kmaq Confederacy of PEI, à Women's Network PEI, à Pride PEI, aux groupes de personnes autochtones, noires et de couleur et à la PEERS Alliance pour avoir partagé des renseignements utiles qui ont contribué à l'élaboration de la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019 et de la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025. L'engagement continu de nos nombreuses parties prenantes sera essentiel pour ce travail de promotion de la diversité et de l'inclusion à l'avenir.



Brian Bertelsen, membre du Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion, offrant ses remerciements à l'occasion d'une activité sur la diversité et l'inclusion dans le cadre de la Semaine de la fonction publique, 2015



STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2022-2025

La Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025 soutient la Politique en matière de diversité et d'inclusion 2019. Nous vous invitons à reproduire ou à adapter toute partie de cette stratégie dans le but d'accroître la diversité et l'inclusion dans votre ministère ou organisme tout en faisant référence à la Stratégie en matière de diversité et d'inclusion 2022-2025.

Un modèle de plan de mise en œuvre est disponible.

BÂTIR
l'avenir