



Conseil des arts
du Canada

Canada Council
for the Arts

Rapport narratif 2015 sur l'équité en matière d'emploi

Table des matières

Vue d'ensemble	3
Évolution statistique	5
Portrait sommaire au 31 décembre 2015.....	5
Recrutement et promotion	6
Mesures prises en 2015 et résultats	7
Adresser le respect et le harcèlement en milieu de travail	7
Optimiser l'accessibilité de nos locaux	7
Recrutement	8
Programme d'aide aux employés	8
Consultations tenues	9
Comité des initiatives et pratiques d'équité.....	9
Équi-thé.....	9
Perspectives pour 2016	10

Vue d'ensemble

Le Conseil des arts du Canada constitue l'organisme national et public de soutien aux arts. En tant que société d'État créée par une loi du Parlement en 1957, le Conseil a pour mission « de favoriser et de promouvoir l'étude et la diffusion des arts ainsi que la production d'œuvres d'art. » Le Conseil fait valoir et soutient financièrement l'excellence artistique de sorte que les Canadiens puissent participer activement à la vie culturelle. Grâce à une grande variété de subventions et de services aux artistes professionnels et aux organismes artistiques canadiens, le Conseil voit à l'excellence, à la diversité et au dynamisme d'un secteur artistique qui favorise la participation des Canadiens, qui enrichit leurs communautés et qui permet d'accéder aux marchés internationaux.

Par ses activités de communication, de recherche et de promotion des arts, le Conseil accroît l'intérêt et l'appréciation du public pour les arts. Relevante du Conseil des arts, la Commission canadienne pour l'UNESCO fait la promotion des valeurs et des programmes de l'UNESCO, afin de contribuer à un avenir de paix, d'équité et de viabilité pour les Canadiens. La Banque d'art du Conseil des arts fait la prestation de programmes de location d'œuvres d'art contemporain et aide à faire avancer l'engagement du public envers les arts.

Le Conseil des arts est dirigé par un conseil d'administration composé de 11 membres. Le gouverneur en conseil nomme les membres du conseil d'administration ainsi que le directeur et chef de la direction du Conseil des arts. Le Conseil des arts collabore aussi étroitement avec des organismes et des ministères des fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux, qui œuvrent dans les domaines artistiques et culturels. En tant que société d'État fédérale, le Conseil rend compte de son activité au Parlement par l'entremise de la ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles. Le Conseil reçoit son financement du gouvernement, et les revenus de dotations, des dons et des legs s'ajoutent à son budget annuel. Au 31 décembre 2015, il comptait au total 219 employés à son bureau d'Ottawa.

« Accroître le rôle de chef de file du Conseil dans la promotion de l'équité comme priorité critique à la réalisation des aspirations artistiques du Canada. »

Plan stratégique 2011-2016 du Conseil des arts du Canada

Le Conseil croit à l'importance et la valeur primordiale qu'apporte l'équité au sens large. C'est pourquoi il en a fait l'une des cinq priorités de son Plan stratégique 2011-2016. Cette priorité est, entre autre, appuyée par deux bureaux spécifiques, ayant

comme mandat de favoriser et promouvoir la contribution de groupes désignés, soit le Bureau des arts autochtones et le Bureau de l'équité. Avec son Plan stratégique 2016-2021, le Conseil entrevoit de reconduire cette priorité avec une approche intégrée sur l'ensemble de ses activités.

Puisqu'il croit fermement que la promotion de l'équité au Canada passe par l'inclusion au sein de son propre effectif, le Conseil adopte plusieurs mesures afin de mettre en œuvre l'équité en emploi. Cet engagement à l'égard d'un milieu de travail inclusif, équitable et diversifié permet à tous les employés de maximiser leur rendement et leurs contributions, appuyant ainsi l'excellence dans chaque aspect des activités du Conseil des arts du Canada.

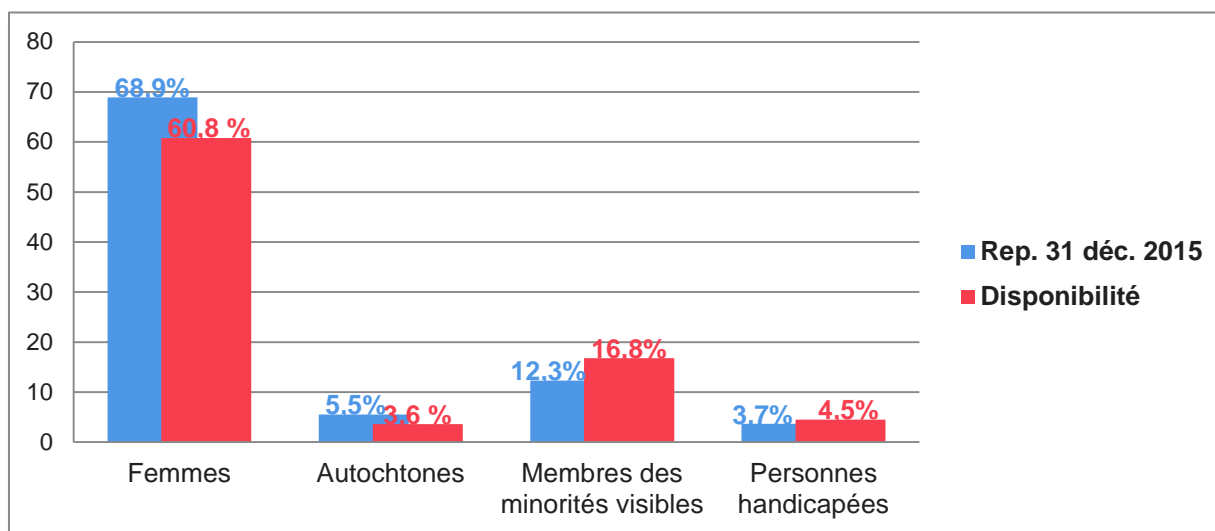
L'année 2015 fut une année d'annonces importantes concernant le changement de fonctionnement du Conseil des arts du Canada. En fait, le Conseil entreprend la plus grande transformation de son mode de fonctionnement en plus de 55 ans d'existence. Le modèle de financement sera revu intégralement et sera opérationnel en 2017. Soucieux d'être stratégique dans ses approches de bien établir ses priorités, le Conseil a décidé de repousser à 2016 l'élaboration d'un nouveau Plan d'action sur la diversité et d'équité en matière d'emploi afin de l'arrimer avec le nouveau Plan stratégique 2016-2021. Il aura ainsi une analyse de l'effectif nécessaire à l'implémentation du nouveau modèle et il pourra se doter d'un Plan qui tiendra compte des nouveaux besoins en matière de ressources et des nouvelles réalités opérationnelles. Toutefois, ceci n'a pas empêché le Conseil de poursuivre diverses mesures de son Plan précédent ainsi que de mettre de l'avant des initiatives favorisant l'inclusion.

Le présent rapport décrit les progrès accomplis sur le plan de l'équité en matière d'emploi entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015.

Évolution statistique

L'information concernant la composition de la main d'œuvre interne se base sur l'information que les employés soumettent par l'entremise du formulaire d'auto-identification. À chaque embauche, de l'information est offerte aux nouveaux employés afin de les sensibiliser à la notion d'équité en matière d'emploi et de diversité. Nous leur demandons de remplir un formulaire d'auto-identification confidentiel qui est remis au moment de compléter les documents d'embauche. Évidemment, les employés ont la possibilité de remplir un nouveau formulaire lorsqu'il le souhaite, que leur situation ait changée ou non. Plus de 95 % de l'effectif a rempli un formulaire, nous croyons donc que les chiffres représentent bien la composition de la main d'œuvre, tel qu'elle souhaite être identifiée aux fins de ce rapport.

Portrait sommaire au 31 décembre 2015



À la lecture du tableau sommaire, on constate une forte représentation de femmes et d'autochtones au sein de la main d'œuvre du Conseil. Toutefois, le groupe des minorités visibles accuse un écart, représentant 12,3 % de l'effectif, comparativement une disponibilité estimée à 16,8 %. Il va de même pour le groupe des personnes handicapées, avec une représentation de 3,7 % pour une disponibilité estimée à 4,5 %.

Le Conseil maintient son engagement à disposer d'un effectif qui soit représentatif de la population canadienne et continuera de déployer des efforts pour y parvenir.

Recrutement et promotion

Les données statistiques pour le personnel régulier font état de quatre (4) recrutements ainsi que de quatre (4) promotions. Bien que le groupe désigné des femmes était fortement représenté dans ces mouvements, les autres groupes n'étaient malheureusement pas représentés. Toutefois, le maintien en poste semble relativement positif, puisque des 17 employés ayant quitté l'effectif en 2015, uniquement un d'entre eux s'identifiait comme faisant partie d'un groupe désigné, autre que le groupe des femmes.

Il faut noter que les mouvements de personnel régulier ont été plus limités en 2015 en raison d'une décision du comité exécutif de gestion de combler une majorité de postes sur une base temporaire au lieu de régulière, ceci pour une période fixe limitée afin de permettre une flexibilité pour accommoder des changements à la structure organisationnelle du Conseil. Dès que l'attribution des postes dans la nouvelle structure sera confirmée, nous devrions observer une plus grande mobilité de l'effectif régulier.

Mesures prises en 2015 et résultats

Le Conseil vise continuellement à favoriser un milieu de travail où l'inclusion et la diversité sont valorisées. Il a donc mis en œuvre diverses mesures afin de réaliser l'équité en emploi au cours de l'année 2015.

Adresser le respect et le harcèlement en milieu de travail

Suite à un sondage sur la mobilisation des employés en mars 2014, des préoccupations relatives à la discrimination et au harcèlement en milieu de travail ont été identifiées. En réaction à ces inquiétudes, nous avons procédé à la mise à jour de la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail en décembre 2014. Cette politique vise à instaurer un milieu dans lequel règnent la dignité et le respect pour tous. La politique définit avec clarté le processus de résolution des situations teintées de comportements irrespectueux, de discrimination et de harcèlement.

Cette politique s'est accompagnée d'une campagne menée par l'exemple. C'est pourquoi l'ensemble des membres du « Forum du Leadership » (cadres, gestionnaires et conseillers stratégiques) ont participé à des séances de sensibilisation à l'automne 2015 et se sont engagés à être des modèles, dans leurs paroles et leurs gestes, de comportements favorisant une culture où le respect mutuel et la civilité dominent dans les interactions interpersonnelles. Cette démarche cherche à prévenir des situations où le harcèlement et la discrimination pourraient se manifester.

Optimiser l'accessibilité de nos locaux

Conscient des limitations de certains employés, mais également dans une optique à long terme afin de faciliter et encourager l'embauche de personnes avec des limitations fonctionnelles, le Conseil a recruté une personne spécialisée pour faire l'étude des installations et recommander des opportunités d'amélioration. Plusieurs ajustements avaient été réalisés lors du dernier exercice et, en 2015, l'ensemble des recommandations a été complété. En effet, des travaux ont été entrepris afin d'améliorer la facilité d'emploi et l'accessibilité du salon des employés; la cuisine s'y trouvant a été remodelée au bénéfice des employés et des visiteurs.

Nous croyons que l'ensemble des améliorations apportées sera favorable à l'inclusion des personnes avec des limitations fonctionnelles dans l'environnement de travail.

Recrutement

Le Conseil accorde une grande valeur à la diversité de son effectif et s'engage à offrir un environnement de travail inclusif et accessible à tous les employés et postulants. L'ensemble des postes vacants affichés en 2015 comportait une mention encourageant la déclaration volontaire des postulants et offrant des mesures d'adaptation.

Le moyen principal pour la promotion de nos offres d'emploi passe par notre site web. En 2015, certaines améliorations ont été apportées au site afin de l'alléger et faciliter la recherche d'informations. Une attention particulière à l'accessibilité des pages web a été prise en compte ce qui bénéficiera aux chercheurs d'emploi sur notre site. Nos offres d'emploi peuvent donc être plus facilement consultées.

En plus d'afficher sur notre site web, le site d'emploi du gouvernement fédéral (*emploi.gc.ca*), sur nos réseaux sociaux (Facebook, Twitter et LinkedIn), nous faisons parvenir nos affichages à divers organismes visant les groupes désignés.

Programme d'aide aux employés

Cette année, un nouveau fournisseur de service a été retenu pour le Programme d'aide aux employés. Ce service de counseling confidentiel, à court terme, s'adresse à l'ensemble des employés. Ceux-ci peuvent y faire appel pour tous problèmes personnels qui pourraient compromettre leur performance en emploi. Le nouveau fournisseur de service nous assure une meilleure accessibilité, par un plus grand nombre de conseillers disponibles, et ce à travers plusieurs points de service dans la région et le pays. Nos employés pourront donc plus facilement se prévaloir du service. Les conseillers ont également des qualifications reconnues plus élevées permettant d'offrir une aide des plus adaptés aux divers besoins qui pourraient survenir. Le service est également accessible, au besoin, par l'entremise d'appareils de télécommunications pour sourds (ATS).

Consultations tenues

Comité des initiatives et pratiques d'équité

Les membres de ce comité multidisciplinaire regroupent des employés de tous les niveaux du Conseil, y compris le conseiller en ressources humaines et des cadres, et sont l'expression des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le mandat de ce comité consiste à mesurer les progrès accomplis relativement à l'équité, en assurant la surveillance et le suivi, et en communiquant et en supervisant l'élaboration d'un cadre en matière d'équité, pour s'assurer de l'intégration de cette valeur dans tous les aspects du travail du Conseil des arts du Canada. Le comité ne s'est rencontré qu'une fois en 2015 pour faire le point sur les actions entreprises et soulever les préoccupations en lien avec les transformations du Conseil. Un nouveau comité axé sur l'équité en matière d'emploi et gestion de la diversité sera lancé pour l'année 2016. Ce nouveau comité se penchera, entre autres, sur l'élaboration du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi et gestion de la diversité.

« Équi-thé »

En raison de la fin du Comité des initiatives et pratiques d'équité, les dîners-causerie « Équi-thé » ont été lancés afin d'aborder les questions en lien à l'équité dans l'attente de la formation d'un autre comité formel. Lors de ces rencontres conviviales, les participants, soit des employés de tous niveaux, syndiqués et non représentés, échangeaient sur les enjeux liés à l'inclusion et la diversité autour d'une tasse de thé. Ces échanges intéressants ont permis clarifier des préoccupations et de renforcer la vision du Conseil à la promotion de l'équité.

Perspectives pour 2016

À l'aube de changements importants au modèle de fonctionnement du Conseil, un nouveau Plan stratégique sera adopté et un nouveau Plan d'équité en matière d'emploi et gestion de la diversité sera développé. Le Conseil est conscient qu'il existe des écarts au niveau de la représentation de son effectif par rapport à la disponibilité actuelle de la main-d'œuvre. Les écarts de représentation des personnes handicapées pour la catégorie des professionnels (où se retrouvent les postes d'agents de programme), ainsi que des membres des minorités visibles pour la catégorie du personnel administratif et de bureau, en particulier, seront adressés dans le Plan d'action afin d'identifier des mesures spécifiques qui favoriseront une progression au moins proportionnelle à la disponibilité de nos zones de recrutement.

Le Conseil souhaite être proactif en s'assurant que tous les artistes ont un accès égal à ses programmes et que tous les Canadiens se sentent représentés dans le paysage artistique de notre pays. Ces prémisses pourront prendre racine en les joignant à une main d'œuvre fière d'être diversifiée, équitable et inclusive.