

SOCIÉTÉ CANADIENNE
D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025

Un cadre pour maintenir
un effectif diversifié et favoriser
un milieu de travail inclusif



Remerciements

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) tient à souligner la collaboration et la mobilisation des membres des groupes de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion, des spécialistes du domaine, des groupes-ressources des employés, de l'équipe des Relations avec les personnes Autochtones, de l'équipe d'Équité, ainsi que de tous les membres du personnel qui ont contribué à l'établissement des priorités et des initiatives présentées dans notre Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025.

Notre cadre est le résultat d'importantes contributions de plus de la moitié des effectifs de la SCHL. Leur perspective, leur expérience vécue, leur franchise et leur volonté d'améliorer notre milieu de travail ont donné à notre Cadre de diversité et d'inclusion le poids nécessaire pour améliorer davantage nos bonnes pratiques.

Si vous avez des questions au sujet de notre Cadre de diversité et d'inclusion ou si vous souhaitez en obtenir une copie dans un autre format, veuillez communiquer avec nous au 1-800-668-2642 ou à l'adresse centrecontact@schl.ca.

Merci.

Table des matières

Remerciements	2
Reconnaissance de territoire	4
Engagement de la présidente et première dirigeante	5
Diversité et inclusion réfléchies	6
Aperçu de nos mesures et de nos résultats	8
La nécessité d'un Cadre de diversité et d'inclusion.	9
Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025 de la SCHL . .	10
Priorité 1 : L'effectif est représentatif des personnes vivant au Canada, y compris dans les postes de direction.	11
Priorité 2 : Les obstacles à l'inclusion dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures sont identifiés et éliminés pour favoriser un sentiment d'inclusion accru.	14
Priorité 3 : La responsabilisation est intégrée à l'ensemble de l'organisation et fait l'objet d'un suivi.	16
Priorité 4 : Le personnel est habilité à appliquer les principes clés liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité. . . .	17
Priorité 5 : Les exigences législatives sont respectées.	19
Les principaux moteurs du Cadre de diversité et d'inclusion . .	20
Suivi de notre cadre et rapports connexes	21
Définitions	22
Annexe	23

Reconnaissance de territoire

À la SCHL, la réconciliation, la diversité, l'équité et l'inclusion guident tout ce que nous faisons – tant à l'interne qu'à l'externe. Notre mission est de rendre le logement abordable pour tout le monde au Canada. Nous prenons des mesures concrètes pour éliminer le racisme et intégrer l'équité dans nos politiques, nos programmes et nos pratiques afin qu'ils répondent aux besoins de toute la population canadienne.

La SCHL reconnaît toutes les terres, tous les traités et tous les peuples autochtones du Canada, y compris les nombreux peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis, qui ont chacun leur histoire, leur culture, leurs traditions et leurs protocoles. Nous exprimons humblement notre gratitude, ainsi que notre plus grand respect et toute notre reconnaissance aux nombreuses générations qui ont pris soin de ces terres. Nous devons continuer d'apprendre et de désapprendre en ayant le cœur et l'esprit ouverts pour continuer à progresser dans cet important cheminement vers une réconciliation authentique et significative.



Engagement de la présidente et première dirigeante

J'ai le plaisir de vous présenter le Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025 de la SCHL.



La SCHL est déterminée à faire sa part pour mettre fin au racisme et devenir une organisation antiraciste, équitable et inclusive. Notre mission consiste notamment à maintenir un effectif diversifié et représentatif des personnes vivant au Canada et à favoriser un milieu de travail inclusif où tout le monde se sent à sa place. Le Cadre de diversité et d'inclusion de la SCHL vient appuyer notre engagement à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion à la lumière de l'expérience vécue.

Nous avons parcouru un long chemin depuis que nous nous sommes engagés dans cette voie. Nous sommes fiers de ce que nous avons accompli jusqu'à présent, mais nous savons qu'il reste encore beaucoup à faire. En tant qu'organisation axée sur l'apprentissage, nous avons dû (et devons toujours) apprendre et désapprendre, réfléchir avec humilité à nos politiques et pratiques, et assumer nos responsabilités dans notre quête d'amélioration continue.

Notre Cadre de diversité et d'inclusion est l'aboutissement de nombreuses consultations et évaluations. Il reflète les priorités et les commentaires des employés membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi et d'autres groupes sous-représentés. Il reflète également les résultats d'une étude du système d'emploi que nous avons réalisée et qui s'est appuyée sur des consultations avec les employés. Les consultations étaient ouvertes à toutes et tous - la moitié des membres du personnel a manifesté son intérêt et a été consultée. Nous avons également consulté plus de 150 personnes en situation de handicap afin d'identifier les obstacles à l'accessibilité à la SCHL.

Pour soutenir nos travaux, nous avons nommé notre première vice-présidente, Relations avec les Autochtones, en 2021 et notre premier vice-président, Équité, en 2022. Nous avons signé la déclaration de l'Initiative BlackNorth et notre organisation s'est engagée dans le cadre du programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). Nous mettons également en œuvre un nouveau programme d'apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin de mieux permettre à tous les membres du personnel de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion à la SCHL.

En tant qu'organisme national responsable de l'habitation au Canada, nous avons la responsabilité- et l'influence- de soutenir la lutte contre le racisme systémique dans le système de logement ainsi que de créer un système équitable qui ne laisse personne pour compte. Il s'agit d'un privilège, et nous l'avons abordé très

soigneusement. Nous nous engageons à constituer une équipe diversifiée et créer un milieu de travail inclusif, bien placés pour:

- Accélérer la création de logements qui répondent aux besoins essentiels des personnes à travers le pays,
- S'occuper des obstacles systémiques à l'équité et à l'inclusion, et
- Construire un système de logement durable.

Nous adoptons une approche de travail pancanadienne, appuyée par des solutions novatrices et ancrée dans de nouveaux partenariats, même non traditionnels.

Notre Cadre de diversité et d'inclusion s'articule autour de cinq priorités clés qui cadrent avec les valeurs de la Société, soit le courage, la communauté et l'impact :

1. Notre effectif est représentatif des personnes vivant au Canada, y compris dans les postes de direction.
2. Les obstacles à l'inclusion dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures sont identifiés et éliminés afin de favoriser un sentiment d'inclusion accru.
3. La responsabilisation est intégrée à l'ensemble de l'organisation et fait l'objet d'un suivi.
4. Le personnel est habilité à appliquer les principes clés liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité.
5. Les exigences législatives sont respectées.

Nous suivrons et rendrons compte régulièrement des progrès accomplis dans la réalisation de ces priorités. Nous reconnaissons l'importance de favoriser une culture qui appuie les personnes qui travaillent à la SCHL et notre stratégie – une culture où tout le monde peut apporter sa personnalité la plus authentique au travail et où la diversité des pensées, des personnes et des expériences stimule l'innovation, l'agilité, la collaboration ainsi que la créativité dont nous avons besoin pour réussir.

Je suis certaine que vous verrez dans ce document un cadre complet qui permettra de faire de la SCHL une force positive et un catalyseur, et qu'il nous permettra d'atteindre des résultats équitables en matière de logement et de réaliser nos objectifs stratégiques.

Romy Bowers

Présidente et première dirigeante

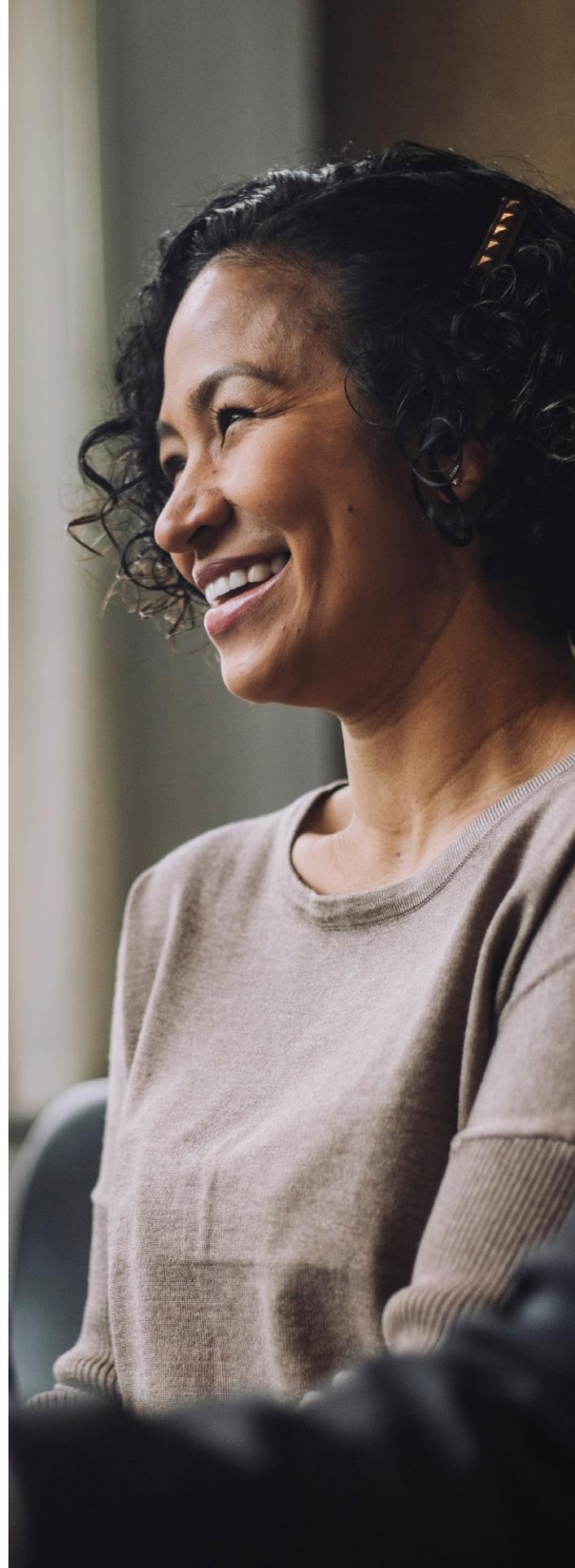
Diversité et inclusion réfléchies

Tout le monde à la SCHL est responsable de la diversité et de l'inclusion. L'équipe Diversité et inclusion fait partie de la division Personnes et culture. Elle établit l'orientation et guide les efforts de la SCHL pour maintenir un effectif diversifié et une culture d'entreprise inclusive.

Elle favorise la réalisation de ses priorités en matière de diversité et d'inclusion. Voici ses principaux domaines d'intervention :

- Expertise, orientations et conseils
- Mesure et analyse de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail
- Recherche et analyse comparative
- Consultations auprès du personnel
- Perfectionnement et avancement de l'effectif
- Partenariats et harmonisation organisationnelle
- Évaluations de la maturité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
- Conformité aux lois et production de rapports

Bien qu'elle se concentre sur les talents et la culture, l'équipe Diversité et inclusion collabore avec de nombreux partenaires au sein de la SCHL, tels que l'équipe des Relations avec les Autochtones et l'équipe d'Équité, et elle influence leur travail. La mission et les priorités de l'équipe Diversité et inclusion appuient l'aspiration et les résultats attendus de la SCHL.



NOTRE ASPIRATION

D'ici 2030, tout le monde au Canada pourra se payer un logement qui répond à ses besoins

MISSION RELATIVE À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

Nous soutenons un effectif diversifié et représentatif des personnes vivant au Canada, et favorisons une culture et un environnement de travail inclusifs où tout le monde se sent à sa place. Nous sommes ainsi en meilleure position pour atteindre nos cibles stratégiques : élimination du racisme systémique, des inégalités et des autres obstacles au logement. Cet engagement nous permet également de mieux comprendre et d'atténuer les vulnérabilités sociales, notamment le racisme et la discrimination.



PRIORITÉS RELATIVES À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

- Les obstacles à l'inclusion dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures sont identifiés et éliminés pour favoriser un sentiment d'inclusion accru.
- L'effectif est représentatif des personnes vivant au Canada, y compris dans les postes de direction.
- Le personnel est habilité à appliquer les principes clés liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité.
- La responsabilisation est intégrée à l'ensemble de l'organisation et fait l'objet d'un suivi.
- Les exigences législatives sont respectées.

RÉSULTATS ATTENDUS



Les personnes ayant des besoins impérieux en matière de logement ont un accès équitable et fiable à un logement sûr et abordable



Le Canada dispose du nombre de logements et de la diversité de choix de logement nécessaires pour répondre à divers besoins



Le système canadien du logement favorise la durabilité et la stabilité

Aperçu de nos mesures et de nos résultats

Au 24 mai 2023

Représentation de l'effectif

La représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la SCHL est publiée chaque année dans notre Plan d'entreprise et notre rapport annuel. Le microsite interne de Diversité et inclusion comprend un tableau de bord sur la diversité de l'effectif qui permet à tout le personnel, y compris les gestionnaires de personnes, de voir les taux de représentation de l'effectif les plus récents à l'échelle de la Société et des secteurs, puis d'en tenir compte.

Les taux de représentation du personnel de la SCHL appartenant à des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont à la hausse. De plus, la représentation actuelle de certains groupes à la SCHL dépasse les taux de disponibilité sur le marché du travail.

- 57,5 % des gestionnaires de la SCHL s'identifient comme étant des femmes.
- 41,8 % des membres de notre personnel s'identifient comme étant racisés.
 - 11,2 % s'identifient comme des personnes Noires, et 8,8 % parmi les gestionnaires
 - 9,7 % s'identifient comme étant des personnes Chinoises.
 - 8,3 % s'identifient comme étant des personnes Sud-Asiatiques.
- 11,8 % des membres de notre personnel s'identifient comme ayant un handicap.
- 3,9 % des membres de notre personnel s'identifient comme étant Autochtones (Premières Nations, Métis, Inuits).

L'appellation « gestionnaire » désigne toute personne occupant un poste, de façon permanente ou temporaire, supervisant au moins un membre du personnel, ou bien qui est un conseiller ou une conseillère ou qui appartient à un échelon supérieur.

Indice d'inclusion

Nous examinons chaque année la dynamique de l'inclusion à la SCHL. Nous utilisons un ensemble de 10 questions que nous soumettons au moyen du sondage éclair de la SCHL et que nous combinons en une seule mesure : notre indice d'inclusion.

Chaque question examine l'une des cinq dimensions clés qui contribuent à la création d'un milieu de travail inclusif :

1. Équité des pratiques d'emploi
2. Participation à la prise de décisions
3. Équipe de direction inclusive
4. Sentiment d'appartenance
5. Caractère unique et intégration des différences

En plus de mesurer l'inclusion à l'échelle de la Société, nous examinons aussi les résultats pour divers segments de notre effectif, comme les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

- Le score d'inclusion globale de la SCHL demeure stable à 84 %.
- Le score d'inclusion des femmes est de 87 %.
- Le score d'inclusion des personnes Autochtones est de 79 %.
- Le score d'inclusion des membres du personnel Noirs est de 89 %.
- Le score d'inclusion des membres du personnel racisés est de 84 %.
- Le score d'inclusion des membres du personnel handicapés est de 83 %.
- Le sentiment d'appartenance global de tous les employés est de 87 %.

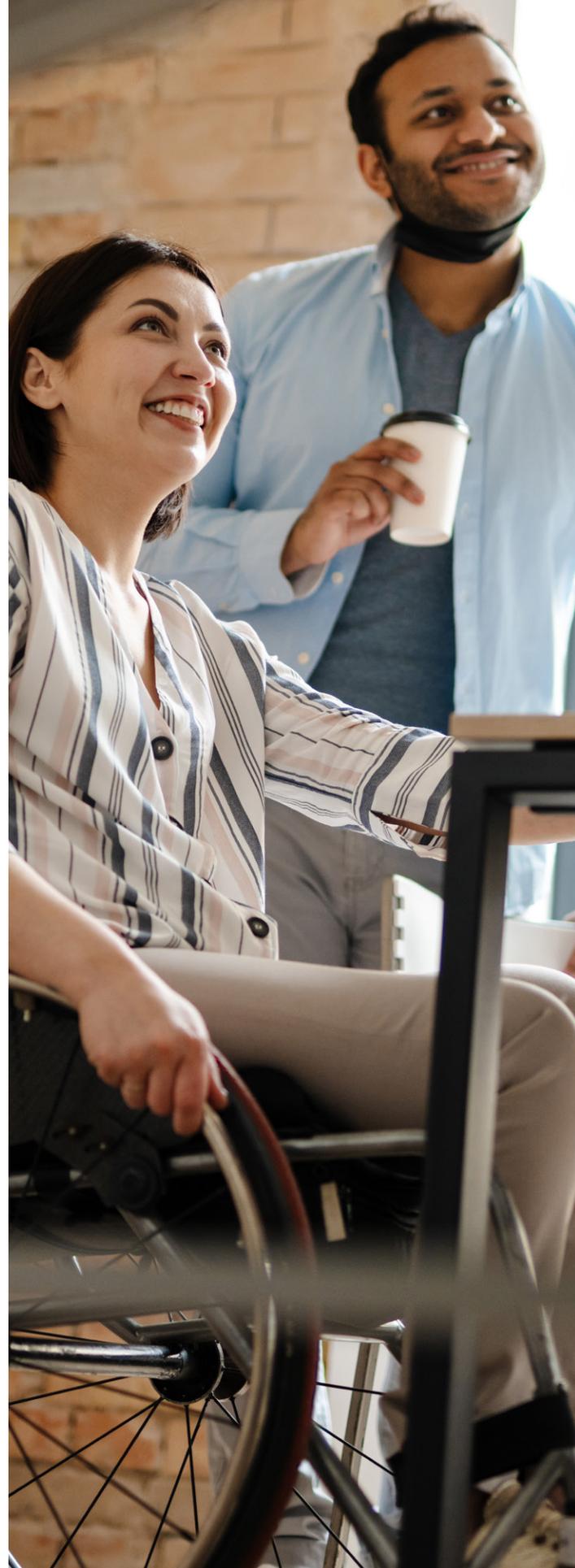
La nécessité d'un Cadre de diversité et d'inclusion

L'équité en matière d'emploi (EE) est ancrée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle fait référence aux mesures positives prises pour atteindre un effectif représentatif, et ainsi continuer à tendre vers l'augmentation de la représentation, de la participation et du maintien en poste des membres des quatre groupes désignés de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Autochtones, personnes handicapées, minorités visibles et femmes). À la SCHL, dans notre nomenclature interne, nous utilisons les termes suivants pour parler des quatre groupes désignés : Autochtones, personnes racisées, personnes handicapées et femmes.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la SCHL est tenue d'établir et de mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi en collaboration avec les membres de son personnel. La Société doit également établir et tenir à jour des dossiers d'EE et être capable de démontrer les mesures prises pour surveiller la mise en œuvre du plan d'EE.

Le Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025 présente une intention délibérée de répondre aux exigences juridiques de la SCHL en matière d'EE et va même au-delà. Pour ce faire, il garantit non seulement l'équité, mais il favorise aussi la diversité et l'inclusion dans les pratiques et opérations stratégiques, la formation au leadership, l'acquisition de talents, la gestion et le développement et les activités de planification de la relève.

Le respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de ses exigences juridiques par la SCHL, ainsi que de la mise en œuvre du Cadre de diversité et d'inclusion relèvent du poste de vice-président, Personnes et culture. De plus, chaque gestionnaire et chaque membre du personnel peut contribuer à la mise en œuvre du Cadre de diversité et d'inclusion et à la création d'une culture inclusive en milieu de travail. Tout le monde a un rôle à jouer pour favoriser l'inclusion de tous et toutes.



Cadre de diversité et d'inclusion 2023-2025 de la SCHL

Notre cadre décrit des objectifs clairs et mesurables pour faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion à la SCHL au cours des trois prochaines années. Il soutient notre mission de maintenir un effectif diversifié et représentatif des personnes vivant au Canada et de favoriser un milieu de travail inclusif. Il nous placera ainsi en meilleure position pour atteindre nos cibles stratégiques : élimination du racisme systémique, des inégalités et des autres obstacles au logement. Cet engagement nous permet également de comprendre et d'atténuer les vulnérabilités sociales, notamment le racisme et la discrimination.

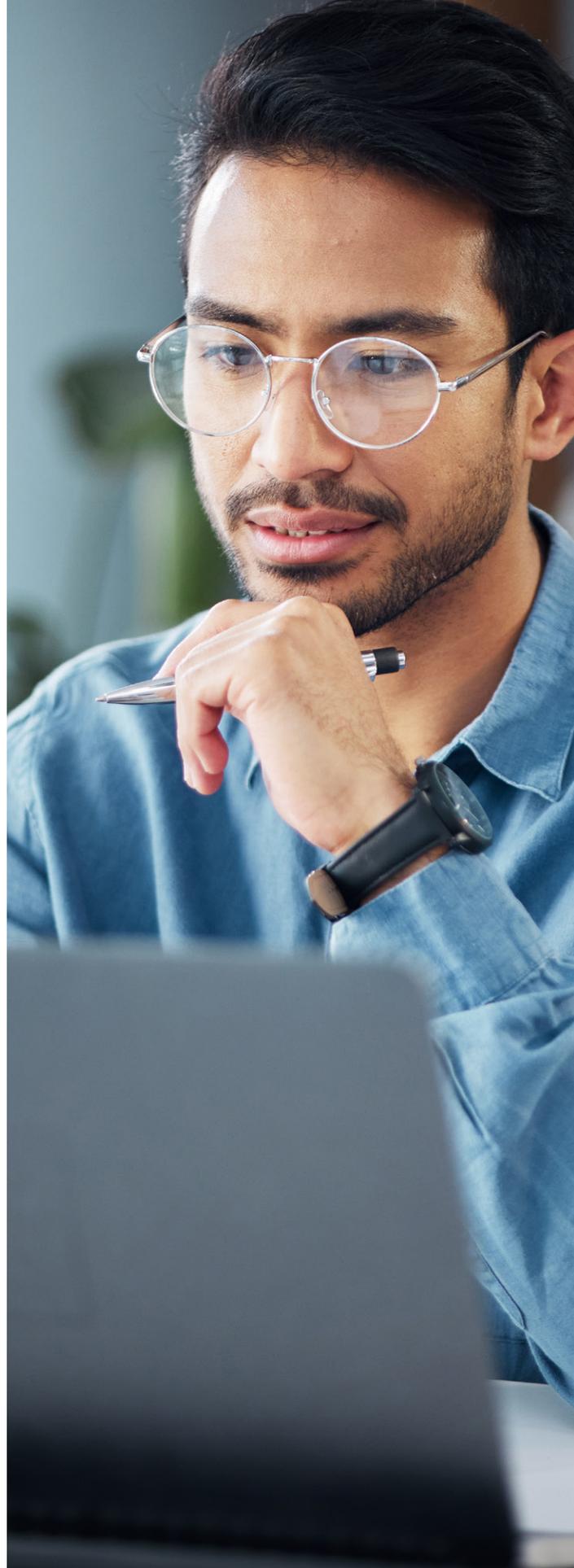
Nos principales mesures pour 2023-2025

- La représentation de l'effectif répond à nos objectifs et reflète les personnes vivant au Canada à l'échelle de la SCHL, y compris dans les postes de direction.
- L'indice d'inclusion demeure stable; il augmente pour l'ensemble de la SCHL et notamment pour les collectivités et les équipes où les scores d'inclusion les plus faibles ont été relevés.

Aperçu de nos priorités pour 2023-2025

1. L'effectif est représentatif des personnes vivant au Canada, y compris dans les postes de direction.
2. Les obstacles à l'inclusion dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures sont identifiés et éliminés pour favoriser un sentiment d'inclusion accru.
3. La responsabilisation est intégrée à l'ensemble de l'organisation et fait l'objet d'un suivi.
4. Le personnel est habilité à appliquer les principes clés liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité.
5. Les exigences législatives sont respectées.

La mise en œuvre de notre Cadre de diversité et d'inclusion est une responsabilité partagée à la SCHL. Des responsabilités ont été définies, et des mécanismes de surveillance et de suivi ont été établis pour assurer la réalisation des objectifs du cadre. Notre cadre est agile; les priorités et les objectifs peuvent évoluer en fonction des besoins opérationnels et des lacunes, des obstacles et des possibilités d'amélioration relevés.



Priorité 1 :

L'effectif est représentatif des personnes vivant au Canada, y compris dans les postes de direction.

Objectif 1.0 : La représentation des Autochtones est accrue.

Résultat attendu	Measures of success
1.0.1 Une stratégie de recrutement et d'embauche de personnes Autochtones est créée et communiquée clairement, à l'interne et à l'externe.	<p>Le nombre de candidatures provenant de chercheurs d'emploi Autochtones a augmenté.</p> <p>Le nombre trimestriel d'embauches d'Autochtones augmente et les écarts en matière d'EE se referment.</p> <p>Des changements opérationnels visant à éliminer les obstacles systémiques sont relevés et mis en œuvre.</p> <p>La stratégie fait l'objet d'une communication.</p>

Objectif 1.1 : Les écarts de représentation des groupes désignés suivants sont comblés dans l'ensemble de l'organisation : personnes handicapées, personnes racisées (en particulier les femmes racisées) et personnes 2SLGBTQIA+.

Résultat attendu	Measures of success
1.1.1 Grâce au cadre global de gestion des talents, une stratégie de recrutement et d'embauche pour un effectif représentatif, axée sur les groupes visés par l'EE, est créée, mise en œuvre et suivie.	<p>Le plan d'action est rédigé et en place.</p> <p>Les bons partenariats sont établis pour attirer les talents, appuyés par une stratégie de sélection de candidats.</p> <p>On enregistre une augmentation du nombre de candidatures.</p>
1.1.2 Les descriptions de postes sont examinées pour vérifier que les exigences professionnelles sont justifiées et inclusives, particulièrement les postes de Granville Island.	<p>Les descriptions de poste pertinentes sont examinées et révisées pour les postes de Granville Island et les autres postes de la SCHL.</p>

Objectif 1.2 : L'avancement professionnel et le perfectionnement sont améliorés pour les personnes issues des groupes sous-représentés suivants :

- **Autochtones**
- **Personnes racisées**
- **Personnes handicapées**
- **Personnes 2SLGBTQIA+**
- **Femmes dans la catégorie personnel administratif, dans la catégorie personnel de bureau principal et dans la catégorie professionnelle**
- **Membres d'un groupe visé par l'EE**

Résultat attendu	Measures of success
<p>1.2.1 À l'appui du cadre global de gestion des talents et de la stratégie interne sur la mobilité des talents, les occasions de perfectionnement et d'avancement actuelles seront intégrées.</p>	<p>La stratégie est terminée et comprend les programmes actuels axés sur le perfectionnement et l'avancement (c.-à-d. le programme d'accélérateur de gestion pour les employés Noirs et Asiatiques de McKinsey et le Programme de développement du leadership des Autochtones).</p> <p>Les écarts de représentation au sein du personnel des groupes visés par l'EE ont diminué aux niveaux pertinents de l'organisation.</p> <p>Les taux de maintien en poste des employés autochtones correspondent à la moyenne des taux de maintien en poste dans la Société.</p> <p>Les mesures de réussite du cadre de gestion des talents sont définies.</p>
<p>1.2.2 Un programme pilote de mentorat pour le personnel autochtone, Noir ou racisé est lancé.</p>	<p>La création conjointe est terminée et le programme est mis en œuvre.</p> <p>Les écarts de représentation des personnes autochtones, noires et racisées ont diminué aux niveaux pertinents de l'organisation.</p> <p>Les taux de maintien en poste des employés autochtones correspondent à la moyenne des taux de maintien en poste dans la Société.</p>
<p>1.2.3 Des occasions de perfectionnement du leadership pour les groupes visés par l'EE sont créées et mises en œuvre.</p>	<p>La représentation des personnes sous-représentées est accrue à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les secteurs, en particulier pour les personnes autochtones, noires et asiatiques.</p> <p>Les taux de maintien en poste des employés autochtones correspondent à la moyenne des taux de maintien en poste dans la Société.</p>

Objectif 1.3 : Un suivi des départs des membres du personnel mettant l'accent sur la compréhension des raisons de leur départ est en place.

Résultat attendu	Measures of success
1.3.1 Les raisons du départ des membres du personnel sont comprises.	<p>Les données issues des sondages éclairs orientent les entrevues de fidélisation à l'appui de nos efforts de maintien en poste et éclairent nos politiques, pratiques et procédures.</p> <p>Les données des entrevues de départ sont utilisées afin d'orienter les politiques, les pratiques et les procédures.</p>

Objectif 1.4 : Les politiques et les profils en matière de langues officielles sont inclusifs et respectent la Loi sur les langues officielles.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
1.4.1 Les politiques et les procédures en matière de langues officielles et les profils linguistiques sont examinés pour s'assurer qu'on aborde les questions relatives à l'équité et à l'inclusion, ainsi que les occasions d'amélioration.	<p>Les directives sur les langues officielles sont examinées du point de vue de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et sont mises à jour.</p> <p>La Politique sur les langues officielles est examinée du point de vue de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et est mise à jour.</p>

Objectif 1.5 : Les mesures et les rapports en matière de représentation sont améliorés.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
1.5.1 Les mesures et les rapports en matière de représentation sont examinés et mis à jour.	<p>La méthode de mesure de la représentation de l'effectif de la SCHL est examinée et mise à jour.</p> <p>La méthode d'établissement des objectifs de représentation de l'effectif est examinée et mise à jour.</p> <p>Les objectifs de représentation de l'effectif sont mis à jour à la lumière du Recensement de la population de 2021 et des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.</p>

Priorité 2 :

Les obstacles à l'inclusion dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures sont identifiés et éliminés pour favoriser un sentiment d'inclusion accru.

Objectif 2.0 : L'inclusion des groupes visés par l'EE est améliorée tout au long du cycle d'emploi.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
2.0.1 Les pratiques d'entrevue et les résultats sont inclusifs.	Les pratiques et les résultats des entrevues sont examinés et mis à jour dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion au moyen du nouvel outil en matière d'équité du gouvernement.
2.0.2 Les pratiques et le matériel d'intégration, y compris ceux pour les compagnons d'intégration, sont inclusifs et répondent aux besoins de tout le nouveau personnel.	<p>Le matériel d'intégration, y compris celui pour les compagnons d'intégration, est examiné et mis à jour dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion au moyen du nouvel outil en matière d'équité du gouvernement du Canada.</p> <p>Les pratiques et la formation liées à l'intégration et celles visant les compagnons d'intégration sont examinées, dans une perspective intersectionnelle, au moyen du nouvel outil en matière d'équité du gouvernement du Canada.</p>
2.0.3 Une formation sur les biais inconscients est offerte aux groupes prioritaires (priorité 1 – risque élevé; priorité 2 – risque modéré; priorité 3 – risque faible [ensemble du personnel]).	Le programme d'apprentissage est suivi par les groupes prioritaires désignés.
2.0.4 L'argent investi dans la formation en langues officielles est dépensé équitablement compte tenu de la mise à jour des directives sur les langues officielles dans l'ensemble de l'organisation.	La priorisation des personnes qui accèdent à la formation linguistique appuie directement nos objectifs de représentation de la diversité et est conforme aux nouvelles directives sur les langues officielles révisées.
2.0.5 Les personnes occupant des rôles de gestion, de direction, de parrainage et de mentorat sont sensibilisées aux différences interculturelles et aux biais. Elles ont les compétences nécessaires pour soutenir les membres de leur personnel.	<p>Les membres de la haute direction (direction et cadres supérieurs) ont terminé leur évaluation du répertoire de développement interculturel, ainsi que leur compte rendu et leur plan d'apprentissage personnalisés.</p> <p>Les autres gestionnaires de personnes ont terminé leur évaluation du répertoire de développement interculturel, ainsi que leur compte rendu et leur plan d'apprentissage personnalisés.</p> <p>Les personnes jouant un rôle de mentorat à l'interne sont outillées et leurs compétences sont perfectionnées afin d'établir un dialogue sur le cheminement professionnel à l'appui de la mobilité des talents internes.</p>

(suite)

<p>2.0.6 Le processus de gestion du rendement est équitable et inclusif.</p>	<p>Les auto-évaluations de rendement des employés sont retirées afin d'éviter les biais.</p> <p>Une perspective intersectionnelle est appliquée aux résultats de rendement afin d'évaluer et de combler les lacunes.</p> <p>Les résultats de l'examen Lean Six Sigma de la gestion du rendement et de l'équipe Diversité et inclusion sont recueillis et les occasions d'amélioration de la gestion du rendement sont cernées et mises en œuvre.</p> <p>L'outil d'élimination des biais est transmis et référencé.</p>
<p>2.0.7 Les avantages sociaux sont examinés dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion.</p>	<p>Les demandes de proposition pour les services d'assurance collective sont achevées et les fournisseurs sont sélectionnés.</p> <p>Les offres d'avantages sociaux sont examinées chaque année.</p> <p>Les jalons relatifs aux avantages sociaux sont communiqués au personnel.</p> <p>Les offres de LifeSpeak et du Programme d'aide aux employés sont partagées mensuellement dans Voisinage.</p> <p>Une plateforme numérique, centralisée et complète sur le bien-être est lancée.</p> <p>L'audit de la Fierté au travail est terminé.</p>
<p>2.0.8 La rémunération est examinée sous l'angle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.</p>	<p>Les pratiques en matière de rémunération sont examinées dans une optique de diversité, d'équité et d'inclusion.</p>

Objectif 2.1 : Les résultats en matière de maintien en poste, d'inclusion et d'accessibilité pour les personnes handicapées sont améliorés.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
<p>2.1.1 Des renseignements sur l'expérience de travail des personnes handicapées sont obtenus et des mécanismes de production de rapports sont mis en œuvre.</p>	<p>Les personnes handicapées sont consultées à l'interne et à l'externe pour cerner les obstacles à l'accessibilité.</p> <p>Un plan pluriannuel sur l'accessibilité élaboré conjointement avec des personnes handicapées a été publié le 31 décembre 2022.</p> <p>Des processus clairs sont établis et promus afin de recevoir de la rétroaction en matière d'accessibilité (à l'interne et à l'externe).</p> <p>Des rapports d'étape en matière d'accessibilité sont élaborés et publiés chaque année.</p>
<p>2.1.2 Les lacunes et les obstacles liés à la pleine participation et à l'inclusion des personnes handicapées sont éliminés.</p>	<p>La directive sur l'adaptation du milieu de travail et les processus connexes sont examinés dans le cadre des exigences législatives de la Loi canadienne sur l'accessibilité.</p> <p>Les points à améliorer dans le processus d'adaptation sont relevés en consultation avec diverses parties prenantes.</p> <p>Un nouveau processus est mis en place.</p>

Objectif 2.2 L'expérience et la sécurité psychologique du personnel sont améliorées.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
2.2.1 Une autre plateforme anonyme et sûre pour soulever et régler les préoccupations et les problèmes relatifs au harcèlement, aux microagressions et à d'autres préoccupations liées au travail est lancée.	Des consultations sont menées. La plateforme est lancée. D'autres méthodes de résolution des différends sont offertes (à l'interne et à l'externe).
2.2.2 La sécurité psychologique est améliorée.	Des formations sur la sécurité psychologique sont offertes. L'indice d'inclusion est examiné en vue de son amélioration.

Priorité 3 :

La responsabilisation est intégrée à l'ensemble de l'organisation et fait l'objet d'un suivi.

Objectif 3.0 : Les initiatives et les activités internes en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de lutte contre le racisme sont rationalisées et harmonisées aux priorités organisationnelles externes, et la responsabilisation est assurée.

Résultat attendu	Measures of success
3.0.1 Un cadre intégré en matière d'équité pour les initiatives et les activités de la SCHL est créé.	Des consultations sont menées auprès des spécialistes clés. Le cadre en matière d'équité est conçu et lancé. Un plan de travail en matière d'équité relatif à la stratégie de la Société est lancé. Les activités de communications et de production de rapports pour les principaux secteurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont intégrées.

Objectif 3.1 : Un processus d'examen de l'incidence sur les groupes visés par l'EE est effectué.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
3.1.1 Un processus analytique, efficace et inclusif visant l'obtention de données quantitatives et qualitatives est mis en œuvre.	<p>Un projet pilote d'outil en matière d'équité est mis à l'essai.</p> <p>Un outil en matière d'équité, complémentaire à l'analyse comparative entre les sexes plus, est lancé.</p> <p>L'analyse comparative entre les sexes plus est mise en œuvre.</p> <p>Le Centre de mobilisation des employés est lancé.</p> <p>L'indice d'inclusion et ses principales dimensions sont mis à jour et améliorés.</p>
3.1.2 Le formulaire d'auto-identification est modernisé afin d'améliorer les rapports dans le but de mieux représenter la diversité intersectionnelle, au-delà des groupes désignés par la loi.	<p>Un nouveau formulaire d'auto-identification est élaboré et diffusé à l'échelle de la Société.</p> <p>L'analyse de données intersectionnelles désagrégées permet de démontrer les résultats en matière d'équité et d'inclusion.</p> <p>Des données plus exactes et fiables sur la représentation de l'effectif sont obtenues en faisant passer les taux de participation à l'auto-identification de 75 % à 90 %.</p> <p>Le taux de réponses au questionnaire est en hausse d'une année à l'autre.</p>

Priorité 4 :

Le personnel est habilité à appliquer les principes clés liés à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à l'accessibilité.

Objectif 4.0 : La sensibilisation de l'effectif à l'EE, la diversité et l'inclusion est accrue.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
4.0.1 Les communications sur les initiatives relatives aux groupes visés par l'EE sont améliorées.	<p>Une équipe principale (Communications, Diversité et inclusion, Gestion du changement) est créée pour assurer l'intégration, la sensibilisation et la progression continue du présent plan.</p> <p>Un calendrier des communications est établi dans le cadre des stratégies de gestion du changement, et les mises à jour du Cadre de diversité et d'inclusion sont régulièrement communiquées au personnel.</p>

Objectif 4.1 : Les mécanismes de responsabilisation sont intégrés pour réaliser le changement de mentalité vers l'inclusion de toutes et tous, par toutes et tous.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
4.1.1 Les formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion sont intersectionnelles et inclusives.	<p>Des consultations ont lieu avec les principales parties prenantes pour s'assurer que les formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion sont intersectionnelles et inclusives.</p> <p>Un programme pluriannuel et à plusieurs niveaux d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion est élaboré et lancé.</p>
4.1.2 Une stratégie de gestion du changement est élaborée dans une perspective de diversité, d'équité et d'inclusion pour soutenir les pratiques de gestion des personnes, l'élaboration des politiques des programmes et la prestation de services.	<p>L'évaluation des parties prenantes est terminée.</p> <p>Une stratégie de gestion du changement est élaborée.</p>
4.1.3 La responsabilisation et les compétences individuelles sont favorisées et des objectifs de rendement clairs en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'EE sont mis en œuvre à tous les niveaux de l'organisation.	<p>Un programme d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion est élaboré et lancé.</p> <p>Le contrat de leadership est examiné pour le rendre plus inclusif.</p> <p>Les groupes prioritaires ont un objectif dans leur plan de développement lié à la formation sur la diversité et l'inclusion.</p>
4.1.4 Un Cadre de diversité et d'inclusion, qui prend en compte l'accessibilité, est élaboré avec les ressources pertinentes.	<p>Des consultations sont menées auprès du personnel et des spécialistes clés.</p> <p>Le Cadre de diversité et d'inclusion est conçu et lancé.</p> <p>Des outils de surveillance et de production de rapports sont élaborés.</p> <p>Le microsite sur la diversité et l'inclusion est optimisé et offre des ressources pertinentes.</p> <p>Une évaluation de la maturité est effectuée en utilisant les repères mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en partenariat avec la division Équité.</p>
4.1.5 Des occasions de mobilisation significatives sont entreprises et un climat de confiance est établi.	<p>Des consultations et des dialogues ouverts avec les groupes-ressources des employés sont menés de façon uniforme.</p> <p>Les améliorations au cadre des groupes-ressources des employés sont réalisées.</p> <p>Les améliorations du Centre de mobilisation des employés sont réalisées.</p> <p>L'adhésion des membres du personnel au Centre de mobilisation des employés est accrue.</p> <p>L'outil en matière d'équité et la formation qui s'y rattache sont mis en œuvre au sein des Ressources humaines.</p>

Priorité 5 :
Les exigences législatives sont respectées.

Objectif 5.0 : Les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de la Loi sur le multiculturalisme canadien et de la Loi canadienne sur l'accessibilité sont respectées.

Résultat attendu	Indicateurs de réussite
5.0.1 Les exigences de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , de la <i>Loi sur le multiculturalisme canadien</i> et de la <i>Loi canadienne sur l'accessibilité</i> sont respectées et des rapports annuels sont produits sur les mesures prises à cet effet.	Le Rapport sur l'équité en matière d'emploi, le Rapport sur le multiculturalisme et le Rapport d'étape sur l'accessibilité sont présentés dans les délais prescrits. Le respect des exigences légales est confirmé. Les engagements en matière d'accessibilité énoncés dans le <u>Plan sur l'accessibilité 2023-2025 de la SCHL</u> sont respectés. Un processus de rétroaction sur l'accessibilité est en place.

Les principaux moteurs du Cadre de diversité et d'inclusion

L'élaboration de notre Cadre de diversité et d'inclusion a été alimentée par de nombreuses initiatives qui nous ont aidés à déterminer nos priorités et nos objectifs pour les trois prochaines années. En voici les principaux moteurs :

Facteurs législatifs : *Loi sur l'équité en matière d'emploi, Loi canadienne sur les droits de la personne, Loi sur le multiculturalisme canadien et Loi canadienne sur l'accessibilité.*

Facteurs internes : Examen des systèmes d'emploi 2021 de la SCHL, Plan sur l'accessibilité 2023-2025 de la SCHL, analyse de l'effectif, tendances en matière de mobilité des talents, planification de l'effectif, sondages auprès du personnel, indice d'inclusion, évaluations des Repères mondiaux en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, Groupes-ressources des employés, Centre de mobilisation des employés et consultations auprès du personnel.

Facteurs externes : Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones, engagement BlackNorth, analyse comparative entre les sexes plus, Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+, Stratégie canadienne de lutte contre le racisme, tendances de l'avenir du travail, et événements sociétaux qui influent sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail.

À propos de l'examen des systèmes d'emploi de la SCHL

En 2021, nous avons effectué un examen complet des systèmes d'emploi. Les résultats de cet exercice ont été essentiels à l'élaboration de ce cadre. En collaboration avec un cabinet d'experts-conseils indépendant, nous avons procédé à une analyse de l'effectif, qui comprenait l'examen de la représentation, l'embauche, des taux de promotion et des taux de roulement pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Nous avons également effectué une analyse fondée sur des données probantes, qui a impliqué plus de 150 examens de documents, plus de 30 entrevues d'enquête avec des spécialistes, 40 consultations avec des membres du personnel, ainsi qu'un sondage auprès de l'effectif qui a reçu plus de 1 400 réponses. L'examen des systèmes d'emploi a également mis l'accent sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, tant du point de vue statistique que des expériences vécues. En plus d'éclairer notre Cadre de diversité et d'inclusion, les résultats de cet examen ont alimenté d'autres initiatives de lutte contre le racisme et de promotion de l'équité à la SCHL. Au bout du compte, l'examen des systèmes d'emploi réalisé en 2021 a donné lieu à 61 recommandations visant à soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion à la SCHL. Ces recommandations visaient différents aspects du cycle d'emploi et les aspects systémiques tels que le suivi, la communication, la responsabilisation et les politiques et pratiques positives.

Une fois l'examen des systèmes d'emploi terminé, nous avons mis sur pied des groupes de travail chargés de mettre en œuvre les recommandations et de contribuer à l'élaboration de notre Cadre de diversité et d'inclusion pour 2023-2025. Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employés ont été continuellement mobilisés et consultés utilement tout au long de l'exercice d'examen des systèmes d'emploi et de l'élaboration de notre Cadre de diversité et d'inclusion.

Suivi de notre cadre et rapports connexes

La SCHL respecte toutes les exigences en matière de surveillance et de production de rapports en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

En ce qui concerne le suivi de notre Cadre de diversité et d'inclusion et la production de rapports à cet égard, nous nous engageons à suivre, surveiller et produire des rapports réguliers sur nos progrès par rapport à nos objectifs, et ce, de manière transparente.

Des responsabilités et des échéanciers clairs ont été établis pour l'atteinte de nos objectifs, et un processus est en place pour assurer des progrès continus.

L'équipe Diversité et inclusion de la SCHL est responsable du suivi et de la production de rapports sur la mise en œuvre de notre Cadre de diversité et d'inclusion, sous la supervision du ou de la titulaire du poste de Vice-président, Personnes et culture. Il incombe également à l'équipe Diversité et inclusion d'évaluer si des progrès raisonnables ont été faits dans la réalisation de nos objectifs, de déterminer si d'autres lacunes, obstacles et possibilités d'amélioration se présentent et d'amender le cadre au besoin. Des mises à jour continues seront fournies à la haute direction et nos progrès seront également communiqués à tout le personnel et à nos principaux collaborateurs.



Définitions

Diversité

La diversité se rapporte aux variations dans les diverses caractéristiques au sein d'un groupe de personnes (société ou organisation). Ces caractéristiques façonnent notre identité et nous rendent uniques : nos capacités cognitives, nos traits de personnalité, notre race, notre genre, notre orientation sexuelle, notre ethnicité, notre situation socioéconomique, nos croyances religieuses, notre âge, notre capacité physique, nos croyances politiques, etc.

Équité

L'équité est la condition ou l'état se rapportant au traitement juste, inclusif et respectueux de tout le monde. L'équité reconnaît les différences individuelles, attribue les ressources et offre les occasions nécessaires pour atteindre des résultats égaux.

Groupes visés par l'équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi est un élément important de la diversité de l'effectif. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement doit s'efforcer d'atteindre des niveaux de représentation, fondés sur une estimation de la disponibilité au sein de la population active, pour les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

Handicap

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit un handicap comme suit :

« Toute déficience, y compris une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle – ou une limitation fonctionnelle – de nature permanente, temporaire ou épisodique, ou évidente ou non, qui, en interaction avec un obstacle, empêche une personne de participer pleinement et équitablement à la société. »

Inclusion

L'inclusion désigne la façon dont la diversité est mise à profit pour créer une culture (société ou organisation) juste et équitable qui accueille, respecte, accepte et valorise la différence.

Intersectionnalité

Le terme « intersectionnalité » a été popularisé par Kimberlé Crenshaw, qui a fait appel à cette notion pour décrire les façons dont les femmes noires sont confrontées à divers types uniques d'oppression qui se chevauchent : elles sont à la fois victimes de sexisme (discrimination fondée sur le genre) et de racisme (discrimination fondée sur la race). Cette théorie a été élaborée pour indiquer clairement qu'en tant que personnes, les différentes parties de notre identité et les types d'oppression que nous vivons (racisme, sexisme, discrimination fondée sur la capacité physique, homophobie, transphobie, etc.) peuvent se recouper et leurs effets négatifs peuvent s'accroître mutuellement. Les personnes qui se trouvent à l'intersection de multiples facteurs d'oppression en vivent les répercussions.

Réconciliation avec les peuples autochtones

La réconciliation est un processus qui consiste à établir et à entretenir des relations respectueuses et éthiques entre les peuples autochtones et le reste du Canada, fondées sur la compréhension et le respect mutuels. L'amélioration de la qualité et de l'abordabilité des logements pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits est l'un des objectifs clés du Canada, comme l'indique le rapport de la Commission de vérité et réconciliation. Elle est également essentielle à la réalisation de l'aspiration de la SCHL. C'est pourquoi nous accordons la priorité au travail qui améliore les résultats en matière de logement pour les peuples autochtones. Notre approche reposera sur la compréhension du fait que les cultures et les communautés autochtones sont multiples, que les besoins sont uniques et que les Autochtones ont le droit de décider de ce qui leur convient le mieux individuellement et collectivement.

Sentiment d'appartenance

Un membre d'un groupe en particulier éprouve un sentiment d'appartenance lorsqu'il se sent en sécurité, soutenu, accepté, inclus et compris dans son identité. Le fait d'avoir un sentiment d'appartenance permet à tout le monde d'être authentique au travail. Dans le cas contraire, le rendement et la vie personnelle des membres du personnel en souffrent. La création d'un véritable sentiment d'appartenance pour tout le monde est un facteur essentiel pour améliorer la mobilisation et le rendement. Ce sentiment contribue également à l'atteinte des objectifs opérationnels.

Annexe

Au cours des dernières années, nous avons eu le plaisir de constater la reconnaissance à l'externe de nos efforts visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion. Voici quelques-unes de nos principales distinctions :

Prix remis aux meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, 2021

La SCHL a été nommée l'un des meilleurs employeurs du Canada pour la diversité par Mediacorp chaque année depuis 2014, en reconnaissance de ses efforts pour bâtir et maintenir une culture organisationnelle inclusive où les gens peuvent faire progresser leur carrière et exceller dans leur travail dans un environnement où la santé, le bien-être, le respect et l'inclusion sont des priorités.

Prix pour l'équité en matière d'emploi, 2019 – Distinction sectorielle

En 2019, la SCHL était l'un des 14 employeurs de partout au pays qui ont été reconnus pour leur engagement exceptionnel envers l'EE. Nous avons été reconnus dans la catégorie de la distinction sectorielle, et le prix nous a été remis par la ministre du Travail.

Recherche Women Matter de McKinsey, 2019

La SCHL a été mentionnée dans la recherche Women Matter de McKinsey (en anglais seulement) en 2019. Ce rapport a mis en évidence la façon dont les entreprises phares établissent leurs cibles de diversité de l'effectif, font le suivi de leurs progrès et tiennent leurs dirigeants responsables de la diversité et de l'inclusion.

Certification Parité, 2018 – Or

La SCHL a reçu une certification Parité de niveau Or de La gouvernance au féminin en 2018, en reconnaissance de sa forte représentation de femmes, tant dans les postes de haute direction que dans les postes où les femmes ont toujours été sous-représentées.

Nous sommes conscients que, même si nous avons été reconnus comme un leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au cours des dernières années, nous avons encore beaucoup à faire pour nous assurer de maintenir un effectif diversifié et de favoriser un milieu de travail inclusif. Nous sommes déterminés à favoriser l'amélioration continue et à être une organisation progressiste.

20230428-001A