



Conseil des arts
du Canada

Canada Council
for the Arts

Rapport narratif 2019 sur l'équité en matière d'emploi

Table des matières

Présentation	3
Tendances statistiques	5
Représentation au Conseil : 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.....	5
Auto-identification.....	6
Embauches et promotions.....	6
Action et résultats en 2019	7
Activités de sensibilisation.....	7
Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi	8
Plan d'action.....	8
Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail	9
Résultats fournis par la Division des programmes de subventions aux arts..	9
Perspectives pour 2020	10

Présentation



Le Conseil des arts du Canada contribue au dynamisme d'une scène artistique et littéraire créative et diversifiée et à son rayonnement ici et dans le monde. Le Conseil est l'organisme public de soutien aux arts du Canada.

Le Conseil promeut et soutient financièrement l'excellence artistique en offrant aux artistes professionnels et aux organismes artistiques canadiens une vaste gamme de subventions, de services, de prix et de paiements. Il contribue au dynamisme d'une scène artistique et littéraire vibrante diversifiée qui suscite l'engagement des Canadiennes et Canadiens envers les arts, enrichit leurs communautés et atteint les 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. Relevant 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 durabilité pour les Canadiennes et Canadiens. La Banque d'art du Conseil fait la prestation de programmes de location d'œuvres d'art contemporain et aide à faire avancer l'engagement du public envers les arts contemporains.

Le Conseil des arts est dirigé par un conseil d'administration composé de 11 membres. Le gouverneur en conseil nomme les membres de son conseil d'administration ainsi que son directeur et chef de la direction. Le Conseil collabore aussi étroitement avec des organismes et des ministères fédéraux, provinciaux, territoriaux et municipaux, qui œuvrent dans les domaines artistiques et culturels.

En tant que société d'État créée par une loi du Parlement en 1957, le Conseil rend compte de son activité au Parlement par l'entremise du ministre du Patrimoine canadien. Le Conseil reçoit

son financement du gouvernement, et des revenus de dotations, des dons et des legs s'ajoutent à son budget annuel.

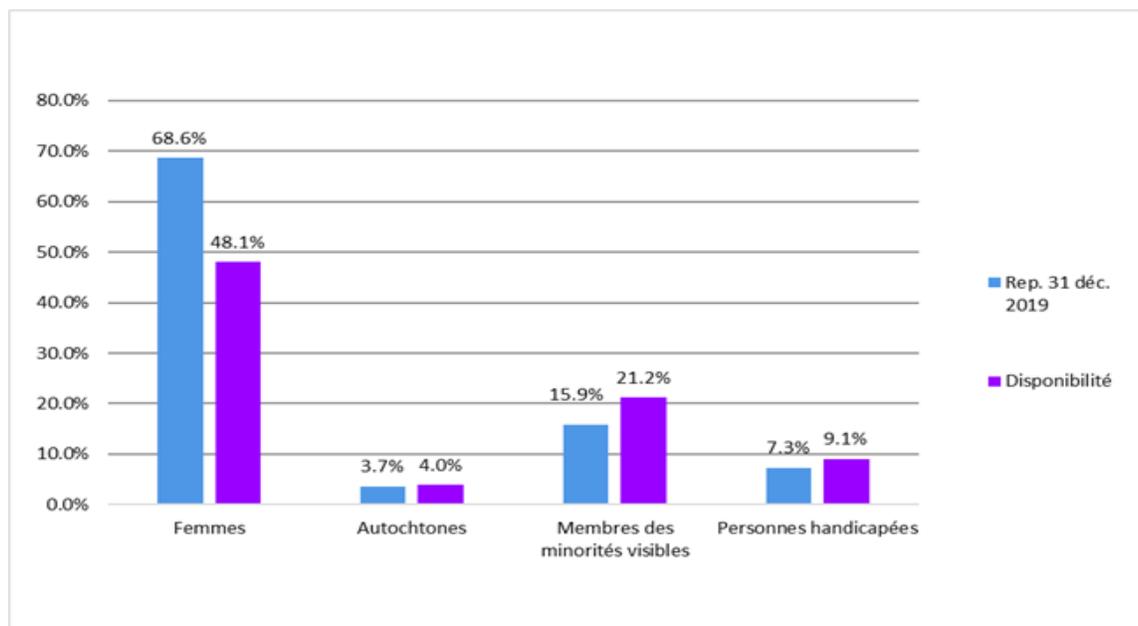
Le Conseil croit fermement qu'en favorisant l'inclusion dans son milieu de travail, il contribue à l'équité au Canada. En s'engageant à offrir un environnement de travail inclusif, équitable et diversifié, il aide les employés à optimiser leur performance et leur apport, ce qui favorise l'excellence dans toutes les activités du Conseil des arts du Canada.

Tendances statistiques

Le présent rapport fait état des progrès concernant l'équité en matière d'emploi pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

Les données sur la composition de la main-d'œuvre interne sont fondées sur les renseignements fournis par les employés à l'aide du formulaire d'auto-identification. Durant l'orientation des nouveaux employés, le service des Ressources humaines et du développement organisationnel présente des renseignements sur l'équité, la diversité et l'inclusion au travail, et invite les employés à remplir le formulaire. Tous les employés peuvent remplir à nouveau le formulaire quand ils le veulent, que leur situation ait changé ou non. L'objectif du Conseil est de mener des campagnes intensives d'auto-identification tous les deux ans, le prochain étant prévu pour février 2022, la dernière venant juste d'être complétée en mars 2020.

Représentation au Conseil : 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019¹



En comparant les données de 2019 avec celles du rapport annuel de 2018 sur l'équité en matière d'emploi, on note ce qui suit :

- Le nombre total d'employés ayant travaillé au Conseil en cours d'année est moins élevé en 2019 (328 employés) comparativement à l'année 2018 (340 employés).
- La proportion de femmes employées au Conseil qui est de 68,6 %, est supérieure au taux de disponibilité national qui est de 48.1 %. Cette proportion est restée stable par rapport à 2018.

¹ Source pour la **disponibilité** de la main-d'œuvre : Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2016.

- La représentation autochtone a diminué, passant de 5,3 % à 3,7 %, ce qui indique une diminution par rapport à la représentation autochtone de l'année précédente. Cette baisse de 1.6% de la représentation autochtone est due à divers facteurs dont le départ d'une personne employée. Il est aussi à noter que le taux de disponibilité de la main d'œuvre autochtone a, pour sa part, augmenté passant de 2,7 % en 2018 (2011) à 4 % en 2019 (2016). Le Conseil des arts du Canada comptait 11 postes désignés autochtones en 2019, ce qui favorise la stabilité continue de sa représentation autochtone globale.
- La proportion d'employés membres d'une minorité visible² est passée de 15,3 % en 2018 à 15,9 % en 2019. Bien qu'il y ait eu une légère augmentation par rapport à 2018, nous accusons cependant un écart négatif par rapport au taux de disponibilité de la main d'œuvre étant donné l'augmentation de cette dernière dans l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016, qui établit la disponibilité à 21.2 % en 2016 versus 17% en 2011. L'écart est donc passé de 1,7 % en 2018 à 5,3 % en 2019, principalement dû aux nouvelles statistiques de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016.
- La représentation des personnes handicapées a augmenté et est passée de 3.8% en 2018 à 7.3% en 2019. Cependant, le taux de disponibilité de la main d'œuvre canadienne ayant augmenté de 4.5% (2011) à 9.1% (2016), l'écart a donc augmenté, passant de 0,7% en 2018 à 1,8 % en 2019.

Le Conseil tient à ce que son effectif soit représentatif de la population canadienne, et continuera de faire ce qu'il faut pour atteindre son objectif, voire le dépasser.

Auto-identification

Tous les nouveaux employés sont invités à remplir le formulaire d'auto-identification en ligne sécurisé, accessible par le biais du système de gestion de l'information des ressources humaines (Unit4). Des rappels sont envoyés aux nouveaux employés qui n'ont pas remplis le formulaire. Le Conseil a mené une campagne intensive d'auto-identification à l'hiver 2020 et a obtenu un taux de réponse de 99%. Les résultats de la campagne intensive ont servi à l'analyse de la main-d'œuvre, analyse basée sur l'ensemble des effectifs du Conseil. 11.1% ont toutefois refusé la possibilité de s'auto-identifier, altérant la précision des données quant aux divers groupes couverts par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEME).

Embauches et promotions

Les chiffres sur le personnel régulier indiquent qu'il y a eu 8 embauches et 5 promotions en 2019 au niveau des groupes visés par la LEME. En analysant ces données, le Conseil constate qu'il devra continuer de déployer des efforts en 2020 pour cibler les groupes visés par la LEME en ce qui concerne les embauches et les promotions. En effet, un écart est observé entre la représentation interne du Conseil et la disponibilité de la main-d'œuvre au Canada pour les autochtones, les membres d'une minorité visible ainsi que pour les personnes handicapées. Cela dit, la représentation des personnes

² Ces catégories et ces descriptions se trouvent dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien que le Conseil des arts du Canada emploie maintenant couramment le terme "diversité culturelle" (pour les minorités visibles) dans ses documents, pour des fins de surveillance et de rapports en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, nous utilisons la terminologie utilisée dans la loi.

handicapées parmi les nouveaux employés a augmenté de 6,5 % en 2018 à 12,5 % en 2019 et la proportion de recrues membres d'une minorité visible a quant à elle affichée une hausse de 2,8 %, passant de 9,7 % en 2018 à 12,5 % en 2019. Une grande partie de ces hausses résultent des initiatives créées dans le cadre de notre plan d'équité en matière d'emploi. En fait, 33 % de nos étudiants embauchés en 2019 étaient membres d'une minorité visible. Nos efforts de recrutement ont donc été fructueux et supportent activement la diversification de la main-d'œuvre du Conseil.

En 2021, le Conseil devra continuer de renseigner les nouveaux employés sur l'importance de l'auto-identification afin de maintenir un portrait de l'effectif représentatif de la main-d'œuvre canadienne. Les données tirées de cette auto-identification l'éclaireront sur les mesures spéciales à prendre concernant les groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour réduire tout écart de représentation. En outre, elle soutiendra les efforts du Conseil visant à établir la norme pour les stratégies qui aboutissent à une main-d'œuvre réellement diversifiée et inclusive.

Action et résultats en 2019

Activités de sensibilisation

Le 21 mars 2019, la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) a lancé la campagne #ÇaCommenceParMoi quelques jours avant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le thème de cette campagne nationale était « Rencontrer. Découvrir. Partager. », et son mot-clic #ÇaCommenceParMoi visait à interpeller tous les membres du public, y compris les employés du Conseil. Avec l'aide de plusieurs partenaires d'influence, la CCUNESCO a invité les Canadiens et les Canadiennes à rencontrer une personne qui soit un collègue, un voisin, un ami qui est d'une culture différente de la leur et de partager ce qu'ils ont appris lors de cette rencontre sur les médias sociaux à l'aide d'une photo ou d'une vidéo.

La Coalition des municipalités inclusives, l'UNESCO, plusieurs Commissions nationales pour l'UNESCO, ainsi que de nombreux autres partenaires nationaux et internationaux ont relayé la campagne qui a rejoint plus de 4,5 millions de personnes.

Le Conseil a aussi envoyé en 2019 des courriels à ses employés pour souligner la Journée internationale des femmes et le Mois de l'histoire des Noirs. À l'occasion de ce dernier, un courriel a été partagé par un membre du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi pour la diffusion d'une vidéo portant sur le privilège, la dure réalité des personnes et des communautés marginalisées, et la vulnérabilité qui en résulte.

Le site intranet du Conseil sert de ressource générale au personnel et comprend des informations relatives à l'équité en matière d'emploi. Nous représentons aussi la diversité au moyen d'un nouveau calendrier d'événements sur la diversité et l'inclusion qui décrit tous les événements à venir liés à la diversité et à l'inclusion que le Conseil souhaite célébrer, de notre utilisation d'images sur le site web du Conseil et de l'utilisation d'un langage inclusif dans nos communiqués et au quotidien. Vous trouverez ci-dessous de plus amples informations sur le calendrier créé en collaboration avec le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi.

Grâce à des initiatives du genre, le Conseil souhaite continuer de promouvoir un environnement de travail inclusif et diversifié, et attirer les membres des groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à se joindre à son effectif.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi travaille à la communication et à la promotion de la mise en œuvre d'activités d'équité en matière d'emploi, à la révision des politiques et pratiques en matière d'emploi, à la consolidation des activités d'équité en matière d'emploi et identifier les besoins spécifiques des groupes désignés dans le personnel du Conseil. Le Comité est composé de représentants des ressources humaines, du syndicat, et de l'Association du personnel du Conseil.

Lors des trois réunions tenues en 2019, il a été question de la mise en œuvre du Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité 2019-21, la création d'un nouveau formulaire d'auto-identification simplifié et intégré au système de gestion de l'information des ressources humaines (Unit4), et finalement, de la création et mise en œuvre du calendrier d'événements pour la diversité et l'inclusion.

Plan d'action: Résultats Obtenus

Le Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité 2019-2021, qui a été créé à la fin de 2018 pour remédier aux écarts concernant les groupes désignés, continue de promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux de la diversité. Le plan est mis à jour sur une base annuelle. La mise en œuvre du Plan en 2019 a permis d'effectuer des progrès notables pour les neuf exigences législatives de la LEEM. Certains progrès, en plus ce ceux déjà mentionnés dans ce rapport tel que la création d'un Calendrier d'événements pour la diversité et l'inclusion mérite d'être soulignés. Le Conseil a mis à jour douze politiques de ressources humaines incluant la politique de Prévention et de résolution de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail et les a fait revoir par une firme externe afin de repérer et éliminer les facteurs de discrimination et les barrières systémiques qui y étaient inclus. Le Conseil a aussi inclus un indicateur de rendement spécifique lié au recrutement et au perfectionnement permettant d'accroître la diversité sociale et culturelle de notre effectif dans les ententes de rendement de tous les EX et CC-10. Cet indicateur doit être intégré aux ententes de rendement des superviseurs à tous les niveaux selon l'approche d'«objectifs en cascades». Le Conseil a développé et partagé avec l'ensemble de la table de gestion une nouvelle Directive pour les gestionnaires quant à l'équité en matière d'emploi et de diversité. Cette directive est par ailleurs incluse dans le programme d'orientation pour les nouveaux gestionnaires. Finalement, le Conseil a établi un partenariat avec Emploi et Développement Social Canada pour le recrutement des autochtones incluant la référence de candidats. Le recrutement ciblé pour tous les groupes visés par l'Équité en matière d'emploi est par ailleurs discuté lors de recrutement avec les gestionnaires au besoin. Dans la mesure du possible, le Conseil utilise des agences pour l'emploi qui se spécialisent dans les services d'emploi pour les membres de groupes désignés et publie ses offres d'emploi dans les publications destinées aux groupes désignés.

Formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail

Le Conseil a offert une formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion à tous ses employés en 2018-2019 et le fera à nouveau en 2020-2021 (environ 280 employés). Cette formation obligatoire pour tous les employés a été incluse dans le plan de formation corporatif du Conseil 2020-2021 et est également incluse dans le Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité 2019-2021. La formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion pour les nouveaux employés et les nouveaux gestionnaires offerte par l'École de la fonction publique du Canada a également été intégrée au programme d'accueil élaboré en 2019-2020, qui sera entièrement mis en œuvre en 2020-2021.

Résultats fournis par la Division des programmes de subventions aux arts

Dans le Plan stratégique 2016-2021, le Conseil a démontré sa volonté de promouvoir la diversité, notamment au moyen de deux de ses objectifs stratégiques : augmenter le soutien aux artistes, aux collectifs et aux organismes en visant l'excellence artistique et en suscitant envers les arts l'engagement accru d'un public toujours plus diversifié et investir dans le renouvellement des relations entre les artistes autochtones et les publics autochtones et non autochtones pour qu'émerge un avenir commun. Les efforts déployés dans le cadre de ces objectifs ont donné lieu aux résultats suivants en 2018-2019 :

- En tout, 842 artistes et organismes artistiques de diverses cultures ont reçu des subventions d'une valeur totale de 25,7 millions de dollars, ce qui représente une hausse de 5,1 millions de dollars par rapport à 2017-2018, et de plus de 15,6 millions de dollars par rapport à 2015-2016.
- Dans les communautés des personnes sourdes et des personnes handicapées, 256 artistes et organismes artistiques ont bénéficié d'un montant total de 7,0 millions de dollars, soit une augmentation de 2,3 millions de dollars par rapport à 2017-2018 et de plus de 5,5 millions de dollars par rapport à 2015-2016.

En 2019, le Conseil a publié *L'art à part entière II : stratégie sur l'expression et l'engagement des personnes sourdes ou handicapées*, qui présente les objectifs et les actions visant à soutenir le secteur des arts pour les personnes sourdes et handicapées dans le contexte du Plan stratégique et du modèle de financement actuels du Conseil. Il se concentre sur l'approfondissement de l'impact du Conseil sur le développement du secteur des arts pour personnes sourdes et handicapées, et sur la réalisation de la vision des arts pour personnes sourdes et handicapées en tant que domaine dynamique reconnu et soutenu comme apportant des perspectives et des façons d'être distinctes dans l'expérience culturelle commune, modifiant les perceptions et les compréhensions de la condition humaine et de l'expression artistique.

Le Conseil a développé sa capacité à afficher sur son site Web de l'information en langue des signes (American Sign Language et Langue des signes du Québec), en créant des vidéos pour les annonces liées aux programmes et aux activités d'engagement du plan stratégique.

Perspectives pour 2020

Il est important de noter que le Conseil a mis en œuvre des politiques pratiques liées à l'équité en matière d'emploi. De nombreuses politiques du Conseil complètent et renforcent notre engagement en faveur de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Ces politiques et les pratiques combinées avec des mesures spéciales garantiront que la représentation des quatre groupes désignés dans notre main-d'œuvre atteindra une représentation comparable à la représentation nationale de la population active pour les années à venir.

Les ressources humaines ont également mené une campagne intensive d'auto-identification pour étudier les questions de diversité et d'équité au Conseil. Les informations recueillies lors de la campagne serviront à développer le prochain plan en matière d'équité en emploi et de diversité. De plus, les résultats de cette étude aideront à réaligner et à soutenir les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le sujet de l'antiracisme est également une priorité pour le Conseil en 2020, priorité clé que nous aborderons à travers diverses activités dont une formation obligatoire pour l'ensemble de nos employés et gestionnaires. Nous estimons que nous pouvons faire des progrès significatifs vers la réalisation de cette priorité au cours des prochaines années. Le Conseil s'efforcera d'être un chef de file non seulement pour éliminer la sous-représentation, mais aussi pour dépasser les critères de disponibilité sur le marché du travail, ce qui témoigne d'une véritable diversité et intégration de la main-d'œuvre.

Enfin, le Conseil continuera de faire en sorte que tous les artistes aient un accès égal à ses programmes et que tous les Canadiens se sentent représentés dans le paysage artistique du Canada. Cette démarche sera d'autant plus percutante si elle est harmonisée à un effectif interne diversifié, équitable et inclusif, et fier de l'être. Par l'exécution des mesures énoncées dans le Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité 2019-2021 et en continuant d'épauler les artistes, les collectifs et les organismes qui répondent à la demande grandissante d'un public de plus en plus diversifié et inclusif, le Conseil prévoit faire de grandes avancées en 2020 et au-delà pour l'équité en matière d'emploi.