

Prix de leadership annuel du premier ministre pour

LA *Diversité* ET *l'Inclusion*  
dans la fonction publique

BÂTIR  
l'avenir



Le Prix du premier ministre pour le leadership en matière de diversité et d'inclusion est remis aux personnes, aux groupes et aux ministères de la fonction publique qui ont fait preuve de leadership dans la promotion de la diversité et dans l'avancement des meilleures pratiques de gestion inclusive. La nomination vise à reconnaître les employés et les équipes dont les efforts ont fait une différence dans la fonction publique provinciale en créant une culture organisationnelle sur le lieu de travail qui est accueillante, inclusive, respectueuse, sûre, favorable et engageante. Ce prix prestigieux vise à souligner, à reconnaître et à célébrer le dévouement et la contribution des employés de la fonction publique, leur engagement à défendre des initiatives novatrices en matière de diversité et d'inclusion, la valeur et les avantages de la promotion d'environnements de travail exempts de préjugés, ainsi que les effets significatifs de l'élimination des obstacles par la promotion de l'équité afin de créer des communautés et des lieux de travail sains et positifs.

## RÈGLES GÉNÉRALES

- La date limite des mises en candidature est le vendredi 29 avril 2022, et la remise des prix aura lieu au cours de la Semaine de la fonction publique.
- Les prix sont ouverts aux employés, ministères et organismes du gouvernement de l'Î.-P.-É.
- Les mises en candidature sont acceptées avec le consentement exprès de la personne mise en candidature.
- Les décisions du comité concernant le prix sont finales.

BÂTIR  
l'avenir

## COMITÉ DE SÉLECTION

La composition du comité sera la suivante :

- un membre du conseil des sous-ministres;
- un membre du Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion de l'Î.-P.-É.;
- la directrice générale de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.;
- la directrice de la dotation, de la classification et du développement organisationnel de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.;
- le conseiller en diversité et en inclusion de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.

**La date limite est le vendredi 2 mai 2022**

**Veillez remplir le formulaire de mise en candidature ci-joint et le retourner par la poste à :**

Thilak Tennekone, conseiller en diversité  
Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.  
C.P. 2000, Charlottetown PE C1A 7N8

**Pour en savoir davantage, veuillez communiquer avec :**

Thilak Tennekone, conseiller en diversité Commission  
de la fonction publique de l'Î.-P.-É.

C.P. 2000, Charlottetown PE C1A 7N8

Tél. : 902-368-4184 Téléc. : 902-368-4383

Courriel: [ttennekone@gov.pe.ca](mailto:ttennekone@gov.pe.ca)

[www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/diversite](http://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/diversite)



**Formulaire de mise en candidature – Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière de diversité et d’inclusion dans la fonction publique 2022**

(La date limite est le vendredi 29 avril 2022.)

J’aimerais soumettre la candidature de \_\_\_\_\_  
(Nom de la personne ou du groupe)

**Information sur le candidat (S’il s’agit d’un groupe, veuillez inclure le nom d’une personne-ressource.)**

**Organisme employeur :**

**Titre du poste :**

**Adresse postale :**

**Numéro de téléphone :**

**Numéro de télécopieur :**

**Renseignements sur l’auteur de la proposition de candidature**

**Nom :**

**Organisation :**

**Lien avec la candidature proposée :**

**Numéro de téléphone :**

**Pourquoi soumettez-vous la candidature de cette personne ou de ce groupe?** (Veuillez utiliser l’espace ci-dessous pour donner les raisons de la mise en candidature, c.-à-d. leadership, planification, éducation, promotion, etc. Si vous avez besoin de plus d’espace, n’hésitez pas à ajouter des pages supplémentaires pour fournir d’autres détails et documents à l’appui.)

**Veillez vous assurer que le candidat est au courant de cette mise en candidature et a accepté qu’elle soit soumise.**

**Présenté par:**

\_\_\_\_\_

**Signature**

**Date :**

## **ANNEXE A : DÉFINITION DES QUALIFICATIONS**

### **DIVERSITÉ**

La diversité est l'éventail de qualités visibles et invisibles, d'expériences et d'identités sociales et culturelles qui façonnent notre identité, notre pensée, nos interactions avec les autres et la perception que les autres ont de nous. Elles peuvent toucher des aspects tels que l'âge, la couleur de la peau, le sexe, l'origine nationale, l'ethnicité, ou des capacités physiques ou intellectuelles, voire le statut économique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la scolarité, l'état familial, le mode de pensée, l'emplacement géographique, la langue maternelle, le statut d'immigrant ou de réfugié, le statut socioéconomique, les croyances religieuses ou spirituelles, l'opinion politique, et bien plus encore. Elles peuvent également inclure des différences telles que la personnalité, le style, les capacités et les pensées ou perspectives.

### **INCLUSION**

L'inclusion est une attitude et une approche de diversité en milieu de travail où tous les employés se sentent valorisés et ont un sentiment d'appartenance envers une organisation qui applique les principes d'équité dans tous les aspects de ses politiques, de ses pratiques, de ses procédures et de la prestation de ses services. Un milieu inclusif permet aux personnes et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour leur contribution aux objectifs organisationnels et sociétaux.

### **CRITÈRES ET MISES EN CANDIDATURE**

La Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. vous invite à soumettre la candidature de personnes, de groupes et de ministères pour le Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière de diversité et d'inclusion. Lorsque vous remplissez le formulaire de mise en candidature, veuillez fournir les renseignements demandés au comité de sélection ainsi qu'une brève description des raisons pour lesquelles votre candidat devrait recevoir le prix. Donnez des exemples de la mesure dans laquelle les activités ont promu un milieu de travail accueillant, inclusif, positif et respectueux de toutes les identités culturelles et sociales, c'est-à-dire les identités liées au genre, à l'orientation sexuelle, à l'ethnicité, à la race, à la langue, etc. Indiquez quelles méthodes ont été appliquées pour renforcer l'équité et reconnaître les différences au sein du milieu de travail. Partagez des informations sur les meilleures pratiques mises en œuvre et les réussites au sein de vos ministères qui démontrent un engagement à faire progresser les objectifs et les principes de la politique de diversité et d'inclusion. Les renseignements pourraient comprendre ce qui suit:

### **DÉMONSTRATION DU LEADERSHIP EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL**

Démontre la force et l'efficacité du leadership par la mise en place de divers programmes, politiques et initiatives qui favorisent la diversité et l'inclusion ainsi que les milieux de travail accueillants et respectueux. Cela comprend la création d'un milieu de travail accueillant qui respecte et valorise les différences individuelles tout en dirigeant des programmes qui approfondissent les connaissances et développent les compétences en matière de diversité et d'inclusion pour créer une culture organisationnelle qui élimine toute forme de discrimination. On fait preuve de leadership en cultivant un milieu de travail qui motive les employés à s'engager et à réaliser leur plein potentiel en tirant profit de la diversité des idées, expériences, compétences et talents des employés et des équipes. Le leadership consiste à être un champion visible dans l'identification des priorités, des programmes et des systèmes de soutien pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

## **PLANIFICATION DE LA DIVERSITÉ COMME UN SOUS-ENSEMBLE DE LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES**

Aide à élaborer des stratégies visant à bâtir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée qui reflète l'intersectionnalité des employés et de l'ensemble de la collectivité dans le but d'améliorer la prestation de services et de programmes de façon continue.

## **PROMOTION GRÂCE À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION EN DIVERSITÉ ET EN INCLUSION ET À LA SENSIBILISATION AUX CULTURES**

Définit et met en place des possibilités d'éducation et de formation en matière de diversité, d'inclusion et de compétences culturelles (p. ex. : éducation culturelle et multiculturelle, formation à la sensibilité, droits de la personne et compétence interculturelle). Démontre l'engagement à apprendre, à acquérir des connaissances et à mieux sensibiliser les gens à la diversité et à l'inclusion dans le milieu de travail et dans la communauté. Le partenariat avec des organisations externes représentant divers groupes communautaires et agences prestataires de services peut aider à identifier des opportunités d'apprentissage spécifiques sur l'intersectionnalité, l'inclusion de groupes de sexe différent, les personnes handicapées et les dimensions plus larges de la diversité.

## **ACTIVITÉS DE PROMOTION EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ**

- Collaboration avec plus d'un organisme pour combiner des ressources afin d'appuyer des activités faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion (p. ex. : formation en sensibilisation culturelle, en droits de la personne).
- Prise de mesures positives afin d'améliorer l'inclusion et l'accessibilité pour tous les employés ou les membres du public.
- Identification des possibilités d'engagement communautaire afin de recueillir les commentaires de la communauté sur les services, programmes et/ou politiques de diversité et d'inclusion.
- Démonstration de créativité et d'innovation afin de satisfaire les besoins d'une clientèle diversifiée.
- Employeur ou unité de travail démontrant la culture d'un milieu de travail qui élimine les barrières.
- Employeur ou employé faisant preuve de leadership pour attirer des étudiants de groupes diversifiés en promouvant des possibilités d'emploi d'été, de stages, de formation en milieu de travail et de programmes d'accompagnement.
- Un programme/initiative qui contribue à l'amélioration de l'équité, de l'accessibilité, de l'adaptation du lieu de travail pour un groupe de clients particulier, etc.