

Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière

d'équité, de diversité et d'inclusion dans la fonction publique



Le Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière d'équité, 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 l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité grâce à l'avancement de meilleures pratiques novatrices et proactives axées sur l'avenir. Les personnes mises en candidature reconnaissent les avantages positifs que le multiculturalisme, la diversité individuelle, le dialogue constructif, l'éducation, la cohésion, les pratiques de gestion des entreprises équitables et culturellement compétentes ainsi que les milieux de travail psychologiquement sains apportent à une organisation et à la communauté.

La nomination vise à reconnaître les membres du personnel, les gestionnaires, les équipes et les ministères qui ont contribué de façon significative à l'amélioration de la fonction publique provinciale en créant une culture organisationnelle qui est accueillante, inclusive, respectueuse, sûre, favorable et engageante. Ce prix prestigieux vise non seulement à souligner et à reconnaître le dévouement et la contribution exceptionnels de membres du personnel de la fonction publique, mais à démontrer leur engagement à respecter les [valeurs de la fonction publique](#) et nos [principes d'équité, de diversité et d'inclusion](#). Les candidats et candidates ont pris des mesures délibérées et tangibles afin d'encourager des initiatives novatrices en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité qui ont donné des résultats positifs dans l'instauration de milieux de travail inclusifs, psychologiquement sains et exempts de préjugés. Ces initiatives leur ont permis de mieux comprendre pourquoi une optique intersectionnelle crée des communautés et des milieux de travail productifs, sains et positifs.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE MISE EN CANDIDATURE

- La date limite des mises en candidature est le 15 mars 2024, et la remise des prix aura lieu au cours de la Semaine de la fonction publique.
- Les prix sont ouverts aux membres du personnel ou aux équipes de la fonction publique.
- Les mises en candidature sont acceptées avec le consentement exprès des personnes mises en candidature.
- Les décisions du comité concernant le prix sont finales.

COMITÉ DE SÉLECTION

La composition du comité sera la suivante :

- un membre du conseil des sous-ministres;
- un membre du Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion de la Commission de la fonction publique 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 équité, en diversité et en inclusion de la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.

La date limite est le 15 mars 2024.

Veillez remplir le formulaire de mise en candidature ci-joint et le retourner par la poste, par courriel ou par télécopieur à :

Thilak Tennekone, courriel : ttennekone@gov.pe.ca
Conseiller en équité, en diversité et en inclusion
Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.
C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec :

Thilak Tennekone
Conseiller en équité, en diversité et en inclusion
Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É.
C.P. 2000, Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8
Tél. : 902-368-4184, téléc. : 902-368-4383
Courriel : ttennekone@gov.pe.ca
www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/diversite



*Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière
d'équité,
de diversité et d'inclusion dans la fonction publique 2024*
Formulaire de mise en candidature

(La date limite est le 15 mars 2024)

J'aimerais soumettre la candidature de _____
(Nom de la personne, de l'équipe, du groupe, du ministère ou de l'organisme)

Information sur le candidat ou la candidate (s'il s'agit d'un groupe, veuillez inclure le nom d'une personne-ressource)

Ministère/organisme employeur :

Titre du poste :

Adresse postale :

Téléphone :

Télécopieur :

Renseignements sur l'auteur de la proposition de candidature

Nom :

Ministère/organisme :

Relation avec le candidat ou la candidate :

Téléphone :

Pourquoi soumettez-vous la candidature de cette personne, cette équipe, ce groupe, ce ministère ou cet organisme? (Veuillez utiliser l'espace ci-dessous pour donner les raisons de la mise en candidature : leadership, planification, éducation, promotion, initiatives d'engagement communautaire, initiatives en matière d'accessibilité, 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 ou la candidate est au courant de cette mise en candidature et a accepté que la mise en candidature soit soumise.

Soumis par :	
Signature :	Date :

ANNEXE A : DÉFINITION DES QUALIFICATIONS

ÉQUITÉ

L'équité est le principe de justice qui tient compte des expériences uniques des personnes, de leur diversité et de leur vécu, et qui leur garantit l'accès aux ressources, services, programmes et possibilités dont elles ont besoin pour réaliser tout leur potentiel. L'équité vise également la création d'une culture organisationnelle positive, intersectorielle et psychologiquement saine qui élimine les barrières pour tout le monde.

DIVERSITÉ

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

INCLUSION

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

ACCESSIBILITÉ

La notion d'accessibilité est une pratique courante qui consiste à mettre l'information, les programmes, les services, les réseaux de soutien, les produits et les environnements physiques et numériques à la disposition des personnes ayant des capacités diverses, de manière qu'ils soient facilement accessibles et sans obstacle. L'accessibilité consiste à traiter les personnes avec respect et dignité. Elle favorise l'inclusion sociale, tient compte des identités individuelles et soutient le développement personnel et les réussites organisationnelles.

CRITÈRES POUR LES MISES EN CANDIDATURE

La Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. vous invite à soumettre la candidature de personnes, d'équipes, de groupes, de ministères ou d'organismes pour le Prix annuel du premier ministre pour le leadership en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans la fonction publique. 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 ou candidate devrait recevoir le prix. Donnez des exemples illustrant à quel point les activités ont donné des résultats positifs, notamment un milieu de travail accueillant, inclusif, accessible, 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 D'ÉQUITÉ, 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 l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité 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 d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité pour créer une culture organisationnelle qui élimine toute forme de discrimination. On fait preuve de leadership en cultivant un milieu de travail qui motive le personnel à s'engager et à réaliser tout son potentiel en tirant profit de la diversité des idées, expériences, compétences et talents des membres du personnel et des équipes. Le leadership consiste à être un champion ou une championne visible dans l'identification des priorités, des programmes et des systèmes de soutien pour favoriser et promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité.

APPLICATION D'UNE OPTIQUE INTERSECTIONNELLE DANS LA PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Aide à élaborer des stratégies visant à bâtir une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et inclusive ainsi qu'un milieu de travail accessible qui reflète l'intersectionnalité du personnel 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 ÉQUITÉ, EN DIVERSITÉ, EN INCLUSION ET EN ACCESSIBILITÉ ET À LA SENSIBILISATION AUX CULTURES

Définit et met en place des possibilités d'éducation et de formation intersectionnelles en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, d'accessibilité et de compétences culturelles (p. ex., sensibilisation multiculturelle, transculturelle et interculturelle, accessibilité, sensibilisation à l'égalité des sexes, droits de la personne, préjugés inconscients et lutte contre le racisme). Démontre l'engagement à apprendre, à acquérir des connaissances et à mieux sensibiliser les gens à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans le milieu de travail et dans la communauté. Établit des partenariats avec des organisations externes représentant divers groupes communautaires et agences prestataires de services qui aident à identifier des occasions d'apprentissage particulières sur l'intersectionnalité, l'inclusion de groupes de sexe différent, les personnes handicapées, les dimensions plus larges de la diversité, etc.

ACTIVITÉS DE PROMOTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ, D'INCLUSION ET D'ACCESSIBILITÉ

- Collaboration avec plus d'un organisme pour combiner des ressources afin d'appuyer des activités faisant la promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (p. ex., formation en sensibilisation culturelle, en droits de la personne, à l'antiracisme; activités ou festivals multiculturels).
- Prise de mesures positives afin d'améliorer l'inclusion sociale et l'accessibilité pour l'ensemble du personnel ou les membres du public (p. ex., amélioration de l'accessibilité des services, programmes et produits clés qui sont livrés au personnel ou à la communauté; célébration d'événements multiculturels ou multiconfessionnels; soulignement des réalisations importantes des membres du personnel, comme la citoyenneté ou des prix provinciaux, régionaux ou nationaux), et création d'occasions qui mettent en valeur, reconnaissent et valorisent l'intersectionnalité de nos milieux de travail et de notre communauté.
- Identification des possibilités d'engagement communautaire afin de recueillir les commentaires de la communauté sur les services, programmes et/ou politiques d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.
- Démonstration de créativité et d'innovation inégalées 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 membre du personnel faisant preuve de leadership pour attirer des étudiantes et 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 ou au moyen de perspectives définies/désignées en matière de diversité.
- Programme ou initiative qui contribue à l'amélioration de l'équité, de l'accessibilité et de l'adaptation du milieu de travail pour une clientèle particulière, des membres du personnel, etc.