



RAPPORT ET PLAN CONCERNANT LES INITIATIVES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Rapport sur les activités pour la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2020 et plan pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2022



Ministère de l'Agriculture et des Terres
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

© **Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, ministère de l'Agriculture et des Terres**

Imprimé par : le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Charlottetown (Î.-P.-É.)

Date de publication : Août 2020

Fichier : 2050-10-G6-02

Autorisé par : le sous-ministre de l'Agriculture et des Terres

Approuvé par : la Commission de la fonction publique de l'Î.-P.-É. et le Secrétariat interministériel aux affaires féminines de l'Î.-P.-É.

Préparé par : la Division des politiques stratégiques et de l'évaluation du ministère de l'Agriculture et des Terres

Citation suggérée : Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, ministère de l'Agriculture et des Terres (2020). *Rapport et plan concernant les initiatives en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion : Rapport sur les activités pour la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020 et plan pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2022*. Charlottetown (Î.-P.-É.). Division des politiques stratégiques et de l'évaluation.

Contact : agr-feedback@gov.pe.ca

Message du sous-ministre



Je suis très heureux de présenter les résultats des activités en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion avant et après la transition du ministère de l'Agriculture et des Pêches au ministère de l'Agriculture et des Terres en 2019.

On ne saurait sous-estimer l'importance de l'agriculture et des terres dans notre culture insulaire. Les défis à surmonter lorsqu'on élabore et met en œuvre des politiques relatives à l'agriculture et aux terres sont souvent complexes et nécessitent des solutions innovatrices. Le Ministère a à cœur d'élaborer des politiques publiques d'une manière collaborative et inclusive — en favorisant la diversité et en reconnaissant que les meilleurs résultats s'appuieront sur les principes d'inclusion.

Conscient de l'importance de promouvoir l'inclusion aussi bien à l'interne qu'à l'externe, le Ministère a soutenu, entre 2018 et 2020, un éventail d'initiatives en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion auprès de la direction, du personnel et de l'industrie. Ces initiatives visaient de multiples buts et objectifs concernant la diversité, l'inclusion, l'égalité ainsi que l'analyse axée sur le genre et la diversité.

C'est en nous tournant vers l'avenir que nous présentons notre prochain plan en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion pour la période de 2020 à 2022. Le Ministère continuera de mettre l'accent sur la promotion de la diversité et de l'inclusion, notamment en misant sur une pluralité de points de vue, d'antécédents et d'identités pour la prise de décisions, ainsi que de promouvoir des activités en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion au sein du Ministère et de l'industrie.

Brian Matheson
Sous-ministre

Table des matières

1.0 INTRODUCTION	1
1.1 Cadre des politiques publiques	1
1.1.1 Énoncé de politique ministérielle en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion	1
1.1.2 Discours du Trône (14 juin 2019)	2
1.1.3 Politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP	2
1.1.4 Points de vue de l'industrie en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion	2
1.1.5 Pratiques exemplaires en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion	3
1.2 Contexte	4
2.0 PROGRÈS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (2018-2020)	8
3.0 ACTIVITÉS DANS LES DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES (2018-2020)	10
4.0 PLAN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2022)	16
Glossaire	18
Bibliographie	22
Sources consultées	24
Annexe A : Énoncé de politique en matière d'ÉGDI – traduction en arabe et en chinois	26
附录 A : 阿拉伯语和中文翻译– GDI 政策声明	
附錄 A : 阿拉伯語和中文翻譯– GDI 政策聲明	
الملحق أ: الترجمة العربية والصينية لسياسة التنوع والاندماج	

Liste des tableaux

Tableau 1.	Employés dans le secteur agricole canadien selon le sexe, de 2016 à 2019	4
Tableau 2.	Travailleurs dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É. selon le sexe, de 2016 à 2019	5
Tableau 3.	Langues apprises en premier lieu à la maison à l'Î.-P.-É. (autre que l'anglais ou le français), 2016	6
Tableau 4.	Programmes - Total approuvé et total reçu selon le genre, du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2020	13
Tableau 5.	Programmes - Total approuvé et total reçu pour les Autochtones, les nouveaux arrivants, les Acadiens et les personnes handicapées, du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2020	13

Liste des figures

Figure 1.	Cadre des politiques pour le plan en matière d'ÉGDI du MAT	1
Figure 2.	Composition de la main-d'œuvre du secteur agricole de l'Î.-P.-É. selon le sexe en 2019	4
Figure 3.	Participation des femmes en tant qu'employés dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É., de 2016 à 2019	4
Figure 4.	Participation des femmes en tant qu'employés dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É., par rapport à la moyenne nationale, 2016-2019	5
Figure 5.	Composition de la main-d'œuvre agricole de l'Î.-P.-É. selon l'âge, de 2016 à 2019	6
Figure 6.	Cadres supérieurs du MAT selon le sexe, juin 2020	7
Figure 7.	Gestionnaires du MAT selon le sexe, juin 2020	7

Acronymes

AC – Activité/Cible

OCC – Organismes, conseils et commissions

CCRHA – Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

PCA – Partenariat canadien pour l'agriculture

MAT – Ministère de l'Agriculture et des Terres

PAC – Programme d'aide aux cultivateurs

ACS+ – Analyse comparative entre les sexes plus

ÉGDI – Égalité des genres, diversité et inclusion

Î.-P.-É. – Île-du-Prince-Édouard

CFP – Commission de la fonction publique

IF – Institut des femmes

1.0 INTRODUCTION

Le ministère de l'Agriculture et des Terres (MAT) reconnaît que se donner des priorités en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion (ÉGDI) peut contribuer à la croissance, à la compétitivité et à une meilleure prise de décisions.¹ Les industries, les secteurs et les équipes qui misent sur la diversité et l'inclusion favorisent l'intégration d'une pluralité d'idées, de points de vue et d'approches pour résoudre les problèmes complexes.²

Les politiques concernant aussi bien l'agriculture que les terres ont des implications qui touchent tous les membres de la société et de nombreux aspects de la vie à l'Île-du-Prince-Édouard. Les enjeux sont souvent complexes et requièrent des solutions innovatrices. Il est important que les pratiques en matière de diversité et d'inclusion soient considérées comme des moyens d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques publiques efficaces. La réussite des mesures prises est d'autant plus grande lorsque les plans sont stratégiques.³

Le plan et le rapport présentés décrivent les activités qui ont été menées à bien par le Ministère entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2020. Le plan exprime également l'engagement du Ministère à réaliser vingt-cinq (25) activités relatives à l'ÉGDI au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2022.

1.1 Cadre des politiques publiques

Le rapport et le plan présentés tiennent compte des politiques administratives et publiques énoncées dans le discours du Trône, la politique en matière de diversité et d'inclusion de la Commission de la fonction publique (CFP) de l'Î.-P.-É. et l'énoncé de politique en matière d'ÉGDI du Ministère. Le rapport et le plan présentés tiennent également compte du point de vue de l'industrie et des pratiques exemplaires.

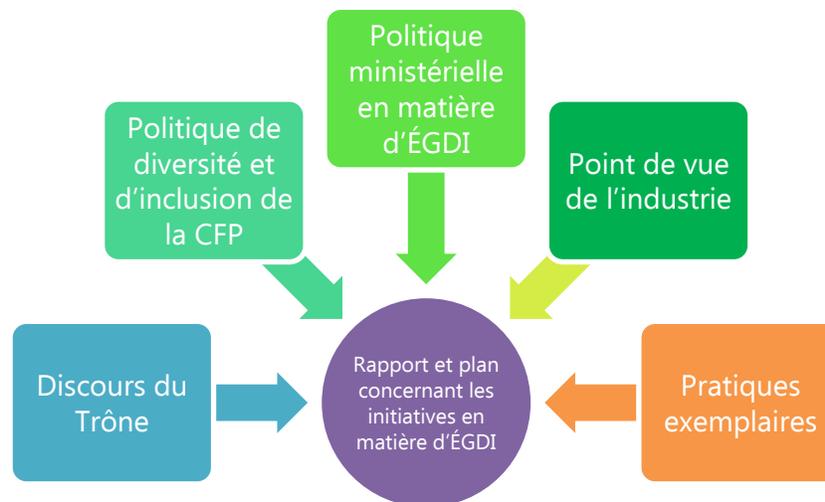


Figure 1. Cadre des politiques pour le plan en matière d'ÉGDI du MAT.

1.1.1 Énoncé de politique ministérielle en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion

L'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont importantes pour le ministère de l'Agriculture et des Terres. L'inclusion d'une pluralité de points de vue, d'antécédents et d'identités dans le processus décisionnel favorise davantage la créativité et l'innovation, ce qui est important pour la résolution de problèmes complexes. Les activités visant à stimuler la participation des groupes sous-représentés au sein de l'industrie sont importantes sur le plan de l'égalité, de l'équité et de la main-d'œuvre. Le Ministère

utilise une approche raisonnée pour promouvoir les activités relatives à l'ÉGDI au sein du Ministère ainsi que de l'industrie et des secteurs. Pour ce faire, on mise sur le dialogue, un questionnement judicieux et la surveillance de la performance par rapport aux engagements.

1.1.2 Discours du Trône (14 juin 2019)

Le discours du Trône a confirmé le soutien du gouvernement en ce qui concerne la diversité, l'inclusion sociale, la pluralité de points de vue et la collaboration avec l'ensemble des résidents de l'Î.-P.-É.

1.1.3 Politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP¹

La politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP exprime un engagement de la part de la fonction publique à favoriser la diversité et l'inclusion. La Politique soutient l'enrichissement de la fonction publique par la promotion, l'acceptation et l'appréciation de plusieurs volets de la diversité tels que la génération, le sexe, l'identité de genre, l'âge, l'ethnicité, la race, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, le statut d'immigrant, l'opinion politique, le revenu, l'emplacement géographique, la capacité physique ou intellectuelle, l'identité autochtone, l'origine nationale, la langue maternelle, etc. Les exigences administratives envers les ministères comprennent la préparation d'un rapport annuel et sa présentation au Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion de la CFP.

1.1.4 Points de vue de l'industrie sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion

Points de vue de l'industrie sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion

- ✓ « Il est donc crucial pour la réussite du secteur agricole, dont les graves problèmes de main-d'œuvre ne feront qu'augmenter dans les prochaines années, d'accroître la proportion de femmes, et ce, à tous les niveaux. »⁴ – **Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture**
- ✓ « Les hommes et les femmes évoluent de plus en plus sur un pied d'égalité en agriculture, mais il survient encore des incidents qui mettent les choses en péril. »⁵ – **Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture**
- ✓ « Des initiatives visant le recrutement, la rétention et le développement des femmes, des nouveaux arrivants, des personnes handicapées et des Autochtones en agriculture et dans le domaine agroalimentaire » sont nécessaires pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre agricole.⁶ – **Fédération canadienne de l'agriculture**
- ✓ « Trois groupes sont sous-représentés en agriculture [à l'Î.-P.-É.]. Il s'agit des femmes, des personnes handicapées et des nouveaux arrivants... Nous n'avons tout simplement pas réussi à les atteindre. »⁷ – **Agriculteur de l'Î.-P.-É.**
- ✓ « L'ICU valorise et favorise la diversité, l'égalité et l'inclusion. »⁸ « L'application d'une optique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) à tous les niveaux de la pratique de l'urbanisme est nécessaire pour affronter et traiter le racisme et la discrimination systémiques dans les systèmes, les pratiques et les politiques de gouvernance que les urbanistes mettent en œuvre, créent et influencent. »⁹ – **Institut canadien des urbanistes**
- ✓ « Une pluralité de points de vue réduit la tendance des entreprises à toujours faire les choses de la même façon et le risque d'adopter une pensée de groupe. »¹⁰ – **Association canadienne de la construction**
- ✓ « Beaucoup de temps et d'énergie [ont été] consacrés à la promotion des métiers auprès des femmes, des

¹ Politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP (2019). Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/fr/publication/politique-en-matiere-de-diversite-et-dinclusion>.

nouveaux arrivants et des communautés autochtones. »¹¹ – **Construction Association of PEI**

- ✓ « En adoptant une approche sectorielle et en collaborant avec d'autres secteurs et les organismes communautaires, il est possible d'assurer une plus grande participation des populations sous-représentées sur le marché du travail. »¹² – **Conseils consultatifs de développement économique régional de l'Î.-P.-É.**

1.1.5 Pratiques exemplaires en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion

Pratiques exemplaires en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion

- ✓ Tenir compte des systèmes sociaux dans la planification territoriale peut favoriser une meilleure compréhension des interactions entre l'être humain et l'environnement, et l'élaboration de politiques publiques plus ciblées sur le plan social et écologique.¹³
- ✓ Tenir compte des rapports de genre peut offrir un nouvel éclairage sur les implications pratiques des exercices d'aménagement.¹⁴
- ✓ Il est important que les urbanistes comprennent les différences sociales et culturelles du point de vue des diverses communautés impliquées dans les exercices d'aménagement, et soient capables d'intégrer cette compréhension avec confiance et compétence dans leur travail quotidien.¹⁵
- ✓ L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture fait la promotion des stratégies, des politiques et des cadres réglementaires qui favorisent les systèmes agricoles inclusifs.¹⁶
- ✓ Comprendre la cause profonde des inégalités permet des interventions qui tiennent compte des obstacles à l'inclusion.¹⁷
- ✓ L'efficacité des politiques d'inclusion est supérieure lorsque des liens explicites sont établis entre les buts en matière de diversité et les objectifs de l'entreprise¹⁸ et que des efforts sont déployés pour favoriser le dialogue.¹⁹
- ✓ Une bonne gestion de la diversité implique d'attirer de façon proactive des ressources humaines ayant des antécédents variés.²⁰
- ✓ Le seul fait d'avoir une main-d'œuvre diversifiée ne produit pas nécessairement des résultats positifs.²¹ Afin de tirer profit au maximum des politiques en matière de diversité et d'inclusion, celles-ci doivent être « cadrées » correctement (afin d'inclure tout le monde), motivées (p. ex. : avantages sur le plan de la résolution de problèmes et de la productivité) et conçues de façon à permettre au personnel de contribuer à l'atteinte des objectifs à long terme en matière d'ÉGDI.²²
- ✓ La formation sur la diversité et l'inclusion est souvent perçue comme une pratique exemplaire.²³ Étant donné que les avantages des programmes de formation peuvent diminuer avec le temps²⁴, il est important que la formation sur diversité et l'inclusion soit donnée de façon régulière.
- ✓ Pour que la diversité au travail soit fructueuse, il faut un engagement stratégique à long terme des ressources organisationnelles de la part de la haute direction.²⁵
- ✓ Les réseaux formels créés pour les femmes en agriculture peuvent constituer des mécanismes importants de progression vers des rôles de leadership au sein de l'industrie.²⁶
- ✓ Il est important de recueillir des données de référence et d'établir des cadres pour la collecte d'indicateurs démographiques en vue d'effectuer l'analyse axée sur le genre et la diversité des politiques et des programmes.²⁷

1.2 Contexte

Canada

Au Canada, le nombre total d'employés agricoles est demeuré relativement stable entre 2016 et 2019. Selon Statistique Canada, en 2019, il y avait 287 600 personnes occupées dans le secteur agricole. Les employées agricoles représentaient 31,6 % (91 000 personnes) de ce nombre.

Tableau 1
Employés dans le secteur agricole canadien selon le sexe, de 2016 à 2019

Année	Femmes	Femmes (%)	Hommes	Hommes (%)	Total
2016	86 800	30,0	202 400	70,0	289 200
2017	84 700	30,3	194 800	69,7	279 500
2018	83 700	30,2	193 500	69,8	277 200
2019	91 000	31,6	196 600	68,4	287 600

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01

Île-du-Prince-Édouard

En 2019, les femmes représentaient 49 % des personnes occupées à l'Î.-P.-É. (38 400 personnes).^{28,29} Selon Statistique Canada, en 2019, le nombre total d'employés dans le secteur agricole à l'Î.-P.-É. était de 4 200. Il y avait 1 100 employées agricoles, soit 26,2 % du nombre total d'employés agricoles.

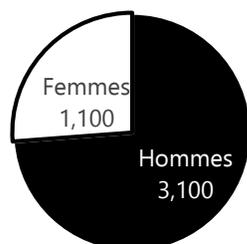


Figure 2. Composition de la main-d'œuvre du secteur agricole de l'Î.-P.-É. selon le sexe en 2019.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01.

Entre 2016 et 2019, la participation des femmes en tant qu'employées du secteur agricole de l'Î.-P.-É. a augmenté. En 2016, il y avait 600 femmes occupées dans le secteur agricole et en 2019, elles étaient 1 100.



Figure 3. Participation des femmes en tant qu'employées dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É., de 2016 à 2019.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01.

Comme on peut le voir au tableau 2, les femmes sont toujours sous-représentées par rapport aux hommes dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É.

Tableau 2
Travailleurs dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É. selon le sexe, de 2016 à 2019

Année	Femmes	Femmes (%)	Hommes	Hommes (%)	Total
2016	600	19,4	2 500	80,6	3 100
2017	800	25,8	2 300	74,2	3 100
2018	1 000	25,0	3 000	75,0	4 000
2019	1 100	26,2	3 100	73,8	4 200

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01.

Comparaison entre le Canada et l'Î.-P.-É.

La participation des femmes en tant qu'employées du secteur agricole de l'Î.-P.-É. est légèrement inférieure à la moyenne nationale.

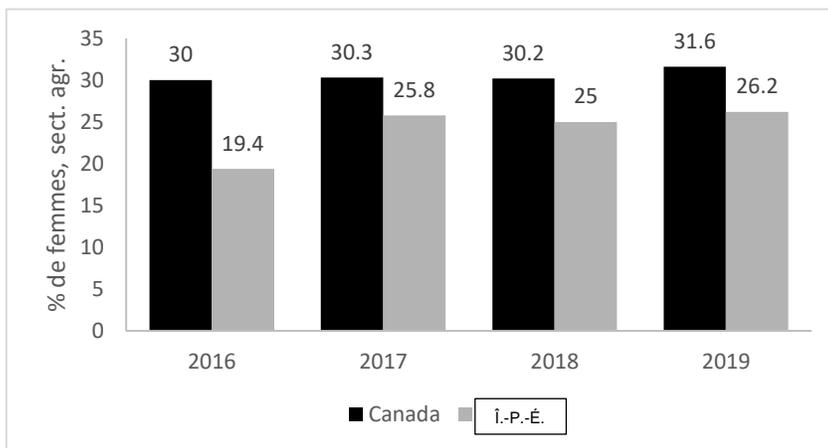


Figure 4. Participation des femmes en tant qu'employées dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É., par rapport à la moyenne nationale, 2016-2019.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01.

Main-d'œuvre agricole de l'Î.-P.-É. selon le groupe d'âge

En 2019, environ 16 % (700 personnes) de la main-d'œuvre agricole de l'Î.-P.-É. avaient entre 15 et 24 ans, tandis que 49 % (2 100 personnes) étaient âgés de 25 à 54 ans et 35 % (1 500 personnes) avaient plus de 55 ans.

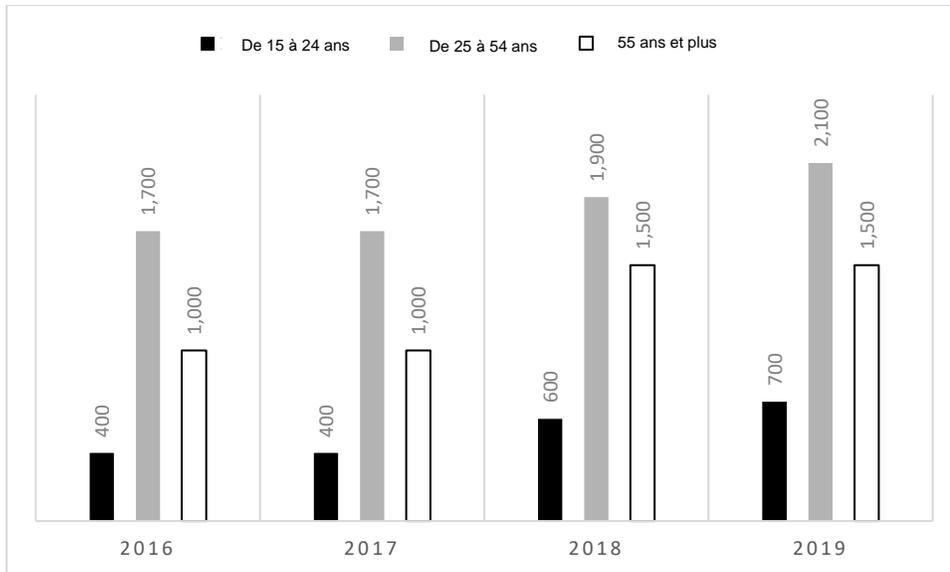


Figure 5. Composition de la main-d'œuvre agricole de l'Î.-P.-É. selon l'âge, de 2016 à 2019.

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01.

Langues (Î.-P.-É.)

En ce qui concerne la langue que les Insulaires considèrent comme leur « langue maternelle »², en 2016, 95 % (132 870 personnes) ont indiqué que l'anglais ou le français était leur langue maternelle. Par ailleurs, 5 % (7 155 personnes) ont indiqué avoir une langue maternelle autre que l'anglais ou le français. Les autres langues comprises par les Insulaires sont indiquées au tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3

Langues apprises en premier lieu à la maison à l'Î.-P.-É. (autre que l'anglais ou le français), 2016

Langue	Total	Langue	Total
Mandarin	2 165	Coréen	120
Arabe	575	Pendjabi	105
Néerlandais	465	Albanais	95
Tagalog	365	Japonais	95
Allemand	320	Portugais	80
Espagnol	305	Polonais	70
Chinois; n.d.a.	295	Italien	65
Cantonais	210	Hongrois	65
Népalais	205	Malayalam	55
Persan (farsi)	180	Somalien	50
Russe	140	Hindi	50
Vietnamien	120	Ourdou	50

Note
n.d.a. « non autrement dénommé »

Source : Statistique Canada, n° 98-316-X2016001 au catalogue (Profil du recensement de 2016)

² Selon Statistique Canada (2018), « langue maternelle » désigne la « langue apprise en premier lieu à la maison dans l'enfance et encore comprise au recensement ».

Composition du Ministère selon le sexe

Au MAT, les femmes représentent 67 % des cadres supérieurs et 50 % des gestionnaires.

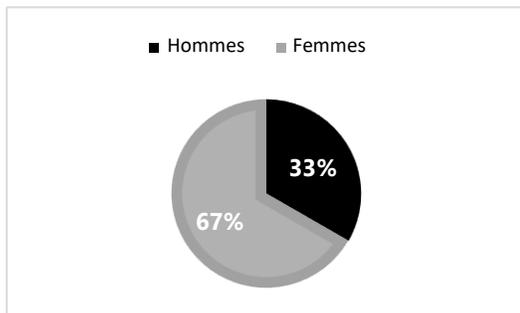


Figure 6. Cadres supérieurs du MAT selon le sexe, juin 2020.

Source : Organigramme des R.H. de juin 2020

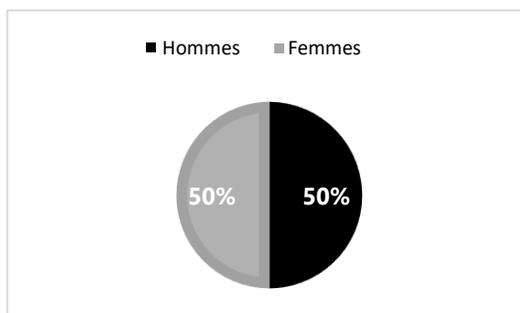


Figure 7. Gestionnaires du MAT selon le sexe, juin 2020.

Source : Organigramme des R.H. de juin 2020

2.0 PROGRÈS PAR RAPPORT AUX OBJECTIFS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

En 2018, le Ministère s'est engagé à déployer des efforts en vue d'atteindre huit objectifs en matière d'ÉGDI. Le compte rendu suivant porte sur les activités que le Ministère a menées à bien en vue de réaliser ses buts, ses objectifs et ses cibles au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020. Plusieurs activités ont visé des buts/objectifs multiples.

Domaines d'action prioritaires ³⁰	But/Objectif	Cible ³¹	Activités réalisées (du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2020)
Accorder la priorité à l'égalité (6 activités réalisées)	Communiquer l'engagement du Ministère à l'égard de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion.	Inclure un énoncé indiquant la position du Ministère à l'égard de l'ÉGDI dans les lignes directrices de programme.	✓ Toutes les lignes directrices de programme pour le Partenariat canadien pour l'agriculture incluent désormais un énoncé de position sur l'ÉGDI.
		Inclure un énoncé indiquant la position du Ministère à l'égard de l'ÉGDI dans les offres d'emploi annoncées.	✓ Toutes les offres d'emploi annoncées incluent désormais un énoncé de position sur l'ÉGDI.
	Augmenter les débouchés pour les femmes en agriculture.	Investir l'argent affecté aux programmes dans des activités visant à encourager la participation des femmes dans le secteur de l'agriculture. ³²	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Des investissements ont été faits dans des projets communautaires de sécurité alimentaire impliquant plus de 500 participantes (femmes et filles). ✓ Des investissements ont été faits dans la conférence annuelle Advancing Women in Agriculture. ✓ Des investissements ont été faits dans l'Institut des femmes.
Autre ✓ Du financement a été accordé à des projets communautaires de sécurité alimentaire impliquant plus de 500 participants autochtones.			
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité (11 activités réalisées)	Améliorer la capacité du Ministère à appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité.	Faire en sorte que tous les membres de la direction et la moitié des membres du personnel aient suivi une formation sur l'ACS+.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 64 % des membres de la direction ont suivi une formation. ✓ 42 % des membres du personnel ont suivi une formation.
	Autre <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Ministère s'est associé au programme Diversity and Social Justice de UPEI afin qu'une formation sur l'inclusion soit donnée par des étudiants. ✓ Le Ministère a participé à la conférence Advancing Women in Agriculture en 2018 et en 2019. ✓ Le Ministère a collaboré avec un groupe de travail interministériel dans le cadre d'un concours d'idées de politiques axé sur l'inclusion des genres en agriculture. 		
	Comprendre l'incidence des programmes du Ministère à l'égard de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion.	Réaliser une analyse axée sur le genre et la diversité pour les programmes du Ministère en tenant compte du point de vue des intervenants.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le Ministère a réalisé une étude sur les genres en agriculture qui comprenait des sondages et des entrevues avec des femmes. ✓ Des investissements ont été faits dans un groupe de travail composé de femmes en vue de s'attaquer aux enjeux concernant l'augmentation de la représentation des groupes sous-représentés en agriculture. ✓ Le Ministère recueille maintenant des données démographiques auprès des candidats aux programmes. ✓ Le Ministère a commencé à exiger que les rapports fournissent de l'information sur l'ÉGDI

			dans ses ententes de financement.
	Inclure les peuples autochtones dans l'élaboration des programmes.	Tenir une séance d'échange sur les programmes.	✓ Le Ministère a rencontré les Premières Nations de l'Î.-P.-É. et la Mi'kmaq Confederacy of PEI en vue de discuter des programmes et de cerner les priorités des Autochtones en ce qui concerne le développement de l'agriculture.
	Autre ✓ Des représentants du Ministère ont assisté à des conférences sur les politiques concernant les Autochtones afin de cerner les priorités des Autochtones en matière de politiques.		
Promouvoir la diversité et l'inclusion (3 activités réalisées)	Accroître la représentation des groupes sous-représentés au sein des organismes, conseils et commissions (OCC) du Ministère.	Mener une campagne de communication visant à encourager les personnes sous-représentées à participer aux OCC du Ministère.	✓ Un communiqué mettant en vedette la participation des femmes aux OCC du MAT a été publié.
	Accroître le recrutement ciblé à l'égard de candidats qualifiés issus de groupes diversifiés.	Cibler les personnes souvent sous-représentées pour les encourager à soumettre leur candidature à des postes au sein du Ministère.	Non réalisée
		Organiser un groupe de discussion avec des femmes en vue de cerner les obstacles et les incitatifs à une participation féminine aux OCC.	✓ Des entrevues et des sondages ont été effectués auprès des femmes en vue de cerner les obstacles et les incitatifs à une participation féminine en agriculture.
	Autre ✓ Promotion et participation à la Fierté LGBTQ+		
Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes (4 activités réalisées)	Améliorer la représentation féminine au sein des organismes, conseils et commissions (OCC) du Ministère.	Mener une campagne de communication visant à encourager la participation féminine aux OCC du MAT.	✓ Un communiqué mettant en vedette la participation des femmes aux OCC du MAT a été publié.
	Autre ✓ Des investissements ont été faits dans un groupe de travail composé de femmes en vue de s'attaquer aux enjeux concernant l'augmentation de la représentation des groupes sous-représentés en agriculture. ✓ Des investissements ont été faits dans la conférence annuelle Advancing Women in Agriculture. ✓ Des investissements ont été faits dans l'Institut des femmes.		
Améliorer la santé des femmes (2 activités réalisées)	Renforcer les services de soutien en santé mentale destinés aux familles.	Accroître le soutien financier pour les programmes en santé mentale destinés aux familles.	✓ Le soutien financier accordé au Programme d'aide aux cultivateurs (PAC) a été augmenté.
	Autre ✓ La campagne #FarmersTalk/#Parlonsauxfermiers a été lancée en vue de favoriser une prise de conscience des enjeux de santé mentale et du soutien offerts aux agriculteurs et à leurs familles.		

3.0 ACTIVITÉS DANS LES DOMAINES D’ACTION PRIORITAIRES (DU 1^{ER} AVRIL 2018 AU 31 MARS 2020)

2018-2020 Domaines d’action prioritaires³

L’engagement de la haute direction d’une organisation est essentiel pour **faire de l’égalité une priorité**.³³ Les dirigeants doivent comprendre que la diversité inclut une pluralité de points de vue et d’approches à l’égard du travail et du processus décisionnel, et valoriser cette diversité.³⁴

Pour **appliquer l’analyse axée sur le genre et la diversité**, les organisations doivent tenir compte des considérations relatives au genre, à la diversité et à l’inclusion dans leurs processus d’élaboration de politiques et leurs pratiques administratives.³⁵ Les pratiques exemplaires encouragent les organisations à tenir compte du genre, de la diversité et de l’inclusion dès la première étape de la planification des politiques et des programmes.³⁶

Promouvoir la diversité et l’inclusion nécessite un engagement stratégique à long terme des ressources organisationnelles de la part de la haute direction.³⁷ Miser sur la diversité et l’inclusion dans une organisation exige l’implication du personnel à tous les échelons.³⁸ L’inclusion implique une ouverture à des opinions et à des idées multiples.³⁹

Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes nécessite que les organisations s’efforcent d’instaurer des changements constants, concrets et concertés à tous les niveaux.⁴⁰ Ces changements doivent comprendre des possibilités de perfectionnement individuelles et organisationnelles portant sur les difficultés particulières auxquelles les femmes font face pour atteindre les postes décisionnels.³⁶

Accorder la priorité à l’égalité

Toutes les lignes directrices de programme pour le Partenariat canadien pour l’agriculture indiquent désormais la position du Ministère en matière d’inclusion.

Les lignes directrices de programme pour le Partenariat canadien pour l’agriculture (PCA) incluent désormais des énoncés indiquant la politique du Ministère en matière de diversité et d’inclusion. Le Ministère s’est engagé à promouvoir la participation des groupes sous-représentés dans les programmes du PCA.

Accorder la priorité à l’égalité

Les offres d’emploi annoncées du Ministère incluent désormais un énoncé indiquant la position du Ministère en matière de diversité et d’inclusion.

Toutes les offres d’emploi annoncées du Ministère indiquent désormais que celui-ci s’efforce de favoriser l’établissement d’un effectif novateur, diversifié et inclusif qui permettra à l’organisation de réaliser ses objectifs.

Accorder la priorité à l’égalité

Du financement a été accordé à des projets communautaires de sécurité alimentaire impliquant plus de 500 participantes (femmes et filles).

Le programme de sécurité alimentaire des collectivités et de sensibilisation à l’agriculture a financé des projets qui mettaient en contact les participants avec le réseau d’alimentation local, faisaient la promotion de la nutrition et augmentaient la capacité des gens à changer le réseau. Au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020, plus de 500 femmes ou filles ont participé aux projets.

Accorder la priorité à l’égalité

En 2018 et 2019, le Ministère a soutenu la conférence annuelle Advancing Women in Agriculture.

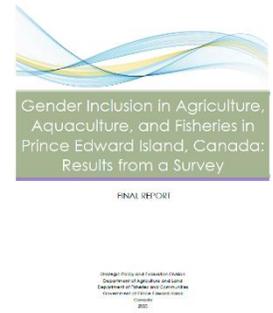
Le Ministère a soutenu les membres de l’industrie et du personnel qui ont assisté à la conférence Advancing Women in Agriculture. La conférence a donné aux femmes l’occasion de réseauter, de se renseigner sur l’accompagnement et le mentorat ainsi que d’acquérir des outils

Appliquer l’analyse axée sur le genre et la

³ Les domaines d’action prioritaires du gouvernement pour 2018-2020 ont été établis en fonction des priorités du Conseil consultatif sur la situation de la femme de l’Î.-P.-É. (2015).

diversité	leur permettant de se fixer des objectifs de carrière en agriculture.
Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes	
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité	<p>Le Ministère a collaboré avec un groupe de travail interministériel dans le cadre d'un concours d'idées de politiques axé sur l'inclusion des genres en agriculture.</p> <p>En 2019, le gouvernement a demandé à des groupes de fonctionnaires d'explorer les enjeux liés aux politiques dans le cadre d'un concours d'idées. Cette initiative a permis au personnel du Ministère de collaborer avec un groupe interministériel en vue de cerner les obstacles et les incitatifs à la participation des femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'aquaculture et des pêches. Les résultats du travail de ce groupe ont servi à étayer les activités mises en œuvre en vertu de la politique du MAT en matière d'ÉGDI.</p>
Accorder la priorité à l'égalité	<p>Le Ministère a continué à investir dans l'Institut des femmes.</p> <p>Au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020, le Ministère a investi 230 000 \$ dans l'Institut des femmes (IF) afin de soutenir le leadership féminin et la participation active des femmes à l'Î.-P.-É. Le Ministère finance l'IF dans le but :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De stimuler et de développer le leadership féminin à l'Î.-P.-É. • D'en faire un centre socioéducatif pour les femmes. • D'aider les membres à se tenir au courant des besoins de la communauté. • D'aider la population à se renseigner sur les aliments locaux sains. • D'établir et de renforcer les réseaux de femmes dans le secteur agricole de l'Î.-P.-É. • De soutenir la situation économique des femmes. • De soutenir la diversité et l'inclusion en agriculture. <p>Les activités de l'Institut des femmes visaient notamment à :</p>
Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Répondre aux besoins des femmes dans les refuges qui ont fait l'objet de violence familiale. ✓ Renseigner davantage les membres sur la violence familiale et les façons de la prévenir. ✓ Promouvoir la Campagne du ruban violet et d'autres initiatives de prévention de la violence. ✓ Améliorer la capacité des femmes à réagir en cas d'urgence. ✓ Renseigner davantage les femmes sur l'agriculture, la santé et la sécurité, l'immigration, la culture, l'environnement, la nutrition et les affaires internationales. ✓ Faciliter la création de liens sociaux entre plus de 1 000 femmes insulaires. <p>Les activités de l'Institut des femmes ont visé à accroître la sensibilisation au secteur de l'agriculture par différents moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation d'ateliers sur les aliments produits à l'Î.-P.-É. ✓ Communication d'informations sur l'agriculture par l'entremise des médias sociaux, ✓ Diffusion d'informations sur la sécurité alimentaire dans la communauté. ✓ Développement de liens avec d'autres organismes tels que les 4-H, Farm and Food Care PEI et l'Association pour nouveaux arrivants au Canada de l'Î.-P.-É.
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité	<p>Au total, 64 % de l'équipe de direction du Ministère et 50 % des membres du personnel avaient suivi une formation sur l'ACS+ au 31 mars 2020.</p> <p>Au moyen de la plateforme en ligne de Condition féminine Canada, le personnel du Ministère a suivi une formation sur l'ACS+. L'ACS+ est un processus analytique utilisé pour évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers ensembles de personnes – femmes, hommes ou non binaires.</p>
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la	<p>Le personnel du Ministère a suivi une formation donnée dans le cadre du programme Diversity and Social Justice de UPEI.</p>

diversité	<p>En 2019, le Ministère s'est associé au programme Diversity and Social Justice de UPEI afin de concevoir une formation à l'intention de son personnel. La formation a été donnée au personnel par des étudiants dans le cadre d'un projet de cours de synthèse. La formation mettait l'accent sur la façon d'analyser et de comprendre les facteurs liés à l'ÉGDI au travail.</p>
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité	<p>Le Ministère a mené une étude sur l'inclusion des genres en vue de cerner les obstacles et les incitatifs à la participation des femmes en agriculture.</p>
Promouvoir la diversité et l'inclusion	<p>En 2019, le Ministère a réalisé des sondages et des entrevues en vue de cerner les obstacles et les incitatifs à l'augmentation de l'inclusion des genres en agriculture. Les recommandations qui ont découlé de cette étude ont amené le Ministère à soutenir un groupe de travail externe dont le mandat consistait à repérer les occasions d'accroître la participation des femmes en agriculture.</p>
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité	<p>Le Ministère a financé un groupe de travail composé de femmes en vue de s'attaquer aux enjeux concernant l'augmentation de la représentation des groupes sous-représentés en agriculture.</p>
Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes	<p>En 2019, le Ministère a offert un soutien de 20 000 \$ à la PEI Federation of Agriculture en vue de la création d'un groupe de travail réunissant des femmes en agriculture. Les activités du groupe de travail visaient à s'attaquer aux obstacles à la participation des femmes. Le mandat du groupe incluait la formation et l'application de l'analyse axée sur le genre pour les enjeux concernant les femmes en agriculture à l'Î.-P.-É.</p>
Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité	<p>Le Ministère recueille maintenant des données démographiques auprès des candidats aux programmes en vue d'établir dans quelle mesure les groupes sous-représentés ont accès aux programmes.</p> <p>Les formulaires de demande du Partenariat canadien pour l'agriculture recueillent désormais des données démographiques sur les demandeurs. Ces informations serviront à appuyer l'analyse ACS+ des programmes.</p> <p>Le Ministère a passé en revue les statistiques du programme afin de déterminer les implications en matière d'ÉGDI.</p> <p>Le Ministère a passé en revue les statistiques du programme afin de cerner le profil démographique des demandeurs ainsi que l'ampleur du financement approuvé et octroyé aux divers groupes démographiques. L'analyse a porté sur un éventail de programmes (voir ci-dessous).</p>



PEI

Agriculture group trying to reduce barriers for more women to work on P.E.I. farms

'I hope it means we address our labour gap'

Source: CBC PEI (2018 Feb 07)

Tableau 4**Programmes - Total approuvé et total reçu selon le genre, du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020**

	N ^{bre} de personnes qui ont fait une demande	N ^{bre} de personnes qui ont reçu du financement	Financement approuvé (\$)	Financement reçu (\$)
Hommes	303	290 (95 %)	2 135 275,58	1 912 896,35
Femmes	66	65 (98 %)	732 977,40	583 788,61
Non précisé	147	111 (75 %)	1 091 784,82	824 565,25
Total	516	466 (90 %)	3 960 037,80	3 321 250,21

Remarque

1. Les statistiques figurant dans ce tableau visent les programmes suivants : Programme de gérance en agriculture, Programme de systèmes d'assurance, Programme de recherche et d'innovation en agriculture, Programme de développement des entreprises.
2. Le financement reçu et le financement approuvé sont différents à cause de plusieurs facteurs, dont la possibilité que certains clients n'aient pas dépensé la totalité du montant pour lequel le Ministère s'est engagé ou qui a été approuvé. Les statistiques englobent les montants jusqu'au 31 mars 2020.
3. Les questions de nature démographique sur les formulaires de demande sont facultatives. La mention « non précisé » indique que le client n'a pas fourni d'information démographique.
4. Le pourcentage (%) désigne la proportion de demandeurs qui ont reçu du financement par rapport au nombre de personnes qui ont présenté une demande selon les groupes démographiques respectifs.

Tableau 5**Programmes - Total approuvé et total reçu pour les Autochtones, les nouveaux arrivants, les Acadiens et les personnes handicapées, du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020**

	N ^{bre} de personnes qui ont fait une demande	N ^{bre} de personnes qui ont reçu du financement	Financement approuvé (\$)	Financement reçu (\$)
Autochtones	2	2 (100 %)	2 267	882
Nouveaux arrivants	9	8 (88 %)	59 755	52 471,78
Acadiens	4	3 (75 %)	114 200	114 325
Personne handicapée	1	1 (100 %)	1 815	1 815

Remarque

1. Les statistiques figurant dans ce tableau visent les programmes suivants : Programme de gérance en agriculture, Programme de systèmes d'assurance, Programme de recherche et d'innovation en agriculture, Programme de développement des entreprises.
2. Le financement reçu et le financement approuvé sont différents à cause de plusieurs facteurs, dont la possibilité que certains clients n'aient pas dépensé la totalité du montant pour lequel le Ministère s'est engagé ou qui a été approuvé. Les statistiques englobent les montants jusqu'au 31 mars 2020.
3. Les questions de nature démographique sur les formulaires de demande sont facultatives. La mention « non précisé » indique que le client n'a pas fourni d'information démographique.
4. Le pourcentage (%) désigne la proportion de demandeurs qui ont reçu du financement par rapport au nombre de personnes qui ont présenté une demande selon les groupes démographiques respectifs.

Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité

Le Ministère a commencé à exiger que les rapports fournissent de l'information sur l'ÉGDI dans ses ententes de financement.

Afin de recueillir de l'information sur l'incidence du financement octroyé par le Ministère sur les groupes sous-représentés, le Ministère exige que les rapports fournissent de l'information sur l'ÉGDI dans ses ententes de financement. Par exemple, la PEI Federation of Agriculture, le Food Island Partnership, les 4-H, l'Institut des femmes et d'autres organismes recueillent désormais des données sur l'ÉGDI pour les événements qui ont bénéficié du soutien financier du Ministère.

Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité

Le Ministère a rencontré les Premières Nations de l'Î.-P.-É. et la Mi'kmaq Confederacy of PEI en vue de discuter des programmes et de cerner les priorités des Autochtones en ce qui concerne le développement de l'agriculture.

En octobre 2019, le personnel du MAT a rencontré des membres de la Mi'kmaq Confederacy of PEI, de la Première Nation Abegweit et de la Lennox Island Development Corporation en vue de cerner les priorités en matière d'agriculture des communautés des Premières Nations de l'Î.-P.-É. L'information sur les programmes du Ministère a été communiquée, et les communautés autochtones ont été encouragées à présenter des demandes.

Appliquer l'analyse axée sur le genre et la diversité

Le personnel du Ministère a assisté à des conférences sur les politiques concernant les Autochtones et reçu de la formation afin de cerner les priorités des Autochtones en matière de politiques.

Le Ministère a participé à la troisième et à la quatrième conférence annuelle Indigenous Consultation Atlantic (octobre 2018 et novembre 2019). Lors des conférences, de l'information sur l'esprit de la consultation, sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et sur le savoir traditionnel a été communiquée aux participants.

Accorder la priorité à l'égalité

Du financement a été accordé à des projets communautaires de sécurité alimentaire impliquant plus de 500 participants autochtones.

Le sous-programme de sécurité alimentaire des collectivités a été conçu pour cibler les groupes sous-représentés en agriculture, y compris les peuples autochtones. Au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020, plus de 25 000 \$ ont été investis dans des projets communautaires de sécurité alimentaire autochtones. Voici quelques-uns de ces projets :

- **Abegweit First Nations Early Childhood Centre**

Projet de la ferme à la table

Les enfants ont pu acquérir une expérience pratique tout au long du cycle de production des aliments, de la plantation à la préparation des fruits et légumes frais, en passant par l'entretien du jardin et la récolte. Des visites d'Epekwick Gardens ont été organisées ainsi que des activités éducatives axées sur la plantation et la cuisson d'aliments traditionnels. Le projet incluait aussi des festins pour souligner la fête des moissons avec les anciens.

De la ferme à la table : projet Digging Deeper

Ce projet mettait à profit les connaissances acquises dans le cadre du projet précédent et visait à transmettre celles-ci aux autres membres de la communauté Abegweit.

- **Mi'kmaq Family Resources Centre**

Projet Mijisi – To Eat

Des programmes, des activités et des événements éducatifs en lien avec un festin communautaire ont été organisés. Les anciens, les jeunes et les membres de la communauté vivant hors réserve ont été réunis. Les jeunes parents ont appris à cuisiner d'une manière saine et économique, et à conserver les aliments.

Projet Netugulit – To Provide

Les familles ont participé à des activités mensuelles et à des ateliers éducatifs expérientiels portant sur les connaissances et les compétences en matière d'agriculture et de pêche pour les activités traditionnelles de cueillette d'aliments et de chasse. Les anciens étaient invités à transmettre leur savoir culturel et historique. Des festins communautaires ont été organisés et les familles ont échangé les connaissances apprises.

- **Native Council of PEI**

Projet 10 Steps to a Healthier You

Des programmes éducatifs ont été proposés aux participants sur l'approvisionnement local en aliments sains et économiques, et sur la façon de préparer des repas sains en tenant compte de l'aspect culturel.

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Le Ministère a fait la promotion et participé à des activités liées à la Fierté LGBTQ+.

En 2019, le Ministère a organisé des activités internes afin d'exprimer de façon visible son soutien à la diversité et à l'inclusion, et à l'élimination de l'homophobie et de la transphobie.



Source : Gouvernement de l'Î.-P.-É. (2019)

Promouvoir la diversité et l'inclusion

Un communiqué mettant en vedette la participation des femmes aux organismes, conseils et commissions du MAT a été publié.

En 2019, un communiqué mettant en vedette le travail de Liz Maynard, vice-présidente du conseil de l'Agricultural Insurance Corporation a été publié. Le communiqué mettait l'accent sur les contributions importantes des femmes en agriculture.

25 2019 PEI agriculture is her passion



LIZ MAYNARD, VICE-PRÉSIDENTE, AGRICULTURAL INSURANCE CORPORATION

Appuyer le pouvoir décisionnel des femmes

Améliorer la santé des femmes

Le soutien financier accordé au Programme d'aide aux cultivateurs (PAC) a été augmenté.

Le Programme d'aide aux cultivateurs offre aux membres de la communauté agricole, à leurs familles et à leur personnel des services de consultation confidentiels. Au cours de la période du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2020, le Ministère a augmenté son investissement dans le Programme d'aide aux cultivateurs de 16 500 \$ à 21 500 \$. En 2019-2020, environ 50 % des clients du PAC étaient des femmes.

Améliorer la santé des femmes

La campagne #FarmersTalk (#Parlonsauxfermiers) a été lancée en vue de favoriser une prise de conscience des enjeux de santé mentale et du soutien offerts aux agriculteurs et à leurs familles.

Le site Web FarmersTalk.ca a été lancé le 30 janvier 2020. Entre la date du lancement et le 20 mars 2020, 3 758 pages ont été consultées par 1 751 utilisateurs distincts. Quatre vidéos faisant la promotion du Programme d'aide aux cultivateurs ont été mises en ligne sur YouTube le 31 janvier 2020. Entre la date de mise en ligne et le 31 mars 2020, les vidéos ont été visionnées 2 132 fois.



Source : Agriculture et Agroalimentaire Canada (2020)

4.0 PLAN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION, DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2022

Le ministère de l'Agriculture et des Terres s'est engagé à réaliser vingt-cinq (25) activités relatives à l'ÉGDI au cours de la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2022. Le Ministère rendra compte des progrès réalisés dans le prochain rapport/plan sur l'ÉGDI. Ces activités sont fondées sur les principes prioritaires suivants.

Principes prioritaires		
A	Promouvoir la diversité, l'inclusion sociale, la pluralité de points de vue et la collaboration	Discours du Trône (14 juin 2019) Politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP
B	Miser sur une pluralité de points de vue, d'antécédents et d'identités pour la prise de décisions	Énoncé ministériel de politique en matière d'ÉGDI
C	Promouvoir des activités et des priorités liées à l'ÉGDI au sein du Ministère	Énoncé ministériel de politique en matière d'ÉGDI
D	Promouvoir des activités et des priorités liées à l'ÉGDI au sein de l'industrie et des secteurs	Énoncé ministériel de politique en matière d'ÉGDI

Principes prioritaires ⁴	Activité/Cible (AC) ministérielle en matière d'ÉGDI	Mesure de performance ⁵	Responsabilité principale (P)/secondaire (S)
A, C	1 Sensibiliser davantage le personnel à la politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP	Nombre d'activités de sensibilisation selon le type	Gestionnaire des ressources humaines (P)
A, C	2 Sensibiliser davantage le personnel aux théories, aux concepts et à la terminologie en matière d'ÉGDI	Nombre d'activités de sensibilisation selon le type Pré/postsondages	Gestionnaire des ressources humaines (P)
C	3 Sensibiliser davantage le personnel à la structure et aux répercussions du racisme systémique	Nombre d'activités de sensibilisation selon le type Pré/postsondages	Gestionnaire des ressources humaines (P) Directeurs/directrices (S)
A, C	4 Tout le personnel a suivi une formation sur l'ACS+	Nombre de membres du personnel qui ont suivi la formation	Gestionnaire des ressources humaines (P) Directeurs/directrices (S) Personnel (S)
A, C	5 Tous les membres de la direction ont suivi une formation sur les préjugés inconscients/implicites	Nombre de membres de la direction qui ont suivi la formation	Gestionnaire des ressources humaines (P) Directeurs/directrices (S)
A, D	6 Cibler les groupes sous-représentés pour les postes à pourvoir	Nombre d'activités de recrutement ciblées	Gestionnaire des ressources humaines (P)
A, B, D	7 Activités de communication ciblant les femmes pour les postes d'inspecteurs à pourvoir	Nombre d'activités de communication	Division des terres (P)
A, B, D	8 Élaboration de matériel pour informer les femmes et promouvoir la carrière d'inspectrice	Nombre de documents d'information (selon le type)	Division des terres (P)
A, D	9 Traduction en plusieurs langues des documents d'information sur les politiques et les programmes de la division	Nombre de documents d'information traduits (selon le type et la langue)	Division des terres (P)

⁴ **Principes prioritaires** : Les AC peuvent s'appliquer à d'autres principes que ceux indiqués. Ces derniers sont ceux auxquels l'AC est davantage susceptible de contribuer. Dans certains cas, l'AC contribue directement aux principes prioritaires. Dans d'autres cas, seuls les *résultats* prévus de l'AC contribuent aux principes. On peut voir que 21 AC cadrent avec la promotion de la diversité, de l'inclusion sociale, de la pluralité de points de vue et de la collaboration (A), que 6 AC cadrent avec l'inclusion de la pluralité de points de vue, d'antécédents et d'identités pour la prise de décisions (B), que 9 AC cadrent avec la promotion des activités et des priorités liées à l'ÉGDI au sein du Ministère (C), et que 15 AC cadrent avec la promotion des activités et des priorités liées à l'ÉGDI au sein de l'industrie et des secteurs (D).

⁵ **Pré/postsondages** : Ceux-ci seront administrés uniquement au besoin pour déterminer l'incidence de l'AC.

A, C	10	Améliorer la capacité à tenir compte des besoins des personnes handicapées dans le processus décisionnel	Résultats de la considération des besoins des personnes handicapées	Division des terres (P)
A, B, D	11	Se renseigner davantage sur les priorités de l'industrie en matière d'ÉGDI (p. ex. : au moyen de rencontres, de sondages, de la recherche, etc.)	Nombre d'activités de développement des connaissances Résultats des activités de développement des connaissances	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
D	12	Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation à la santé mentale ciblant les femmes en agriculture	Nombre d'activités Résultats des activités	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
B, C	13	Améliorer la capacité de la division à appliquer une analyse plus poussée axée sur le genre et la diversité	Nombre d'activités de formation Résultats des activités	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
A, B, C, D	14	Effectuer une analyse/évaluation formelle axée sur le genre et la diversité des politiques ou des programmes (en tenant compte du point de vue des groupes sous-représentés)	Résultats de l'analyse	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
A	15	Prendre davantage conscience du profil linguistique du Ministère afin de mieux servir la clientèle qui communique dans une autre langue que l'anglais	Résultats du sondage sur la langue	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
A, B, D	16	Mettre en œuvre une campagne de sensibilisation aux OCC à l'intention des groupes sous-représentés (pour encourager la participation dans les OCC)	Nombre d'activités Résultats des activités	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P)
A, D	17	Événement d'information sur les programmes avec les Premières Nations de l'Î.-P.-É.	Nombre d'événements	Division des politiques stratégiques et de l'évaluation (P) Ressources agricoles (S)
A	18	Promouvoir la diversité et la conscience culturelle chez le personnel de la division (notamment par une communication stratégique)	Nombre d'activités selon le type	Division de la santé animale, de la réglementation et des laboratoires d'analyse (P)
A, C	19	Évaluer les compétences culturelles de la division	Nombre d'activités d'évaluation (selon le type) Résultats des activités	Division de la santé animale, de la réglementation et des laboratoires d'analyse (P)
A, D	20	Élaborer des documents d'information sur l'ÉGDI en plusieurs langues pour les clients (politiques, programmes, etc.)	Nombre de documents d'information élaborés (selon le type)	Division de la santé animale, de la réglementation et des laboratoires d'analyse (P)
D	21	Produire davantage de rapports faisant état des statistiques en matière d'ÉGDI pour les programmes de la division	Nombre de rapports (selon le type)	Division de la santé animale, de la réglementation et des laboratoires d'analyse (P)
A, D	22	Organiser des activités de sensibilisation à l'agriculture et de transfert des connaissances avec les groupes sous-représentés pour qui l'anglais est une langue seconde	Nombre d'activités (selon le type)	Ressources agricoles (P)
A, D	23	Traduire en plusieurs langues les documents d'information sur les programmes de la division	Nombre de documents d'information traduits (selon le type et la langue)	Ressources agricoles (P)
A, D	24	Continuer à investir dans les projets communautaires de sécurité alimentaire ciblant les groupes sous-représentés	Nombre de projets (selon le type et les participants) Résultats des projets	Ressources agricoles (P)
A, D	25	Traduire en plusieurs langues les documents d'information sur les programmes de la division	Nombre de documents d'information traduits (selon le type et la langue)	Gestion des risques pour exploitations agricoles (P)

Glossaire

Activité – Processus ou système où « la cognition, le comportement et la motivation sont intégrés et organisés en fonction de buts ». ⁴¹

Démarche en matière d'action contre le racisme – L'action contre le racisme s'entend d'un processus, d'une méthode d'analyse systématique et d'une ligne de conduite proactive qui s'ancrent dans la reconnaissance de l'existence du racisme, notamment le racisme systémique. L'action contre le racisme vise à repérer, à éliminer, à prévenir et à atténuer les répercussions racialement inévitables et les déséquilibres de pouvoir entre des groupes et à modifier les structures qui soutiennent les iniquités. ⁴²

Collaboration – On constate souvent des divergences quant au sens de la collaboration en théorie et en pratique. La collaboration a lieu entre les gens et différentes sortes d'institutions. Elle concerne souvent le partage de ressources limitées et les façons de gouverner équitablement. La collaboration est utilisée pour résoudre les problèmes par l'établissement d'objectifs communs, la négociation, le partage, et l'égalisation du pouvoir et du statut. ⁴³ La collaboration est l'interaction intellectuelle et émotionnelle qui a lieu entre diverses personnes qui sont dans une relation changeante et qui sont capables de communiquer mutuellement grâce à un langage verbal et non verbal précis et commun. ⁴⁴

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. ⁴⁵

Égalité – Concept qui remet en cause l'idée d'impartialité. ⁴⁶ L'égalité repose sur l'idée que les résultats devraient être égaux pour tout le monde. L'égalité est atteinte lorsqu'il y a « jouissance égale [...] des biens, des chances, des ressources et des récompenses socialement valorisés ». ⁴⁷

Équité – Tout comme l'égalité, l'équité est aussi un concept qui remet en cause l'idée d'impartialité. L'équité met l'accent sur la proportionnalité des récompenses par rapport aux contributions. ⁴⁸ L'Organisation mondiale de la santé définit l'équité ainsi : l'absence de différences évitables ou remédiables entre différents groupes de personnes, qu'ils soient définis selon des critères sociaux, économiques, démographiques ou géographiques. ⁴⁹ Pour assurer cette impartialité, l'équité nécessite que des stratégies soient mises en œuvre afin de pallier les déséquilibres d'origine historique et culturelle qui ont empêché les personnes d'évoluer sur un pied d'égalité. ⁵⁰ On a le sentiment que les choses sont justes quand il y a équité. L'équité exige souvent un traitement différent. Chaque personne est aidée d'une façon différente afin de pouvoir profiter d'un accès égal. ⁵¹

Genre – Le genre est un classement social fondé sur les traits de la personnalité, les qualités et les rôles, responsabilités et rapports sociaux attendus et généralement considérés comme étant acceptables pour un genre donné. « Femme », « homme », « genre féminin », « genre masculin », « transgenre » et « non binaire » sont certains des termes qui se rapportent au genre. Les attentes fondées sur le genre, les expressions de genre et les rapports hommes-femmes varient selon les cultures et l'époque. L'expression et l'identité de genre se situent traditionnellement le long d'un continuum, allant de la masculinité à la féminité. ⁵²

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) – Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des services sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse ne se limite pas au sexe ou au genre. [...] l'ACS+ tient compte de bien d'autres facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge, le lieu de résidence, l'origine ou l'identité autochtone, ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles. ⁵³

Identité – Comment une personne comprend sa relation avec le monde, la façon dont celle-ci est structurée dans le temps et dans l'espace, et les possibilités d'avenir.⁵⁴ L'identité est fluide, sujette à changement et influencée par le contexte.⁵⁵ Elle implique l'appartenance à un ou plusieurs groupes, en fonction de traits particuliers (p. ex. : la race, le genre, l'orientation sexuelle, les affiliations institutionnelles, etc.). Ces traits ou caractéristiques peuvent façonner les pensées, les sentiments et les comportements d'une personne. Les gens qui font partie d'un groupe particulier ont parfois des points de vue, des valeurs et des caractéristiques comparables, et peuvent interagir de la même manière avec les gens de l'extérieur.⁵⁶

Inclusion (sens général) – 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.⁵⁷

Inclusion (sociale) – S'entend du processus visant à améliorer les conditions dans lesquelles les individus et les groupes peuvent participer à la vie de la société; processus d'amélioration des capacités, des chances et de la dignité des personnes désavantagées sur la base de leur identité pour participer à la société.⁵⁸

Intersectionnalité – L'intersectionnalité est la multiplicité et le chevauchement des identités et des situations sociales qui façonnent la vie de chacun et qui, ensemble, peuvent donner lieu à une expérience unique et distincte pour une personne ou un groupe, par exemple, la création d'obstacles ou de possibilités supplémentaires ou de déséquilibres de pouvoir. Dans le contexte de la race et de l'identité autochtone, c'est la reconnaissance du fait que l'expérience d'une forme de racisme ou d'un privilège, au sein de n'importe quel groupe, peut différer en fonction des identités sociales supplémentaires d'un particulier ou d'un groupe qui se chevauchent (ou « s'entrecroisent »), comme la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, les handicaps, la citoyenneté et la situation à l'égard de l'immigration. Une analyse intersectionnelle permet une meilleure compréhension des répercussions d'un obstacle systémique précis, car elle porte sur l'entrecroisement possible de cet obstacle et d'autres facteurs connexes.⁵⁹

Marginalisation – La marginalisation est un processus structurel de discrimination systémique sur le long terme qui crée une classe de minorités défavorisées. Les groupes marginalisés sont cantonnés de façon permanente en marge de la société. Leur statut se perpétue en raison des diverses dimensions de l'exclusion qui se manifeste en particulier sur le marché du travail, qui empêche leur participation pleine et constructive à la société.⁶⁰

Résultat – Terme souvent interchangeable avec les mots « conséquence », « impact » ou « incidence ». ⁶¹ Dans le contexte des politiques publiques, le résultat désigne souvent « les changements provoqués dans la société (atteinte des objectifs visés, résolution d'un problème, effets imprévus) ». ⁶²

Plan – Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.⁶³

Principe – Hypothèse qui sert de base à un raisonnement; règle définissant une manière type d'agir; point, fait, position définissant l'essentiel, la base de quelque chose.⁶⁴

Priorité – Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.⁶⁵

Politiques publiques – Résultat de ce que les fonctionnaires au sein du gouvernement et, par ricochet les citoyens qu'ils représentent, choisissent de faire ou de ne pas faire à propos des problèmes publics. Les problèmes publics désignent les conditions que le public perçoit généralement comme étant inacceptables et nécessitant donc une intervention.⁶⁶ Les politiques publiques sont souvent considérées comme une ligne de conduite choisie par les

pouvoirs publics pour résoudre un problème ou aborder un enjeu. Les politiques publiques s'expriment dans les lois, les règlements et les cadres mis en œuvre au moyen de programmes et de projets.⁶⁷

Racialisé (personne ou groupe) – Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes rangées dans la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien.⁶⁸

Sexe – Le sexe est un classement biologique des personnes dans les catégories « sexe masculin » et « sexe féminin » fondé sur les différences entre les organes reproducteurs, la physiologie et l'anatomie, les gènes et les hormones. « Homme », « femme » et « intersexualité » sont quelques-uns des termes qui se rapportent au sexe.⁶⁹

Racisme systémique – Le racisme systémique désigne la présence, au sein des organismes, d'une culture, de politiques, de pratiques, de directives ou de procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés ou qui entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation résulte souvent de l'existence, au sein de ces institutions, de préjugés sous-jacents à la culture, aux politiques, aux directives, aux pratiques et aux procédures — en apparence neutres — qui peuvent favoriser certains groupes et en défavoriser d'autres.⁷⁰

NOTES EN FIN D'OUVRAGE

- ¹ Kats, J. et Miller, F. (2016); Jayne, M. et Dipboye, R. (2004).
- ² Page, S. (2018).
- ³ Das, R. (2019).
- ⁴ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (2018). Une voie à suivre pour la diversité et l'inclusion en agriculture.
- ⁵ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (s.d.). Profil de l'agricultrice de l'Î.-P.-É. Mary Robinson.
- ⁶ Fédération canadienne de l'agriculture (s.d.). Addressing agriculture's labour shortage. Issue Brief: Human resources (p. 3).
- ⁷ « Agriculture group trying to reduce barriers for more women to work on P.E.I. farms », CBC PEI. (7 février 2018).
- ⁸ Institut canadien des urbanistes. (2020). Disponible à : <http://cip-icu.ca/Volunteer-Opportunity-Nominations-Subcommittee#>.
- ⁹ Institut canadien des urbanistes, 2020
- ¹⁰ Association canadienne de la construction. (2019). La valeur de la diversité et de l'inclusion dans l'industrie canadienne de la construction : une analyse de rentabilisation.
- ¹¹ « Recruitment tool for P.E.I. trades 'seeing positive growth,' says construction association », CBC PEI (6 septembre 2019).
- ¹² Gouvernement de l'Î.-P.-É., ministère des Pêches et des Communautés (2019), p. 13.
- ¹³ Ban *et al.* 2013.
- ¹⁴ Reed, 1997; Rahder et Altilia, 2004, p. 108.
- ¹⁵ Rahder et Milgrom, 2004; Reeves, 2004.
- ¹⁶ FAO 2017, p. 2.
- ¹⁷ Sturm, 2009, p. 100.
- ¹⁸ McCann et Kohntopp, 2017, p. 356.
- ¹⁹ Jaeger *et al.*, 2015.
- ²⁰ D'Netto et Sohal, 1999, p. 531; Tipper, 2004, p. 160.
- ²¹ Jayne et Dipboye, 2004; Tomlinson et Egan, 2002.
- ²² Dover *et al.*, 2020.
- ²³ Rynes et Rosen, 1995, p. 252 et 262.
- ²⁴ Bezrukova *et al.*, 2016.
- ²⁵ Kreitz, 2008, p. 105; Sabharwal, 2014, p. 3.
- ²⁶ Griffeth *et al.*, 2018.
- ²⁷ Poole *et al.*, 2016, p. 27-28.
- ²⁸ Selon Statistique Canada, « personne occupée » réfère à celle dont la situation d'activité était « occupée » au cours de la période de référence. C'est-à-dire, les personnes qui, durant la période de référence : (a) faisaient un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte. Cela comprend aussi les personnes qui faisaient un travail familial non rémunéré, qui est défini comme un travail non rémunéré qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnels appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui; ou (b) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances ou à la suite d'un conflit de travail. Cette catégorie n'inclut pas les personnes mises à pied ou entre deux emplois occasionnels ni celles qui n'avaient pas d'emploi à ce moment-là (même si elles avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).
- ²⁹ Statistique Canada. Tableau : 14-10-0023-01 - Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000).
- ³⁰ Les domaines d'action prioritaires du gouvernement pour 2018 ont été établis en fonction des priorités du Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Î.-P.-É.
- ³¹ La justification du choix de ces cibles est offerte dans le rapport sur l'ÉGDI pour 2018-2020 qui est accessible sur le site Web du Ministère.
- ³² Dans le plan pour 2018-2020, cette cible était associée à l'objectif d'accroître la représentation des groupes vulnérables et diversifiés au sein des conseils du MAP.
- ³³ Kreitz, 2008, p. 105; Sabharwal, 2014, p. 3.
- ³⁴ McCann et Kohntopp, 2017, p. 354.
- ³⁵ Scala et Paterson, 2017, p. 427.
- ³⁶ Johnson, Greaves et Repta, 2009, p. 9.
- ³⁷ Kreitz, 2008, p. 105; Sabharwal, 2014, p. 3.
- ³⁸ Purnell, *et al.*, 2011, p. 7.
- ³⁹ McCann et Kohntopp, 2017, p. 354.
- ⁴⁰ Seo, Huang et Han, 2017, p. 52.
- ⁴¹ John et Ganah, 2016, p. 107.
- ⁴² Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Démarche en matière d'action contre le racisme.
- ⁴³ Thayer-Bacon et Pack-Brown, 2000, p. 46-47, se référant à Schwartz (dir.), 1990.
- ⁴⁴ Thayer-Bacon et Pack-Brown, 2000, p. 55.
- ⁴⁵ Gouvernement de l'Î.-P.-É., Commission de la fonction publique, 2019, p.7.
- ⁴⁶ Konow, *et al.*, 2020.
- ⁴⁷ Fonds des Nations Unies pour la population, 2005.
- ⁴⁸ Konow, *et al.*, 2020.
- ⁴⁹ OMS, 2020.
- ⁵⁰ Fonds des Nations Unies pour la population, 2005.
- ⁵¹ Gouvernement du Canada, Condition féminine Canada, 2020.
- ⁵² Gouvernement de l'Î.-P.-É., Secrétariat interministériel aux affaires féminines, 2017, p. 2.
- ⁵³ Gouvernement du Canada, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, 2019, p. 30.
- ⁵⁴ Norton, 2000, p. 5.
- ⁵⁵ Ahmed, Lighbourn et Anderson, 2018, p. 80.

-
- ⁵⁶ Stephens, K. (2018), p. 23-24.
- ⁵⁷ Gouvernement de l'Î.-P.-É., Commission de la fonction publique, 2019, p. 7.
- ⁵⁸ Banque mondiale, 2020.
- ⁵⁹ Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Intersectionnalité.
- ⁶⁰ Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Marginalisation.
- ⁶¹ Woerrlein et Scheck, 2016, p. 234.
- ⁶² Woerrlein et Scheck, 2016, p. 236.
- ⁶³ Gouvernement du Canada, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, 2019, p. 31.
- ⁶⁴ Dictionnaire Larousse, 2020 (en ligne).
- ⁶⁵ Gouvernement du Canada, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, 2019, p. 31.
- ⁶⁶ Kraft et Furlong, 2007, p. 4.
- ⁶⁷ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, s.d.
- ⁶⁸ Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Racialisé (personne ou groupe).
- ⁶⁹ Gouvernement de l'Î.-P.-É., Secrétariat interministériel aux affaires féminines, 2017, p. 2.
- ⁷⁰ Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). Racisme systémique.

Bibliographie

Ahmed, T., Lighbourn, S. et Anderson, A. (2018). Diaspora through identity texts: A tri-autoethnography from the perspective of three educators negotiating identity and language in various diasporic communities in Canada. *Simon Fraser University Educational Review*, 11 (1), 75-90.

Ban, N., Mills, M., Tam, J., Hicks, C., Klain, S., Stoeckl, N., Bottrill, M., Levine, J., Pressey, R., Satterfield, T. et Chan, K. (2013). A social-ecological approach to conservation planning: Embedding social considerations. *Frontiers in Ecology and Environment*, 11 (4), 194-202.

Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L. et Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142 (11), 1227.

Curtis, E. et Dreachlin, J. (2008). Integrative literature review: Diversity management: Interventions and organizational performance: A synthesis of current literature. *Human Resource Development Review*, 7 (1), 107-134.

Das, R. (2019). Diversity management as a strategic human resource agenda: Critique and roadmap. *Strategic HR Review*, 18 (1), 26-29.

Dover, T. L., Kaiser, C. R. et Major, B. (2020). Mixed signals: The unintended effects of diversity initiatives. *Social Issues and Policy Review*, 14(1), 152-181.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. (2017). *Travail stratégique de la FAO pour des systèmes alimentaires inclusifs et efficaces*. Disponible à : <http://www.fao.org/3/a-i6627e.pdf>.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (s.d.). *Food and agriculture policy classification*. Disponible à : <http://www.fao.org/3/a-bc358e.pdf>.

Griffeth, L., Tiller, L., Jordan, J., Sapp, R. et Randall, N. (2018). Women leaders in agriculture: Data-driven recommendations for action and perspectives on furthering the conversation. *Journal of Extension*, 56 (7), 56-57.

Gouvernement du Canada, ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (2019). *Plan ministériel*. Disponible à : <https://cfc-swc.gc.ca/trans/account-resp/pr/dp-pm/1920/dp-pm-fr.pdf>.

Gouvernement du Canada, Statistique Canada. (2018). *L'évolution des populations de langue maternelle au Canada, de 1901 à 2016*. Disponible à : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2018001-fra.htm>.

Gouvernement du Canada, Condition féminine Canada. (2020). Introduction à l'ACS+, *Cherchons-nous à atteindre l'équité ou l'égalité?* Disponible à : https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/course-cours/fra/mod02/mod02_02_01.html.

Gouvernement de l'Ontario. (s.d.). *Glossaire*. Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique. Disponible à : <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, ministère des Pêches et des Communautés. (2019). *Regional economic advisory councils activity report 2018-2019*. Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/en/publication/regional-economic-advisory-councils-activity-report>.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Secrétariat interministériel aux affaires féminines. (2017). *Respecter nos différences - Analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité - Guide à l'intention des organismes communautaires 2017*. Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/en/publication/honouring-our-differences-gender-and-diversity-analysis-community-guide-2017>.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Commission de la fonction publique. (2019). *Politique en matière de diversité et d'inclusion*. Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/fr/publication/politique-en-matiere-de-diversite-et-dinclusion>.

Hopkins, M. M., O'Neil, D. A., Passarelli, A. et Bilimoria, D. (2008). Women's leadership development strategic practices for women and organizations. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(4), 348-365.

Institut canadien des urbanistes. (2020). Équité, diversité et inclusion. Repéré à <http://www.cip-icu.ca/Sujets/Equite-diversite-et-inclusion>

Jaeger, P., Sarin, L. et Peterson, K. (2015). Diversity, inclusion, and library and information science: An ongoing imperative (or why we still desperately need to have discussions about diversity and inclusion). *The Library Quarterly*, 85 (2), 127-132.

Jayne, M. et Dipboye, R. (2004). Leveraging diversity to improve business performance: Research findings and recommendations for organizations. *Human Resource Management*, 43 (4), 409-424.

John, G. et Ganah, A. (2016). *Activity theory perspective for project management research in the built environment*. Fifth International Scientific Conference on Project Management in the Baltic Countries. Riga, Université de Lettonie, 14 et 15 avril.

Johnson, J., Greaves, L. et Repta, R. (2009). Better science with sex and gender: Facilitating the use of a sex and gender-based analysis in health research. *International Journal for Equity in Health*, 8 (14), 1-11.

Kats, J. et Miller, F. (2016). Leveraging diversity and inclusion for performance. Dans W. Rothwell, J. Stavros et R. Sullivan (dir.), *Practicing Organization Development: Leading Transformation and Change* (4^e éd.) (p. 366-375). Hoboken, NJ, John Wiley & Sons, Inc.

Konow, J., Saijo, T. et Akai, K. (2020). Equity versus equality: Spectators, stakeholders and groups. *Journal Economic Psychology*, 77, 1-14.

Kreitz, P. (2008). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Leadership*, 34 (2), 101-120.

Kraft, M. et Furlong, S. (2007). *Public policy: Politics, analysis, and alternatives*. Washington, CQ Press.

Kreitz, P. (2008). Best practices for managing organizational diversity. *The Journal of Academic Leadership*, 34 (2), 101-120.

Kubik, W. (2005). Farm women: The hidden subsidy in our food. *Canadian Woman Studies*, 24 (4), 85-90.

Lieutenant-gouverneure de l'Î.-P.-É. (14 juin 2019). *Discours du Trône* [première session de la soixante-sixième assemblée générale de l'Île-du-Prince-Édouard]. Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/fr/publication/discours-du-trone-2019>.

McCann, J. et Kohntopp, T. (2017). Developing a sustainable environment for workplace diversity. *International Journal of Sustainable Strategic Management*, 5 (4), 347-365.

Norton, B. (2000). *Identity and language learning: Gender, ethnicity and educational practice*. New York, NY, Longman.

Page, S. (2018). *The diversity bonus: How great teams pay off in the knowledge economy*. Princeton, NJ, Princeton University Press.

Pendry, L., Driscoll, D. et Field, S. (2007). Diversity training: Putting theory into practice. *Journal of Organizational Psychology*, 80, 27-50.

Poole, J., Ndiwa, N. et Mmbone, M. (2016). Good data, smart analysis, meaningful conclusions: Towards a gender analysis framework. Dans R. Pyburn et A. van Eerdewijk (dir.), *A Different Kettle of fish? Gender Integration in Livestock and Fish Research* (27-35). Volendam, Pays-Bas, LM Publishers.

Purnell, L., Davidhizar, R., Giger, J., Strickland, O., Fishman, D. et Allison, D. (2011). A guide to developing a culturally competent organization. *Journal of Transcultural Nursing*, 22 (1), 7-14.

Rahder, B. et Altilia, C. (2004). Where is feminism in planning going? Appropriation or transformation? *Planning Theory*, 3 (2), 107-116.

Reed, M. (1997). Seeing trees: Engendering environmental and land use planning. *Le Géographe canadien*, 41 (4), 398-414.

Rynes, S. et Rosen, B. (1995). A field survey of factors affecting the adoption and perceived success of diversity training. *Personnel Psychology*, 48 (2), 247-270.

Sabharwal, M. (2014). Is diversity management sufficient? Organizational inclusion to further performance. *Public Personnel Management*, 43 (2), 1-21.

Seo, G., Huang, W. et Han, S.-H. C. (2017). Conceptual review of underrepresentation of women in senior leadership positions from a perspective of gendered social status in the workplace: Implication for hr research and practice. *Human Resource Development Review*, 16(1), 35-59.

Scala, F. et Paterson, S. (2017). Gendering public policy or rationalizing gender? Strategic interventions and GBA+ practice in Canada. *Revue canadienne de science politique*, 50 (2), 427-442.

Stephens, K. (2018). *Managing implicit bias with transformational conversation: A qualitative field of study of social identity theory.* Thèse de doctorat, Executive Doctorate in Business. Robinson College of Business, Georgia State University.

Sturm, S. (2009). Negotiating workplace equality: A systemic approach. *Negotiation and Conflict Management Research*, 2 (1), 92-106.

Thayer-Bacon, B. et Pack-Brown, S. (2000). What is collaboration? Diverse perspectives. *Journal of Thought*, 35 (2), 45-58.

Tipper, J. (2004). How to increase diversity through your recruitment practices. *Industrial and Commercial Training*, 36 (4), 158-161.

Fonds des Nations Unies pour la population. (2005). *Frequently asked questions about gender equality.* Disponible à : <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality#>.

Woerrlein, L. et Scheck, B. (2016). Performance management in the third sector: A literature-based analysis of terms and definitions. *Public Administration Quarterly*, 40 (2), 220-255.

Banque mondiale. (2020). Social inclusion. Disponible à : <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>.

Organisation mondiale de la Santé. (2020). *Équité.* Disponible à : <https://www.who.int/healthsystems/topics/equity/fr/>.

Sources consultées

Ameyaw, S. (2000). Appreciative planning: An approach to planning with diverse ethnic and cultural groups. Dans M. Burayidi (dir.) *Urban Planning in a Multicultural Society* (p. 101-114). Westport, CN, Praeger Publishers.

Dunne, L. (2009). Discourses of Inclusion: a critique. *Power and Education*, 1(1), 42-56.

Finegold, M., Holland, B. et Lingham, T. (2002). Appreciative inquiry and public dialogue: An approach to community change. *Public Organization Review*, 2 (3), 235-252.

Fuller, C., Griffin, T. et Ludema, J. (2000). Appreciative future search: Involving the whole system in positive organization change. *Organization Development Journal*, 18 (2), 29-41.

Gouvernement du Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada. (2020). *Programme Agri-diversité*. Disponible à : <https://www.agr.gc.ca/fra/programmes-et-services-agricoles/programme-agri-diversite/?id=1517326808755>.

Government of Australia, Department of Agriculture, Water, and the Environment. (2013). *Diversity strategy 2013-2017*. Disponible à : <https://www.environment.gov.au/resource/diversity-strategy-2013-2017>.

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard, Innovation Î.-P.-É. (2017). *Stratégie culturelle*. Disponible à : <https://www.princeedwardisland.ca/fr/information/innovation-i-p-e/strategie-culturelle>.

Government of the United States of America, Department of Agriculture, Office of Inspector General. (2014). *Diversity and inclusion strategic plan: Fiscal years 2014-2018*. Disponible à : <https://www.usda.gov/oig/webdocs/DIStratPlanFY14-FY18.pdf>.

Government of Western Australia, Department of Agriculture and Food. (2016). *Workforce and diversity plan 2016-2018*. Disponible à : <https://www.agric.wa.gov.au/workforce-and-diversity-plan-2016-18>.

Noon, M. (2018). Pointless diversity training: Unconscious bias, new racism and agency. *Work, Employment and Society*, 32(1), 198-209.

Nouvelle-Écosse, Bureau du vérificateur général. (2019). Public Service Commission, agriculture, community services, and justice: Diversity and inclusion in the public service. Dans *Report of the Auditor General to the Nova Scotia House of Assembly: Performance* (p. 7-27). Halifax, NS. Disponible à : <https://oag-ns.ca/sites/default/files/publications/May2019%20.pdf>.

Conseil consultatif sur la situation de la femme de l'Île-du-Prince-Édouard. (2015). Fiche de rendement sur l'égalité des femmes 2015. Disponible à : https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/equality_report_card_2015.pdf.

Tomlinson, F. et Egan, S. (2002). Organizational sensemaking in a culturally diverse setting: Limits to the 'valuing diversity' discourse. *Management Learning*, 33(1), 79-97.

Annexe A : Énoncé de politique en matière d'ÉGDI – traduction en arabe et en chinois

附录 A : 阿拉伯语和中文翻译– GDI 政策声明 / 附錄 A : 阿拉伯語和中文翻譯– GDI 政策聲明

ملحق أ: الترجمة العربية والصينية لسياسة التنوع والاندماج

English	French ↓	Chinese (Simplified) ↓	Chinese (Traditional) ↓	Arabic ↓
Gender Diversity and Inclusion Initiatives Report and Plan	Rapport et plan concernant les initiatives en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion	性别多样性和包容性倡议报告和计划	性別多樣性和包容性倡議報告和計劃	مبادرة التنوع والاندماج (التقرير والخطة المستقبلية).
A report on activities from April 1, 2018 to March 31, 2020 and a plan for April, 1 2020 to March 31, 2022	Rapport sur les activités pour la période du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2020 et plan pour la période du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2022	关于 2018 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日活动的报告以及 2020 年 4 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日的计划	關於 2018 年 4 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日活動的報告以及 2020 年 4 月 1 日至 2022 年 3 月 31 日的計劃	تقرير حول الأنشطة ما بين 1 نيسان (أبريل) للعام 2018 و31 آذار (مارس) للعام 2020 والخطة المستقبلية للفترة ما بين 1 نيسان (أبريل) للعام 2020 و31 آذار (مارس) للعام 2022.
Department of Agriculture and Land	Ministère de l'Agriculture et des Terres	农业和土地部	農業和土地部	دائرة الزراعة والأراضي.
Government of Prince Edward Island	Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	爱德华王子岛省政府	愛德華王子島省政府	حكومة برنس إدوارد أيلاند.
Summary	Résumé	摘要	摘要	الملخص

The importance of agriculture and land to our Island's culture cannot be understated. The challenges faced during the development and implementation of agriculture and land policy can often be complex and require innovative public policy solutions. The Department is committed to developing public policy in a collaborative and inclusive way—a way that embraces diversity and recognizes that the best results will be those that incorporate the principles of inclusion.

In recognition of the importance of promoting inclusion both inwardly and outwardly, from 2018 to 2020, the Department supported a range of gender, diversity and inclusion initiatives among management, staff, and industry. These initiatives worked towards multiple goals and objectives related to diversity, inclusion, equality, and gender and diversity analysis.

As we look forward and present our next Gender, Diversity and Inclusion Plan for 2020 to 2022, the Department will continue to focus on promoting diversity and inclusion, including diverse perspectives, backgrounds, and identities in decision-making, and promoting gender, diversity, and

On ne saurait sous-estimer l'importance de l'agriculture et des terres dans notre culture insulaire. Les défis à surmonter lorsqu'on élabore et met en œuvre des politiques relatives à l'agriculture et aux terres sont souvent complexes et nécessitent des solutions innovatrices. Le Ministère a à cœur d'élaborer des politiques publiques d'une manière collaborative et inclusive — en favorisant la diversité et en reconnaissant que les meilleurs résultats s'appuieront sur les principes d'inclusion.

Conscient de l'importance de promouvoir l'inclusion aussi bien à l'interne qu'à l'externe, le Ministère a soutenu, entre 2018 et 2020, un éventail d'initiatives en matière d'égalité des genres, de diversité et d'inclusion auprès de la direction, du personnel et de l'industrie. Ces initiatives visaient de multiples buts et objectifs concernant la diversité, l'inclusion, l'égalité des genres, la diversité et l'industrie. Ces initiatives visaient de multiples buts et objectifs concernant la diversité, l'inclusion, l'égalité des genres, la diversité et l'industrie.

C'est en nous

农业和土地对我们岛文化的重要性不可低估。在农业和土地政策的制定和实施过程中面临的挑战通常很复杂，需要创新的公共政策解决方案。本部门致力于以协作和包容的方式制定公共政策，这种方式应包含多样性并认识到最好的结果将是那些纳入包容性原则的结果。

认识到在内部和外部促进包容性的重要性，从 2018 年到 2020 年，本部门支持在管理层、员工和行业中的一系列性别、多样性和包容性计划。这些举措致力于实现与多样性、包容性、平等以及性别与多样性分析有关多个目标。

在我们期待并提出我们的下一个 2020 年至 2022 年性别、多样性和包容性计划时，本部门将继续致力于促进多样性和包容性，包括决策过程中的不同观点、背景和身份，以及促进本部门内部和整个行业的性别、多样性和包容性。

農業和土地對我們島文化的重要性不可低估。在農業和土地政策的制定和实施过程中面临的挑战通常很复杂，需要创新的公共政策解决方案。本部门致力于以协作和包容的方式制定公共政策，这种方式应包含多样性并认识到最好的结果将是那些纳入包容性原则的结果。

认识到在内部和外部促进包容性的重要性，从 2018 年到 2020 年，本部门支持在管理层、员工和行业中的一系列性别、多样性和包容性计划。这些举措致力于实现与多样性、包容性、平等以及性别与多样性分析有关多个目标。

在我们期待并提出我们的下一个 2020 年至 2022 年性别、多样性和包容性计划时，本部门将继续致力于促进多样性和包容性，包括决策过程中的不同观点、背景和身份，以及促进本部门内部和整个行业的性别、多样性和包容性。

لا يمكن التقليل من أهمية الزراعة والأراضي لثقافة جزيرتنا. غالباً ما تكون التحديات التي يتم مواجهتها أثناء تطوير وتنفيذ سياسة الزراعة والأراضي معقدة وتتطلب حلاً مبتكرة في السياسة العامة. تلتزم دائرة الزراعة والأراضي بتطوير السياسة العامة بطريقة تعاونية وشاملة - طريقة تتبنى التنوع وتدرك أن أفضل النتائج تلك التي تتضمن مبادئ الاندماج.

إدراكاً لأهمية تعزيز الاندماج داخلياً وخارجياً للفترة الواقعة ما بين 2018 و2020، دعمت الدائرة مجموعة من المبادرات للنوع الاجتماعي والتنوع والاندماج بمساهمة الإدارة والموظفين والصناعة. هدفت هذه المبادرات الى تحقيق غايات متعددة تتعلق بالتنوع والمساواة وتحليل النوع الاجتماعي

**Departmental Gender,
Diversity, and Inclusion
Policy Statement**

**Énoncé de politique
ministérielle en
matière d'égalité
des genres, de
diversité et
d'inclusion**

**部门性别、多样性
和包容性政策声明**

**部門性別、多樣性
和包容性政策聲明**

بيان سياسة
التنوع
والاندماج -
دائرة الزراعة
والأراضي.

Gender, diversity, and inclusion is important for the Department of Agriculture and Land. The inclusion of diverse perspectives, backgrounds, and identities in decision-making can increase opportunities for creativity and innovation, which is important for solving complex problems. Activities aimed at increasing the participation of under-represented groups in industry is important for equality, equity, and labour. The Department is committed to a principled approach to promoting GDI activities within the Department and across industries and sectors: This will be accomplished through dialogue, thoughtful inquiry, and the performance monitoring of commitments.

L'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont importantes pour le ministère de l'Agriculture et des Terres. L'inclusion d'une pluralité de points de vue, d'antécédents et d'identités dans le processus décisionnel favorise davantage la créativité et l'innovation, ce qui est important pour la résolution de problèmes complexes. Les activités visant à stimuler la participation des groupes sous-représentés au sein de l'industrie sont importantes sur le plan de l'égalité, de l'équité et de la main-d'œuvre. Le Ministère utilise une approche raisonnée pour promouvoir les activités relatives à l'ÉGDI au sein du Ministère ainsi que de l'industrie et des secteurs. Pour ce faire, on mise sur le dialogue, un questionnement judicieux et la surveillance de la performance par rapport aux engagements.

性别、多样性和包容性对于农业和土地部至关重要。在决策中包含不同的观点、背景和身份可以增加创造和创新的机会，这对于解决复杂的问题非常重要。旨在提高代表性不足的行业群体的参与度的活动对于平等、公平和劳工很重要。本部门致力于采用原则性方法来促进本部门内部以及跨行业和本部门的 GDI 活动：这将通过对话、周到的询问和对承诺的绩效监控来实现。

性别、多样性和包容性對於農業和土地部至關重要。在決策中包含不同的觀點、背景和身份可以增加創造和創新的機會，這對於解決複雜的問題非常重要。旨在提高代表性不足的行業群體的參與度的活動對於平等、公平和勞工很重要。本部門致力於採用原則性方法來促進本部門內部以及跨行業和部門的 GDI 活動：這將通過對話、周到的詢問和對承諾的績效監控來實現。

التنوع والاندماج مهم لدائرة الزراعة والأراضي. تضمين وجهات النظر المختلفة والخلفيات والهويات المتنوعة في صناعة القرار يحسن فرص الإبداع والابتكار والذي بدوره يدعم حل المشاكل المعقدة. الأنشطة الهادفة الى تعزيز مشاركة المجموعات الممثلة بشكل ناقص في القطاع الزراعي مهمة لتحقيق مبدأ العدالة والمساواة في العمل. دائرة الزراعة والأراضي ملتزمة بتعزيز أنشطة التنوع والاندماج داخل الدائرة وفي القطاع الصناعي والقطاعات الأخرى: سيتم تحقيق ذلك من خلال الحوار والتفكير المدروس ومراقبة الالتزام.