



Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

**Politique en matière
de diversité et d'inclusion
2019**

Commission de la fonction publique
de l'Île-du-Prince-Édouard

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard

Politique en matière de diversité et d'inclusion

2019



Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard

Introduction

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard reconnaît que ses employés constituent un actif précieux et souhaite attirer et maintenir en poste les meilleurs talents afin d'assurer la prestation de services publics de qualité.

Il s'engage à être une organisation qui est représentative de la population diversifiée qu'elle sert, à favoriser un milieu de travail inclusif qui reconnaît et respecte la diversité des personnes et s'y adapte, tout en mettant à profit l'ensemble des talents et perspectives à la disposition du gouvernement.

La Commission de la fonction publique (CFP) de l'Île-du-Prince-Édouard veille à ce que la politique en matière de diversité et d'inclusion soit ancrée dans les principes directeurs et valeurs fondamentales de la fonction publique : le *respect*, l'*intégrité*, la *reddition de comptes* et l'*excellence*. Ces valeurs et les principes suivants guideront également l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie uniformisée en matière de diversité et d'inclusion.

La présente politique est fondée sur des données probantes, puisqu'elle a été conçue à la suite de consultations auprès d'organismes externes, de groupes communautaires et d'intervenants à l'interne; d'examen de programmes de diversité et d'inclusion et des tendances à l'échelle nationale et intergouvernementale; de données et de résultats de sondages d'engagement des employés de la fonction publique; et d'un examen exhaustif de la littérature sur la diversité et l'inclusion. On reconnaît à l'échelle nationale comme internationale qu'il faut changer les choses et mettre l'accent sur des facteurs qui favorisent l'inclusion en milieu de travail. Les tendances démographiques changent rapidement, et il est essentiel que le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard fasse la promotion d'un milieu de travail et d'une culture engageants, inclusifs et diversifiés au sein de la fonction publique.

Énoncé de politique

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard s'engage à avoir une fonction publique hautement compétente qui est représentative de la population qu'elle sert. La population insulaire continue de se diversifier, et nous nous efforçons de cerner et d'éliminer les obstacles au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des employés, de même qu'à favoriser une culture organisationnelle accueillante et inclusive. Notre province s'enrichit de notre acceptation et de notre appréciation de nombreux volets de la diversité, comme la génération, le sexe, l'âge, l'ethnicité, la race, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le statut d'immigrant, l'opinion politique, le revenu, l'emplacement géographique, la capacité physique ou intellectuelle, l'identité autochtone, l'origine nationale ou la langue maternelle. En respectant ces identités sociales et culturelles, nous créons une meilleure fonction publique, et ce, dans l'intérêt de tous les insulaires. Nous partageons tous et toutes la responsabilité d'assurer la diversité et l'inclusion au sein de notre fonction publique.

Principes

L'inclusion de tous et toutes renforce la capacité de la fonction publique

Tout d'abord, la *Civil Service Act* (loi sur la fonction publique) stipule que la CFP a entre autres pour objet de favoriser le développement d'une fonction publique représentative de la diversité de la province.

Les programmes d'équité en matière d'emploi citent souvent les groupes désignés établis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale, c'est-à-dire les personnes qui font partie des minorités visibles, les Autochtones, les personnes handicapées et les femmes. Bien que cette politique tienne compte des difficultés et obstacles auxquels ces groupes sont confrontés, nous avons l'intention d'en élargir la portée au sein de la collectivité, ainsi que de mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion en fonction d'autres volets sociaux et culturels, tels que tous les sexes dans des occupations non traditionnelles, l'orientation sexuelle, la jeunesse, l'emplacement géographique, l'opinion politique, les croyances religieuses, l'identité et l'expression de genre, le transgenrisme, le revenu, l'état matrimonial, la langue ou le statut d'immigrant ou de réfugié.

La Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard souligne que les programmes de diversité sont généralement des politiques faisant la promotion du respect de toutes les personnes et de tous les styles de vie en milieu de travail. Bien que les programmes de diversité mettent aussi en valeur des mesures proactives, comme l'amélioration de l'accès pour les personnes handicapées ou l'examen des pratiques d'embauche pour y déceler toute discrimination, ils n'exigent pas que les employeurs atteignent un nombre obligatoire d'employés faisant partie des quatre groupes désignés. Les programmes de diversité sont en outre généralement plus inclusifs lorsqu'ils intègrent l'orientation sexuelle, l'âge et l'origine culturelle.

La compétence culturelle crée des milieux de travail respectueux

La fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard respecte les gens et leurs différences. Comprendre ces différences peut prendre du temps, car nous devons apprendre différentes idées, perspectives, origines culturelles et valeurs. Nous devons être davantage sensibles aux nombreux volets de la diversité pertinents dans nos milieux de travail. La formation sur la diversité, l'inclusion et la compétence culturelle est importante pour la bonne mise en œuvre de la politique. Nous améliorerons la compétence interculturelle grâce à la sensibilisation, à l'information et à la formation, de sorte à nous assurer que notre fonction publique a une compréhension équitable de tous les aspects de la diversité. Cela permettra d'établir de meilleures relations entre les employés et avec nos clients. Nous apprécions le concept de l'appartenance organisationnelle, une expérience où les gens sentent qu'ils peuvent être eux-mêmes et où ils se sentent capables de faire valoir leur perspective.

La gestion de la diversité et les pratiques inclusives améliorent la culture du lieu de travail et le bien-être des employés

La CFP s'engage à favoriser une culture organisationnelle qui motive les employés à réaliser leur plein potentiel et à se bâtir une brillante carrière au sein de notre secteur public. La CFP, en collaboration avec des ministères et organismes, appliquera une approche stratégique exhaustive de gestion de la diversité en concevant et en mettant en œuvre une stratégie en matière de diversité et d'inclusion. Les ministères et organismes établiront des objectifs et des plans d'action adaptés à leurs programmes et services, selon leurs plans des ressources humaines et leurs plans stratégiques, de sorte à créer un milieu de travail inclusif, diversifié et accueillant.

L'équité et la reddition de comptes contribuent à l'excellence de la fonction publique

Nous maintenons un processus de recrutement ouvert et équitable qui favorise la diversité et l'inclusion. Ce processus a pour but d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les membres des groupes diversifiés, ainsi que de créer un milieu de travail accueillant et respectueux. De plus, la reddition de comptes comprend entre autres des rapports sur les paramètres liés aux initiatives de diversité et d'inclusion, ce qui inclut l'amélioration des méthodes de collecte de données et de rapport sur les paramètres en matière de ressources humaines liés à la diversité.

Objectifs

La politique en matière de diversité et d'inclusion fournit un cadre en vue de la concrétisation des buts et objectifs suivants par la fonction publique :

Créer une fonction publique inclusive et diversifiée

- Améliorer les possibilités d'emploi et de carrière dans la fonction publique pour les membres qualifiés des groupes diversifiés grâce à des initiatives et programmes pertinents.
- Développer une main-d'œuvre diversifiée et compétente qui reflète la diversité de nos employés et du reste de la collectivité et, conséquemment, contribuer à l'amélioration continue de la prestation des services grâce à une compréhension accrue des besoins diversifiés de la population.

Établir une culture sécuritaire et inclusive

- Créer une culture organisationnelle où l'on valorise la contribution d'employés aux origines, expériences et perspectives diversifiées et où on en tire profit grâce à une sensibilisation accrue aux avantages de la diversité en milieu de travail pour les employés et les clients (internes et externes).
- Veiller à ce que tous les employés connaissent leurs droits et responsabilités par rapport à l'obtention et à la prestation de services publics faisant la promotion de l'équité et du respect pour la diversité.

Assurer des pratiques novatrices en matière de diversité et d'inclusion

- Mettre en œuvre un cadre de reddition de comptes (dans la stratégie) exigeant que tous les ministères incluent l'équité et la diversité dans l'élaboration de leurs politiques et programmes, car cela a une incidence positive sur la prestation de leurs services.
- Éliminer les obstacles en milieu de travail et créer un milieu de travail faisant la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Rôles et responsabilités

Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard

- S'assurer que les politiques, pratiques et programmes en matière de ressources humaines soutiennent la stratégie en matière de diversité et d'inclusion.
- Aider les superviseurs et gestionnaires supérieurs en prodiguant soutien et conseils techniques pour les plans ministériels en matière de diversité et d'inclusion et leurs mécanismes d'évaluation.
- Revoir les processus d'embauche, cerner les points à améliorer et éliminer les obstacles à l'inclusion.
- Cerner les programmes organisationnels de formation sur la diversité et l'inclusion pour le secteur public, et en créer.
- Cerner et intégrer les compétences en matière de diversité dans le cadre global de compétences en leadership du gouvernement.
- Cultiver et maintenir les relations organisationnelles et communautaires soutenant la stratégie en matière d'inclusion.
- Coordonner et mener la mise en œuvre de la stratégie gouvernementale en matière de diversité et d'inclusion.
- Rendre compte sur les paramètres et réalisations découlant de la stratégie.
- Maintenir un comité consultatif actif qui fournit des conseils et supervise la stratégie en matière de diversité et d'inclusion.
- Concevoir un mécanisme de suivi et de saisie des données sur les candidats des groupes diversifiés et l'embauche de membres de ces groupes.
- Produire un rapport annuel au Conseil des sous-ministres de l'Île-du-Prince-Édouard sur les activités et progrès liés à la stratégie.

Sous-ministres et cadres supérieurs

- Montrer l'exemple en étant des champions visibles de la diversité et de l'inclusion.
- Veiller à ce que la politique en matière de diversité et d'inclusion soit mise en œuvre au sein du ministère.
- S'assurer que la stratégie en matière de diversité et d'inclusion est intégrée au plan opérationnel et aux initiatives stratégiques du ministère (p. ex. décisions en matière de gestion, profil démographique des employés, communications, formation et éducation des employés).
- Produire le rapport annuel de la CFP faisant état des progrès sur la politique en matière de diversité dans les ministères.
- Créer des possibilités favorisant la diversité et l'inclusion.
- Mettez en œuvre des pratiques qui favorisent une organisation inclusive et saine, respectueuse de la diversité des gens et de leurs compétences, tout en assurant qu'ils soient exempts de toute forme de harcèlement et de discrimination.
- Soumettre au comité consultatif sur la diversité et l'inclusion de la CFP un rapport annuel indiquant les progrès réalisés vers la concrétisation du plan de diversité et d'inclusion du ministère.

Directeurs, gestionnaires et superviseurs

- Montrer l'exemple en étant des champions visibles de la diversité et de l'inclusion.
- Concevoir un plan de diversité et d'inclusion qui établit des priorités propres à l'organisation et alignées à la politique en matière de diversité et d'inclusion de la CFP. La CFP collaborera à la conception du plan ministériel avec l'équipe de ressources humaines du ministère et le membre du comité consultatif sur la diversité et l'inclusion.

- S'assurer que les principes de la politique en matière de diversité et d'inclusion sont intégrés aux plans des ressources humaines et aux plans opérationnels du ministère.
- Soutenir la stratégie d'inclusion du gouvernement en cernant les possibilités de travail pour les membres des groupes diversifiés qui sont actuellement sous-représentés au sein de notre fonction publique.
- Soutenir et encourager les employés qui demandent à suivre une formation sur la diversité et à participer à des activités et programmes culturels.
- Éliminer les obstacles pour les employés ayant besoin de soutien.
- Mettre en œuvre des pratiques de promotion d'une organisation inclusive et saine, exempte de toute forme de harcèlement et de discrimination.
- Promouvoir et respecter la diversité des gens et leurs compétences.

Tous les employés

- Contribuer à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif, diversifié et favorable pour ses collègues, les clients et le grand public en faisant montre des valeurs de la fonction publique : le respect, l'intégrité, la reddition de comptes et l'excellence.
- Apprendre et appliquer ses connaissances et compétences pour travailler de manière inclusive et respectueuse et cerner les obstacles à l'inclusion. Tous les nouveaux employés doivent prendre connaissance de la politique en matière de diversité et d'inclusion.
- Partager avec ses collègues et son superviseur les solutions novatrices qui permettent d'éliminer les obstacles à l'inclusion en milieu de travail.
- Soutenir la politique en procédant à une auto-identification volontaire et en répondant au sondage d'engagement des employés sur le profil démographique de la main-d'œuvre. La CFP concevra un plan de communication afin de rappeler aux employés l'objet et l'importance de l'auto-identification et du questionnaire sur la diversité dans le sondage d'engagement des employés. Ces derniers sont utilisés à des fins statistiques, de conception de programmes et de gestion des ressources humaines seulement.
- Fournir des renseignements par l'intermédiaire des sondages et d'autres activités d'évaluation de la CFP afin d'aider le gouvernement à comprendre l'incidence de la politique en matière de diversité et d'inclusion.

Comité consultatif sur la diversité et l'inclusion

Le comité consultatif sur la diversité et l'inclusion comprend des représentants de la CFP, du Relations avec les Autochtones, du Secrétariat interministériel aux affaires féminines, du Secrétariat aux affaires acadiennes et francophones et de ministères. La composition du comité doit autant que possible refléter la représentation des groupes diversifiés et respecter la parité hommes-femmes.

Le comité a les responsabilités suivantes :

- Aider et conseiller la CFP en ce qui a trait à la présente politique et à toute autre question liée à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail de manière permanente.
- Prendre part à l'élaboration de la stratégie en matière de diversité et d'inclusion.
- Superviser la stratégie et assurer le suivi des résultats obtenus.
- Aider les équipes ministérielles à tenir au moins une réunion de sensibilisation à la diversité par année avec les subordonnés directs afin de revoir la politique en matière de diversité et d'inclusion et de discuter des possibilités de contribuer à l'obtention de ses résultats attendus.

Application

La politique en matière de diversité et d'inclusion s'applique à tous les employés des ministères et organismes à l'emploi du gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et couverts par la *Civil Service Act* (loi sur la fonction publique). Tous les organismes couverts par les différentes annexes de la *Financial Administration Act* (loi sur l'administration financière) peuvent adopter la présente politique ou concevoir la leur. La présente politique a pour but de servir de guide aux organismes dans l'élaboration de leur propre politique.

- Annexe A (ministères, Conseil exécutif, Assemblée législative, Bureau de la vérificatrice générale, Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard)
- Annexe B (Santé Î.-P.-É., l'ensemble des sociétés d'État, commissions et organismes)
- Annexe C (Direction des écoles publiques de langue anglaise, Commission scolaire de langue française)
- Annexe D (Commission de réglementation et d'appels de l'Île, Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard)

Examen de la politique

La politique en matière de diversité et d'inclusion, les programmes connexes et les résultats obtenus seront examinés et évalués après deux ans pour déterminer si le gouvernement a progressé vers l'atteinte de nos objectifs, en plus d'en vérifier l'efficacité. La CFP, en collaboration avec le comité consultatif sur la diversité et l'inclusion et les ministères, concevra un sondage de compétence culturelle ou un système de vérification de la diversité contribuant à évaluer les améliorations en matière de diversité et d'inclusion.

Définitions

Diversité

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

Inclusion

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

Groupes diversifiés

La sélection des groupes diversifiés suivants n'exclut pas la nécessité d'éliminer les obstacles et difficultés en matière d'inclusion auxquels sont confrontés des employés touchés par d'autres aspects liés à la diversité. La fonction publique respecte toutes les identités sociales et culturelles dans nos milieux de travail.

Autochtones

« Autochtones » signifie les personnes identifiées comme « peuples autochtones du Canada » à l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, et s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada.

Personnes handicapées

Une personne handicapée a un trouble médical récurrent grave et prolongé, qui peut être physique, cognitif, intellectuel, sensoriel, affectif ou développemental et qui entraîne une déficience, des limitations d'activités ou des restrictions à la participation. Une déficience est un trouble de fonctionnement ou de structure du corps; des limitations d'activités sont des difficultés à exécuter des tâches ou des fonctions; et des restrictions à la participation sont des problèmes survenant dans les situations quotidiennes.

Personnes qui font partie des minorités visibles

Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, dont la peau n'est pas blanche ou qui ne sont pas de race blanche, peu importe le lieu de naissance. Il s'agit d'un groupe diversifié. Les groupes faisant partie des minorités visibles englobent, par exemple, les personnes d'ascendance africaine, arabe, chinoise, japonaise, philippine, coréenne, océanienne, latino-américaine ainsi qu'asiatique de l'Ouest, de l'Est, du Sud et du Sud-Est.

Femmes dans des rôles de leadership et de gestion, et tous les sexes dans des occupations non traditionnelles

La répartition des femmes et des hommes sur le marché du travail révèle généralement une tendance chez les femmes à travailler dans des rôles de soutien et de services, et chez les hommes à travailler dans des rôles de leadership et de décideurs. La participation professionnelle révèle des tendances semblables au regroupement des hommes et des femmes dans des carrières techniques et professionnelles. Les occupations non traditionnelles sont des emplois traditionnellement occupés par les hommes ou les femmes.

LGBTQ2+

LGBTQ2+ est un acronyme désignant les membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et transsexuelle, queer et en questionnement, bispirituelle et autre. Il fait référence à un groupe de personnes unies par le fait que leur identité de genre ou orientation sexuelle diffère de la majorité hétérosexuelle et cisgenre.

Immigrants et nouveaux arrivants

Les immigrants sont des personnes qui habitent au Canada, mais sont nées à l'étranger. Cela exclut les travailleurs étrangers temporaires, les citoyens canadiens nés à l'étranger et les personnes détenant un visa d'étudiant ou de travailleur.

Les nouveaux arrivants ayant établi des liens de résidence au Canada peuvent être des personnes protégées (y compris les réfugiés) au sein de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* ou des personnes qui ont demandé ou obtenu le statut de résident permanent auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Jeunes

Les jeunes sont des personnes âgées de 16 à 29 ans.

Autorité législative relativement à la présente politique

- [Civil Service Act \(loi sur la fonction publique\) de l'Île-du-Prince-Édouard](#)
 - Le paragraphe 2.1b) de la *Civil Service Act* stipule que la Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard a pour objet de favoriser le développement d'une fonction publique représentative de la diversité de la province.
- [Financial Administration Act \(loi sur l'administration financière\) de l'Île-du-Prince-Édouard](#)
 - L'article 80 de la *Financial Administration Act* précise les organismes de la fonction publique visés par les annexes A, B, C et D.
- [Human Rights Act \(loi sur les droits de la personne\) de l'Île-du-Prince-Édouard](#)
 - La *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard a été adoptée le 11 septembre 1976. Elle interdit la discrimination fondée sur certains motifs ou caractéristiques personnels dans certains secteurs.
 - Voici la signification de « discrimination » selon la *Human Rights Act* :

Discrimination fondée sur l'âge, la couleur, la croyance, une déficience, l'origine ethnique ou nationale, l'état familial, l'expression de genre, l'identité de genre, l'état matrimonial, l'opinion politique, la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou la source de revenu d'un individu ou d'une catégorie d'individus.
 - *Human Rights Act*, article 20 – La Commission peut approuver des programmes du gouvernement, d'organismes privés ou d'autres personnes, destinés à favoriser le bien-être d'une catégorie d'individus, et tout programme ainsi approuvé est réputé conforme aux prescriptions de la présente loi.
- [Charte canadienne des droits et libertés](#)
- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)

Renseignements généraux

Thilak Tennekone
Bureau de la diversité
Dotation, classification et développement organisationnel
Commission de la fonction publique de l'Île-du-Prince-Édouard
ttenekone@gov.pe.ca
Téléphone : 902-368-4184
Télécopieur : 902-368-4383
www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/diversite

Listes des ressources

- ABRAMS, D.A. *Diversity & Inclusion: The Big Six Formula for Success*, San Bernardino (Californie), CreateSpace Independent Publishing Platform, 2013
- COLOMBIE-BRITANNIQUE, FONCTION PUBLIQUE. *Diversity and Inclusion Action Plan*, 2014. Internet : www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/about-the-bc-public-service/diversity-inclusion-respect/diversity-inclusion-plan.pdf
- PATRIMOINE CANADIEN. *Sortir des sentiers battus – pour mieux comprendre la réalité des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres en milieu de travail*, Ottawa (Ontario), 2005. Internet : <http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH37-4-9-2005F.pdf>
- COX, Taylor, Jr. *Creating the Multicultural organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity*, San Francisco (Californie), Jossey-Bass, 2001
- FERDMAN, B., et DEANE, B. *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*, San Francisco (Californie), Jossey-Bass, 2014
- ALBERTA. « Public Service Commission », non daté. Internet : www.alberta.ca/public-service-commission.aspx#toc-2
- ALBERTA. *Employing a Diverse Workforce: Making it work*, Edmonton (Alberta), 2008. Internet : <https://open.alberta.ca/publications/9780778553953>
- COLOMBIE-BRITANNIQUE. « Diversity, Inclusion and Respect », non daté. Internet : www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/about-the-bc-public-service/diversity-inclusion-respect
- NOUVEAU-BRUNSWICK. *La politique du Nouveau-Brunswick sur le multiculturalisme*, 2018. Internet : www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/Personnes/content/CroissanceDemographique/content/la_politique_du_nouveau-brunswicksurlemulticulturalisme.html
- YUKON. *Human Resource Policies: Employment Equity*, 1994. Internet : www.psc.gov.yk.ca/pdf/gam_3_55.pdf
- MANITOBA, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ EN EMPLOI. « Stratégie relative à la diversité dans la fonction publique provinciale », non daté. Internet : www.gov.mb.ca/govjobs/government/emplequity.fr.html
- LE CONFERENCE BOARD OF CANADA. *Diversité et inclusion : Comparaison des indicateurs parmi les organisations canadiennes*, Ottawa (Ontario), 2018. Internet : www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9989
- TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR, SECRETARIAT DES RESSOURCES HUMAINES. « Diversity », 2018. Internet : <http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/diversity/index.html>
- NOUVELLE-ÉCOSSE, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Relever la barre : Stratégie de promotion de la diversité et de l'inclusion dans la fonction publique*, 2014. Internet : <https://beta.novascotia.ca/sites/default/files/documents/1-1/relever-la-barre.pdf>
- TERRITOIRES DU NORD-OUEST, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *20/20: A Brilliant North – NWT Public Service Strategic Plan*, 2009. Internet : www.assembly.gov.nt.ca/sites/default/files/09-06-04td63-163.pdf

ONTARIO, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Plan stratégique d'inclusion dans la FPO 2013-2016 : L'inclusion maintenant!*, 2012. Internet : www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-dinclusion-dans-la-fpo-2013-2016-linclusion-maintenant

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD, COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE. *Human Rights Act*, 2016. Internet : www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/H-12 -Human Rights Act.pdf

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Prince Edward Island Public Service Commission Business and Human Resource Plan 2015-2017*. Internet : www.gov.pe.ca/photos/original/ps_bus_hrplan.pdf

SASKATCHEWAN, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Public Service Commission Plan for 2017-18*. Internet : <http://publications.gov.sk.ca/documents/15/101587-English.pdf>

THIEDERMAN, S. *The Diversity and Inclusion Handbook*, 2012. Internet : www.walkthetalk.com

THOMAS, Roosevelt, Jr. *Diversity: Where do we go from here?*, webinaire (15 septembre 2015)

THOMAS, Roosevelt, Jr. *Building a House for Diversity: How a Fable About a Giraffe & an Elephant Offers New Strategies for Today's Workforce*, New York (New York), AMACOM Books, 1999.

WALTON, S. *Cultural Diversity in the Workplace*, McGraw-Hill (États-Unis), 1994.