

Déclaration sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation

Le Centre des Compétences futures (CCF) est animé par un engagement à développer et à mettre en oeuvre des actions liées à l'amélioration de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la Réconciliation (l'ÉDI et de la Réconciliation) au sein de notre organisation et par extension, dans notre travail avec l'écosystème de développement des compétences du Canada. Nous sommes animés par la passion et les pratiques de nos partenaires employeurs et praticiens de l'écosystème du développement des compétences, qui adoptent des solutions et des engagements novateurs dans le cadre d'initiatives importantes telles que le [Défi 50-30 du gouvernement du Canada](#).



Cette mission est essentielle, car le fait de refléter la diversité du Canada et de prendre des mesures pour lutter contre les obstacles systémiques renforce l'impact de l'ensemble de notre travail et constitue un élément fondamental de notre mission, qui consiste à aider chaque Canadien à acquérir les compétences dont il a besoin pour prospérer sur un marché du travail en constante évolution. C'est aussi la meilleure stratégie à adopter, car elle permet d'améliorer les stratégies commerciales, et c'est celle qui a le plus d'impact, car elle permet d'améliorer les résultats pour tout le monde.

Notre approche inclusive privilégie le soutien aux groupes intentionnellement sous-représentés et à la population autochtone, ainsi que les solutions élaborées et mises en oeuvre par ces groupes. Dans la perspective de l'avenir du travail, ces communautés sont représentées de manière disproportionnée dans les professions et les secteurs précaires, sont plus exposées au risque de rupture d'emploi et de déplacement dans une économie qui évolue rapidement, et sont confrontées à des obstacles plus importants pour accéder au développement des compétences et à l'orientation professionnelle afin de les aider dans leur transition. Plus des trois quarts de nos investissements se consacrent à l'élimination des obstacles, à la promotion des opportunités et au soutien des solutions destinées aux groupes intentionnellement sous-représentés.

“ Plus des trois quarts de nos investissements se consacrent à l'élimination des obstacles, à la promotion des opportunités et au soutien des solutions destinées aux groupes intentionnellement sous-représentés.

Nous nous engageons à développer en permanence des programmes, des politiques et des pratiques qui intègrent de manière pertinente l'équité, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation dans ce que nous sommes, dans notre façon de travailler et dans la manière dont nous utilisons notre voix en tant qu'organisation. Ces principes sont la pierre angulaire de tout ce que nous accomplissons : générer des idées, co-investir dans des solutions et catalyser le changement des systèmes afin de promouvoir un avenir de prospérité partagée qui ne laisse personne de côté.

Pour définir notre stratégie, nous avons travaillé avec notre partenaire principal, [Diversity Institute](#), le personnel et la direction du CCF, ainsi qu'avec des spécialistes et des leaders communautaires en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de Réconciliation, afin d'élaborer un plan d'action complet comprenant plus de 80 actions de fond assorties d'objectifs mesurables, que notre personnel s'efforce de mettre en oeuvre ensemble.

Principales tendances en matière de développement des compétences

- Bien que la politique canadienne d'immigration fondée sur les compétences attire une main-d'œuvre hautement qualifiée, un [écart persiste entre ces compétences et la réussite des personnes immigrées sur le marché du travail](#).
- Au Canada, [près d'un salarié sur cinq risque d'être remplacé par une machine](#) et n'a que peu ou pas de possibilités d'accéder à des emplois moins risqués, à moins de se recycler. Les autochtones, les populations racialisées, les jeunes et les femmes sont représentés de manière disproportionnée dans les cinq professions les plus exposées au risque d'automatisation.
- [Dans le cadre des efforts déployés pour créer un écosystème de compétences inclusif, les organisations doivent mettre l'accent sur les valeurs](#), les modes d'apprentissage et l'autonomie des Autochtones afin de contribuer à combler le fossé numérique auquel sont confrontées les populations autochtones et nordiques. L'héritage du colonialisme canadien, du système des pensionnats et du déni des droits des Autochtones a conduit à des politiques et à des pratiques de déresponsabilisation et d'assimilation, ainsi qu'à des écarts importants en matière d'éducation, d'emploi et de santé.
- [Les prestataires de services d'éducation et de formation des régions nordiques et rurales sont confrontés à des défis particuliers](#) : écoles secondaires petites et éloignées, pénurie d'enseignants et de formateurs d'adultes qualifiés, soutien en cours d'emploi inadéquat, peu d'établissements d'enseignement supérieur et service d'accès à l'internet médiocre.
- [L'intégration des personnes handicapées est un moteur de l'avenir du travail dans ce pays](#). Les faits montrent que, dans de nombreux cas, [les travailleurs possédant les compétences requises sont disponibles](#), mais la discrimination systémique ainsi que les politiques et pratiques d'exclusion les rendent difficile à repérer, ce qui fait que les employeurs cherchent des compétences dans les mauvais endroits.
- [La pandémie a touché de manière disproportionnée les femmes dans tous les secteurs d'activité](#), dans ce que l'on appelle une « récession au féminin ». Les femmes ont connu une baisse plus importante du travail à temps plein et à temps partiel, avec respectivement -2,4 % et -5,2 %, par rapport aux hommes, qui ont enregistré des pertes de -1,7 % et -1,5 %.
- [Les jeunes d'aujourd'hui sont confrontés aux effets durables de la pandémie](#) comme le coût de la vie, la crise du logement et l'accélération des impacts climatiques. Avec un soutien limité aux transitions de carrière et un accès inadéquat aux services de santé mentale, ils ne peuvent pas participer pleinement à la vie active.
- Le recyclage sera indispensable, car certains secteurs seront à jamais bouleversés par l'impact de la pandémie, [mais les groupes qui ne disposaient pas de voies de développement et d'accélération de carrière avant la COVID sont encore plus menacés aujourd'hui](#), bien qu'il y ait plus d'emplois et de compétences vacants qu'auparavant.

Nos actions

Qui sommes-nous

Nous nous engageons à créer une équipe, un leadership, une gouvernance et une culture organisationnelle diversifiés, équitables et inclusifs, où chacun dispose des outils et des ressources dont il a besoin pour s'épanouir et vivre les valeurs du CCF.

Les actions menées dans le cadre de ce pilier stratégique

- visent à intégrer les valeurs et les principes directeurs de l'ÉDI et de la Réconciliation dans notre équipe de direction, notre consortium et notre conseil consultatif ;
- à éliminer les obstacles et à constituer une équipe qui reflète notre vision en termes de valeurs et d'expérience vécue ;
- et à créer des opportunités d'apprentissage et de formation continues pour aider notre équipe à intégrer les valeurs et les engagements de l'ÉDI et de la Réconciliation dans leurs tâches et responsabilités quotidiennes.

Notre façon de travailler

Nous nous engageons à créer une organisation dotée des compétences et de l'expérience nécessaires pour intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation dans la manière dont nous établissons des partenariats, prenons des décisions et concevons et mettons en œuvre nos activités.

Les actions menées dans le cadre de ce pilier de la stratégie

- visent à garantir que notre travail reflète et inclut les contributions d'un large éventail de voix et d'expériences à travers le Canada et l'écosystème du développement des compétences ;
- à intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation dans nos processus de financement, nos systèmes et nos protocoles opérationnels;
- à travailler à l'identification et à l'élimination des obstacles pour les partenaires, les participants et les voix contribuant aux programmes et aux plateformes du CCF;
- et à maintenir des objectifs et des indicateurs solides qui nous permettent de suivre régulièrement notre rendement et nos progrès.

Notre voix

Nous nous engageons à nous montrer publiquement en accord avec nos engagements et nos valeurs, et à veiller à ce que l'équité, la diversité, l'inclusion et la Réconciliation fassent partie de notre façon de penser et de parler de l'innovation en matière de compétences au Canada.

Les actions menées dans le cadre de ce pilier de la stratégie

- visent à garantir que notre voix publique, notre langage et nos plateformes reflètent systématiquement nos valeurs et nos principes directeurs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et de Réconciliation;
- à utiliser notre voix publique et notre influence politique pour attirer l'attention sur les obstacles, les opportunités et les solutions liés à l'écosystème du développement des compétences;
- à garantir que les voix amplifiées sur nos plateformes et nos produits reflètent la diversité de la main-d'œuvre canadienne;
- et à promouvoir les expériences, les idées et les innovations des organisations dirigées par des groupes intentionnellement sous-représentés et des peuples autochtones, et servant ces groupes.

Notre engagement en faveur de la réconciliation

Nous avons délibérément inclus la Réconciliation dans notre stratégie parce qu'elle fait partie de l'engagement à long terme du CCF en faveur de la vérité et de la Réconciliation avec les collectivités autochtones.

L'œuvre de Réconciliation nous appartient à tous. Nous nous engageons à mieux faire connaître nos engagements communs en faveur de la reconstruction et du renouvellement de relations respectueuses entre les peuples autochtones et non autochtones. Nous visons à soutenir et à faire progresser les appels à l'action. En particulier, nous collaborons avec des partenaires pour combler les écarts importants qui existent entre les populations autochtones et non autochtones en matière d'éducation, d'emploi et de santé, dans une optique de développement des compétences. Nous nous engageons à établir et à maintenir des relations équitables et respectueuses avec les organisations et les dirigeants autochtones.

Conformément à l'intention du rapport final de la [Commission Vérité et Réconciliation](#), nous nous appuyons sur les conseils des leaders autochtones de notre réseau pour faire avancer notre travail, ce qui implique :

- Continuer à désapprendre et à s'inspirer des modes de connaissance et d'existence des autochtones par le biais d'opportunités internes permanentes d'apprentissage et de dialogue.
- Établir des relations avec les collectivités autochtones afin d'éclairer notre planification, notre stratégie, nos programmes et notre politique.
- Révéler la vérité sur la situation actuelle des peuples autochtones au Canada et sur les séquelles du colonialisme de peuplement, et s'engager à travailler en solidarité avec les communautés autochtones dans le cadre du travail de toutes les équipes du CCF, de ses programmes, de ses partenariats d'innovation et de recherche, et de ses pratiques administratives et institutionnelles.

Pour répondre au rapport final de la Commission Vérité et Réconciliation, trois appels à l'action se distinguent tout particulièrement, car ils s'appliquent à notre action en tant qu'organisation. Si les appels à l'action que nous avons définis peuvent explicitement appeler différentes organisations et institutions à agir, nous considérons que le Centre des Compétences futures doit également s'engager à concrétiser l'esprit de ces appels à l'action. Des exemples de la manière dont nous procéderons sont énumérés ci-dessous.





Si les appels à l'action que nous avons définis peuvent explicitement appeler différentes organisations et institutions à agir, nous considérons que le Centre des Compétences futures doit également s'engager à concrétiser l'esprit de ces appels à l'action. Des exemples de la manière dont nous procéderons sont énumérés ci-dessous.

✔ L'appel à l'action

7. Nous demandons au gouvernement fédéral d'élaborer avec les groupes autochtones une stratégie commune visant à éliminer les écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les Canadiens autochtones et non autochtones.

65. Nous demandons au gouvernement fédéral, par l'intermédiaire du Conseil de recherches en sciences humaines, et en collaboration avec les peuples autochtones, les établissements d'enseignement postsecondaire et les éducateurs, ainsi qu'avec le Centre national pour la vérité et la Réconciliation et ses institutions partenaires, d'établir un programme de recherche national doté d'un financement pluriannuel afin de faire progresser la compréhension de la Réconciliation.

🎯 L'engagement du CCF

Cet appel à l'action s'inscrit dans le droit fil de notre mandat et de notre plan stratégique. Nous nous efforcerons d'identifier des moyens de soutenir l'élimination des écarts en matière d'éducation et d'emploi entre les peuples autochtones et non autochtones, par le biais du développement des compétences dans nos programmes et nos partenariats.

La recherche nationale sur la Réconciliation est pertinente pour la mission du CCF dans l'écosystème du développement des compétences au Canada. Nous nous assurerons, dans le cadre de la stratégie de recherche générale du CCF, qu'il y a des activités qui font progresser la compréhension de la Réconciliation. Par exemple, le CCF a établi un partenariat pluriannuel avec le Conference Board du Canada dans le cadre d'un programme de recherche axé sur les communautés nordiques et autochtones, en mettant l'accent sur la Réconciliation et en comblant les lacunes en matière de connaissances afin d'acquérir les compétences nécessaires pour remettre en question les décisions et la prise de décisions politiques.

92. Nous appelons le secteur des entreprises au Canada à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones comme cadre de Réconciliation et à appliquer ses principes, ses normes et ses standards à la politique de l'entreprise et aux principales activités opérationnelles impliquant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources. Ceci inclut, sans s'y limiter, ce qui suit :

- i. Veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux possibilités d'emploi, de formation et d'éducation dans le secteur des entreprises, et à ce que les communautés autochtones tirent des avantages durables à long terme des projets de développement économique.
- ii. Former la direction et le personnel à l'histoire des peuples autochtones, y compris l'histoire et l'héritage des peuples autochtones, la déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre les autochtones et la Couronne. Cela nécessitera une formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution des conflits, les droits de l'homme et la lutte contre le racisme.

Notre travail consiste à sensibiliser intentionnellement les employeurs et les entreprises et à créer de nouveaux partenariats qui servent tout particulièrement les communautés sous-représentées, y compris les peuples autochtones. Nous pensons qu'il est important qu'une organisation comme le CCF adopte également les principes et les activités énumérés dans cet appel à l'action. Nous réfléchissons également à la manière de travailler avec tous nos partenaires dans tous les secteurs afin d'appliquer les principes, les normes et les standards décrits au point 92.i.



Pour toute autre question ou demande de renseignements, veuillez vous adresser à ediandr@fsc-ccf.ca



Canada 

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi et qu'ils satisfassent aux besoins émergents en talents des employeurs. En qualité de communauté pancanadienne, le CCF réunit des experts et des organismes de différents secteurs afin de déterminer, d'évaluer et d'échanger de façon rigoureuse des approches novatrices au développement des compétences nécessaires pour favoriser la prospérité et l'inclusion. Le CCF participe directement à l'innovation grâce à des investissements dans des projets pilotes et de la recherche universitaire sur l'avenir du travail et les compétences au Canada. Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le [gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures](#).