

CANADA BORDER SERVICES AGENCY DETAILED ACTION PLAN

to the recommendations of the OAG Audit of Inclusion in the Workplace for Racialized Employees of the Fall 2023 Reports of the Auditor General of Canada

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	Indicator of Achievement (For Committee Use Only)
26	<p>All 6 organizations, using the guidance and best practices we recommend the Treasury Board of Canada Secretariat prepare, should implement performance measurement frameworks to assess and report on progress toward their equity and inclusion outcomes. Further, each of the 6 organizations should develop and implement their performance measurement indicators and related benchmarks or comparator groups using an extensive and comprehensive approach driven by racialized employees, as they are the employees affected by racism in the workplace.</p>	<p>Agree. CBSA will leverage the guidance and best practices of the TBS on performance measurement once available. In the interim, CBSA is in the process of establishing the next iteration of its multi-year Anti-Racism and Equity, Diversity and Inclusion (EDI) Action Plan, which will also encompass actions that support Anti-Racism and advance reconciliation and inclusion at the Agency. It will ensure the implementation of a clear performance measurement framework to report on progress towards Anti-Racism and EDI outcomes.</p> <p>CBSA will leverage its leadership of the informal departmental table on EDI to explore best practices and work with internal employee networks to improve outcomes, take action and develop performance measures/indicators. CBSA will work with employee networks to define indicators and actions that are specific, meaningful and relevant to its organizational reality and level of maturity.</p> <p>EDI remains a key leadership priority for the CBSA, and will be embedded in business planning.</p>	<p>CBSA will assess and report on progress towards equity and inclusion outcomes. This will ultimately allow for CBSA employees to have equal opportunities for enriching careers, advancement, development and recognition in an environment where they are valued and treated with respect.</p>	July 2024	<p>26.1. Consult Public Safety portfolio partners and collaborate with internal employee networks on the next iteration of the Anti-Racism and EDI Action Plan 2024-2027. (March 2024)</p> <p>26.2. Develop the 2024-2027 Anti-Racism and EDI Action Plan and incorporate desired outcomes, indicators and performance measures within the plan. (April 2024)</p> <p>26.3 CBSA multi-year Anti-Racism and EDI Action Plan will be presented to the Executive Committee for endorsement no later than July 2024.</p>	Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180	

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	Indicator of Achievement (For Committee Use Only)
		<p>CBSA will implement the following measures by July 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work with racialized employees and other stakeholders to develop desired EDI outcomes and actions for incorporation within the next multi-year Anti-Racism and EDI Action Plan. 2. Develop a performance measurement framework that aligns to CBSA's desired people management outcomes. 					
31	<p>So that all employees are meaningfully informed of an engaged in how the work environment is changing, the Canada Border Services Agency, Correctional Service Canada, the Public Prosecution Service of Canada, Public Safety Canada and the RCMP should have communication plans or reporting frameworks that provide all employees with regular and comprehensive updates of measurable progress toward desired equity and inclusion outcomes. Communication plans should include updates on both quantitative and qualitative results.</p>	<p>Agree. CBSA's Workforce Equity, Diversity and Inclusion Division meets on a regular basis, every six weeks with the different employee networks, such as the Racialized Persons Advisory Committee (RPAC), formerly the Visible Minority Advisory Committee (VMAC) to consult, collaborate, share information and progress on Agency EDI outcomes.</p> <p>In addition to this, CBSA communicates information and promotes initiatives and activities related to Anti-Racism, Equity, Diversity and Inclusion to all its employees. It will build on this foundation to strengthen its Communications and Engagement with employees, by</p>	<p>CBSA employees are meaningfully engaged and will receive updates on the progress towards equity and inclusion outcomes.</p>	December 2024	<p>31.1. Collaborate with internal employee networks to identify communication and engagement goals in support of the multi-year Anti-Racism and EDI Action Plan. (March 2024)</p> <p>31.2. Develop and implement a Communications and Engagement Strategy aligned to the Anti-Racism and EDI Action Plan. (May 2024)</p> <p>31.3. Provide first iteration of progress reports to employees on the status of the Anti-Racism and EDI Action Plan, according to the developed Communications and Reporting Framework. (December 2024)</p>	<p>31.1 Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180</p> <p>31.2 Caroline Marchildon, Director General, SPB (819-921-8766)</p> <p>31.3 Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180</p>	

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	Indicator of Achievement (For Committee Use Only)
		developing a communication and reporting framework aligned to the multi-year Anti-Racism and EDI Action Plan by December 2024.					
50	All 6 organizations should undertake data-informed analysis to understand how racialized employees experience their workplace in comparison with others. By using quantitative data together with qualitative data, such as the lived experiences of racialized employees and other designated groups, organizations should take concrete and measurable actions to correct situations of employment disadvantage.	<p>Agree. CBSA acknowledges that there are limitations with the collection and use of employee data as restricted by the <i>Privacy Act</i>, the current <i>Employment Equity Act</i> and technology. Supported by TBS and pending the availability of data, CBSA is committed to a data-informed approach to decision making.</p> <p>It currently conducts workforce analysis, and will build upon this foundation to include more human resources program considerations, including performance management.</p> <p>CBSA values the lived experiences of employees and collects feedback directly from employees through engagement sessions and employee surveys. Coupled with a new employee survey strategy and an analysis of available data through the PSES, CBSA will explore findings to better understand the varying experiences of Agency employees, informing actions outlined within the multi-year Anti-Racism and EDI Action plan.</p>	CBSA has a data-informed approach to analyzing employment equity data. Data is used to inform programs, policies and processes in order to remove systemic barriers as they are identified.	December 2024	<p>50.1. Develop an HR data strategy—“Future of HR Data”—that includes considerations related to the collection and use of data related to equity, diversity and inclusion. (December 2023)</p> <p>50.2 Analyze the 2022 PSES results, with focus on disaggregated data related to employment equity groups, pending availability, and share these results to address systemic barriers across the Agency. (March 2024)</p> <p>50.3 Develop an Employee Survey Strategy that includes existing surveys (e.g., Exit Survey) and new surveys (e.g., Stay surveys) to better inform management of employee experience. (December 2024)</p>	Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180	

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	Indicator of Achievement (For Committee Use Only)
		<p>CBSA will implement the following measures by December 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrate additional HR programmatic considerations into its workforce analysis to begin exploring the linkage between program outcomes with employment equity groups. 2. Develop an Employee Survey Strategy to better integrate data throughout the employee lifecycle and collect feedback from employees at various points in their career. 3. Expand the analysis of PSES data to inform decision making with specific focus on data related to employment equity groups (where available). 					
66	All 6 organizations, supported by the Treasury Board of Canada Secretariat, should examine existing complaint resolution processes and ensure that they specifically address instances of racism in the workplace and that complaints are received and managed by professionals trained and experienced in the area of racism.	Agree. Supported by TBS and leveraging any guidance and best practices identified by them, by March 2025, CBSA will examine the complaint resolution process to identify opportunities, within the current legislative and policy frameworks, to strengthen the collection of data, and make recommendations in identifying and remedying racism where it exists.	<p>Employees within the dispute resolution process will be trained on and have a better understanding of the impacts of racism, as well as ways to address and mitigate it within the scope of their roles.</p> <p>All founded race-based complaints will be tracked and recommendations will be implemented.</p>	March 2025	<p>66.1 By March 2025, training standards for employees who work within the informal dispute resolution and formal recourse process will be updated to include a series of training courses available to public servants through the CSPS. Employees will be expected to take this training within 12 months of their start date.</p> <p>66.2 On an annual basis, CBSA will provide the VP of HR a report of all founded race-based complaints,</p>	Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180	

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	Indicator of Achievement (For Committee Use Only)
		<p>In addition, by December 2024, CBSA will update its training curriculum standards for practitioners working within the informal dispute resolution and formal recourse process to include Anti-Racism training.</p>			<p>which will include the recommendations to address, resolve and prevent racism.</p>		
67	<p>All 6 organizations, supported by the Treasury Board of Canada Secretariat, should collect and analyze information gathered through complaints resolution processes to identify root causes of disadvantage for racialized employees. Analysis of this information should contribute to preventing and resolving racism in the workplace.</p>	<p>Agree. Supported by TBS and leveraging any guidance and best practices identified by them, CBSA will review the existing complaint mechanisms and processes to ensure they address instances of racism in the workplace.</p> <p>CBSA will undertake the following measures by December 2024:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Review and update forms and processes to collect data, aligned with <i>Privacy Act</i> and Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations confidentiality requirements, which will allow for the analysis of potential root causes of disadvantage for racialized employees. 2. Within existing processes for human rights and harassment and violence complaints, and respecting the <i>Privacy Act</i> and confidentiality required by Work Place Harassment and Violence Prevention 	<p>Where trends are identified, recommendations will be developed and implemented to address, resolve and prevent racism.</p>	December 2024	<p>67.1 On an annual basis, CBSA will provide the VP of HR a report of identified trends for race-based complaints and will include the recommendations to address, resolve and prevent racism.</p>	<p>Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180</p>	

Report Ref. No.	OAG Recommendation	Departmental Response (to be included in the report)	Description of Final Expected Outcome/Result	Expected Final Completion Date	Key Interim Milestones (Description/Dates)	Responsible Organization/ Point of Contact (Name, Position, Tel #)	<i>Indicator of Achievement</i> (For Committee Use Only)
		<p>Regulations, CBSA will track race-based complaints and analyze to identify trends and recommendations to address such trends.</p> <p>3. CBSA will build upon existing mechanisms to implement recommendations emerging from all harassment and violence investigations conducted under the Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations to address root causes of racism. Where possible and available, CBSA will make use of data and technology to advance this work.</p>					

<p>79</p>	<p>Each of the 6 organizations and the Treasury Board of Canada Secretariat should establish expected behaviours needed for an anti-racist and inclusive work environment and against which performance should be assessed for employees. These behaviours should be aligned with specific equity and inclusion outcome indicators and the performance measurement frameworks.</p>	<p>Agree. The Agency will ensure alignment with the Leadership Competency Profile being developed by TBS, once it is available.</p> <p>In the interim, CBSA will continue the work it started to establish expected behaviours needed for an anti-racist and inclusive work environment within the Agency. In addition, CBSA will implement the following actions by August 2025:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Engage with stakeholders to support the development of common performance measures, including expected behaviours, needed for an anti-racist and inclusive work environment. 2. Develop a strategy to communicate the common performance measures to all CBSA employees. 3. Integrate common performance measures into CBSA employee performance management agreements through a top-down approach. 	<p>By establishing, communicating and assessing performance of expected behaviours, the Agency will be better positioned to hold every employee accountable for creating and maintaining a healthy, respectful and inclusive workplace for all employees.</p>	<p>August 2025</p>	<p>79.1 Engage with stakeholders to support the development of common performance measures, including expected behaviours, needed for an anti-racist and inclusive work environment. (April to July 2024)</p> <p>79.2 Communicate, implement and measure the common performance measures to all CBSA employees. (December 2024 to March 2025)</p> <p>79.3 Integrate common performance measures, including expected behaviours, needed for an anti-racist and inclusive work environment into CBSA employee performance management agreements through a top-down approach. (August 2025)</p>	<p>Holly Flowers Code, Vice-President, HRB, 613-947-3180</p>	
-----------	--	--	---	--------------------	--	--	--

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA

à l'égard des recommandations découlant de l'audit du BVG sur l'inclusion en milieu de travail pour les employés racisés (rapports de l'automne 2023 du vérificateur général du Canada)

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
26	<p>Les six organisations, à l'aide des orientations et des pratiques exemplaires que nous recommandons au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) de préparer, devraient mettre en œuvre des cadres de mesure du rendement pour évaluer et les progrès réalisés pour atteindre leurs résultats en matière d'équité et d'inclusion, et en rendre compte. De plus, chacune des six organisations devrait élaborer et mettre en œuvre ses indicateurs de mesure du rendement et ses repères ou groupes de comparaison connexes en utilisant une approche approfondie et globale pilotée par les employés racisés, car ce sont eux qui sont touchés par le racisme en milieu de travail.</p>	<p>Recommandation acceptée. L'ASFC tirera parti des orientations et des pratiques exemplaires du SCT en matière de mesure du rendement lorsqu'elles seront disponibles. Entre-temps, l'ASFC est en train d'établir la prochaine itération de son plan d'action pluriannuel pour la lutte contre le racisme et l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), qui comprendra également des mesures à l'appui de la lutte contre le racisme et feront avancer la réconciliation et l'inclusion à l'Agence. Le plan d'action garantira la mise en œuvre d'un cadre de mesure du rendement clair pour rendre compte des progrès réalisés pour atteindre les résultats escomptés en matière de lutte contre le racisme et d'EDI.</p> <p>L'ASFC tirera parti de son leadership au sein de la table ministérielle informelle sur l'EDI pour étudier les pratiques exemplaires et travailler avec les réseaux d'employés internes pour améliorer les résultats, prendre des mesures et élaborer des mesures/indicateurs de rendement. L'ASFC travaillera avec les réseaux d'employés pour définir des indicateurs et des mesures spécifiques,</p>	<p>L'ASFC évaluera les progrès réalisés pour atteindre les résultats en matière d'équité et d'inclusion, et en rendra compte. Cela permettra en fin de compte aux employés de l'ASFC de bénéficier de chances égales au chapitre de l'enrichissement de carrière, de l'avancement, du perfectionnement et de la reconnaissance dans un environnement où ils sont valorisés et traités avec respect.</p>	Juillet 2024	<p>26.1. Consulter les partenaires du portefeuille de la Sécurité publique et collaborer avec les réseaux d'employés internes en ce qui concerne la prochaine itération du plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'EDI 2024-2027. (mars 2024)</p> <p>26.2. Élaborer le plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'EDI 2024-2027 et intégrer les résultats souhaités, les indicateurs et les mesures du rendement dans le plan. (avril 2024)</p> <p>26.3 Le plan d'action pluriannuel de l'ASFC pour la lutte contre le racisme et l'EDI sera présenté au Comité exécutif pour approbation au plus tard en juillet 2024.</p>	Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180	

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
		<p>significatifs et pertinents par rapport à sa réalité organisationnelle et à son niveau de maturité.</p> <p>L'EDI demeure une priorité clé du leadership pour l'ASFC et sera intégrée à la planification des activités.</p> <p>L'ASFC mettra en œuvre les mesures suivantes d'ici juillet 2024 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travailler avec les employés racisés et d'autres intervenants pour élaborer les résultats et les mesures souhaités en matière d'EDI à intégrer dans le prochain plan d'action pluriannuel pour la lutte contre le racisme et l'EDI. 2. Élaborer un cadre de mesure du rendement qui s'aligne sur les résultats souhaités en matière de gestion des personnes par l'ASFC. 					
31	Afin que tous les employés soient informés et mobilisés de manière significative en ce qui a trait à l'évolution de l'environnement de travail, l'Agence des services frontaliers du Canada, le Service correctionnel du Canada, le Service des poursuites pénales du	Recommandation acceptée. La Division de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion de l'ASFC se réunit régulièrement, toutes les six semaines, avec les différents réseaux d'employés, tels que le Comité consultatif des personnes racisées (CCPR), anciennement le Comité consultatif des	Les employés de l'ASFC sont pleinement mobilisés et reçoivent des mises à jour sur les progrès réalisés en vue de l'obtention des résultats en matière d'équité et d'inclusion.	Décembre 2024	<p>31.1. Collaborer avec les réseaux d'employés internes pour établir les objectifs de communication et de mobilisation à l'appui du plan d'action pluriannuel pour la lutte contre le racisme et l'EDI. (mars 2024)</p> <p>31.2. Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication et</p>	<p>31.1 Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180</p> <p>31.2 Caroline Marchildon, directrice</p>	

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
	Canada, Sécurité publique Canada et la GRC devraient disposer de plans de communication ou de cadres de présentation de rapports qui fournissent à tous les employés des mises à jour régulières et complètes sur les progrès mesurables en vue de l'obtention des résultats souhaités en matière d'équité et d'inclusion. Les plans de communication doivent inclure des mises à jour sur les résultats quantitatifs et qualitatifs.	minorités visibles (CCMV), aux fins de consultation, de collaboration et de communication de l'information et des progrès concernant les résultats en matière d'EDI de l'Agence. De plus, l'ASFC communique de l'information et fait la promotion d'initiatives et d'activités liées à la lutte contre le racisme ainsi qu'à l'équité, à la diversité et à l'inclusion auprès de tous ses employés. Elle s'appuiera sur cette base pour renforcer ses communications et sa mobilisation auprès des employés, en élaborant un cadre de communication et de mobilisation harmonisé avec le plan d'action pluriannuel pour la lutte contre le racisme et l'EDI d'ici décembre 2024.			de mobilisation alignée sur le plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'EDI. (mai 2024) 31.3. Fournir la première itération de rapports d'étape aux employés sur l'état du plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'EDI, conformément au cadre de communication et de rapport élaboré. (décembre 2024)	générale, DGPS (819-921-8766) 31.3 Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180	
50	Les six organisations devraient entreprendre une analyse fondée sur les données pour comprendre comment les employés racisés évoluent au sein de leur milieu de travail par rapport aux autres. En utilisant des données quantitatives ainsi que des données qualitatives, comme les expériences vécues par des employés racisés et d'autres groupes désignés, les organisations devraient prendre des mesures concrètes et mesurables pour	Recommandation acceptée. L'ASFC reconnaît qu'il existe des limites à la collecte et à l'utilisation des données sur les employés qui sont imposées par la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> , la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> en vigueur et la technologie. Avec l'appui du SCT et en attendant la disponibilité des données, l'ASFC est résolue à adopter une approche décisionnelle fondée sur les données.	L'ASFC adopte une approche fondée sur les données pour analyser les données sur l'équité en matière d'emploi. Les données sont utilisées pour orienter les programmes, les politiques et les processus afin d'éliminer les obstacles systémiques à mesure qu'ils sont repérés.	Décembre 2024	50.1. Élaborer une stratégie en matière de données sur les ressources humaines – « L'avenir des données sur les RH » – qui comprend des considérations liées à la collecte et à l'utilisation de données relatives à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. (décembre 2023) 50.2 Analyser les résultats du SAFF 2022, en mettant l'accent sur les données désagrégées liées aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, en attendant leur disponibilité, et communiquer ces	Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180	

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
	corriger les situations de désavantage en matière d'emploi.	<p>Elle effectue actuellement une analyse de son effectif et s'appuiera sur cette base pour inclure davantage de considérations relatives aux programmes des ressources humaines, notamment la gestion du rendement.</p> <p>L'ASFC valorise les expériences vécues par les employés et recueille des commentaires directement auprès des employés au moyen de séances de mobilisation et de sondages auprès des employés. En plus d'une nouvelle stratégie d'enquête auprès des employés et d'une analyse des données disponibles dans le cadre du SAFF, l'ASFC étudiera les résultats pour mieux comprendre les diverses expériences des employés de l'Agence, et ainsi éclairer les mesures décrites dans le plan d'action pluriannuel pour la lutte contre le racisme et l'EDI.</p> <p>L'ASFC mettra en œuvre les mesures suivantes d'ici décembre 2024 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intégrer d'autres considérations liées aux programmes des ressources humaines dans son analyse de l'effectif pour commencer à examiner le lien entre les résultats de programme et 			<p>résultats pour éliminer les obstacles systémiques dans l'ensemble de l'Agence. (mars 2024)</p> <p>50.3 Élaborer une stratégie d'enquête auprès des employés qui comprend des enquêtes existantes (par exemple, une enquête de départ) et de nouvelles enquêtes (par exemple, des enquêtes sur le maintien en poste) pour mieux éclairer la direction sur l'expérience des employés. (décembre 2024)</p>		

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
		<p>les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.</p> <p>2. Élaborer une stratégie d'enquête auprès des employés pour mieux intégrer les données tout au long du cycle de vie des employés et recueillir les commentaires des employés à différents moments de leur carrière.</p> <p>3. Élargir l'analyse des données du SAFF pour orienter la prise de décision en mettant un accent particulier sur les données liées aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi (le cas échéant).</p>					
66	<p>Les six organisations, appuyées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient examiner les processus de règlement des plaintes existants et s'assurer qu'ils traitent spécifiquement des cas de racisme en milieu de travail et que les plaintes sont reçues et gérées par des professionnels formés et expérimentés dans le domaine du racisme.</p>	<p>Recommandation acceptée. Avec l'appui du SCT et en tirant parti de toutes les orientations et pratiques exemplaires cernées par celui-ci, d'ici mars 2025, l'ASFC examinera le processus de règlement des plaintes pour déterminer les possibilités, au sein des cadres législatifs et stratégiques actuels, de renforcer la collecte de données et formulera des recommandations pour repérer le racisme et y mettre fin là où il existe.</p> <p>De plus, d'ici décembre 2024, l'ASFC mettra à jour ses normes de programme de formation pour les praticiens travaillant dans le</p>	<p>Les employés participant au processus de règlement des différends seront formés et comprendront mieux les conséquences du racisme, ainsi que les moyens de le combattre et de l'atténuer dans le cadre de leurs fonctions.</p> <p>Toutes les plaintes fondées sur la race feront l'objet d'un suivi, et les recommandations seront mises en œuvre.</p>	Mars 2025	<p>66.1 D'ici mars 2025, les normes de formation pour les employés qui travaillent dans le cadre du processus de règlement informel des différends et des processus de recours formels seront mises à jour pour inclure une série de cours de formation offerts aux fonctionnaires par l'intermédiaire de l'EFPC. Les employés devront suivre cette formation dans les 12 mois suivant leur date de début.</p> <p>66.2 Chaque année, l'ASFC fournira à la vice-présidente des Ressources humaines un rapport de toutes les plaintes fondées sur la race, qui comprendra des</p>	<p>Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180</p>	

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
		cadre du processus de règlement informel des différends et des processus de recours formels pour inclure une formation sur la lutte contre le racisme.			recommandations pour traiter, résoudre et prévenir le racisme.		
67	Les six organisations, appuyées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient recueillir et analyser les informations recueillies au moyen des processus de règlement des plaintes afin d'identifier les causes profondes du désavantage des employés racisés. L'analyse de ces informations devrait contribuer à prévenir et à éliminer le racisme en milieu de travail.	<p>Recommandation acceptée. Avec l'appui du SCT et en tirant parti de toutes les orientations et pratiques exemplaires cernées par celui-ci, l'ASFC examinera les mécanismes et processus de plainte existants pour s'assurer qu'ils traitent des cas de racisme en milieu de travail.</p> <p>L'ASFC prendra les mesures suivantes d'ici décembre 2024 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Examiner et mettre à jour les formulaires et les processus de collecte de données, dans le respect des exigences de confidentialité énoncées dans la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i>, ce qui permettra d'analyser les causes profondes potentielles du désavantage des employés racisés. 2. Dans le cadre des processus existants pour les plaintes relatives aux droits de la personne, au harcèlement et à la violence, 	Lorsque des tendances sont dégagées, des recommandations seront élaborées et mises en œuvre pour lutter contre le racisme, l'éliminer et le prévenir.	Décembre 2024	67.1 Chaque année, l'ASFC fournira à la vice-présidente des Ressources humaines un rapport sur les tendances dégagées en matière de plaintes fondées sur la race, qui comprendra des recommandations pour traiter, éliminer et prévenir le racisme.	Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180	

N° de réf. du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du ministère (à inclure dans le rapport)	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement finale prévue	Principales étapes provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (nom, poste, n° de téléphone)	Indicateur de réussite (à l'usage du comité uniquement)
		<p>et dans le respect de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et de la confidentialité exigée par le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i>, l'ASFC fera le suivi des plaintes fondées sur la race et les analysera pour dégager les tendances et formuler des recommandations pour les gérer.</p> <p>3. L'ASFC s'appuiera sur les mécanismes existants pour mettre en œuvre les recommandations découlant de toutes les enquêtes sur le harcèlement et la violence menées en vertu du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> afin de s'attaquer aux causes profondes du racisme. Dans la mesure du possible et lorsqu'elles sont disponibles, l'ASFC utilisera les données et la technologie pour faire avancer ce travail.</p>					

79	<p>Chacune des six organisations et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada devraient établir les comportements attendus nécessaires à un environnement de travail antiraciste et inclusif et par rapport auxquels le rendement des employés devrait être évalué. Ces comportements doivent être alignés sur des indicateurs de résultats spécifiques en matière d'équité et d'inclusion et sur les cadres de mesure du rendement.</p>	<p>Recommandation acceptée. L'Agence veillera à l'harmonisation avec le profil de compétences en leadership qui est en cours d'élaboration par le SCT, dès qu'il sera disponible.</p> <p>Entre-temps, l'ASFC poursuivra le travail qu'elle a commencé pour établir les comportements attendus nécessaires à un environnement de travail antiraciste et inclusif au sein de l'Agence. De plus, l'ASFC mettra en œuvre les mesures suivantes d'ici août 2025 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collaborer avec les intervenants pour soutenir l'élaboration de mesures du rendement communes, y compris les comportements attendus, nécessaires à un environnement de travail antiraciste et inclusif. 2. Élaborer une stratégie pour communiquer les mesures du rendement communes à tous les employés de l'ASFC. 3. Intégrer les mesures du rendement communes dans les ententes de gestion du rendement des employés de l'ASFC grâce à une approche descendante. 	<p>En établissant, en communiquant et en évaluant le rendement relatif aux comportements attendus, l'Agence sera mieux à même de tenir chaque employé responsable de la création et du maintien d'un milieu de travail sain, respectueux et inclusif pour tous les employés.</p>	Août 2025	<p>79.1 Collaborer avec les intervenants pour soutenir l'élaboration de mesures du rendement communes, y compris les comportements attendus, nécessaires à un environnement de travail antiraciste et inclusif. (d'avril à juillet 2024)</p> <p>79.2 Communiquer, mettre en œuvre et évaluer les mesures du rendement communes à tous les employés de l'ASFC. (de décembre 2024 à mars 2025)</p> <p>79.3 Intégrer les mesures du rendement communes, y compris les comportements attendus, nécessaires à un environnement de travail antiraciste et inclusif dans les ententes de gestion du rendement des employés de l'ASFC au moyen d'une approche descendante. (août 2025)</p>	<p>Holly Flowers Code, vice-présidente, DGRH, 613-947-3180</p>	
----	--	--	--	-----------	--	--	--