

Plan d'action du Service des poursuites pénales du Canada
en réponse aux recommandations du Rapport du BVG sur l'inclusion en milieu
de travail pour le personnel racisé

Report Ref No.	Recommandation du BVG	Réponse ministerielle	Secteur responsable	Livrable(s) spécifique(s)	Date de mise en œuvre prévue
26	Chacune des six organisations devrait mettre en œuvre des cadres de mesure du rendement à l'aide des directives et des pratiques exemplaires que nous recommandons au SCT de préparer afin de mesurer les progrès par rapport aux résultats liés à l'équité et à l'inclusion et en rendre compte. En outre, chacune des six organisations devrait élaborer et mettre en place ses indicateurs de mesure du rendement et ses seuils de référence ou groupes de comparaison connexes au moyen d'une approche exhaustive et approfondie dirigée par du personnel racisé, car ces personnes sont les plus touchées par le racisme en milieu de travail.	Recommandation acceptée. Le SPPC tirera parti des conseils du SCT et de l'expérience d'autres organisations pour élaborer un cadre de gestion du rendement en collaboration avec nos Conseils nationaux des employés noirs et racialisés.	Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité	<p>26.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens.</p> <p>26.2 Déterminer des indicateurs clairs de maturité en matière d'EDIA.</p> <p>26.3 Explorer des façons de mesurer les indicateurs.</p> <p>26.4 Élaborer une stratégie de production de rapports.</p> <p>26.5 Communiquer sur une vaste échelle l'approche de mesure.</p> <p>26.6 Publier les premiers résultats de mesure du rendement.</p> <p>26.7 Intégrer les directives et pratiques exemplaires du SCT.</p>	<p>31 mars 2024</p> <p>31 décembre 2024</p> <p>31 décembre 2024</p> <p>31 mars 2025</p> <p>30 juin 2025</p> <p>30 juin 2026</p> <p>En cours</p>
31	Afin que tout le personnel soit informé des progrès accomplis en matière de changement de l'environnement de travail et qu'il reste mobilisé, l'Agence des services frontaliers du Canada, Service correctionnel Canada, le Service des poursuites pénales du Canada, Sécurité publique Canada et la Gendarmerie royale du Canada devraient disposer soit de plans de communication soit de cadres de préparation de rapports qui fournissent régulièrement à tout le personnel de l'information de suivi exhaustive permettant d'évaluer les progrès mesurables réalisés à l'égard des résultats en matière d'équité et d'inclusion. Les plans de communication devraient	Recommandation acceptée. Le SPPC achèvera son plan de communication en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité et espère atteindre cet objectif d'ici le 31 mars 2025. Le plan sera mis en œuvre et modifié de manière continue.	Communications	<p>31.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens.</p> <p>31.2 Déterminer les objectifs de communication et de mobilisation.</p> <p>31.3 Élaborer un plan de communications répondant à des exigences identifiées.</p> <p>31.4 Approuver le plan et le publier.</p> <p>31.5 Vérifier l'efficacité du plan en lien avec la stratégie de production de rapports.</p>	<p>31 mars 2024</p> <p>30 septembre 2024</p> <p>28 février 2025</p> <p>31 mars 2025</p> <p>En cours</p>

Plan d'action du Service des poursuites pénales du Canada
en réponse aux recommandations du Rapport du BVG sur l'inclusion en milieu
de travail pour le personnel racisé

	comprendre des renseignements à jour sur les résultats quantitatifs et qualitatifs.				
50	Les six organisations devraient toutes entreprendre une analyse fondée sur les données pour comprendre en quoi les expériences vécues en milieu de travail par le personnel racisé diffèrent comparativement aux autres. En combinant des données quantitatives à des données qualitatives, comme les expériences vécues par le personnel racisé et d'autres groupes désignés, les organisations devraient prendre des mesures concrètes et mesurables pour corriger les situations créant un désavantage en matière d'emploi.	Recommandation acceptée. Le SPPC réalisera une analyse fondée sur les données, en fonction de leur disponibilité, conformément à la loi et en tenant compte des préoccupations en matière de protection des renseignements personnels. Une fois que le plan d'action détaillé aura été approuvé, il est prévu d'obtenir des résultats concrets dans un délai de deux à cinq ans.	Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité	50.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens. 50.2 Déterminer quelles données quantitatives et qualitatives seront utilisées. 50.3 Recueillir de nouvelles données si de nouvelles sources sont répertoriées. 50.4 Analyser les données nouvelles et existantes, y compris celles du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. 50.5 Communiquer les résultats de l'analyse. 50.6 Ajuster le cadre de mesure du rendement en matière d'EDIA. 50.7 Mettre à jour les autres plans pour inclure les nouvelles mesures.	31 mars 2024 31 décembre 2024 30 juin 2025 31 décembre 2025 31 mars 2026 3 juin 2026 31 décembre 2026
66	Les six organisations, avec le soutien du SCT, devraient examiner leurs processus de résolution des plaintes existants et s'assurer que ces processus traitent expressément les cas de racisme en milieu de travail. De plus, elles devraient faire en sorte que les plaintes soient reçues et gérées par des professionnelles et des professionnels ayant suivi une formation et possédant de l'expérience dans le domaine du racisme.	Recommandation acceptée. Le SPPC travaillera avec les fournisseurs de services actuels en matière de harcèlement et de prévention de la violence afin de retenir les services de professionnels formés et expérimentés sur la question du racisme et il commencera à examiner le processus actuel de règlement des plaintes. Tout au long du travail d'examen et de mise en	Ressources humaines, Bien-être en milieu de travail, Perfectionnement, Rémunération	66.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens. 66.2 Examiner les processus de résolution des plaintes, les outils et les formations existants, rechercher les meilleures pratiques et apporter des améliorations, le cas échéant. 66.3 Mener des groupes de discussion et (ou) des sondages pour mieux comprendre les raisons liées à la	31 mars 2024 31 décembre 2024 31 mars 2025

Plan d'action du Service des poursuites pénales du Canada
en réponse aux recommandations du Rapport du BVG sur l'inclusion en milieu
de travail pour le personnel racisé

		œuvre, le SPPC collaborera étroitement avec les Conseils nationaux des employés noirs et racialisés. En outre, le SPPC tirera parti des conseils du SCT et de l'expérience d'autres organisations. Les données seront utilisées le plus souvent possibles, en fonction de leur disponibilité, conformément à la loi et en tenant compte des préoccupations en matière de protection des renseignements personnels. Une fois que le plan d'action détaillé aura été approuvé, il est prévu d'obtenir des résultats concrets dans un délai de deux à cinq ans.		<p>crainte de représailles, puis s'attaquer aux résultats.</p> <p>66.4 Élaborer un parcours d'apprentissage composé de formations sur la prévention et la résolution du racisme pour tous les employés chargés du règlement informel des différends et des processus de recours officiels.</p> <p>66.5 Effectuer le suivi des cas de racisme, identifier les risques et les causes premières, mettre en place des mesures de prévention et des mesures correctives conformément à la Politique du SPPC sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et réaliser des évaluations du risque de violence en milieu de travail.</p>	<p>31 mars 2025</p> <p>En cours</p>
67	Les six organisations, avec le soutien du SCT, devraient rassembler et analyser les renseignements recueillis dans le cadre des processus de résolution des plaintes afin de déterminer les causes profondes des désavantages subis par le personnel racisé. L'analyse de cette information devrait contribuer à la prévention et à la résolution des cas de racisme en milieu de travail.	Recommandation acceptée. Le SPPC mettra en œuvre une approche visant à recueillir et à analyser les renseignements obtenus dans le cadre des processus de règlement des plaintes. Il tirera parti des conseils du SCT et de l'expérience d'autres organisations. Les données seront utilisées le plus souvent possibles, en fonction de leur disponibilité, conformément à la loi et en tenant compte des préoccupations en matière de protection des renseignements personnels. Une fois	Ressources humaines, Bien-être en milieu de travail, Perfectionnement, Rémunération	<p>67.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens.</p> <p>67.2 Identifier les sources de données et créer et (ou) actualiser les formulaires et les processus de collecte et d'analyse des données.</p> <p>67.3 Préciser les responsabilités des principales ressources, chercher des pratiques exemplaires, élaborer un processus de partage d'information en fonction du besoin de savoir et analyser les données afin de</p>	<p>31 mars 2024</p> <p>30 juin 2024</p> <p>31 décembre 2024</p>

Plan d'action du Service des poursuites pénales du Canada
en réponse aux recommandations du Rapport du BVG sur l'inclusion en milieu
de travail pour le personnel racisé

		que le plan d'action détaillé aura été approuvé, il est prévu d'obtenir des résultats concrets dans un délai de deux à cinq ans.		déterminer les mesures nécessaires pour prévenir et combattre le racisme. 67.4 Continuer de s'appuyer sur notre outil d'évaluation du risque de harcèlement et de violence en milieu de travail afin d'identifier les risques liés au racisme, et mettre en œuvre les recommandations visant à prévenir et réduire ces risques. 67.5 Assurer le suivi des plaintes, analyser les données afin d'identifier les barrières systémiques et les tendances, et formuler des recommandations visant à contrer ces tendances. Prendre en compte les recommandations des enquêteurs lors du suivi et s'assurer que des mesures de mise en œuvre ont été appliquées. 67.6 Élaborer et partager un rapport identifiant les tendances des plaintes à caractère racial, qui comprendra des recommandations visant à lutter contre le racisme, mais aussi à le surmonter et à le prévenir.	30 juin 2025 30 juin 2025 31 mars 2026
79	Chacune des six organisations et le SCT devraient établir les comportements attendus qui sont nécessaires pour créer un environnement de travail antiraciste et inclusif. De plus, le rendement du personnel doit être évalué en fonction de ces comportements. Ces derniers doivent s'harmoniser avec des indicateurs de résultat et	Recommandation acceptée. Le SPPC déterminera les comportements attendus en faveur d'un environnement de travail inclusif et exempt de racisme à tous les niveaux. Pour ce faire, le SPPC tirera parti des conseils du SCT et de l'expérience d'autres organisations et il	Centre pour l'avancement de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité	79.1 Choisir les cocréateurs et nouer des liens. 79.2 Examiner les formations disponibles sur la lutte contre le racisme.	31 mars 2024 30 juin 2024

Plan d'action du Service des poursuites pénales du Canada
en réponse aux recommandations du Rapport du BVG sur l'inclusion en milieu
de travail pour le personnel racisé

	<p>des cadres de mesure du rendement propres à l'équité et à l'inclusion.</p>	<p>travaillera avec les conseils nationaux des employés noirs et racialisés du SPPC. Il collaborera de manière proactive avec des experts-conseils dans le domaine de la lutte contre le racisme afin de déterminer la formation obligatoire à offrir à tous les employés à cet égard. Une fois que le plan d'action détaillé aura été approuvé, il est prévu d'obtenir des résultats concrets dans un délai de deux à cinq ans.</p>		<p>79.3 Développer et offrir une formation personnalisée sur la lutte contre le racisme.</p> <p>79.4 Adapter les attentes en matière de mesure du rendement.</p> <p>79.5 Inclure des formations contre le racisme lors de la révision à mi-année des ententes de gestion du rendement.</p> <p>79.6 Réviser et ajuster le code de conduite pour y inclure les comportements attendus pour un milieu de travail antiraciste et inclusif.</p> <p>79.7 Vérifier le respect des obligations en matière de formation.</p> <p>79.8 Analyser les commentaires reçus sur les formations.</p> <p>79.9 Évaluer les effets des formations sur la lutte contre le racisme.</p>	<p>31 décembre 2024</p> <p>31 mars 2025</p> <p>30 avril 2025</p> <p>30 septembre 2025</p> <p>30 septembre 2025</p> <p>30 septembre 2025</p> <p>31 décembre 2025</p>
--	---	--	--	---	---