

BVG 2023-10 – Chapitre 5 – Audit sur l’inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

À propos de l’audit

L’objectif de l’audit consistait à déterminer si les organisations sélectionnées avaient pris des mesures pour éliminer les désavantages subis dans le domaine de l’emploi vécus par le personnel racisé, et si elles avaient réalisé des progrès vers la création d’une culture organisationnelle inclusive.

Le rapport contenait sept recommandations, dont six s’adressaient conjointement à la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Recommandation du BVG	Réponse de l’organisation	Plan d’action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d’achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
26	Recommandation acceptée. La GRC collaborera avec les organisations (dont six sont mentionnées dans le rapport final du Bureau du vérificateur général du Canada [BVG]) à la création conjointe d’un cadre d’analyse des personnes afin d’améliorer sa réponse aux défis et aux obstacles auxquels font face les communautés autochtones et noires ainsi que les autres communautés racialisées grâce à l’amélioration de l’analyse de la stratégie et de l’effectif, de la mesure du rendement ainsi que des capacités de production de rapports ministériels en s’appuyant sur les conseils et les pratiques exemplaires fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et en consultation avec les équipes de l’équité, la diversité et l’inclusion et de la lutte contre le racisme de la GRC, ainsi qu’avec les réseaux d’employés racialisés. Ce travail sera achevé d’ici le 31 mars 2025.	<p>Le secteur des Politiques, stratégies et programmes des ressources humaines (PSPRH) consultera des partenaires clés et collaborera avec les réseaux d’employés internes en vue de la prochaine version de la Stratégie d’équité, de diversité et d’inclusion (EDI) de la GRC.</p> <p>Grâce à cette collaboration, la version actuelle de la Stratégie d’EDI de la GRC sera mise à jour afin d’intégrer les résultats souhaités, les indicateurs et les mesures du rendement dans le plan d’action.</p> <p>La nouvelle version de la Stratégie d’EDI de la GRC soumise à l’approbation de l’État-major supérieur.</p> <p>En outre, le secteur des PSPRH élaborera une stratégie de lutte contre le racisme de la GRC et y intégrera des indicateurs et des mesures du rendement pertinents.</p> <p>Responsable : Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines, GRC</p>	31 mars 2025	<p>Mesure(s) à prendre : Consulter les partenaires du portefeuille et collaborer avec le Secrétariat de la GRC chargé de la lutte contre le racisme, de l’équité, de la diversité et de l’inclusion, les réseaux d’employés et d’autres partenaires internes pour élaborer des indicateurs de mesure du rendement à inclure dans le cadre d’analyse des personnes.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Mettre en place un groupe de travail avec des employés racialisés et d’autres réseaux ministériels, ainsi que des partenaires internes et externes clés, afin de créer conjointement des indicateurs du rendement pour mesurer les progrès réalisés à l’appui des mesures clés des stratégies d’EDI et de lutte contre le racisme.</p> <p>Échéance : Automne 2024</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Mettre à jour la Stratégie d’EDI pour y inclure les résultats souhaités, les indicateurs et les mesures du rendement, en fonction</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
				<p>de la rétroaction obtenue des réseaux d'employés racialisés.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer des indicateurs du rendement à l'appui de la nouvelle Stratégie de lutte contre le racisme, en tenant compte de la rétroaction obtenue des réseaux d'employés autochtones et racialisés de l'organisation et conformément à l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme et à la version actualisée de la Stratégie de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada. Les premiers indicateurs comprennent des objectifs de représentation actualisés qui illustrent une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée et la priorité de la GRC de représenter et de refléter les communautés qu'elle sert.</p> <p>Échéance : 31 mars 2025</p> <p>Mesure(s) à prendre : La GRC lancera une campagne de déclaration volontaire à l'automne 2024. La campagne et le questionnaire s'appuieront sur les pratiques exemplaires d'autres ministères et des six organisations mentionnées dans l'audit.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : La campagne de déclaration volontaire vise à obtenir des données de base plus précises et actualisées concernant la représentation de la main-d'œuvre au sein de la GRC. Les données recueillies serviront à identifier les obstacles et les problèmes auxquels se heurtent les employés des</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
				groupes désignés et à élaborer un plan d'action en conséquence. Échéance : Automne 2024
31	Recommandation acceptée. En consultation avec ses partenaires internes et ses réseaux de l'EDI, la GRC renouvellera son plan de communication et élaborera un rapport annuel amélioré sur l'EDI pour veiller à ce que tous les employés reçoivent des mises à jour régulières et complètes sur la Stratégie d'EDI de la GRC, y compris des mises à jour sur l'atteinte des résultats souhaités en matière d'équité et d'inclusion qui comprendront des résultats quantitatifs et qualitatifs.	<p>La GRC collaborera avec les réseaux d'employés internes par l'établissement d'un cadre des réseaux d'employés de la GRC axés sur l'EDI, afin d'assurer l'harmonisation stratégique avec les objectifs de communication et de mobilisation de la GRC à l'appui de la Stratégie pluriannuelle de lutte contre le racisme et de la Stratégie d'EDI, et afin de mieux saisir les progrès et d'en rendre compte.</p> <p>En partenariat avec les Services nationaux de communication, la GRC élaborera des plans de communication pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies d'EDI et de lutte contre le racisme.</p> <p>La GRC fournira aux employés le premier rapport d'étape sur l'état de la Stratégie de lutte contre le racisme et de la Stratégie d'EDI au moins un an après le lancement de chaque stratégie.</p> <p>La GRC continuera à produire un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi qui répond aux exigences législatives, ainsi qu'un rapport annuel sur l'EDI qui donne à ses employés et à ses partenaires internes un aperçu plus complet des activités, des réalisations et des initiatives en matière d'EDI qui ont lieu dans l'ensemble de l'organisation.</p> <p>La GRC élaborera et publiera une version actualisée de la Stratégie d'EDI qui décrira les efforts déployés pour soutenir</p>	31 mars 2025	<p>Mesure(s) à prendre : Créer un cadre des réseaux d'employés de la GRC axés sur l'EDI en consultation avec les réseaux internes d'employés racialisés et d'autres réseaux organisationnels représentant des groupes en quête d'équité.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Mettre en place un groupe consultatif composé de réseaux d'employés organisationnels, de personnes-ressources en matière d'EDI et d'autres partenaires internes.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer un plan de communication pour la Stratégie de lutte contre le racisme qui tient compte des commentaires soulevés dans les discussions des groupes de réflexion et d'autres séances de mobilisation avec les employés autochtones et racialisés, les réseaux internes et la haute direction.</p> <p>Échéance : Automne 2024</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer un plan de communication pour la Stratégie d'EDI en fonction de la rétroaction obtenue des réseaux d'employés ministériels et des partenaires internes.</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
		<p>les réseaux d'employés et créer une organisation plus inclusive. Cette stratégie comprendra un cadre de mesure du rendement qui fournira une liste complète d'activités mesurables en matière d'EDI.</p> <p>Responsable : Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines, GRC</p>		<p>Résultat(s) attendu(s) : Rendre compte de l'état d'avancement de la Stratégie de lutte contre le racisme un an après son lancement.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Diffusion de la version actualisée de la Stratégie d'EDI et du cadre de mesure du rendement connexe.</p> <p>Échéance : Automne 2025</p>
50	<p>Recommandation acceptée. Dans le cadre de la priorité de la GRC de lutter contre le racisme systémique, des efforts sont en cours pour élaborer un tableau de bord de l'effectif de la GRC contenant des données clés sur l'effectif et les opérations en ressources humaines de la GRC, ainsi que d'autres produits. La GRC améliorera son analyse des données dans le cadre de ce travail afin d'inclure à la fois les données quantitatives et les données de diverses sources, y compris, sans s'y limiter, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et les sondages internes, afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'expérience des employés racialisés dans leur milieu de travail, de cerner les lacunes et de mettre en œuvre des stratégies pour corriger les situations de désavantage sur le plan de l'emploi. Ce travail sera achevé d'ici le 31 mars 2024.</p>	<p>La GRC a adopté une approche fondée sur les données pour analyser les données relatives à l'équité en matière d'emploi relativement aux politiques, aux programmes et aux processus afin d'éliminer les obstacles systémiques relevés.</p> <p>La Stratégie de lutte contre le racisme de la GRC s'appuiera sur des données désagrégées et intersectionnelles pour intégrer et stimuler les efforts visant à combattre et à démanteler le racisme systémique.</p> <p>La GRC s'engagera et collaborera avec les autres organisations identifiées dans l'audit, y compris avec un groupe de travail dirigé par la Sécurité publique. La GRC tirera parti des pratiques exemplaires et des outils à appliquer dans l'ensemble de l'organisation.</p> <p>La GRC continuera à travailler en étroite collaboration avec les partenaires internes clés afin de garantir l'accès à des données désagrégées plus complètes.</p> <p>Responsable : Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines, GRC</p>	31 mars 2025	<p>Mesure(s) à prendre : La GRC examinera les ensembles de données quantitatives et qualitatives disponibles afin de mieux comprendre les expériences des employés racialisés sur le lieu de travail, ainsi que de cerner les lacunes et d'y remédier.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Engager les partenaires du portefeuille identifiés dans l'audit et déterminer les pratiques exemplaires et les outils qui permettront d'orienter l'élaboration d'indicateurs pour la Stratégie d'EDI.</p> <p>Échéance : Automne 2024</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer une méthode d'évaluation des priorités de la Stratégie de lutte contre le racisme qui s'appuie sur des données qualitatives ou quantitatives et sollicite l'avis des employés racialisés pour comprendre les causes profondes du racisme sur le lieu de travail.</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
				<p>Échéance : Hiver 2025</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Mettre en place un groupe consultatif composé de réseaux d'employés organisationnels, de personnes-ressources en matière d'EDI et d'autres partenaires internes.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer un cadre exhaustif comprenant des mesures du rendement significatives et mesurables.</p> <p>Échéance : Automne 2025</p> <p>Mesure(s) à prendre : La GRC entreprendra un exercice d'examen des systèmes d'emploi (ESE) en 2024-2025. L'ESE vise à examiner de manière exhaustive les politiques et les pratiques d'une organisation afin d'identifier les obstacles systémiques et comportementaux à l'emploi auxquels font face les membres des groupes désignés.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : L'ESE permettra d'expliquer les principaux écarts de représentation et servira de base à l'élaboration d'un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi visant à éliminer les obstacles au sein de la GRC.</p> <p>Échéance : Automne 2025</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
66	<p>Recommandation acceptée. En tant que destinataire à la GRC pour les plaintes déposées en vertu du <i>Code canadien du travail</i>, le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH) évaluera ses processus afin d'étudier les améliorations au traitement des plaintes pour discrimination fondée sur des motifs interdits, y compris la race. À cette fin, le CIRH demandera à tous les enquêteurs actuels et futurs d'indiquer leur expérience en matière d'enquête et d'analyse des causes profondes dans le domaine du racisme. Le CIRH ajoutera des critères constituant un atout relatifs à l'expérience des procédures administratives en matière de droits de la personne dans les futures procédures de recrutement ou de processus contractuels. Ce travail sera achevé d'ici le 31 octobre 2023.</p> <p>Pour les plaintes déposées auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, le Centre national de politiques en matière des droits de la personne assure que les initiatives d'intérêt public de la GRC, convenues au cours de la procédure de règlement de la Commission, soient mises en œuvre afin de prévenir à l'avenir les cas de discrimination et de racisme. Les plaintes concernant des allégations de racisme par des membres de la GRC peuvent également</p>	<p>Le CIRH enquête sur tous les cas de harcèlement, y compris ceux fondés sur des motifs de distinction définis dans la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. Le processus de règlement du CIRH est défini dans le <i>Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail</i> associé au <i>Code canadien du travail</i>, ce qui permet l'uniformisation du processus pour tous les types d'incidents.</p> <p>Pour être affectés à des incidents liés au racisme, les enquêteurs doivent connaître la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, qui comprend des motifs de distinction fondés sur la race. Le CIRH demande que les enquêteurs aient une formation et de l'expérience en matière de discrimination raciale et en assure le suivi.</p> <p>Les parties qui ont recours au processus d'enquête prévu au <i>Code canadien du travail</i> sont en droit de demander des exemples clairs de la manière dont l'enquêteur affecté à leur dossier a mené des enquêtes sur le racisme et du moment où il l'a fait.</p> <p>Le CIRH s'engage à recueillir des données de manière consensuelle sur l'expérience des employés racialisés. Il est en train de créer un sondage sur la satisfaction de la clientèle qui permettra d'évaluer l'expérience de toutes les parties au processus, en particulier celle des employés racialisés. Ces tendances serviront à cerner les lacunes et les améliorations qui peuvent être apportées afin de promouvoir une expérience du CIRH qui soit équitable pour tous les employés.</p>	31 mars 2025	<p>Résultat(s) attendu(s) : Le CIRH a passé en revue tous les enquêteurs actifs afin de déterminer leur niveau d'expérience en matière d'analyse des causes profondes dans le domaine du racisme et en matière d'enquêtes liées au racisme, et afin de recenser toutes les formations liées au racisme suivies par chaque enquêteur.</p> <p>Échéance : Achevé</p> <p>Ces données continueront d'être recueillies et actualisées à l'aide d'un outil de suivi électronique pour en faciliter l'utilisation et la consultation lors de la sélection des enquêteurs en cas d'incidents liés au racisme.</p> <p>Échéance : En cours</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Le recrutement et la vérification des enquêteurs externes ont commencé, et le nouveau critère suivant a été ajouté : Formation sur le racisme et la discrimination ou expérience en matière d'enquêtes sur le racisme.</p> <p>Échéance : Achevé</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Le CIRH continuera à exiger de tous les enquêteurs sous contrat qu'ils connaissent la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>, qui inclut la distinction fondée sur la race. En outre, la formation et l'expérience de tous les</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
	<p>faire l'objet d'une enquête dans le cadre du régime de déontologie de la GRC. Les unités de responsabilité professionnelle de la GRC ont des enquêteurs, des conseillers et des décideurs expérimentés avec une formation sur la façon de faire des enquêtes et d'adresser des allégations de racisme en milieu de travail.</p> <p>Le dirigeant principal des ressources humaines de la GRC tirera parti de l'information du CIRH, l'agent de la responsabilité professionnelle et d'autres procédures de plainte au sein de la GRC pour s'assurer que les plaintes du racisme sont traitées de manière appropriée. Ce travail débutera d'ici le printemps 2024.</p>	<p>Depuis octobre 2023, le CIRH demande aux enquêteurs nouveaux et actuels de l'informer de leur expérience de l'analyse des causes profondes dans le domaine du racisme.</p> <p>Le CIRH continuera d'ajouter l'expérience des procédures administratives relatives aux droits de la personne comme critère constituant un atout dans les processus de dotation (en cours).</p> <p>La lettre de mandat de la Sécurité publique précise l'engagement de revoir et de moderniser les mesures disciplinaires de la GRC. Pour respecter cet engagement, le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) a entrepris de vastes consultations avec les principales parties prenantes issues de communautés diverses et de différents milieux.</p> <p>Les consultations initiales avec les divers groupes internes et externes ont commencé au printemps 2023. Des discussions de suivi avec les mêmes groupes ont eu lieu au printemps 2024. Il était essentiel de communiquer les mesures prises en réponse aux préoccupations soulevées ainsi que les initiatives qui seront mises en œuvre.</p> <p>Les consultations des divers groupes et de leurs communautés de pratique ont été déterminantes pour la mise en œuvre des recommandations des experts, notamment en intégrant les éléments suivants au processus disciplinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantir la prise en compte de la diversité lors de l'embauche de décideurs en matière disciplinaire; • accroître la formation sur la sensibilisation culturelle pour les décideurs en matière disciplinaire et leur fournir 		<p>enquêteurs dans le domaine de la discrimination raciale seront prises en compte et documentées.</p> <p>Échéance : En cours</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : L'outil de suivi de la formation et de l'expérience des enquêteurs externes sera utilisé pour déterminer, en fonction de leurs compétences, les enquêteurs appropriés pour chaque incident lié au racisme. Cet outil sera régulièrement mis à jour et modifié si nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins.</p> <p>Échéance : En cours</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Un sondage sur la satisfaction de la clientèle est en cours d'élaboration en consultation avec les partenaires et intervenants concernés, y compris le Secrétariat de lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et le secteur Réforme, reddition de comptes et culture. Le CIRH travaille en étroite collaboration avec le Centre de sondage de la GRC pour diffuser le sondage sur une plateforme qui garantira l'anonymat des répondants.</p> <p>Échéance : Novembre 2024 (à noter que la diffusion et l'analyse du sondage se feront en continu).</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
		<p>d'avantage de ressources de soutien, afin d'améliorer la façon dont la GRC prend en compte la diversité des personnes concernées par le processus disciplinaire de même que les répercussions sur ces personnes;</p> <ul style="list-style-type: none"> • adopter et souligner l'inclusion d'approches de réconciliation et de démarches réparatrices, le cas échéant, dans le processus disciplinaire, comme moyen de reconnaître la diversité de la personne touchée, d'aider à rétablir les relations, de favoriser la compréhension et de promouvoir la guérison; • adopter une approche tenant compte des traumatismes et renforcer les mesures de soutien qui tiennent compte de la diversité des personnes concernées. <p>En outre, le Guide des mesures disciplinaires (GMD) — un document interne fournissant aux décideurs en matière disciplinaire des orientations sur l'application de la discipline — a été modernisé et expose avec beaucoup de détails les facteurs à prendre en considération pour régler les cas de discrimination, de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Conformément aux recommandations des experts, le SRP s'engage à réviser régulièrement le GMD afin de s'assurer que les orientations sont conformes à la jurisprudence actuelle et aux valeurs sociétales en ce qui concerne la responsabilité de la police.</p> <p>La nouvelle version du GMD devrait être lancée à l'automne 2024.</p>		

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
		<p>Responsable : Amanda Nemer, directrice exécutive, CIRH; Alfredo Bangloy, commissaire adjoint et dirigeant de la responsabilité professionnelle, GRC</p>		
67	<p>Recommandation acceptée. En tant que destinataire à la GRC pour les plaintes déposées en vertu du <i>Code canadien du travail</i>, le CIRH collecte et analyse les informations recueillies dans le cadre des procédures de résolution des plaintes. Ces enquêtes exigent que les enquêteurs fournissent des analyses des causes profondes et formulent des recommandations pour prévenir les cas de harcèlement et de violence impliquant une discrimination fondée sur la race sur le lieu de travail. De plus, le CIRH recueille des informations auprès des employés impliqués dans le processus de harcèlement et de violence sur le lieu de travail pour comprendre les expériences de divers employés à travers un sondage envoyé à la fin d'un processus. Le CIRH s'engage à améliorer ses tendances et ses analyses grâce à cette collecte de données et à contribuer à la prévention du racisme sur le lieu de travail; toutefois, la collecte et l'analyse complètes et précises des données dépendront de la volonté des parties de partager ces informations à travers ces sondages. Le CIRH a commencé à mener ces sondages en 2021 et entame maintenant le travail d'analyse et</p>	<p>En collaboration avec le Secrétariat de lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et le secteur Réforme, reddition de comptes et culture, le CIRH met à jour le sondage actuel afin de mieux saisir les renseignements sur les employés racialisés qui sont parties prenantes dans le processus lié au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail (novembre 2024).</p> <p>Le CIRH commencera à communiquer les résultats du sondage à la haute direction de la GRC (novembre 2025).</p> <p>Le CIRH utilisera les renseignements recueillis dans le cadre de ce sondage pour établir l'ordre de priorité des activités visant à améliorer les processus de résolution du harcèlement sur le lieu de travail, y compris les activités de prévention.</p> <p>Les responsables de la Stratégie de lutte contre le racisme de la GRC, en collaboration avec des experts internes en analyse de données, tireront parti des renseignements et de toute mise à jour du processus de résolution des plaintes pour mieux suivre les formes de racisme systémique au sein de l'organisation et en rendre compte, de façon à accroître la confiance des employés noirs, des employés autochtones et des autres employés racialisés.</p> <p>Responsables : Amanda Nemer, directrice exécutive, CIRH; Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines, GRC</p>	Hiver 2025	<p>Résultat(s) attendu(s) : Un sondage sur la satisfaction de la clientèle est en cours d'élaboration en consultation avec les partenaires et intervenants concernés, y compris le Secrétariat de lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et le secteur Réforme, reddition de comptes et culture. Le CIRH travaille en étroite collaboration avec le Centre de sondage de la GRC pour diffuser le sondage sur une plateforme qui garantira l'anonymat des répondants.</p> <p>Échéance : Automne 2024</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Les résultats du sondage auprès de la clientèle seront recueillis et analysés tout au long de la première année suivant son lancement. Si la participation des clients suffit à fournir des données significatives, les résultats seront colligés afin de déterminer si ces données peuvent orienter les processus et les politiques et de quelle manière elles peuvent être employées dans ce but. Cette analyse et les conclusions qui en découlent seront communiquées à la haute direction de la GRC.</p> <p>Échéance : Automne 2025</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
	de présentation des résultats à la haute direction de la GRC, depuis 2024. Le dirigeant principal des ressources humaines de la GRC exploitera les informations provenant de cette source et d'autres sources pour assurer la cohérence avec l'engagement de la GRC à lutter contre le racisme systémique et l'adoption d'une approche inclusive pour lutter contre le racisme systémique dans le cadre du processus de règlement des plaintes. Ces travaux débiteront d'ici l'automne 2025.			<p>Mesure(s) à prendre : Déterminer les indicateurs du rendement à l'appui de la mise en œuvre des priorités de la Stratégie de lutte contre le racisme.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaborer une approche de mesure du rendement à l'appui de la Stratégie de lutte contre le racisme.</p> <p>Échéance : Hiver 2025</p>
79	Recommandation acceptée. À la suite de la modernisation des profils des compétences en leadership de la fonction publique par le SCT, la GRC continuera d'appuyer la modernisation des compétences clés en leadership par le SCT et de mettre en œuvre les profils mis à jour, notamment les comportements attendus, afin de favoriser un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif pour tous les employés de l'organisation. De plus, dans le cadre du cycle 2023-2024 de mesure du rendement et de responsabilisation des cadres supérieurs, la GRC mettra en œuvre un objectif obligatoire à l'échelle de l'organisation visant à promouvoir le mieux-être, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme au sein de la GRC.	<p>La GRC inclura des engagements en matière de rendement dans les ententes de rendement des officiers et des cadres en ce qui concerne la promotion du bien-être, de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre le racisme au sein de la GRC.</p> <p>La GRC continuera à participer au groupe de travail du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, qui comprendra l'examen du guide sur les comportements inclusifs et antiracistes une fois celui-ci approuvé par le Conseil du Trésor. Ce guide précise les compétences clés en matière de leadership et les comportements attendus.</p> <p>En collaboration avec la communauté de pratique de la GRC axée sur l'apprentissage et le développement du leadership et d'autres parties prenantes, la GRC créera dans un premier temps un profil de chef de base et des compétences clés en matière de leadership liées à ce profil.</p>	Exercice 2025	<p>Mesure(s) à prendre : Déterminer les engagements et les mesures du rendement à inclure dans les ententes de rendement des cadres et des officiers.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Inclure les engagements et les mesures du rendement, et les communiquer.</p> <p>Échéance : Été 2024</p> <p>Mesure(s) à prendre : Participation continue de la GRC au groupe de travail du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour la recommandation n° 79 et mobilisation des centres de décision de la GRC en vue de la réalisation des objectifs.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines rencontrera les employés du Réseau national des employés pour la</p>

Recommandation du BVG	Réponse de l'organisation	Plan d'action détaillé de la direction/ description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)
		<p>Une analyse de rentabilité sera soumise pour approbation en septembre 2024 afin d'actualiser le cadre axé sur les compétences, ce qui comprend de revoir le dictionnaire des compétences, les profils de compétences, la banque de travail et les instruments d'évaluation.</p> <p>En outre, la collaboration se poursuivra avec le Secrétariat de lutte contre le racisme, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le secteur Réforme, reddition de comptes et culture, et les réseaux d'employés racialisés.</p> <p>Responsables : Jasmin Breton, dirigeant principal des ressources humaines, GRC</p>		<p>diversité raciale en juillet 2024 dans le cadre du processus de consultation concernant les comportements attendus.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Élaboration d'un profil de chef de base.</p> <p>Échéance : Le travail devrait se terminer en 2025.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Revoir et actualiser les compétences clés en matière de leadership en consultation avec les parties prenantes internes, une fois le profil de chef de base achevé.</p> <p>Échéance : Le travail devrait se terminer en 2025-2026.</p> <p>Résultat(s) attendu(s) : Actualiser le cadre axé sur les compétences, une fois l'analyse de rentabilité approuvée.</p> <p>Échéance : Le travail devrait se terminer en 2026.</p>