

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
 Relativement aux recommandations du rapport du Bureau du vérificateur général sur l'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

Numéro de référence du rapport	Recommandation du BVG	Réponse ministérielle	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (Nom, poste, numéro de téléphone)	Indicateur de réalisation (Réservé à l'usage du comité)
25	<p>Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada devrait fournir des directives et communiquer des pratiques exemplaires qui permettront aux organisations d'établir des indicateurs de rendement afin d'évaluer les résultats liés à l'équité et à l'inclusion et d'en rendre compte pour l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cela devrait comprendre, au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> un ensemble commun d'indicateurs mesurables qui utilisent des données fiables issues de sondages, de l'information organisationnelle sur les ressources humaines et d'autres données; des indicateurs qui permettent une comparaison entre les résultats pour les groupes et les sous-groupes de personnel racisé et les résultats pour le personnel non racisé. 	<p>Recommandation acceptée. Afin de soutenir les administrateurs généraux, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada fournira des directives et communiquera des pratiques exemplaires, s'appuyant sur des données fiables issues de sondages et de l'information organisationnelle sur les ressources humaines, qui aideront les organisations à établir des indicateurs de rendement permettant d'évaluer les résultats liés à l'équité et à l'inclusion, et d'en rendre compte pour l'ensemble de la fonction publique fédérale à l'automne 2024.</p> <p>De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada soutiendra les ministères dans leurs efforts visant à comparer l'expérience des employés racisés avec celle des groupes comparatifs, en fonction des données rendues disponibles par la mise en œuvre, en 2024, d'une approche modernisée en matière d'auto-identification.</p>	<p>En réponse à l'engagement pris dans la lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor concernant les données désagrégées, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a recueilli, rassemblé et publié des données supplémentaires sur l'équité en matière d'emploi au sein de l'effectif, à la fois quantitatives et qualitatives, sur Canada.ca par le biais de ses sites Web et ses outils de visualisation des données.</p> <p>Le SCT a fourni des lignes directrices et des pratiques exemplaires pour aider les organisations à établir des indicateurs de rendement visant à mesurer les résultats en matière d'équité et d'inclusion dans la fonction publique fédérale sur la base de sources de données existantes, et à en rendre compte.</p> <p>Ces lignes directrices et pratiques exemplaires seront communiquées par le biais :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'un message de la dirigeante principale des ressources humaines du SCT à l'intention des administrateurs généraux; d'une séance d'information avec leur haut fonctionnaire désigné pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion ou leur chef des ressources humaines. <p>Le SCT a ajouté des questions pour mesurer l'équité et l'inclusion dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, ou a fait référence à des questions existantes.</p> <p>Le SCT a permis aux organisations d'adopter un nouveau questionnaire d'auto-identification modernisé.</p> <p>Le SCT a fourni des lignes directrices aux organisations sur la manière de comparer les employés racisés avec des groupes comparables sur la base des données disponibles, en mettant en œuvre un questionnaire d'auto-identification modernisé.</p> <p>Le SCT a encouragé l'utilisation de l'outil d'auto-évaluation du modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion, qui a été élaboré avec des groupes en quête d'équité pour aider les ministères à déterminer leur niveau de maturité en matière de diversité et d'inclusion ainsi que les mesures concrètes qu'ils peuvent prendre pour réaliser des progrès et en faire le suivi.</p>	Mars 2025	<p>Début 2024 – La dirigeante principale des ressources humaines envoie une lettre pour informer les administrateurs généraux des mesures prises par le SCT en réponse aux recommandations du BVG.</p> <p>D'ici mai 2024 – Le SCT envoie un message aux organisations, accompagné de lignes directrices et de pratiques exemplaires pour les aider à développer des indicateurs de rendement basés sur les sources de données existantes.</p> <p>D'ici octobre 2024 – Le SCT organise une séance d'information sur les sources de données à l'intention des responsables des organisations (par exemple, les hauts fonctionnaires désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion ou chefs des ressources humaines).</p> <p>D'ici décembre 2024 — Lancement d'une approche modernisée de l'auto-identification que les organisations pourront adopter.</p> <p>D'ici mars 2025 – Le SCT envoie un message aux organisations comportant des lignes directrices sur la façon d'utiliser les données d'auto-identification pour comparer l'expérience des employés racisés avec celle d'autres groupes comparables.</p>	<p>Natasha Parriag, directrice exécutive, Secteur des personnes et de la culture, 613-618-0605</p> <p>Nicolino Frate, directeur exécutif, Secteur des orientations stratégiques et des solutions numériques</p>	
66	<p>Les six organisations, avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient examiner leurs processus de résolution des plaintes existants et s'assurer que ces derniers 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</p>	<p>Recommandation acceptée. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada aidera les six organisations à examiner leur processus de résolution des plaintes existant et à s'assurer qu'ils traitent expressément les cas de racisme dans le milieu de travail et que les plaintes sont reçues et gérées par des professionnels formés et</p>	<p>Le SCT a apporté son soutien, en examinant les projets de rapport des six organisations qui ont revu leurs processus de résolution des plaintes des employés afin de s'assurer qu'ils permettent de remédier aux cas de racisme.</p> <p>Le SCT a communiqué les pratiques exemplaires liées au processus de résolution des plaintes des employés cernées par les organisations aux chefs des ressources humaines à l'échelle de la fonction publique.</p>	Mars 2026	<p>Mars 2024 - Le SCT apportera son soutien aux six organisations qui entament l'examen de leurs processus de résolution des plaintes afin de s'assurer qu'ils permettent de remédier aux cas de racisme.</p> <p>Décembre 2024 - Le SCT aidera les six organisations en</p>	<p>Natasha Parriag, directrice exécutive, Secteur des personnes et de la culture, 613-618-0605</p> <p>Charles Vézina, directeur exécutif, Secteur des relations avec les</p>	

	<p>formation et possédant de l'expérience dans le domaine du racisme.</p>	<p>expérimentés dans le domaine du racisme d'ici le mois de mars 2026.</p> <p>De plus, dans le contexte de la ronde de conventions collectives de 2021-2022 signées avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'employeur et l'agent négociateur se sont engagés conjointement à examiner les cours de formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion qui sont offerts aux employés de la fonction publique, en vue de cerner d'éventuelles lacunes et d'améliorer la promotion des possibilités de formation. Une fois que les travaux du comité mixte seront terminés, les constatations seront mises à profit afin de veiller à ce que les politiques du Conseil du Trésor et les recommandations du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'administration publique centrale soutiennent la prévention et la résolution du racisme en milieu de travail.</p>	<p>Un répertoire des cours de formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion indiquant les lacunes potentielles ainsi que les solutions pour y remédier.</p> <p>Le SCT a promu les cours de formation sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion auprès des employés chargés de recevoir et de gérer les plaintes.</p>		<p>examinant leur projet de rapport à la suite de l'examen de leurs processus de résolution des plaintes afin de s'assurer qu'ils permettent de remédier aux cas de racisme, en les invitant à soumettre un rapport et en leur offrant des conseils sur celui-ci.</p> <p>Juin 2025 - Le SCT distribuera aux chefs des ressources humaines un recueil des pratiques exemplaires.</p> <p>Automne 2023 – Mise en place de la composition et de la gouvernance du comité d'examen mixte du SCT et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), dans le cadre du protocole d'entente qu'ils ont conclu.</p> <p>Décembre 2023 – Premières réunions du comité d'examen mixte du SCT et de l'AFPC sur la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et les systèmes de gestion informelle des conflits.</p> <p>Automne 2024 – Le comité d'examen mixte achèvera ses travaux et les communiquera aux responsables de l'examen mixte.</p> <p>Décembre 2024 - Le SCT partagera les conclusions pertinentes sur les lacunes dans la formation avec les chefs des ressources humaines.</p> <p>Printemps 2025 – Le SCT surveillera les politiques en vigueur et les mesures de soutien s'appliquant à leur mise en œuvre (par exemple, lignes directrices, formation) pour s'assurer qu'elles appuient la prévention et la résolution des cas de racisme en milieu de travail.</p>	<p>employés et de la rémunération globale, 613-808-7300</p>	
67	<p>Les six organisations, avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient rassembler et analyser les renseignements recueillis dans le cadre des processus de résolution des plaintes afin de déterminer les causes</p>	<p>Recommandation acceptée. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada aidera les six organisations à effectuer la collecte et l'analyse des renseignements recueillis dans le cadre des processus de résolution des plaintes afin de déterminer les causes</p>	<p>Le SCT a apporté son soutien en examinant les projets de rapport des six organisations qui ont examiné leurs processus de résolution des plaintes des employés afin de s'assurer qu'il permet de remédier aux cas de racisme.</p>	Mars 2026	<p>Mars 2024 - Le SCT apportera son soutien aux six organisations pour qu'elles entament la collecte et l'analyse des informations recueillies dans le cadre de leurs processus de résolution</p>	<p>Charles Vézina, directeur exécutif, Secteur des relations avec les employés et de la rémunération</p>	

	<p>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.</p>	<p>profondes des désavantages subis par les employés racisés dans le milieu de travail d'ici le mois de mars 2026. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada s'assurera que les réseaux d'employés racisés seront consultés au cours du processus.</p> <p>Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada communiquera les pratiques exemplaires en matière de prévention du harcèlement aux chefs des ressources humaines de la fonction publique fédérale de façon continue au cours de la période d'analyse.</p> <p>Conformément au budget de 2023, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada élabore actuellement un programme de démarches réparatrices afin de soutenir les employés victimes de harcèlement et de discrimination et de susciter un changement de culture dans la fonction publique. À l'automne 2023, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada entend commencer des échanges avec les principaux intervenants — y compris les organisations d'employés représentant les collectivités en quête d'équité — au sujet de la conception d'un programme de démarches réparatrices de la fonction publique.</p>	<p>Le SCT a élaboré un recueil des informations fournies par les organisations dans le cadre des processus de résolution des plaintes qui cerne les causes profondes des désavantages subis par les employés racisés en milieu de travail.</p> <p>Le SCT a communiqué ces informations aux chefs des ressources humaines de la fonction publique fédérale afin de contribuer à la prévention et à la résolution des cas de racisme en milieu de travail.</p> <p>Le SCT a communiqué les pratiques exemplaires en matière de prévention du harcèlement aux chefs des ressources humaines de la fonction publique fédérale.</p> <p>Des recommandations sur la structure et la conception d'un programme de démarches réparatrices ont été élaborées avec la participation d'un groupe d'experts et d'intervenants clés.</p>		<p>des plaintes afin de relever les causes profondes des désavantages subis par les employés racisés en milieu de travail.</p> <p>Décembre 2024 - Le SCT aidera les six organisations à achever l'examen des informations recueillies dans le cadre de leurs processus de résolution des plaintes pour cerner les causes profondes en les invitant à soumettre un rapport et en leur offrant des conseils sur celui-ci.</p> <p>Mai 2025 - Le SCT distribuera aux chefs des RH le recueil d'informations sur la prévention et la résolution du harcèlement en ce qui concerne les causes profondes des désavantages pour les employés racisés.</p> <p>Juin 2025 - Le SCT surveillera les politiques en vigueur et les mesures de soutien s'appliquant à leur mise en œuvre (par exemple, lignes directrices, formation) pour s'assurer qu'elles appuient la prévention et la résolution des cas de racisme en milieu de travail.</p> <p>Principales étapes pour le programme de démarches réparatrices :</p> <p>Octobre 2023 – Annonce des membres du comité.</p> <p>Automne 2023 – Les intervenants soumettent des observations écrites.</p> <p>Mars 2024 – Analyse et compilation des observations des intervenants et publication du rapport « Ce que nous avons entendu » résumant les observations écrites reçues.</p> <p>Le comité d'experts fournit des recommandations sur le plan de mobilisation continue et la conception du processus de mise en œuvre.</p>	<p>globale, 613-808-7300</p> <p>Thérèse Ngo Directrice exécutive Secteur des relations avec les employés et de la rémunération globale 613-324-5166</p>	
79	<p>Chacune des six organisations et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada devraient établir les comportements attendus qui sont</p>	<p>Recommandation acceptée. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada coordonnera avec les six organisations l'établissement, dans les</p>	<p>Le SCT a mobilisé les ministères et organismes, y compris les six organisations mentionnées dans l'audit, et les a aidés à définir les comportements attendus pour favoriser un milieu de travail antiraciste et inclusif.</p>	Mars 2026	<p>D'ici le printemps 2024 – Le SCT communiquera aux organisations des lignes directrices sur les attentes en</p>	<p>Natasha Parriag, directrice exécutive, Secteur des personnes et de la</p>	

	<p>nécessaires pour créer un environnement de travail antiraciste et inclusif. De plus, le rendement du personnel devrait être évalué en fonction de ces comportements. Ces derniers devraient s'harmoniser avec des indicateurs de résultat et des cadres de mesure du rendement propres à l'équité et à l'inclusion.</p>	<p>cadres de compétences existants, des comportements attendus nécessaires à un milieu de travail antiraciste et inclusif et en fonction desquels le rendement des employés devrait être évalué. Ce travail devrait être achevé d'ici le mois de mars 2026.</p>	<p>Le SCT a intégré dans les cadres de compétences pangouvernementaux existants les comportements efficaces et inefficaces pour un milieu de travail antiraciste et inclusif. Ces comportements seront pris en considération dans les discussions et les évaluations du rendement dans le cycle annuel de gestion du rendement.</p>	<p>matière de comportements inclusifs dans les cadres de compétences existants et dans les valeurs et l'éthique de la fonction publique.</p> <p>D'ici mars 2025 - Le SCT coordonnera avec les organisations l'évaluation des lacunes dans les comportements attendus actuels et définira clairement attendus les comportements attendus nécessaires à un milieu de travail antiraciste et inclusif.</p> <p>D'ici mars 2026 – Le SCT aidera les organisations à renforcer les nouveaux comportements attendus dans les cadres de compétences pangouvernementaux existants et les évaluations de rendement dans le cadre du cycle annuel de gestion du rendement.</p>	<p>culture, 613-618-0605</p>	
--	--	---	---	---	------------------------------	--