

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés
des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | 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 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 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 le personnel racisé, car ces personnes sont les plus touchées par le racisme en milieu de travail. | Recommandation acceptée. En s'appuyant sur l'orientation et les pratiques exemplaires fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor, Sécurité publique Canada élabore un cadre de rendement en matière de diversité et d'inclusion à l'échelle du Ministère. Le Ministère continuera de travailler avec les employés racisés et les réseaux ministériels au fur et à mesure que le cadre sera peaufiné. | Secrétariat à la diversité et à l'inclusion, Secteur des affaires du portefeuille et des communications (SAPC) | <p>26.1 Profil de l'initiative – pour élaborer le cadre de mesure du rendement, consulter les intervenants internes et les facilitateurs afin de déterminer les rôles et les responsabilités, les ressources et la structure de gouvernance.</p> <p>26.2 Établir un groupe de travail composé de partenaires clés, notamment des représentants d'employés racisés et d'employés d'autres groupes méritant l'équité au sein de Sécurité publique Canada.</p> <p>26.3 Élaborer un modèle logique identifiant les activités et les résultats clés qui correspondent aux priorités, aux objectifs et aux valeurs stratégiques de Sécurité publique Canada.</p> <p>26.4 Élaborer une stratégie de mesure du rendement et la valider : i) déterminer des indicateurs de rendement qualitatifs et quantitatifs, ii) une stratégie de collecte de données et iii) une stratégie d'analyse des données.</p> <p>26.5 Élaborer une stratégie de production de rapports portant sur les utilisateurs des rapports, la fréquence requise, la conception des rapports et les méthodes de présentation.</p> | <p>31 mars 2024</p> <p>31 mars 2024</p> <p>30 juin 2024</p> <p>31 décembre 2024</p> <p>31 mars 2025</p> |

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés

des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | Secteur responsable | Livrable(s) spécifique(s) | Date de mise en œuvre prévue |
|----------------------------|--|---|---|---|------------------------------|
| | | | | 26.6 Les lignes directrices et les pratiques exemplaires du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada seront intégrées une fois reçues. | |
| 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 comprendre des renseignements à jour sur les résultats quantitatifs et qualitatifs. | Recommandation acceptée. Sécurité publique Canada élaborera un plan de communication ou un cadre de reddition de comptes pour fournir à tous les employés des mises à jour régulières et complètes sur les progrès accomplis vers les résultats souhaités en matière d'équité et d'inclusion. Les résultats quantitatifs et qualitatifs seront inclus dans le plan ou le cadre. | Équipe Valeurs, inclusion, éthique et bien-être (VIEB), Secteur de la gestion ministérielle (SGM) | Collaborer avec les réseaux internes des employés afin de déterminer les objectifs en matière de communication et de mobilisation à l'appui du plan d'action pluriannuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication et de mobilisation alignée sur le plan d'action sur l'EDI. Fournir les premiers rapports d'étape aux employés et à la gouvernance ministérielle sur l'état d'avancement du plan d'action sur l'EDI, conformément au cadre de communication et de reddition de comptes élaboré. | 31 mars 2025 |
| 50 | Les six organisations devraient toutes entreprendre une analyse fondée sur les données pour comprendre les expériences vécues en milieu de travail par le personnel racisé 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 | Recommandation acceptée. Avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Sécurité publique Canada améliorera son analyse des données pour inclure des données quantitatives ainsi que des données qualitatives provenant de sources comme le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et les sondages internes, afin de mieux comprendre ce que les employés racisés vivent dans leur milieu de travail et de mettre | Unité de gestion des affaires Equipe VIEB, SGM | Afin d'obtenir une vue d'ensemble des expériences des groupes racisés et d'autres groupes désignés à Sécurité publique Canada, d'orienter le plan d'action sur l'EDI et de s'attaquer aux obstacles possibles dans les secteurs d'emploi désavantagés dans l'ensemble du Ministère, Sécurité publique Canada fera ce qui suit : | 31 mars 2024 |

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés
des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | Secteur responsable | Livvable(s) spécifique(s) | Date de mise en œuvre prévue |
|----------------------------|---|--|---------------------|--|------------------------------|
| | pour corriger les situations créant un désavantage en matière d'emploi. | <p>en œuvre des mesures pour remédier aux situations de désavantage en matière d'emploi. Deux aspects pourraient nuire à l'amélioration de l'analyse des données :</p> <p>1) certaines données désagrégées pourraient devoir être supprimées pour protéger la vie privée des personnes; et 2) la date de disponibilité du formulaire d'autodéclaration en ligne du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et les données connexes est inconnue.</p> <p>L'ajout de certaines informations sur l'équité en matière d'emploi aux mesures du tableau de bord de la santé organisationnelle sera achevé d'ici le 31 mars 2024. Des améliorations se poursuivront au fur et à mesure que les données du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada seront disponibles. L'analyse parallèle des données quantitatives et qualitatives permettant d'obtenir une vision globale des problèmes, des défis et des solutions potentielles à appliquer est une activité permanente que Sécurité publique Canada continue de mettre en œuvre et d'améliorer.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Analyser et partager les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 (et d'autres données qualitatives actuellement disponibles) en ce qui a trait aux groupes racisés et aux autres groupes désignés, et faire des comparaisons avec les groupes non désignés. • Collaborer avec l'équipe de l'ombuds pour surveiller les tendances dans les commentaires donnés à l'entrevue de départ. • Analyser les données quantitatives, notamment sur la représentation, le recrutement, le roulement, la durée de service et les promotions en ce qui a trait aux groupes racisés et aux autres groupes désignés, et les comparer avec celles concernant les groupes non désignés. • Partager les résultats de l'analyse et consulter les intervenants (p. ex. réseaux d'employés racisés, gouvernance ministérielle) sur des mesures concrètes et mesurables visant à remédier à des situations de désavantage en matière d'emploi. Ces mesures seront ensuite incluses dans le Plan d'action de Sécurité publique Canada sur l'EDI de 2024-2026 et dans le cadre de mesure du rendement en | |

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés
des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | Secteur responsable | Livrable(s) spécifique(s) | Date de mise en œuvre prévue |
|----------------------------|---|--|--|---|------------------------------|
| | | | | matière d'équité et d'inclusion (recommandation 16 ci-dessus) afin d'établir un lien entre les mesures et les résultats mesurables du programme. | |
| 66 | 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 formation et possédant de l'expérience dans le domaine du racisme. | Recommandation acceptée. Avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor Canada, Sécurité publique Canada examinera les mécanismes et les processus de plainte existants pour s'assurer qu'ils traitent les cas de racisme en milieu de travail. En outre, Sécurité publique Canada évaluera les compétences requises et le financement nécessaire à l'affectation de professionnels chargés de recevoir et de gérer les plaintes pour racisme au travail, conformément au soutien et à la formation fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | Bureau de l'ombuds Relations de travail (RT), SGM | <p>Sécurité publique Canada mettra en œuvre un formulaire électronique de dépôt de plaintes pour que les employés signalent les cas de racisme. Le formulaire permettra aux employés de s'auto-identifier ou de présenter des plaintes de façon anonyme.</p> <p>Sécurité publique Canada veillera également à ce que les employés qui reçoivent et traitent les plaintes de racisme suivent la formation nécessaire pour avoir une compréhension approfondie des répercussions du racisme. Les services d'une partie externe peuvent être retenus pour assurer la formation nécessaire.</p> <p>Lorsque des préoccupations de racisme sont soulevées par l'intermédiaire d'autres mécanismes de plainte, l'équipe des relations de travail consulte l'équipe de l'ombuds et l'équipe des valeurs, de l'inclusion, de l'éthique et du mieux-être afin de régler les plaintes.</p> | 31 décembre 2024 |

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés

des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | Secteur responsable | Livrable(s) spécifique(s) | Date de mise en œuvre prévue |
|----------------------------|---|--|---|--|--|
| 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 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>Recommandation acceptée. Avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Sécurité publique Canada examinera les méthodes de collecte et d'analyse des données à l'appui des processus de règlement des plaintes. Cet examen permettra de cerner, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les causes de désavantage pour les employés racisés, dont l'analyse contribuera à informer l'approche de la prévention et de la résolution des cas de racisme en milieu de travail.</p> | <p>Bureau de l'ombuds RT, SGM</p> | <p>Les équipes des relations de travail et de l'ombuds travailleront ensemble pour analyser l'information recueillie dans le cadre des processus de règlement des plaintes afin de cerner les causes profondes des désavantages pour les employés racisés, en consultation avec l'équipe des valeurs, de l'inclusion, de l'éthique et du mieux-être, le cas échéant. L'analyse de cette information servira à orienter les mesures visant à prévenir et à éliminer le racisme en milieu de travail.</p> | <p>La date d'achèvement prévue est en mars 2025, sous réserve de l'achèvement de la recommandation 66 et de la réception des plaintes à analyser.</p> |
| 79 | <p>Chacune des six organisations et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada devraient établir les comportements attendus qui sont 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>Recommandation acceptée. Sécurité publique Canada établira les comportements attendus pour cultiver un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif pour tous les employés. Entre-temps, Sécurité publique Canada a donné un objectif obligatoire à l'ensemble du Ministère sur le mieux-être, l'équité, la diversité et l'inclusion. Cet objectif a été ajouté aux ententes de rendement des employés pour 2023-2024.</p> <p>Les indicateurs de performance pour l'objectif obligatoire à l'ensemble du Ministère pour 2024-2025 seront mis à jour pour décrire les comportements attendus pour un environnement de travail antiraciste et inclusif, en fonction desquels les performances de chaque employé seront évaluées.</p> <p>Sécurité publique Canada élaborera une stratégie de surveillance et de rapport pour les</p> | <p>Apprentissage et Perfectionnement, SGM</p> | <p>Mettre à jour l'objectif obligatoire pour y inclure les comportements précis et mesurables nécessaires pour cultiver un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif, en collaboration avec l'équipe des valeurs, de l'inclusion, de l'éthique et du mieux-être et en consultation avec les réseaux d'employés. La nouvelle version sera prête d'ici mars 2024 pour le lancement du début de l'année 2024-2025 en avril ou mai 2024.</p> <p>La stratégie de suivi et de présentation de rapports relative à l'objectif obligatoire sera terminée d'ici mars 2024 et sera intégrée au cadre de rendement en matière de diversité et d'inclusion lorsqu'il sera prêt (recommandation 26 ci-dessus).</p> <p>Entre-temps, des renseignements seront communiqués au cours de l'hiver 2024 sur</p> | <p>Date d'achèvement prévue : mars 2024, mais la date pourrait être modifiée de façon à correspondre au cadre de rendement en matière de diversité et d'inclusion lorsqu'il sera prêt.</p> |

Plan d'action détaillé de Sécurité publique Canada

pour donner suite aux recommandations du rapport d'audit sur l'Inclusion en milieu de travail pour les employés racisés
des Rapports d'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada

| No de référence de l'audit | Recommandation du BVG | Réponse ministérielle | Secteur responsable | Livrable(s) spécifique(s) | Date de mise en œuvre prévue |
|----------------------------|-----------------------|--|---------------------|--|------------------------------|
| | | nouveaux objectifs obligatoires en matière de diversité et d'inclusion à l'ensemble du Ministère (point 26 ci-dessus). | | la façon d'évaluer adéquatement l'objectif obligatoire actuel. | |