

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

Contexte

Le Bureau du vérificateur général a mené une vérification sur l'inclusion des employés racialisés en milieu de travail dans sept (7) ministères, y compris le Secrétariat du Conseil du Trésor et le ministère de la Justice. Les données recueillies dans le cadre de cet audit se sont échelonnées sur 4 ans, de 2018 à 2022 inclusivement, et ont été recueillies tout au long de l'année 2022.

Au cours des dernières années, le ministère de la Justice a investi beaucoup de temps, d'efforts et de fonds dans la lutte contre le racisme, qu'il soit systémique ou manifesté. Le ministère de la Justice s'est efforcé de devenir un leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Notre vision est celle d'un ministère à l'image du Canada où tous les employés se sentent accueillis et valorisés. Bien que des progrès importants aient été réalisés, nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup à faire. Conformément à cette vision, nous accueillons favorablement les conclusions de l'audit et nous nous engageons à intégrer ces recommandations dans notre plan d'équité en matière d'emploi.

En novembre 2020, le ministère de la Justice a créé le Secrétariat de la lutte contre le racisme et la discrimination et a approuvé un Cadre des résultats de lutte contre le racisme et la discrimination 2021-2024 (le « Cadre »). Ce cadre décrit les programmes et les initiatives visant à cerner, à contrer et à éliminer le racisme et la discrimination systémiques. Le Cadre vise à favoriser une plus grande diversité et inclusion en milieu de travail.

Le Cadre se compose de quatre piliers : la Représentation ; le Développement de carrière ; la Formation à la lutte contre le racisme et le changement de culture ; et la Mesure et la Responsabilité du leadership. Sous chaque pilier se trouvent des initiatives correspondantes essentielles à la réalisation de cette vision. Le Cadre a été élaboré par des membres de groupes d'équité et en étroite collaboration avec les comités consultatifs du Ministère. Il a été approuvé en 2021 par le Comité exécutif et de nombreuses mesures essentielles ont été mises en œuvre ou sont en bonne voie.

Par exemple, le Ministère dirige de nombreuses initiatives de collecte de données, qui sont nécessaires pour constituer la base d'une analyse approfondie. Le ministère de la Justice est le premier ministère à lancer une campagne d'auto-déclaration afin de recueillir le consentement des personnes à l'utilisation de leurs renseignements d'auto-identification dans le cadre de programmes de ressources humaines ciblés tels que la dotation ciblée, les comités de sélection représentatifs, la gestion des talents, le perfectionnement en leadership, la formation en langues officielles, le mentorat et le parrainage.

Le formulaire d'auto-déclaration du Ministère permet également aux employés d'indiquer leur orientation sexuelle, leur identité et leur expression de genre, leurs identités ethniques et religieuses, en plus de fournir des renseignements désagrégés sur leur appartenance aux quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Cet outil permet à nos collaborateurs de nous parler d'eux-mêmes une seule fois, et de choisir comment l'information peut être utilisée, sans avoir à répondre à la même question à plusieurs reprises. Les informations que nous obtenons de cet outil fournissent également les ensembles de données nécessaires pour analyser plus en détail les données désagrégées et l'intersectionnalité.

Le Ministère est également le premier à établir des cibles de représentation fondées sur des points de repère qui représentent mieux la population canadienne d'aujourd'hui, plutôt que sur des cibles fondées sur l'information sur la « disponibilité de la main-d'œuvre » publiée par le Secrétariat du Conseil du Trésor, qui peut dater de plusieurs années. Cela est particulièrement important parce que les populations de membres de groupes racialisés et de peuples autochtones augmentent à un rythme disproportionnellement plus élevé que les autres.

L'énoncé de politique du leadership exécutif du ministère de la Justice Canada sur la lutte contre le racisme et la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a également été présenté en avril 2023, qui décrit une série d'engagements semblables à ceux de la haute direction visant à favoriser une culture inclusive.

Pour ce qui est de la responsabilisation de la direction, des indicateurs de rendement et un tableau de bord du rendement ont été élaborés par le SLCRD en collaboration avec l'Évaluation des programmes et la Direction de la planification, des risques et des rapports, en consultation avec les principaux intervenants, afin de rendre compte de toutes les initiatives décrites dans le Cadre. De plus, tous les engagements d'entreprise de JUS ont été intégrés dans les ententes de rendement de tous les EX et LC et les gestionnaires sont tenus de communiquer régulièrement avec les employés au sujet des initiatives et des progrès en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion.

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

La mise en place d'une organisation antiraciste, équitable, diversifiée et inclusive où tous les employés ont un sentiment d'appartenance est un parcours et cet audit illustre où nous en étions à un moment donné dans ce parcours. Bien qu'il reste encore du travail à faire, des progrès substantiels ont également été réalisés pour nous aligner sur les recommandations décrites ci-dessous.

Nous examinerons les recommandations et examinerons en détail l'incidence que les changements potentiels du SCT et des autres intervenants pourraient avoir sur l'orientation de notre ministère. Nous tenons à remercier les personnes qui ont participé aux entrevues et qui ont fourni des commentaires à l'équipe d'audit.

Nous sommes heureux de présenter le plan d'action de la direction, qui fournit des renseignements précis sur la réponse de la direction aux recommandations contenues dans le rapport de vérification.

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
5.26	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.	<p>Réponse du ministère de la Justice. Recommandation acceptée. Le ministère de la Justice a approuvé des mesures et des indicateurs de rendement qui consignent les résultats de toutes les initiatives énumérées dans son Cadre des résultats relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination 2021-2024 et dans le Plan ministériel d'équité en matière d'emploi 2022-2025. Ces mesures et indicateurs de rendement ont été créés conjointement avec les employés touchés par le racisme sous la direction du Secrétariat contre le racisme et la discrimination du Ministère en 2021 et en 2022 et ont été approuvés par le Comité exécutif du ministère de la Justice en avril 2022.</p> <p>Selon les directives, les outils et les pratiques exemplaires du Secrétariat du Conseil du Trésor communiquées aux ministères, le ministère de la Justice mettra à jour ses mesures et indicateurs de rendement actuels, au besoin, y compris ceux qui comparent l'expérience des employés racialisés avec des groupes comparatifs.</p>	<p>1. Le cadre actuel de mesure du rendement du ministère de la Justice est modifié afin d'inclure des groupes de comparaison afin d'évaluer les progrès réalisés en matière d'équité et d'inclusion et d'en rendre compte.</p> <p>2. Le ministère de la Justice rend compte de ces mesures à tous les intervenants et à tous les employés au moins une fois par année.</p> <p>3. Le cadre de mesure du rendement du ministère de la Justice est harmonisé avec toute nouvelle orientation fournie par le SCT, en consultation avec les employés racialisés.</p>	<p>1. 31 mars 2025</p> <p>2. 30 juin 2025</p> <p>3. 31 mars 2028</p>	<p>Pour le résultat final attendu / résultats 1 et 2</p> <p>Le ministère de la Justice a approuvé des mesures et des indicateurs de rendement qui rendent compte des résultats de toutes les initiatives énumérées dans son Cadre de lutte contre le racisme et la discrimination 2021-2024 et dans le Plan ministériel d'équité en matière d'emploi 2022-2025.</p> <p>1. Exercice 2024-2025 : Mettre à jour les mesures et les indicateurs de rendement actuels dans le Cadre des résultats de lutte contre le racisme et la discrimination afin d'inclure les groupes de comparaison et de recueillir des données et des informations pertinentes à des fins de surveillance et de production de rapports.</p> <p>2. Fin du T1 2025-2026 : Élaborer un rapport d'étape, y compris des mesures et des indicateurs de rendement mis à jour, avec toutes les parties prenantes, et le présenter à la haute direction et le mettre à la disposition de tout le personnel, suivi de rapports d'étape annuels, au minimum.</p> <p>3. Exercice 2027-2028 (selon le soutien du SCT) : Après avoir reçu les lignes directrices, les outils et les pratiques exemplaires du Conseil du Trésor, procéder à un examen et ajuster les mesures et les indicateurs de rendement existants en consultation avec les employés racialisés, le cas échéant.</p>	Pascale O'Bomsawin (Directrice, SLCRD, JUS)	

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
5.50	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 pour corriger les situations créant un désavantage en matière d'emploi.	Réponse du ministère de la Justice. Recommandation acceptée. Bien que le Plan ministériel d'équité en matière d'emploi 2022-2025 recueille et analyse déjà la plupart des données quantitatives relevées par la vérification (représentation, promotion, maintien en poste), des améliorations peuvent être apportées en comparant les résultats entre les employés racialisés et d'autres groupes désignés, et l'ensemble de la population d'employés. De plus, le Ministère recueillera et intégrera des données qualitatives au Cadre des résultats relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination 2021-2024 et dans le Plan ministériel d'équité en matière d'emploi 2022-2025. En juillet 2023, le Ministère a lancé son nouveau Questionnaire d'auto-identification et de déclaration volontaire. À la fin d'août 2023, le taux de réponse des employés est déjà à 78 pour cent.	<ol style="list-style-type: none"> JUS a une meilleure compréhension de la façon dont les employés racialisés vivent leur milieu de travail par rapport aux autres grâce à des analyses quantitatives et qualitatives. Les données qualitatives sont intégrées au Cadre de résultats de lutte contre le racisme et la discrimination et au Plan ministériel d'équité en matière d'emploi de JUS afin de mieux évaluer les progrès et les résultats. 	<ol style="list-style-type: none"> 30 juin 2026 31 décembre 2026 	<p>Pour le résultat final attendu / résultats 1 et 2</p> <p>Pour être en mesure de prendre des mesures concrètes pour corriger les situations de désavantage en matière d'emploi, il est important de comprendre les expériences vécues et les défis auxquels sont confrontés les groupes racialisés et les autres groupes visés par l'équité, par rapport aux autres. Cela peut se faire par le biais d'une analyse fondée sur les données.</p> <ol style="list-style-type: none"> Fin du T2 2024-2025 : Élaborer un plan de collecte de données qualitatives et mettre à jour les mesures et les indicateurs de rendement du Cadre de lutte contre le racisme et la discrimination et du Plan d'équité en matière d'emploi. Exercice 2024-25 : Effectuer une analyse des données qualitatives (p. ex., Sondage de référence sur le changement de culture de la lutte contre le racisme et la discrimination et série de groupes de discussion, Examen des systèmes d'emploi) afin de comprendre les expériences des groupes racialisés et des autres groupes d'équité par rapport aux autres. Exercice 2024-2025 : Effectuer une analyse des données quantitatives (p. ex., représentation, recrutement, promotion, cessations d'emploi, résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux) en comparant les résultats des employés racialisés et des autres groupes visés par l'équité à ceux d'autres employés. Fin du T3 2025-2026 : Sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives et des progrès réalisés en ce qui concerne les initiatives, déterminer les mesures supplémentaires requises pour corriger les situations de désavantage en matière 	<p>Directrice (Programmes et planification des RH, Direction générale des RH, JUS)</p> <p>Pascale O'Bomsawin (Directrice, SLCRD, JUS)</p>	

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
					d'emploi et les intégrer au Cadre de lutte contre le racisme et la discrimination du Ministère et au Plan ministériel d'équité en matière d'emploi.		
5.66	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.	<p>Réponse du ministère de la Justice. Recommandation acceptée. Avec l'appui du Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère de la Justice examinera ses procédures de règlement des plaintes pour s'assurer qu'elles sont efficaces pour traiter et prévenir les cas de racisme en milieu de travail. Le ministère de la Justice assurera également que les professionnels des ressources humaines chargés de recevoir et de gérer les plaintes de racisme en milieu de travail et de procéder à une enquête ont les compétences et aptitudes requises en fonction de l'examen du processus de résolution des plaintes du Secrétariat du Conseil du Trésor. À la suite de l'examen des processus de traitement des plaintes et des exigences professionnelles, le ministère de la Justice abordera les domaines nécessitant des ajustements et mettra à jour ses outils, ses processus et ses exigences de formation, le cas échéant.</p> <p>Le ministère de la Justice reconnaît le besoin essentiel de veiller à ce que les personnes qui vivent, qui sont témoins ou qui ont la responsabilité de s'attaquer au harcèlement, à la haine, à la discrimination ou au racisme en milieu de travail aient un endroit où se tourner pour obtenir du soutien et il a créé le Bureau de l'ombuds et de la résolution informelle en 2021. Le Bureau contribue à l'objectif de créer un milieu de travail sécuritaire et inclusif en offrant un espace sécuritaire où tous les employés et les gestionnaires peuvent soulever, discuter et explorer des options pour aider à résoudre les préoccupations sans crainte de représailles, de jugement, de discrimination ou de stigmatisation.</p>	<p>1. Les procédures de règlement des plaintes sont conçues pour répondre aux cas de racisme sur le lieu de travail.</p> <p>2. Les professionnels des RH et les gestionnaires reçoivent une formation sur les compétences pertinentes pour recevoir, gérer et enquêter efficacement sur les plaintes et les avis de racisme en milieu de travail.</p>	<p>1. 31 mars 2027</p> <p>2. 31 mars 2027</p>	<p>Pour le résultat final attendu / résultat 1</p> <p>JUS reconnaît la nécessité de veiller à ce que les personnes qui sont victimes ou témoins de harcèlement, de haine, de discrimination ou de racisme en milieu de travail aient accès à un processus de règlement des plaintes sûr et confidentiel qui est efficace pour traiter et prévenir ces situations.</p> <p>1. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du SCT) : En fonction des directives et des outils fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor en réponse à cette recommandation, procéder à un examen des processus de règlement des plaintes et modifier les processus (c.-à-d. les procédures, la collecte de données et les outils) liés aux griefs en matière de relations de travail et aux avis d'incident dans le cadre du Programme de prévention du harcèlement et de la violence, selon le cas.</p> <p>Pour le résultat final attendu / résultat 2</p> <p>JUS reconnaît la nécessité de s'assurer que les personnes qui ont la responsabilité de lutter contre le harcèlement, la haine, la discrimination ou le racisme en milieu de travail ont les compétences nécessaires pour gérer efficacement ces situations délicates et confidentielles et pour s'assurer que les employés sentent qu'ils ont un espace sûr pour parler et discuter de leur expérience avec des professionnels qualifiés sans crainte de représailles, de jugement, de discrimination ou de stigmatisation.</p>	<p>Directrice (Programmes et planification des RH, Direction générale des RH, JUS)</p> <p>Anny Blondeau (Directrice principale, Direction générale des ressources humaines, JUS)</p> <p>Pascale O'Bomsawin (Directrice, SLCRD, JUS)</p> <p>Directrice, (Programmes et planification des RH, Direction générale des RH, JUS)</p> <p>Anny Blondeau (Directrice principale,</p>	

**PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE
CANADA**

**Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada —
L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé**

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
					<ol style="list-style-type: none"> T1 2024-25 au T4 2025-26 : À titre de mesure provisoire pendant que l'examen du processus de traitement des plaintes est en cours et coordonné par le Secrétariat du Conseil du Trésor, les professionnels des RH du ministère de la Justice qui reçoivent, gèrent et enquêtent sur les plaintes de racisme suivront une formation sur la lutte contre le racisme et l'oppression et autres formations pertinentes afin d'accroître leur expertise et leur compréhension des expériences vécues par les groupes visés par l'égalité. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du SCT) : En fonction de l'identification et de la disponibilité d'une formation améliorée sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, intégrer les compétences et la formation connexe fournies par l'École de la fonction publique du Canada dans le processus de gestion du rendement, y compris les plans d'apprentissage et de perfectionnement, pour les professionnels qui reçoivent, gèrent et enquêtent sur les plaintes de racisme en milieu de travail et qui surveillent et rendent compte de l'achèvement des cours pertinents. 	Direction générale des ressources humaines, JUS)	

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
5.67	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.	Réponse du ministère de la Justice. Recommandation acceptée. Avec l'appui du Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère de la Justice examinera son approche actuelle de collecte et d'analyse des données pour ses processus de règlement des plaintes. L'examen intégrera les pratiques exemplaires fournies par le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de faciliter la détermination des facteurs de risque et la conduite des enquêtes.	Les processus de règlement des plaintes recueillent et analysent de l'information visant à identifier les causes profondes des désavantages pour les employés racialisés, ce qui contribuera également à prévenir et à résoudre le racisme en milieu de travail.	31 mars 2028	<p>Pour le résultat final attendu / résultat 1</p> <p>La disponibilité de renseignements opportuns et pertinents dans le cadre du processus de règlement des plaintes permettra une analyse pour aider à comprendre les causes profondes des désavantages et du racisme. Cette information peut être utilisée pour déterminer des moyens d'appuyer la prévention des incidents de racisme et, le cas échéant, de les résoudre plus efficacement.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du SCT) : Établir des processus pour recueillir les renseignements pertinents dans le cadre des processus de règlement des plaintes afin de s'attaquer aux causes profondes du racisme en milieu de travail, en fonction des directives du SCT et de l'échange de pratiques exemplaires. 2. Exercice 2027-2028 (selon le soutien du SCT) : Effectuer une analyse des données recueillies afin de mieux comprendre les situations de désavantage et de racisme. 3. Exercice 2027-2028 (selon le soutien du SCT) : Intégrer les pratiques exemplaires et les conclusions de l'analyse des données dans les processus de règlement des plaintes et mettre à jour les procédures, les outils et les ressources, le cas échéant, et surveiller les résultats au moyen du cadre de mesure du rendement. 	<p>Directrice, (Programmes et planification des RH, Direction générale des RH, JUS)</p> <p>Anny Blondeau (Directrice principale, Direction générale des ressources humaines, JUS)</p>	

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
5.79	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>Réponse du ministère de la Justice. Recommandation acceptée. Sous la direction du Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère de la Justice mettra en œuvre des changements aux approches et aux outils de gestion, y compris le profil des compétences en leadership, afin d'intégrer des comportements de leadership qui favorisent un environnement de travail antiraciste et inclusif par le biais de ses processus de gestion du rendement pour les dirigeants à tous les niveaux.</p> <p>Entre-temps, le ministère de la Justice intégrera les engagements et les indicateurs pertinents et adaptés dans les ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs. De plus, le ministère de la Justice examinera et mettra à jour, s'il y a lieu, les indicateurs et les mesures de rendement existants pour son Cadre des résultats relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination 2021-2024 et son Plan ministériel d'équité en matière d'emploi 2022-2025 pour s'assurer qu'ils correspondent aux approches et aux outils de gestion, y compris le profil des compétences en leadership fourni par le Secrétariat du Conseil du Trésor.</p>	<p>1. À titre de mesure provisoire, les ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs comprennent des engagements et des indicateurs adaptés au niveau de la part des cadres supérieurs pour créer un milieu de travail antiraciste et inclusif.</p> <p>2. JUS a intégré les nouveaux comportements modernisés liés aux cadres de compétences existants dans ses processus de gestion de la performance pour les dirigeants à tous les niveaux.</p>	<p>1. 30 septembre 2024</p> <p>2. 31 mars 2028</p>	<p>Pour le résultat final attendu / résultat 1</p> <p>Il est important que les employés soient conscients des compétences et des comportements qu'ils devraient avoir pour soutenir un milieu de travail antiraciste et inclusif.</p> <p>1. T1 2024-25 : Définir les comportements appropriés attendus pour les gestionnaires et les superviseurs afin de soutenir un environnement de travail antiraciste et inclusif basé sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs au niveau de la direction.</p> <p>2. T2 2024-25 : Par l'entremise de la lettre d'appel du processus d'évaluation du rendement de gestion aux employés, identifier les exigences d'inclusion des engagements et des indicateurs dans les ententes de rendement des gestionnaires et des superviseurs.</p> <p>3. T3 2024-25 à T1 2025-26 : Surveiller la conformité de l'inclusion de cet engagement et des indicateurs à l'appui dans les ententes de rendement et surveiller les changements au moyen du sondage de base sur le changement de culture de lutte contre le racisme et la discrimination et du cadre de mesure du rendement.</p> <p>Pour le résultat final attendu / résultat 2</p> <p>1. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du SCT) : Examiner les indicateurs et les mesures de rendement existants pour le Cadre de lutte contre le racisme et la discrimination et le Plan d'équité en matière d'emploi à l'aide des outils du SCT et dans les cadres de compétences existants et les ajuster, au besoin.</p> <p>2. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du</p>	<p>Directrice, (Programmes et planification des RH, Direction générale des RH, JUS)</p> <p>Pascale O'Bomsawin (Directrice, SLCRD, JUS)</p>	

**PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE
CANADA**

**Rapports de l'automne 2023 de la vérificatrice générale du Canada —
L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé**

N° de référence du rapport	BVG Recommandation	Réponse de chaque entité	Description du résultat final attendu/résultat	Date d'achèvement finale prévue	Principaux jalons intermédiaires (description/dates)	Point de contact (Nom, Poste)	Indicateur de rendement (usage du comité seulement)
					<p>SCT) : Ajuster les processus, les outils et les ressources (p. ex., engagements et indicateurs communs) pour les processus de gestion du rendement des cadres supérieurs et des employés, afin de les harmoniser avec les cadres de compétences existants et les comportements connexes.</p> <p>3. Exercice 2026-2027 (selon le soutien du SCT) : Communiquer les nouvelles exigences relatives aux processus de gestion du rendement des cadres supérieurs et des employés en ce qui a trait aux cadres de compétences existants, ainsi qu'aux engagements et aux indicateurs dans le cadre du processus annuel de gestion du rendement.</p> <p>4. Exercice 2027-2028 (selon le soutien du SCT) : Surveiller la conformité de l'inclusion de l'engagement et des indicateurs dans les ententes de rendement et faire un suivi auprès des gestionnaires, le cas échéant.</p>		