

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Capacité d'ACS+ institutionnelle

En 2019-20, un représentant du cadre exécutif a été nommée championne de l'ACS+ afin de soutenir la mise en œuvre et l'application de l'ACS+, et pour accroître la sensibilisation lors des engagements et des messages clés. Depuis leur nomination, une communication au personnel a été partagée pour encourager les employés à ajouter leurs pronoms préférés à leur bloc de signature de courriel dans toute correspondance officielle.

En 2019-2020, le service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) a aussi complété une évaluation des besoins de ACS+ et un plan d'action pour mieux définir les actions de la mise en œuvre du cadre ACS+. Dans le cadre du plan, un centre de responsabilité, un agent de liaison, et un champion de l'ACS+ ont été identifiés, un groupe de discussion sur l'ACS+ a été convoqué, et aussi des formations et des outils liés au ACS+ ont été mis à la disposition des employés.

Points saillants des résultats de l'ACS+ par programme

Services Internes

- Des services de base en ressources humaines (RH) ont été créés - dotation en personnel, classification, rémunération, relations de travail et gestion du rendement. La fonction RH a maintenant atteint un stade de maturité permettant une évaluation du lieu de travail et de la main-d'œuvre.
- Une fonction de mesures des ressources humaines a été créée pour aider à guider la prise de décision du personnel.
- Une révision de systèmes des employés a été effectuée, identifiant les problèmes systémiques qui pourraient affecter la capacité de l'organisation à établir et à maintenir un environnement de travail diversifié.