
Analyse comparative entre les sexes plus

Section 1 : Capacité institutionnelle relative à l'ACS Plus

En 2021-2022, le SCDATA a entrepris un examen du Programme des champions, entre autre, afin de définir clairement les rôles et les responsabilités des champions responsables de la diversité et de l'ACS Plus. Cet examen permettra de développer davantage les initiatives du cadre de l'ACS Plus, comme une initiative pilote et un énoncé de politique. La mise en œuvre des éléments du cadre de l'ACS Plus se poursuivra une fois que la structure du Programme des champions du SCDATA sera finalisée, car l'énoncé de politique et l'initiative pilote nécessitent tous deux le soutien du champion.

En 2021-2022, le SCDATA a également créé son propre Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), qui sert de conseil consultatif pour tous les éléments concernant son mandat, y compris l'ACS Plus et l'accessibilité. L'objectif principal du comité au cours des prochaines années sera de mettre en œuvre un plan d'action qui visera à soutenir la diversité et l'inclusion au sein du SCDATA en promouvant des moyens novateurs d'atteindre des communautés diverses. Le plan d'action aidera également le SCDATA à éliminer de façon proactive les obstacles au recrutement, au perfectionnement et au maintien en poste des employés.

Section 2 : Effets sur le genre et la diversité, par programme

Responsabilité essentielle : Fournir des services de soutien et des installations aux tribunaux administratifs fédéraux et à leurs membres.

Nom du Programme : Services de greffe et services internes

Population cible : Personnel du SCDATA

Effets clés du programme sur le genre et la diversité :

Non disponible

Autres effets clés du programme sur le genre et la diversité :

L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action en matière d'EDI du SCDATA auront des répercussions sur la représentation du genre et de la diversité au sein du SCDATA. Plus particulièrement, le plan d'action visera à faire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une composante essentielle de la structure de l'organisation. L'objectif est donc d'accroître la diversité dans tous les échelons du SCDATA. À cette fin, une formation sur la diversité, l'accessibilité et la sensibilisation culturelle sera offerte à toutes les unités opérationnelles. En tant que mesure proactive, le service des ressources humaines du SCDATA a déjà offert ce type de formation aux gestionnaires et aux conseillers au sein de sa propre unité.

Plan de collecte de données sur l'ACS Plus :

Tout au long de 2021-2022, les progrès des indicateurs liés à l'ACS Plus ont été évalués et surveillés, tout particulièrement au moyen de présentations au Conseil du Trésor qui ont eu une incidence sur les programmes et les mandats du SCDATA.

Dans les années à venir, le SCDATA continuera de travailler en collaboration avec son champion de l'ACS Plus et du Comité sur l'EDI pour mettre en œuvre un plan d'action, qui aura des répercussions sur le personnel du SCDATA qui est la population cible des services du greffe et du programme des services internes. Le SCDATA continuera également de s'appuyer sur son cadre de l'ACS Plus pour veiller à ce que l'énoncé de politique concernant l'ACS Plus soit conforme au mandat de l'organisation et à l'orientation stratégique générale de la fonction publique fédérale. Ces initiatives favoriseront un processus pratique de collecte de données.

Définitions

Population cible : Voir la [définition de groupe cible de Finances Canada](#) dans « Directives de l'utilisateur pour le Résumé ministériel de l'ACS Plus ».

Échelle selon le sexe :

- Premier groupe : principalement des hommes (p. ex. 80 % ou plus d'hommes)
- Deuxième groupe : de 60 % à 79 % d'hommes
- Troisième groupe : largement équilibré entre les sexes
- Quatrième groupe : de 60 % à 79 % de femmes
- Cinquième groupe : principalement des femmes (p. ex. 80 % ou plus de femmes)

Échelle selon le niveau de revenu :

- Premier groupe : très avantageux pour les personnes à faible revenu (très progressif)
- Deuxième groupe : un peu avantageux pour les personnes à faible revenu (quelque peu progressif)
- Troisième groupe : aucune incidence importante découlant de la répartition du revenu
- Quatrième groupe : un peu avantageux pour les personnes à revenu élevé (quelque peu régressif)
- Cinquième groupe : très avantageux pour les personnes à revenu élevé (très régressif)

Échelle selon le groupe d'âge :

- Premier groupe : bénéficie principalement aux jeunes, aux enfants et aux générations futures
- Deuxième groupe : aucune incidence intergénérationnelle significative ou incidence générationnelle entre jeunes et aînés
- Troisième groupe : bénéficie principalement aux baby-boomers ou aux aînés