



Public Service Commission
of Canada

Commission de la fonction publique
du Canada

Candidat pour le gouvernement ouvert



Plan d'action pour l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) 2019-2021

Mai 2019

Centre de responsabilité pour l'ACS+ / Division des résultats et de la livraison
GCDocs # 8376705

Canada

Table des matières

1. Contexte	3
1.1. Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ?.....	3
1.2. Orientation du gouvernement	4
2. Mise en œuvre de l'ACS+ à la Commission de la fonction publique	4
2.1. Déclaration d'intention de la CFP en matière d'ACS+	4
2.2. Comment l'ACS+ s'articule-t-elle avec la diversité et l'inclusion à la CFP ?.....	4
2.3. Fondations pour la mise en œuvre de l'ACS+ par la CFP	5
Cadre d'intégration de l'ACS+	5
Centre de responsabilité pour l'ACS+	5
2.4. Approche prévue pour la mise en œuvre du <i>Plan d'action pour l'ACS+</i>	6
Résultats attendus.....	7
3. Plan d'action pour l'ACS+	8
3.1. Gouvernance et capacité	8
3.2. Sensibilisation et formation	9
3.3. Intégration et impact.....	10
3.4. Données et recherche	12
3.5. Suivi et rapports	13
3.6. Liste des acronymes mentionnés dans le <i>Plan d'action</i>	14

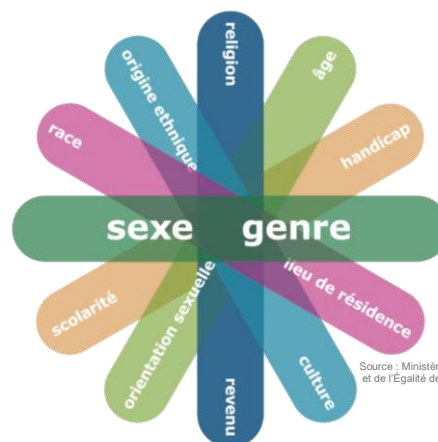
1. Contexte

1.1. Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) ?

Nous avons tous des facteurs d'identité multiples qui font de nous qui nous sommes et qui façonnent notre expérience du monde qui nous entoure.

L'ACS+ est une approche pangouvernementale visant à **s'assurer que les répercussions éventuelles des décisions de la CFP sur divers groupes de la population** (p. ex., selon leur genre, leur origine ethnique, leur lieu de résidence, leur incapacité physique ou mentale etc.) **sont prises en compte de la façon la plus systématique possible** dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services (incluant les services internes).

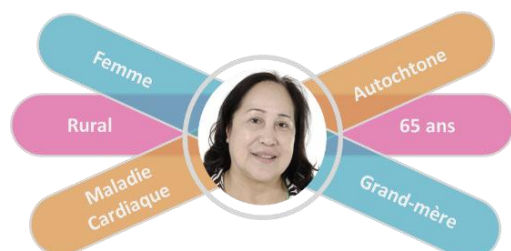
Nous pouvons voir l'ACS+ comme une évaluation fondée sur l'équité de nos activités et processus opérationnels, dans une optique axée sur le genre et la diversité.



Source : Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres

En tant que « **lentille** » pour la façon d'approcher notre travail, l'ACS+ nous invite à :

- **remettre en question** nos présuppositions et biais inconscients ;
- nous **poser systématiquement les bonnes questions**, et nous assurer que les réponses s'appuient sur des données ventilées (lorsque possible et approprié) ;
- **considérer** comment des facteurs démographiques et identitaires clés, ainsi que leurs **intersections** peuvent influencer sur la distribution des opportunités ou des barrières au sein de la population (p.ex. par rapport à l'embauche et aux nominations dans la fonction publique fédérale) ; et
- **identifier** des stratégies d'atténuation, lorsque possible.

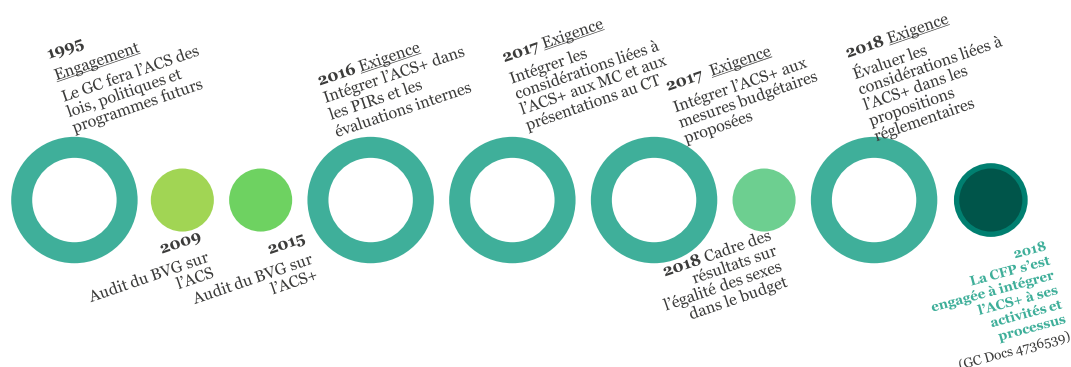


Source : Ministère des Femmes et de l'Égalité des genres

Quelle est la différence entre le sexe et le genre? Le *sexe* fait référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les hommes, les femmes et les personnes intersexuées. Le *genre* fait référence aux caractéristiques sociales et culturelles des hommes et des femmes (p. ex., les normes et les rôles).

1.2. Orientation du gouvernement

Afin d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser l'égalité des résultats pour l'ensemble de la population canadienne, le gouvernement du Canada s'est engagé à utiliser l'ACS+ dans l'élaboration des politiques, des programmes et des lois afin d'atténuer les répercussions potentiellement négatives sur divers groupes de Canadiens. Au cours des dernières années, l'orientation du gouvernement visant à intégrer officiellement l'ACS+ aux travaux ministériels a pris de l'ampleur.



2. Mise en œuvre de l'ACS+ à la Commission de la fonction publique

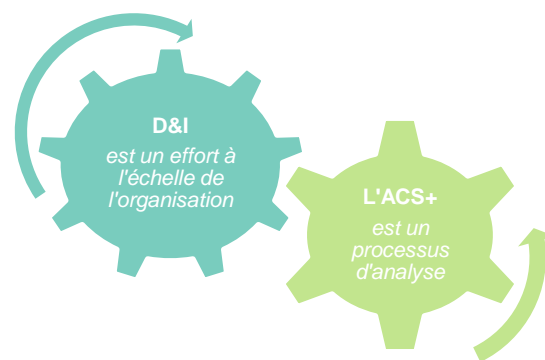
2.1. Déclaration d'intention de la CFP en matière d'ACS+

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) s'engage à intégrer de façon significative l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) à ses politiques, programmes et services pour appuyer ses efforts visant à promouvoir et à protéger une fonction publique représentative et non partisane fondée sur le mérite, qui produit des résultats pour l'ensemble de la population canadienne. La CFP utilisera également l'ACS+ pour travailler à réduire les obstacles systémiques dans les domaines qui relèvent de sa responsabilité et pour appuyer les résultats en matière d'égalité pour la population canadienne.

2.2. Comment l'ACS+ s'articule-t-elle avec la diversité et l'inclusion à la CFP ?

La diversité et l'inclusion (D&I) est un effort à l'échelle de l'organisation pour promouvoir une fonction publique fédérale qui soit inclusive et représentative de la population canadienne. Au sein de la CFP, les structures et les activités relatives à la D&I couvrent des domaines tels que les orientations stratégiques de politiques, la livraison des programmes centraux de recrutement et les ressources humaines internes.

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est une lentille d'analyse qui appuie la D&I en favorisant la rigueur dans les efforts pour assurer que le genre et les autres facteurs intersectionnels sont pris en compte de manière *systématique* et *significative* pour identifier



et atténuer (lorsque possible) les impacts potentiels de nos politiques, programmes et services pour divers groupes de la population canadienne et d'employés de la CFP.

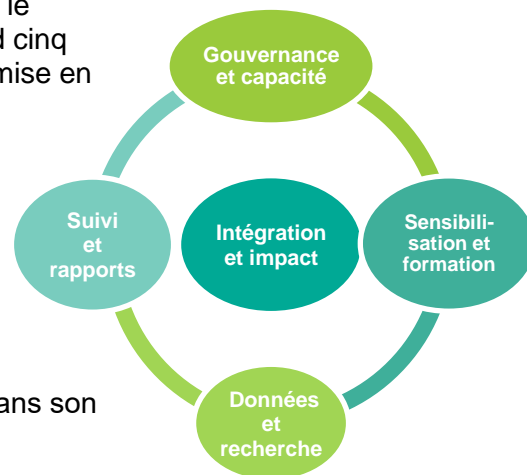
2.3. Fondations pour la mise en œuvre de l'ACS+ par la CFP

En 2018, la CFP s'est engagée dans son *Plan ministériel 2018-2019* à intégrer l'ACS+ à ses activités et processus clés.

Cadre d'intégration de l'ACS+

En mars 2018, le Comité exécutif de gestion de la CFP a approuvé le *Cadre d'intégration de l'ACS+* (GC Docs # 6238670), qui comprend cinq composantes (voir schéma). Pour la première année complète de mise en œuvre de l'ACS+, la CFP a choisi de concentrer ses efforts sur la composante *Intégration et impact* du cadre, tout en faisant progresser les travaux relatifs aux autres composantes. L'application de l'ACS+ à plusieurs initiatives clés permet d'expérimenter diverses approches et de déterminer les stratégies les plus fructueuses pour intégrer les considérations liées à l'ACS+ aux activités et processus décisionnels de la CFP.

Ce plan d'action recense un ensemble d'initiatives qui permettront à la CFP de mettre en œuvre l'ensemble des mesures énoncées dans son *Cadre d'intégration de l'ACS+* pour les cinq composantes.



Centre de responsabilité pour l'ACS+

En août 2018, la CFP a établi un Centre de responsabilité pour l'ACS+ (0.75 ETP) à titre de bureau de première responsabilité chargé de soutenir et de favoriser l'intégration significative et efficace de l'ACS+ dans l'ensemble de l'organisation. L'incorporation du Centre de responsabilité pour l'ACS+ au sein de la Division des résultats et de la livraison (Secteur des affaires ministérielles) de la CFP appuie une approche horizontale axée sur les résultats pour intégrer l'ACS+ aux activités et processus décisionnels de la CFP.

Le rôle du Centre de responsabilité pour l'ACS+ de la CFP consiste à **habiliter**, à **catalyser** et à **assurer le suivi** de la mise en œuvre de chaque composante du cadre de l'ACS+, ce qui inclut d'**appuyer** les secteurs à intégrer l'ACS+ à leur travail de manière significative et en temps opportun.

Ses responsabilités sont les suivantes :

Gouvernance et capacité	Sensibilisation et formation	Intégration et impact	Données et recherche	Suivi et rapports
<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir une expertise en ACS+ pour appuyer les secteurs le plus efficacement possible • Soutenir les partenariats stratégiques (internes/ externes) pour améliorer les capacités et les résultats en matière d'ACS+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la connaissance, les capacités et la mobilisation • Mettre à profit et promouvoir la formation et les outils internes et externes pour appuyer l'intégration de l'ACS+ 	<ul style="list-style-type: none"> • Jouer un rôle de chef de file auprès des secteurs en matière d'ACS+ et leur offrir des conseils • Procéder à un examen et à une analyse critique pour accroître l'intégration de l'ACS+ dans les activités et les produits de la CFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller et diffuser les données qui appuient l'intégration de l'ACS+ aux activités de la CFP • Promouvoir activement l'utilisation de données ventilées dans les activités de la CFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire le suivi des progrès dans la mise en oeuvre des initiatives décrites dans le <i>Plan d'action</i> et en faire rapport • Surveiller la façon dont les considérations liées à l'ACS+ ont influencé concrètement les principales activités de la CFP

Pour remplir ces rôles, le Centre de responsabilité pour l'ACS+ de la CFP mettra l'accent sur une approche qui est :

- collaborative ;
- significative ;
- fondée sur des données probantes ;
- appuyée sur les leçons apprises et les pratiques exemplaires ;
- durable ; et
- axée sur les résultats.

2.4. Approche prévue pour la mise en œuvre du *Plan d'action pour l'ACS+*

Le présent *Plan d'action pour l'ACS+ (2019-2021)* décrit les principaux objectifs et les initiatives prévues pour la mise en œuvre du *Cadre d'intégration de l'ACS+*.

La CFP est bien placée pour entreprendre ce travail pour les raisons suivantes :

- son mandat relatif à l'équité en matière d'emploi et d'une fonction publique représentative
- l'expertise de son Centre de psychologie du personnel en matière de pratiques d'évaluation accessibles et équitables ;
- son environnement riche en données, et sa capacité à interpréter ces données ;
- son Centre de responsabilité pour l'ACS+;
- ses résultats attendus, qui incluent une fonction publique reflétant la diversité du Canada ;
- le soutien de sa haute direction envers la diversité, l'inclusion et l'innovation.

Au cours de l'exercice 2019-2020, 0,75 employée à temps plein sera affectée à la mise en œuvre de l'ACS+ à l'échelle de la CFP. Des ressources supplémentaires de la Division des résultats et de la livraison pourraient être mobilisées à l'occasion en appui à ces efforts. Le personnel de la CFP de tous les secteurs sera également impliqué dans l'intégration des considérations liées à l'ACS+ dans leur travail, lorsque pertinent.

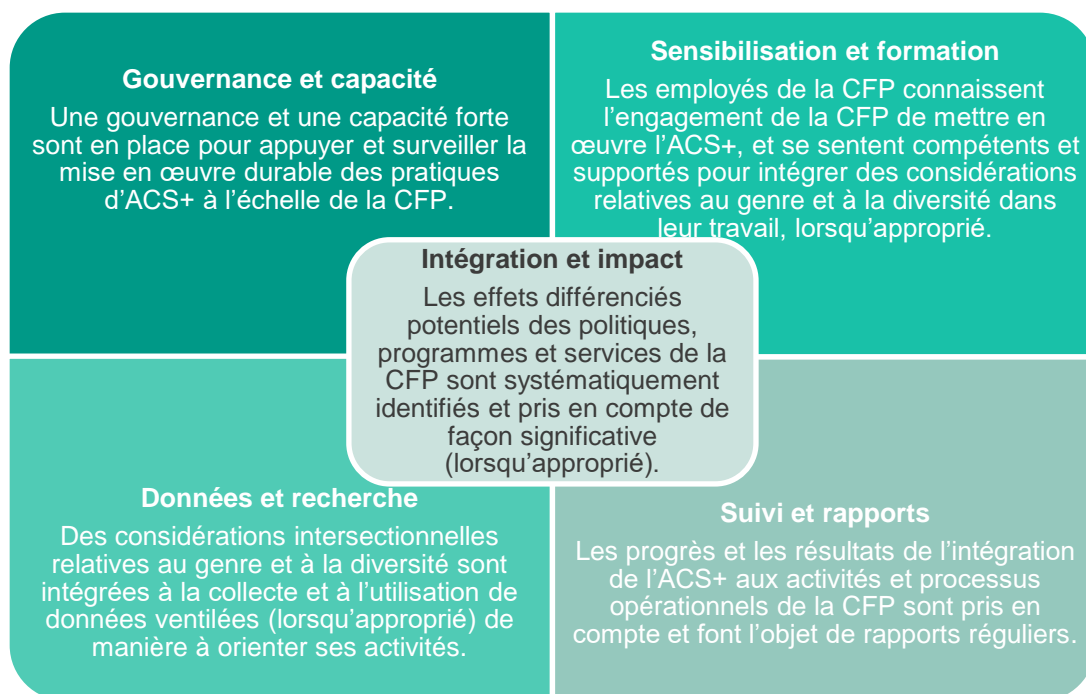
Les comités existants de la haute direction surveilleront les progrès de la mise en œuvre de l'ACS+. La CFP fera rapport à l'interne et à l'externe sur la mise en œuvre des activités et des

initiatives de l'ACS+ découlant du *Plan d'action* et surveillera la façon dont les considérations liées à l'ACS+ ont contribué concrètement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, programmes et services clés de la CFP.

Résultats attendus

Le **résultat ultime** visé pour la mise en œuvre de l'ACS+ est que tous les principaux programmes, politiques et services de la CFP soient éclairés par une évaluation fondée sur des données probantes de leurs avantages ou inconvénients directs et indirects pour divers groupes de Canadiens (y compris la considération des *intersections* de multiples facteurs démographiques et identitaires).

Des **résultats intermédiaires** dans la progression vers cet objectif ont été définis pour chaque composante du *Cadre d'intégration de l'ACS+* de la CFP :



3. Plan d'action pour l'ACS+

Le *Plan d'action pour l'ACS+* de la CFP est structuré en fonction des mêmes composantes que le *Cadre d'intégration de l'ACS+* adopté par la haute direction de la CFP et couvre les mesures décrites dans celui-ci.

3.1. Gouvernance et capacité

En 2018, la CFP s'est clairement engagée à intégrer l'ACS+ à ses activités et processus clés, et a mis sur pied un Centre de responsabilité (CR) pour l'ACS+ doté de ressources humaines consacrées pour appuyer et surveiller la mise en œuvre des pratiques d'ACS+ dans l'ensemble de l'organisation. Une Championne de l'ACS+ au niveau des vice-présidents joue également un rôle de chef de file pour la haute direction dans l'application de cette perspective dans les processus décisionnels. Les activités supplémentaires qui appuieront la gouvernance et la capacité de l'ACS+ à la CFP sont décrites ci-dessous.

1. Gouvernance et capacité			
Objectif	Initiatives à l'appui	Date cible de réalisation	Responsabilité
Créer un réseau intersectoriel d'ambassadeurs de l'ACS+ afin d'améliorer les capacités et l'intégration de l'ACS+ de façon continue	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre d'une approche progressive pour l'établissement d'une capacité de consultation interne, établir un réseau d'ambassadeurs de tous les secteurs de la CFP afin d'assurer l'intégration uniforme de l'ACS+ aux activités et processus de la CFP. 	Décembre 2019	BPR ¹ : CR ACS+ BC ² : Championne de l'ACS+
	<ul style="list-style-type: none"> Le réseau pourrait être formalisé sous forme de communauté de pratique (ou autre forme de réseau consultatif) à une étape ultérieure, une fois qu'une capacité et une expertise suffisantes pour l'application de l'ACS+ auront été développées (p.ex. au moyen d'activités de sensibilisation et de formation). 	Septembre 2020	BPR: CR ACS+
Établir et entretenir des relations externes pour éclairer la mise en œuvre de l'ACS+ à la CFP	<ul style="list-style-type: none"> Participer au Réseau interministériel sur l'ACS+ dirigé par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres ; Établir et entretenir des relations avec d'autres organismes fédéraux pour échanger de l'information et des pratiques exemplaires, et établir des partenariats lorsqu'approprié. 	En continu	BPR: CR ACS+

¹ BPR : Bureau de première responsabilité — Groupe(s) assumant les principales responsabilités aux fins de réaliser le livrable.

² BC : Bureau consultatif — Groupe(s) qui, sans assumer les principales responsabilités pour réaliser le livrable, en appuie(nt) directement la réalisation.

3.2. Sensibilisation et formation

Il est attendu que la mise en œuvre de l'ACS+ à la CFP soit portée par divers intervenants internes de tous les secteurs. Afin de renforcer la capacité et l'aisance des employés à l'égard de l'intégration des considérations liées à l'ACS+ à leurs activités et à leur processus décisionnel, la CFP a commencé à créer et à promouvoir divers outils, ressources et occasions d'apprentissage. À titre d'exemple, le cours en ligne de base sur l'ACS+ est maintenant obligatoire pour tous les employés de la CFP, et le Centre de responsabilité pour l'ACS+ a élaboré un ensemble de ressources internes pour présenter l'ACS+ dans le contexte des activités de la CFP. Les initiatives de sensibilisation et de formation décrites ci-dessous devraient accroître la capacité en ACS+ dans l'ensemble des secteurs de la CFP.

2. Sensibilisation et formation			
Objectif	Initiatives à l'appui	Date cible de réalisation	Responsabilité
Développer la sensibilisation du personnel à l'engagement et au progrès de la CFP dans l'intégration de l'ACS+ à ses activités	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des activités de communications pour accroître la sensibilisation aux responsabilités de la CFP relativement à l'ACS+, incluant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Diffuser de l'information sur l'engagement et les progrès de la CFP dans la mise en œuvre de l'ACS+ à travers l'ensemble de ses activités ; ○ Promouvoir des activités et événements de la CFP (p. ex., potentielles Portes Ouvertes) visant à accroître les connaissances du personnel de la CFP par rapport aux exigences et aux pratiques exemplaires en matière d'ACS+. 	Septembre 2018, et en continu	BPR : CR ACS+ BC : DCAP et Championne de l'ACS+
Habiller les employé(e)s de la CFP à intégrer concrètement l'ACS+ à leur travail en fournissant des outils et des ressources appropriés	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir et mobiliser les outils existants et les possibilités de formation pertinentes à l'ACS+ (y compris, mais sans s'y limiter, le cours de base offert en ligne par le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres) ; • Élaborer et diffuser au besoin des outils et des ressources complémentaires propres à la CFP. 	Novembre 2018, et en continu	BPR : CR ACS+

3.3. Intégration et impact

Conformément à l'approche axée sur les résultats de la CFP pour la mise en œuvre de l'ACS+, le Centre de responsabilité pour l'ACS+ a jusqu'ici priorisé les opportunités d'appuyer une intégration significative des considérations liées à l'ACS+ dans les initiatives clés et les mécanismes internes de la CFP. Un leadership et un soutien seront offerts pour assurer que les activités et les initiatives nouvelles et existantes de la CFP sont sensibles aux différentes répercussions que les décisions peuvent avoir sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes non binaires.

3. Intégration et impact			
Objectif	Initiatives à l'appui	Date cible de réalisation	Responsabilité
Intégrer de façon significative des considérations systématiques liées à l'ACS+ aux différentes étapes des politiques, des programmes et des services de la CFP	<ul style="list-style-type: none"> Pendant la première année de son implantation, mettre à l'essai l'intégration de l'ACS+ à diverses étapes de certaines initiatives-clés et innovations de la CFP, telles que : <ul style="list-style-type: none"> l'élaboration d'une initiative majeure de recrutement ciblée ; la revue d'un règlement ; la modernisation de la plate-forme de recrutement gouvernemental ; le développement et la mise en œuvre d'un nouveau modèle de prestation de services pour la Direction du recrutement national ; et l'élaboration de documents d'orientation pour diffusion à l'échelle du gouvernement. L'implication auprès de ces initiatives inclura : <ul style="list-style-type: none"> le soutien aux secteurs et la livraison de conseils sur l'intégration de l'ACS+ et l'élaboration d'options pour atténuer les répercussions potentielles lorsqu'elles sont identifiées ; et jouer un rôle de remise en question pour des produits livrables clés comme les notes d'information et les présentations au Conseil du Trésor. 	Août 2018, et en continu	BPR : CR ACS+ BC : SPC, SSDA, SSE, SAM
	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à l'essai l'intégration de l'ACS+ dans les activités et processus existants de la CFP (p.ex. au moyen d'une fonction d'analyse critique) tels que : <ul style="list-style-type: none"> Certains produits et services développés par le Centre de psychologie du personnel; et 	Mars 2019, et en continu	BPR : CR ACS+ BC : SPC, SSDA, SSE, SAM

	<ul style="list-style-type: none"> ○ La préparation du rapport annuel de la CFP. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Les leçons apprises et la rétroaction recueillie auprès des secteurs contribueront à l'élaboration de mécanismes plus formels visant à intégrer systématiquement les considérations liées à l'ACS+ à diverses étapes des politiques, des programmes et des services de la CFP. L'approbation sera demandée au moyen de la structure de gouvernance existante de la CFP. 	Mars 2020	BPR : CR ACS+ BC : SPC, SSDA, SSE, SAM
Considérer l'intégration de l'ACS+ dans le matériel de breffage interne	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une proposition pour l'intégration d'une section « Incidences relatives au genre et à la diversité » dans les gabarits existants de note d'information, pour appuyer la prise en compte systématique de ces facteurs par les programmes et les services internes en préparation de présentations à la haute gestion aux fins d'information, de discussion et/ou de décision. 	Septembre 2019	BPR : CR ACS+ BC : SAG
Intégrer les considérations liées à l'ACS+ aux évaluations internes	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les considérations liées au genre et à la diversité dans le processus de planification, d'examen ou de production de rapports pour les évaluations internes, conformément aux exigences pangouvernementales. 	Mars 2020	BPR : DVIE BC : CR ACS+
Intégrer les considérations liées à l'ACS+ aux vérifications du système de dotation	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les considérations relatives à l'ACS+ dans le processus de planification, d'examen et de rapport des vérifications organisationnelles axées sur les risques, lorsqu'approprié. 	Septembre 2019	BPR : DV BC : CR ACS+
Intégrer l'ACS+ au matériel de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer les considérations liées à l'ACS+ au processus d'élaboration et de révision de matériel de communication de la CFP. 	Décembre 2019	BPR : DCAP BC : CR ACS+
Étendre les considérations liées à l'ACS+ aux principaux outils de planification intégrée	<ul style="list-style-type: none"> • Revoir les considérations liées à l'ACS+ dans les documents de planification ministérielle de la CFP (p. ex., <i>Profils d'information sur le rendement</i>) pour refléter les leçons apprises dans les premières phases d'intégration de l'ACS+ dans les principales activités de la CFP. 	Mars 2020	BPR : DFA (DRL) BC : CR ACS+, SPC, SSDA, SSE, SAM

3.4. Données et recherche

En tant qu'approche d'analyse, l'ACS+ est plus efficace lorsqu'elle est appuyée sur des données ventilées et des recherches pertinentes, afin de cerner les opportunités et les inégalités que des données plus agrégées pourraient dissimuler. Les activités ci-dessous visent à appuyer la collecte et l'utilisation de données ventilées par le personnel de la CFP pour tenir compte des facteurs-clés (p. ex. le genre, l'incapacité, l'âge, l'éducation et la langue) dans leurs activités et leur prise de décision.

4. Données et recherche			
Objectif	Initiatives à l'appui	Date cible de réalisation	Responsabilité
Générer, surveiller et diffuser les données qui appuient l'intégration de l'ACS+ dans les activités de la CFP	<ul style="list-style-type: none"> Systématiquement intégrer des considérations relatives au genre et à des facteurs intersectionnels dans l'élaboration, l'analyse et la dissémination des résultats de la recherche, lorsqu'approprié (DSDA); Recenser et diffuser l'information publique (p. ex., Statistique Canada) aux employés de la CFP qui travaillent à des initiatives clés afin d'appuyer une considération des facteurs de l'ACS+ fondée sur des données probantes dans le cadre de leur travail ; Surveiller les nouvelles données et recherches de la CFP pour appuyer l'intégration des considérations liées à l'ACS+ aux activités de la CFP ; Effectuer des analyses ciblées pour aider les secteurs à intégrer l'ACS+. 	Novembre 2018, et en continu	BPR : CR ACS+ BC : DSDA
	<ul style="list-style-type: none"> Recueillir et intégrer l'information du Centre de psychologie du personnel de la CFP sur les pratiques d'évaluation équitables à l'appui, au besoin, de l'intégration de l'ACS+ dans les autres activités de la CFP. 	Septembre 2019 et en continu	BPR : CR ACS+ BC : SSDA (CPP)
Accroître la capacité des employés à utiliser des données ventilées de manière à identifier des considérations relatives au genre et à la diversité	<ul style="list-style-type: none"> Cataloguer les systèmes clés de rapports de la CFP pour documenter quelle information ventilée (variables) est détenue et disponible au sein de chaque système ; Développer et fournir de l'orientation aux employés de la CFP (p.ex. par le biais d'un module d'apprentissage) concernant l'utilisation de données ventilées dans l'analyse. 	Mars 2020	BPR : DSDA BC : CR ACS+

3.5. Suivi et rapports

La CFP continuera de suivre et de communiquer ses progrès en matière d'intégration de l'ACS+ à ses activités et processus décisionnels clés. La CFP documentera également, de façon continue, les façons concrètes dont l'intégration des considérations liées à l'ACS+ a permis d'améliorer une activité ou une initiative.

5. Suivi et rapports			
Objectif	Initiatives à l'appui	Date cible de réalisation	Responsabilité
Faire le suivi de la mise en œuvre des activités et initiatives d'ACS+ du Plan d'action et en rendre compte	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des mécanismes internes pour suivre les progrès de la mise en œuvre des activités et produits livrables prévus en matière d'ACS+ ; Utiliser la structure de gouvernance déjà en place (Comité de gestion des ressources; Comité exécutif de gestion) pour surveiller la mise en œuvre de l'ACS+ dans ses activités et processus opérationnels ; Rendre compte à l'externe des progrès réalisés par la CFP dans la mise en œuvre de l'ACS+ dans ses activités et processus opérationnels. 	Septembre 2018 et en continu	BPR : CR ACS+ BC : DFA (DRL)
Surveiller les résultats de l'ACS+	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des stratégies internes pour surveiller la façon dont les considérations liées à l'ACS+ ont contribué concrètement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, programmes et services clés de la CFP ; Explorer des façons de mesurer les progrès réalisés par rapport aux résultats escomptés pour la mise en œuvre de l'ACS+ à la CFP. 	Novembre 2018, et en continu	BPR : CR ACS+ BC : DFA (DRL)

3.6. Liste des acronymes mentionnés dans le *Plan d'action*

Secteur des affaires ministérielles (SAM)
<ul style="list-style-type: none">• Direction des finances et de l'administration (DFA)<ul style="list-style-type: none">○ Division des résultats et de la livraison (DRL)○ Centre de Responsabilité ACS+ (CR ACS+)
Secteur de la surveillance et des enquêtes (SSE)
<ul style="list-style-type: none">• Direction de la vérification (DV)• Direction des services de données et de l'analyse (DSDA)
Secteur des politiques et des communications (SPC)
<ul style="list-style-type: none">• Direction des communications et des affaires parlementaires (DCAP)
Secteur des Services et du développement des affaires (SSDA)
<ul style="list-style-type: none">• Centre de psychologie du personnel (CPP)
Secrétariat aux affaires générales (SAG)
Direction de la vérification interne et de l'évaluation (DVIE)