

Les résultats en un coup d'œil

Évaluation du Secrétariat de lutte contre le racisme et la discrimination (SLCRD)

Le SLCRD a été créé en novembre 2020 pour lutter contre les problèmes de racisme et de discrimination systémiques au ministère de Justice Canada. Le travail du SLCRD soutient l'engagement du Ministère à répondre à l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé et du secrétaire du Cabinet en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Le SLCRD est responsable de :

- Fournir des conseils stratégiques sur les approches de lutte contre le racisme, ainsi que d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) et sur les politiques, les initiatives et les stratégies en matière de ressources humaines.
- Élaborer et mettre en œuvre le Cadre des résultats de lutte contre le racisme et la discrimination (Cadre des résultats) et le Plan d'équité en matière d'emploi de Justice Canada.
- Coordonner les travaux de cinq comités consultatifs sur l'équité et la diversité.
- Organiser des activités et des initiatives ministérielles d'apprentissage et de perfectionnement professionnel pour sensibiliser et développer des compétences liées à la diversité, à l'inclusion et à d'autres sujets interdépendants.

CE QUI A ÉTÉ TROUVÉ

- Les activités du SLCRD sont étroitement liées aux les priorités gouvernementales, ainsi qu'aux rôles et responsabilités ministériels en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d'inclusion. Le Secrétariat s'harmonise également avec l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale.
- Le SLCRD et ses activités sont également généralement perçus comme pertinents, car ils reflètent l'intérêt accru porté aux sujets liés à l'EDI au sein du gouvernement du Canada et de la société en général au cours des dernières années.
- Le contexte dans lequel le SLCRD opère évolue. Certaines tendances soutiennent la pertinence continue du SLCRD (p. ex., les engagements institutionnels), bien que d'autres suggèrent qu'il existe des tendances qui pourraient diminuer sa pertinence (p. ex., les changements sociétaux).
- Le SLCRD a mis en œuvre activement un certain nombre d'activités alignées sur son Cadre des résultats, qui a été créé comme un premier résultat

important du SLCRD afin d'orienter ses efforts en matière de lutte contre le racisme et la discrimination au sein du Ministère.

- Le niveau de coordination, de communication et de collaboration entre le SLCRD et les partenaires internes a augmenté au fil du temps afin de gérer les chevauchements continus entre le rôle du SLCRD et celui d'autres secteurs de Justice Canada (comme la Direction générale des ressources humaines). Toutefois, les rôles et les responsabilités du SLCRD ne sont pas clairs. Dans une certaine mesure, cela a nui à l'efficacité du Secrétariat, particulièrement en ce qui a trait à la prestation de conseils stratégiques, à la coordination et à la collaboration avec ses partenaires, et à l'assurance qu'il ne s'attaque qu'aux questions relevant de son mandat
- La conception et la mise en œuvre des activités du Secrétariat, qui mettent l'accent sur la représentation, le perfectionnement professionnel, la formation et le changement de culture, ainsi que la responsabilisation, sont conformes à celles d'initiatives comparables à l'échelle du gouvernement du Canada. Le SLCRD s'efforce également activement d'évaluer et d'innover les pratiques existantes afin de répondre aux besoins et aux demandes en constante évolution.
- Le SLCRD permet de suivre les progrès et de mesurer l'atteinte des résultats escomptés. Il met l'accent sur la collecte et la communication de données afin d'éclairer sa propre prise de décisions ainsi que celle du Ministère. Aucune lacune majeure n'a été relevée.
- Le Secrétariat a contribué efficacement à la réponse du Ministère aux priorités de lutte contre le racisme et aux sujets liés à l'EDI par l'intermédiaire de chacune de ses quatre activités principales. Toutefois, l'élargissement de son rôle et l'augmentation du nombre de demandes reçues au cours de la période d'évaluation ont nui à sa capacité de soutenir les activités en temps opportun et de manière uniforme.
- Le SLCRD doit fournir un soutien supplémentaire aux comités consultatifs en quête d'équité et de diversité, notamment en fournissant des conseils stratégiques, en soutenant les efforts de planification prospective, et en fournissant des conseils aux coprésidents en transition des comités.



RECOMMANDATIONS

- **Recommandation 1** : Le SLCRD, en collaboration avec ses partenaires, devrait clarifier et communiquer son mandat, ses rôles et ses responsabilités afin d'améliorer la coordination et la collaboration dans le domaine de la lutte contre le racisme et des questions liées à l'EDI.
- **Recommandation 2** : Le SLCRD devrait renforcer le soutien qu'il fournit aux comités consultatifs sur la recherche de l'équité et de la diversité et veiller à ce qu'il soit appliqué de manière uniforme afin d'accroître la pertinence et l'efficacité du Secrétariat.

À PROPOS DE L'ÉVALUATION : L'évaluation du SLCRD a été menée par la Direction d'évaluation du ministère de la Justice Canada et a porté sur les exercices 2020-2021 à 2024-2025. Ses principaux objectifs étaient d'examiner la pertinence, la conception, la prestation et l'efficacité du SLCRD, conformément à la *Politique sur les résultats* (2016) du Conseil du Trésor.