



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Canada



Stratégie ministérielle de développement durable de 2023 à 2027

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (Mise à jour en janvier 2025)

N° de cat. : En81-CC271-12F-PDF

ISSN : 2817-8076

À moins d'avis contraire, il est interdit de reproduire le contenu de cette publication, en totalité ou en partie, à des fins de diffusion commerciale sans avoir obtenu au préalable la permission écrite de l'administrateur du droit d'auteur du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Si vous souhaitez obtenir du gouvernement du Canada les droits de reproduction du contenu à des fins commerciales, veuillez demander l'affranchissement du droit d'auteur de la Couronne en communiquant avec le :

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
135, rue Hunter Est, Hamilton (Ontario) L8N 1M5

Photo en couverture : © Environnement et Changement climatique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada représenté par le ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

Also available in English.

Stratégie de développement durable

La [Stratégie fédérale de développement durable \(SFDD\) de 2022 à 2026](#) présente les objectifs et les cibles de développement durable du gouvernement du Canada, comme l'exige la [Loi fédérale sur le développement durable \(la Loi\)](#). Il s'agit de la première SFDD à s'appuyer sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies. Cette stratégie offre une vision équilibrée des dimensions environnementale, sociale et économique du développement durable.

Conformément à l'objectif de la *Loi*, qui est de rendre le processus décisionnel en matière de développement durable plus transparent et plus responsable devant le Parlement, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) appuie les objectifs énoncés dans la SFDD par l'entremise des activités décrites dans la présente Stratégie ministérielle de développement durable (SMDD).

La Loi énonce également [7 principes](#) qui doivent être pris en compte dans l'élaboration de la SFDD et des SMDD. Ces principes de base ont été pris en compte et intégrés dans la SMDD du CCHST.

Afin de promouvoir une action coordonnée en matière de développement durable dans l'ensemble du gouvernement du Canada, cette stratégie ministérielle intègre les efforts déployés par le Canada pour faire progresser la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour le Programme 2030, appuyée par les cibles et indicateurs du Cadre mondial



d'indicateurs (CMI) et du Cadre d'indicateurs canadien (CIC). La stratégie tient également compte des initiatives liées aux ODD qui n'entrent pas dans le champ d'application de la SFDD afin d'éclairer l'élaboration du rapport annuel du Canada sur le Programme 2030 et les ODD.

Vision du développement durable du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Le CCHST a été créé en 1978 par la [Loi sur le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#), qui a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada. Le CCHST favorise le mieux-être total – à savoir la santé physique, psychosociale et mentale – des travailleurs au Canada en offrant de l'information, de la formation, de l'éducation, des systèmes de gestion et des solutions qui appuient les programmes de santé, de sécurité et de mieux-être.

En tant qu'organisme du gouvernement fédéral, le CCHST est administré par un conseil tripartite composé de représentants du gouvernement, d'employeurs et d'associations syndicales, ce qui assure l'adoption d'une approche équilibrée en ce qui concerne les questions liées à la santé et la sécurité au travail. La structure et le mandat du CCHST offrent des possibilités uniques de faire progresser le développement durable au sein du gouvernement et, de façon plus générale, dans les milieux de travail et dans les communautés du Canada.

Le CCHST appuie les principes et les objectifs de la (SFDD) et s'engage à améliorer continuellement ses efforts en matière de développement durable.

La vision du CCHST en matière de développement durable consiste à réaliser des progrès importants pour atteindre les objectifs et les cibles grâce à la formation et à la sensibilisation des employés, des partenaires et des parties prenantes, ainsi qu'à une planification et à une prise de décisions réfléchies.

En continuant à réduire les déchets, en évaluant soigneusement les activités liées aux voyages et à l'approvisionnement et en mettant en œuvre des technologies pour limiter les effets négatifs de ses activités sur l'environnement, le CCHST contribuera à un avenir durable et résilient.

À l'écoute des Canadiens

Comme l'exige la Loi, le CCHST a pris en compte les commentaires sur l'ébauche de la SFDD de 2022-2026 formulés lors de la consultation publique qui s'est déroulée du 11 mars au 9 juillet 2022.

Au cours de la consultation publique, plus de 700 commentaires ont été reçus de la part d'un large éventail de parties prenantes, dont des gouvernements, des organisations autochtones, des organisations non gouvernementales, des universitaires, des entreprises et des citoyens canadiens de différents groupes d'âge et de diverses origines. L'ébauche de la SFDD a également été communiquée au comité compétent de chaque chambre du Parlement, au commissaire à l'environnement et au développement durable et au Conseil consultatif sur le développement durable pour examen et commentaires.

Ce que nous avons entendu

Le CCHST a cerné, dans l'ensemble des contributions reçues, les priorités et les questions de développement durable qui concernent l'organisation. L'amélioration de la mesurabilité des résultats en matière de durabilité et la possibilité d'adopter des objectifs liés à des buts optionnels dans sa stratégie ont été des éléments clés de la réflexion du CCHST.

Ce que nous avons fait

Le CCHST a pris en considération les priorités et les enjeux clés susmentionnés dans la présente SMDD. Dans le cadre de cette première stratégie, le CCHST démontre son engagement à obtenir des résultats mesurables assortis d'échéances dans chaque domaine prioritaire et adopte une vision globale de son mandat et de ses activités, dans le contexte de la durabilité et des objectifs de développement durable, afin de dépasser les exigences. L'engagement à faire progresser le développement durable demeure une priorité essentielle pour le CCHST, et la prise de décisions sera guidée par les objectifs définis dans la Loi.

Vous trouverez plus d'informations sur la consultation publique concernant la SFDD et ses résultats dans le [rapport sur la consultation publique concernant la SFDD](#).

Engagements du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail





OBJECTIF 3

SOUTENIR LA SANTÉ MENTALE ET ADOPTER DES COMPORTEMENTS SAINS

Contexte de la SFDD :

Les employeurs ont de nombreuses raisons de vouloir appuyer les efforts d'abandon du tabac, notamment l'amélioration de la santé des employés, l'augmentation de la productivité, la réduction des coûts, l'amélioration de la satisfaction au travail et l'amélioration de l'image de l'organisation. Les gens essaient d'arrêter de fumer lorsqu'on leur présente des possibilités et des options, et ils ont plus de chances de réussir lorsqu'ils bénéficient d'un soutien. En fournissant et en diffusant de l'information sur l'abandon du tabac et le soutien offert à cet égard, et en imposant un milieu de travail sans tabac, les lieux de travail qui encouragent les saines habitudes peuvent renforcer les efforts des employés qui tentent d'arrêter de fumer. En tant qu'employeur, le CCHST s'engage à créer un lieu de travail sans tabac, à soutenir les employés par l'éducation et à améliorer l'accès aux outils d'aide à l'abandon du tabac. De plus, le CCHST, en tant que fournisseur de ressources et d'outils crédibles en matière de santé et de sécurité, est particulièrement bien placé pour atteindre cet objectif en élaborant du matériel sur l'abandon du tabac et en faisant sa promotion au moyen d'initiatives ciblées destinées aux employeurs, aux employés et à d'autres parties prenantes, dans le cadre général des stratégies sur les milieux de travail sains.

Thème : Adopter des comportements sains.

Cible : D'ici mars 2035, au plus 5 % des Canadiens (âgés de 15 ans et plus) fument la cigarette à l'heure actuelle (ministre de la Santé).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
<p>Promouvoir des comportements sains.</p>	<p>Élaborer et promouvoir des outils, des ressources et des produits d'information sur l'importance et la valeur de la formation et des programmes liés à l'abandon du tabac en milieu de travail, tout comme sur les avantages pour les clients, dans le cadre d'une stratégie globale sur les milieux de travail sains. Surveiller l'utilisation de ces produits, outils et actifs pour mesurer le rendement des ressources et ajuster les objectifs au besoin.</p> <p>Programme : Opérations et communications.</p>	<p>Indicateur de rendement : Nombre de produits, d'outils et d'actifs pertinents offerts sur le thème des stratégies d'abandon du tabac et des ressources connexes auxquelles les milieux de travail peuvent recourir.</p> <p>Point de départ : En 2023, 1 page <i>Réponses SST</i>.</p> <p>Cible : Élaborer annuellement une initiative de promotion supplémentaire associée à des ressources connexes.</p>	<p>Le Canada prévient les causes de décès prématurés en fournissant de l'information, des outils et des ressources crédibles sur l'abandon du tabac en milieu de travail.</p> <p>Cibles ou ambitions pertinentes : <i>Ambition/cible du CIC</i> : D'ici 2035, moins de 5 % des Canadiens (âgés de 15 ans et plus) fument la cigarette.</p> <p><i>Indicateur du CIC</i> : 3.13.1 Prévalence de la consommation de cigarettes.</p>



OBJECTIF 5 PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES

Contexte de la SFDD :

Les milieux de travail peuvent jouer un rôle important pour les personnes qui subissent de la violence sous toutes ses formes. Lorsque la violence suit sa victime sur son lieu de travail, elle devient un problème de santé et de sécurité au travail. Un agresseur peut présenter un risque pour sa victime ou pour les autres personnes qui fréquentent le lieu de travail. En offrant des ressources crédibles destinées aux milieux de travail, le CCHST peut faire progresser cet objectif en fournissant des formations et des outils qui déstigmatisent la violence familiale et fondée sur le genre, qui expliquent le rôle que peuvent jouer les milieux de travail dans les interventions tenant compte des traumatismes et qui réduisent l'isolement des victimes de violence, et ce, afin que les survivants puissent obtenir le soutien dont ils ont besoin. Si on explique aux employeurs et aux parties prenantes l'importance d'un signalement confidentiel et la manière d'élaborer des politiques qui protègent et soutiennent les survivants, et si on renseigne la main-d'œuvre sur le sujet, les survivants sont plus susceptibles de se tourner vers leur employeur pour obtenir de l'aide. Souvent, le maintien de l'emploi déterminera si une personne peut échapper à une situation de violence en toute sécurité, de sorte que les milieux de travail qui sont conçus pour être solidaires sont essentiels à la réduction des risques pour les personnes victimes de violence.

Thème : Prendre des mesures pour favoriser l'égalité entre les genres.

Cible : D'ici 2026, réduire de 5 % les taux autodéclarés de violence entre partenaires intimes au Canada (Ministre des Femmes et de l'Égalité des genres et de la Jeunesse).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
<p>Prévenir la violence fondée sur le genre et soutenir les survivants</p>	<p>Fournir des outils, des ressources et des services sur l'importance de maintenir des milieux de travail exempts de harcèlement et d'adopter des pratiques de soutien en milieu de travail qui reconnaissent la violence familiale comme un problème en milieu de travail. Surveiller l'utilisation de ces produits, outils et actifs pour mesurer le rendement des ressources et ajuster les objectifs le cas échéant.</p> <p>Programme : Opérations et ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Nombre de produits, d'outils et de ressources pertinents disponibles sur le thème de la prévention de la violence et du soutien aux survivants.</p> <p>Point de départ : 8 actifs en 2023 1 cours en ligne 1 page <i>Réponses SST</i> 6 liens vers des ressources externes</p> <p>Cible : Concevoir et partager annuellement 2 à 4 autres actifs.</p>	<p>Veiller à ce que les milieux de travail soient exempts de harcèlement ou de violence sous toutes ses formes demeure une priorité essentielle et un domaine dans lequel le CCHST peut contribuer à cette cible et à cet objectif.</p> <p>Les milieux de travail dépendent de sources d'information et d'orientation crédibles pour élaborer des politiques et des procédures qui préviennent efficacement la violence, soutiennent les survivants et créent une culture de confiance en milieu de travail afin que les personnes puissent signaler en toute confidentialité leurs préoccupations en matière de sécurité et accéder aux ressources et aux services de soutien pour assurer leur sécurité et celle du lieu de travail.</p> <p>Ces actions contribuent à l'objectif de prévention de la violence et de soutien aux survivants.</p> <p>Cibles ou ambitions pertinentes : <i>Ambition/cible du CIC :</i> Moins de femmes sont victimes de violence et d'agressions sexuelles de la part du partenaire intime.</p> <p><i>Indicateur du CIC :</i> 5.1.2 Proportion de</p>

			femmes et filles âgées de 15 ans et plus ayant été assujetties à de la violence physique, sexuelle ou psychologique par leur partenaire intime actuel ou un ancien partenaire intime dans les 12 derniers mois.
--	--	--	---

Initiatives favorisant la mise en œuvre par le Canada de l'ODD 5 - Égalité entre les genres

Les initiatives suivantes montrent comment les programmes du CCHST appuient le Programme 2030 et les ODD. Elles sont présentées ici à titre de complément à l'information.

INITIATIVES PRÉVUES	CIBLES OU AMBITIONS NATIONALES CONNEXES ET/OU CIBLES MONDIALES
<p>Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)</p> <p>Le CCHST reconnaît l'importance d'optimiser sa capacité institutionnelle d'ACS Plus et s'engage à faire en sorte que divers groupes de travailleurs au Canada bénéficient de ses programmes. L'équipe de direction du CCHST veille à ce que les perspectives de l'ACS Plus soient intégrées aux processus décisionnels ministériels en exigeant que le CCHST évalue les répercussions possibles des produits et des services créés pour soutenir la population diversifiée au Canada.</p> <p>Le plan de collecte de données du CCHST en matière d'ACS fournit à l'organisation de l'information sur les caractéristiques démographiques de son lectorat et des utilisateurs de ses services pour aider le CCHST à déterminer s'il traite de questions de santé et de sécurité au travail qui répondent aux besoins de personnes et populations diversifiées au Canada.</p> <p>Programme : Services de gestion, communications et ressources humaines.</p>	



OBJECTIF 10 FAIRE PROGRESSER LA RÉCONCILIATION AVEC LES PEUPLES AUTOCHTONES ET PRENDRE DES MESURES POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Contexte de la SFDD :

En tant qu'organisation de la fonction publique, le CCHST est déterminé à veiller à ce que son mandat soit exécuté de manière respectueuse et inclusive et à ce que son effectif dispose des connaissances et des compétences nécessaires pour faire progresser les efforts de réconciliation. Les personnes chargées de l'approbation finale du contenu et celles travaillant dans le domaine des communications ont été cernées en prévision d'une formation plus complète qui les soutiendra dans l'exercice de leurs fonctions. Le CCHST reconnaît par ailleurs que l'ensemble de son personnel mérite d'avoir l'occasion d'en apprendre davantage sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, sur les enjeux qui touchent les communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis et sur la manière dont nous pouvons travailler ensemble pour offrir des services inclusifs pour tous. En outre, dans le cadre de cet objectif, les spécialistes de l'approvisionnement utiliseront des critères supplémentaires pour s'assurer que les entreprises autochtones sont prises en compte.

Thème : Faire progresser la réconciliation avec les communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Cible : Entre 2023 et 2026, et chaque année de façon continue, élaborer et déposer des rapports d'étape annuels sur la mise en œuvre de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones* (ministre de la Justice et procureur général du Canada).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
<p>Mettre en œuvre la <i>Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i></p>	<p>Offrir à tous les employés une formation sur la compétence culturelle autochtone et la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.</p> <p>Programme : Ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage des employés qui ont suivi la formation indiquée.</p> <p>Point de départ : Pourcentage d'employés formés en 2023 : 0 %</p> <p>Cible : 100 % d'ici 2025-2026.ⁱⁱ</p>	<p>Les fonctionnaires sont dans une position unique pour faciliter l'établissement de relations respectueuses avec les peuples autochtones au Canada. Cette mesure encourage les employés de la fonction publique à accroître leurs compétences culturelles et leur sensibilisation aux questions liées aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis au Canada, ainsi que leur connaissance de la Déclaration des Nations Unies. Cette mesure contribue au développement des connaissances et des compétences culturelles nécessaires à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies.</p> <p>Cibles ou ambitions pertinentes : <i>Cible du CMI</i> : 10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p>
<p>Mettre en œuvre la <i>Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i></p>	<p>Le personnel chargé des communications et de la rédaction technique ayant le pouvoir d'approbation finale suivra une formation sur la compétence culturelle liée au domaine et à la fonction des</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés chargés des communications ayant suivi une formation en rapport avec leur rôle fonctionnel.</p>	<p>En raison de l'importance de la fonction des employés de communication dans l'examen et l'approbation des produits, du matériel de campagne et des publications destinés au public au nom de l'organisation, cette action tient compte de</p>

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
	<p>communications afin d'améliorer ses compétences et sa sensibilisation.</p> <p>Programme : Communications et opérations.</p>	<p>Point de départ : Pourcentage d'employés formés en 2023 : 0 %.</p> <p>Cible : 100 % d'ici 2025-2026.ⁱⁱⁱ</p>	<p>son engagement à veiller à ce que les employés occupant des postes précis soient pleinement outillés pour réussir dans les efforts visant à faire progresser la réconciliation, l'équité et l'inclusion des peuples autochtones au Canada.</p> <p>Cibles ou ambitions pertinentes : <i>Cible du CMI</i> : 10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.</p>
<p>Mettre en œuvre la <i>Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones</i></p>	<p>Des processus internes sont en cours d'examen afin de cerner les fournisseurs autochtones susceptibles d'être pris en compte dans les activités d'approvisionnement.</p> <p>Programme : Finances.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage des achats effectués auprès d'entreprises autochtones.</p> <p>Point de départ : Le pourcentage des achats effectués auprès d'entreprises autochtones sera de 4 % en 2023.</p> <p>Cible : 5 % d'ici 2024-2025.</p>	<p>Accroître les possibilités de réussite et de croissance pour les entreprises autochtones en établissant une nouvelle cible selon laquelle au moins 5 % des marchés du CCHST sont attribués à des entreprises gérées et dirigées par des Autochtones.</p> <p>Cibles ou ambitions pertinentes : <i>Cible du CMI</i> : 10.3 Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la</p>

			matière.
--	--	--	----------

Thème : Prendre des mesures contre les inégalités

Cible : Chaque année, la fonction publique fédérale atteint ou dépasse le taux de disponibilité au sein de la population active pour les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres d’une minorité visible (Président du Conseil du Trésor).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L’OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
Faire progresser l’égalité entre les genres au sein du gouvernement du Canada	<p>Le CCHST a choisi de se conformer à la <i>Loi sur l’équité en matière d’emploi</i> et continuera à dépasser le taux de disponibilité sur le marché du travail (51 %) pour les femmes pendant les activités de recrutement.</p> <p>Programme : Ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage de femmes représentées dans l’effectif du CCHST.</p> <p>Point de départ : Les femmes représentaient 68,9 % de l’effectif du CCHST en 2022.</p> <p>Cible : Dépasser chaque année le taux de disponibilité des femmes sur le marché du travail dans tous les secteurs de l’effectif du CCHST.</p>	<p>En nous appuyant sur la <i>Loi sur l’équité en matière d’emploi</i>, le CCHST prend des mesures pour s’assurer que son effectif est représentatif de la population canadienne qu’il sert, et que son milieu de travail est un milieu où les gens non seulement réalisent leur potentiel, mais s’épanouissent dans un environnement où la diversité est valorisée et reconnue comme un élément clé de sa réussite.</p>
Favoriser l’emploi des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale	<p>Atteindre ou dépasser le taux de disponibilité sur le marché du travail (2 %) pour les Autochtones pendant les activités de recrutement.</p> <p>Programme : Ressources humaines</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage d’Autochtones dans l’effectif du CCHST.</p> <p>Point de départ : 1,9 % en 2022.^{iv}</p> <p>Cible : Atteindre 3 % de la disponibilité sur le marché du travail pour les Autochtones dans l’effectif du CCHST d’ici 2025.</p>	<p>L’augmentation de la représentation des Autochtones dans la fonction publique témoigne d’un engagement à favoriser l’inclusion et à atteindre les objectifs fixés, que nous nous engageons à dépasser chaque année du plan.</p>

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
Favoriser l'accessibilité et les possibilités d'emploi pour les personnes en situation de handicap	<p>Atteindre ou dépasser le taux de disponibilité sur le marché du travail (8 %) pour les personnes en situation de handicap pendant les activités de recrutement.</p> <p>Programme : Ressources humaines et installations</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage de personnes en situation de handicap dans l'effectif du CCHST.</p> <p>Point de départ : 11,6 % en 2022.</p> <p>Cible : Atteindre ou dépasser annuellement le taux de disponibilité sur le marché du travail des personnes en situation de handicap au sein de l'effectif du CCHST.</p>	<p>L'augmentation de la représentation des personnes en situation de handicap dans la fonction publique témoigne d'un engagement à favoriser l'inclusion et à atteindre les objectifs fixés, que le CCHST s'engage à dépasser chaque année du plan.</p> <p>Travailler à l'amélioration des résultats de l'auto-identification au moyen de sondages menés auprès des employés au fil du temps.</p> <p>En mettant en œuvre les mesures définies dans le plan d'accessibilité du CCHST, il montre son engagement à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les candidats et les employés du CCHST.</p>
Autre : Représentation accrue des membres d'une minorité visible	<p>Atteindre ou dépasser le taux de disponibilité sur le marché du travail (21,5 %) pour les membres d'une minorité visible pendant les activités de recrutement.</p> <p>Programme : Ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés membres d'une minorité visible dans nos effectifs.</p> <p>Point de départ : 26,2 % en 2022.</p> <p>Cible : Atteindre ou dépasser annuellement le taux de disponibilité sur le marché du travail pour les minorités visibles au sein de l'effectif du CCHST.</p>	<p>À partir d'un sondage sur l'équité en matière d'emploi, Le CCHST a cerné le besoin d'élaborer un énoncé de politique et de créer une équipe axée sur la lutte contre le racisme et sur l'alliance inclusive. En augmentant la représentation des membres des groupes de minorités visibles dans la fonction publique, le CCHST s'engage à favoriser l'inclusion et à atteindre les objectifs fixés, qu'il s'engage à dépasser chaque année du plan.</p>

Stratégies de mise en œuvre à l'appui de l'objectif

Cette section porte sur les stratégies de mise en œuvre qui appuient l'objectif « **Faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones et prendre des mesures pour réduire les inégalités** », sans toutefois contribuer à une cible précise de la SFDD.

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
Investir dans des bourses d'études ciblées	<p>Promouvoir la bourse d'études Chad Bradley du CCHST, qui offre chaque année 3 000 dollars à un étudiante admissible qui souhaite suivre une formation en santé et sécurité au travail et qui s'identifie comme une femme.</p> <p>Programme : Communication et services de gestion.</p>	<p>Indicateur de rendement : Nombre de candidats.</p> <p>Point de départ : En 2023, 159 demandes ont été reçues.</p> <p>Cible : Au moins 100 demandes par an.v</p>	<p>Octroi de la bourse d'études Chad Bradley, destinée aux femmes et aux personnes qui s'identifient comme femmes qui souhaitent poursuivre des études postsecondaires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, dans le but d'augmenter l'égalité et d'atteindre un meilleur équilibre entre les genres dans le domaine.</p>
Favoriser la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans la fonction publique fédérale	<p>Le CCHST a cerné plusieurs priorités dans le cadre de l'élaboration de son premier plan d'accessibilité, notamment la nécessité de former les employés sur divers sujets liés à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité.</p> <p>Programme : Ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation indiquée.</p> <p>Point de départ : Nouvelle initiative à compter de 2024.</p> <p>Cible : 100 % de l'effectif du CCHST formé à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la lutte contre le racisme et à l'alliance inclusive, ainsi qu'à la neurodiversité d'ici 2025.</p>	<p>Être un employeur diversifié et inclusif est une priorité du CCHST.</p> <p>Le CCHST le démontre en s'engageant à créer un milieu de travail accessible et sans obstacle dans lequel tous les employés et futurs employés peuvent s'épanouir. Cette priorité est ancrée dans les valeurs de l'organisation, elle constitue un pilier de son plan stratégique 2023-2027 et des priorités fixées par le Conseil des gouverneurs, et est renforcée par de récents</p>

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
			programmes, efforts et initiatives en matière de diversité, d'équité, d'inclusion, d'accessibilité et d'adaptation.

Initiatives favorisant la mise en œuvre par le Canada de l'ODD 10 – Réduire les inégalités

Les initiatives suivantes montrent comment le CCHST appuie le Programme 2030 et les ODD. Elles sont présentées ici à titre de complément à l'information.

INITIATIVES PRÉVUES	CIBLES OU AMBITIONS NATIONALES CONNEXES ET/OU CIBLES MONDIALES
<p>Respecter la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p> <p>Veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écart salarial au sein de l'organisation, conformément à la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p> <p>Élaborer un plan d'équité salariale et exécuter le mandat du plan en consultation avec un groupe de travail mixte pour attaquer la discrimination fondée sur le genre qui pourrait exister quant aux pratiques et systèmes de rémunération.</p>	



OBJECTIF 12 RÉDUIRE LES DÉCHETS ET PASSER À DES VÉHICULES ZÉRO ÉMISSION

Contexte de la SFDD :

La plupart des activités d'approvisionnement du CCHST sont menées par l'intermédiaire d'ententes avec Services publics et Approvisionnement Canada, d'offres permanentes et de services partagés pour sa technologie. Pour la petite partie de l'approvisionnement de l'organisation qui ne l'est pas, le CCHST s'engage à veiller à ce que son personnel disposant d'une délégation de pouvoir pour les activités liées à l'approvisionnement connaisse les critères appropriés en matière d'achats écologiques et encourage les fournisseurs de services à réfléchir à la manière dont ils peuvent respecter leurs ententes de la façon la plus durable possible.

Thème : Gestion des déchets, des ressources et des produits chimiques.

Cible : Les émissions des biens et des services achetés par le gouvernement du Canada seront nulles d'ici 2050, ce qui facilitera le passage à une économie carboneutre circulaire (tous les ministres).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
Renforcer les critères d'achat écologique	<p>Veiller à ce que les spécialistes de l'approvisionnement et les personnes autorisées à approuver les dépenses pour l'achat de biens et de services reçoivent une formation sur les achats écologiques (comme le cours de l'École de la fonction publique du Canada sur les achats écologiques, ou équivalent) dans l'année qui suit leur désignation.</p> <p>Programme : Finances.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés ayant reçu une formation sur les achats écologiques dans l'année qui suit leur désignation.</p> <p>Point de départ : En 2022-2023, 0 % des employés ont reçu une formation sur les achats écologiques.</p> <p>Cible : Formation de 100 % du personnel désigné d'ici 2023-2024.</p>	<p>Les achats écologiques intègrent des considérations environnementales aux décisions d'achat et devraient inciter les fournisseurs à réduire l'impact environnemental des biens et des services qu'ils fournissent, ainsi que de leurs chaînes d'approvisionnement.</p> <p>Cibles et/ou indicateurs pertinents :</p> <p><i>Ambition du CIC</i> : Les Canadiens consomment de façon durable.</p> <p><i>Indicateur du CIC</i> : 12.2.1 Proportion d'entreprises qui ont adopté des activités de protection ou des pratiques de gestion de l'environnement.</p> <p><i>Cible du CMI</i> : 12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.</p>



OBJECTIF 13 PRENDRE DES MESURES RELATIVES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET LEURS IMPACTS

Contexte de la SFDD :

Comme le travail hybride réduit considérablement les émissions, le CCHST demeure déterminé à évaluer les avantages qui pourraient être associés à cette approche, du point de vue de la durabilité, dans les années à venir. En outre, la virtualisation des processus et la mise en œuvre de solutions technologiques nous ont permis de réduire les déchets, ce qui a eu un impact positif sur l'environnement. Le CCHST renforcera également sa contribution à la lutte contre les changements climatiques dans le cadre de son adoption de la Stratégie pour un gouvernement vert, tandis qu'il commencera par former tous les gestionnaires afin d'outiller ses décideurs pour qu'ils puissent contribuer véritablement à la stratégie de l'organisation et aux stratégies plus générales du gouvernement en matière de développement durable. Le CCHST continuera à éliminer les plastiques à usage unique en investissant dans des produits réutilisables dans ses bureaux et en demandant aux organisateurs de ses conférences, réunions et autres événements de faire de même.

Thème : Atténuation des changements climatiques et adaptation à leurs effets.

Cible : Réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 à 45 % par rapport aux niveaux de 2005 d'ici 2030, et atteindre la carboneutralité d'ici 2050 (ministre de l'Environnement et du Changement climatique, appuyé par tous les autres ministres).

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE	MESURES PRISES PAR LE MINISTÈRE	INDICATEUR DE RENDEMENT POINT DE DÉPART CIBLE	CONTRIBUTION DES MESURES MINISTÉRIELLES À L'OBJECTIF ET À LA CIBLE DE LA SFDD ET, LE CAS ÉCHÉANT, À LA STRATÉGIE NATIONALE DU CANADA POUR LE PROGRAMME 2030 ET AUX ODD
<p>Mettre en œuvre la Stratégie pour un gouvernement vert au moyen de mesures qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre, accroissent la résilience aux changements climatiques et écologisent l'ensemble des activités du gouvernement.</p>	<p>Veiller à ce que tous les employés concernés^{vi} reçoivent une formation sur l'évaluation des répercussions des changements climatiques, la réalisation d'évaluations des risques liés aux changements climatiques et l'élaboration de mesures d'adaptation, dans un délai d'un an après leur désignation.</p> <p>Programme : Services de gestion et ressources humaines.</p>	<p>Indicateur de rendement : Pourcentage des employés concernés ayant reçu une formation sur l'évaluation des répercussions des changements climatiques, la réalisation d'évaluations des risques liés aux changements climatiques et l'élaboration de mesures d'adaptation, dans un délai d'un an après leur désignation.</p> <p>Point de départ : 0 % du personnel formé en 2022-2023.</p> <p>Cible : 100 % du personnel formé d'ici 2026^{vii}.</p>	<p>Les gestionnaires ayant reçu une formation peuvent déceler les risques liés à l'exécution des programmes essentiels et élaborer des interventions pour accroître la résilience des opérations aux répercussions des changements climatiques.</p> <p>Cibles et/ou indicateurs pertinents : <i>Ambition/cible du CIC :</i> 13.3 Les Canadiens sont bien équipés et résilients face aux effets du changement climatique.</p> <p><i>Indicateur du CIC :</i> 13.3.1 Proportion d'organisations municipales qui ont pris en considération l'adaptation aux changements climatiques dans leur processus décisionnel.</p> <p><i>Cibles du CMI :</i> 13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.</p> <p>13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.</p>

SECTION 5

Intégrer le développement durable

Le CCHST continuera de veiller à ce que son processus décisionnel tienne compte des objectifs et des cibles de la SFDD par l'entremise du processus d'évaluation environnementale stratégique (EES). L'EES d'un projet de politique, de plan ou de programme comprend une analyse de l'incidence de ce projet sur l'environnement, notamment en ce qui concerne les objectifs et les cibles d'intérêt de la SFDD.

Des déclarations publiques sur les résultats des évaluations seront diffusées par le CCHST au terme des EES détaillées portant sur ses initiatives (voir [ici](#)). Ces déclarations publiques visent à faire la preuve que les incidences sur l'environnement des politiques, des plans ou des programmes approuvés, y compris leurs conséquences sur l'atteinte des objectifs et des cibles de la SFDD, ont été prises en considération dans le cadre de l'élaboration des projets ainsi que des processus décisionnels ayant mené à leur approbation.



Notes de fin d'ouvrage

ⁱ Cible mise à jour de 5 à 10 actifs à 2 à 4 actifs, pour mieux s'aligner sur la capacité du ministère et les priorités stratégiques.

ⁱⁱ Afin de faciliter une formation complète, l'objectif a été mise à jour de 2024-2025 à 2025-2026.

ⁱⁱⁱ Afin de faciliter une formation complète, l'objectif a été mise à jour de 2024-2025 à 2025-2026.

^{iv} Le point de départ mise à jour de 2023 à 2022 pour corriger une erreur typographique.

^v L'objectif mise à jour de 82 candidats en 2024, 90 candidats en 2025, 99 candidats en 2026 à au moins 100 demandes par an, pour s'aligner plus précisément sur les chiffres réels.

^{vi} Action ministérielle mise à jour pour clarifier que tous les employés identifiés n'occupent pas des postes de direction; mise à jour de tous les gestionnaires à tous les employés concernés.

^{vii} Cible mise à jour de 2025 à 2026 pour faciliter une formation complète des employés identifiés.