



Stratégie ministérielle de développement durable

Titre Rapport sur la Stratégie ministérielle de développement durable de 2024 à 2025

Date 31 octobre 2025

Introduction au Rapport sur la Stratégie ministérielle de développement durable de 2024 à 2025

La [Stratégie fédérale de développement durable de 2022 à 2026 \(SFDD\)](#) énonce les objectifs et les cibles du gouvernement du Canada en matière de développement durable, conformément à la [Loi fédérale sur le développement durable](#). Il s'agit de la première SFDD à reposer sur les 17 objectifs de développement durable (ODD) du Programme à l'horizon 2030 des Nations Unies, et elle offre une vision équilibrée des dimensions environnementale, sociale et économique du développement durable.

Conformément à l'objet de la Loi, qui est de rendre le processus décisionnel en matière de développement durable plus transparent et de faire en sorte qu'il soit tenu de rendre compte au Parlement, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) appuie l'atteinte des objectifs énoncés dans la SFDD au moyen des activités décrites dans la Stratégie ministérielle de développement durable (SMDD) de 2023 à 2027 du BSIF. Le présent rapport rend compte des progrès réalisés dans le cadre de la SMDD du BSIF au cours de l'exercice 2024 à 2025.

La [Loi fédérale sur le développement durable](#) énonce également [sept 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 BSIF et dans le rapport sur la SMDD 2024 à 2025.

Afin de promouvoir une action coordonnée en matière de développement durable dans l'ensemble du gouvernement du Canada, les rapports sur la stratégie ministérielle de [nom de l'organisme fédéral] rendent



compte des progrès accomplis par le Canada dans la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030 et la progression des ODD, soutenus par les cibles et indicateurs du Cadre mondial d'indicateurs (CMI) et du Cadre d'indicateurs canadien (CIC). Le rapport tient également compte des progrès réalisés dans le cadre d'initiatives liées aux ODD qui ne relèvent pas de la portée de la SFDD.

Engagements du Bureau du surintendant des institutions financières

Stratégie fédérale de développement durable 17 objectifs de développement durable :

1. Pas de pauvreté
2. Faim « Zéro »
3. Bonne santé et bien-être
4. Éducation de qualité
5. Égalité entre les sexes
6. Eau propre et assainissement
7. Énergie propre et d'un coût abordable
8. Travail décent et croissance économique
9. Industrie, innovation et infrastructure
10. Inégalités réduites *
11. Villes et communautés durables
12. Consommation et production responsables *
13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques *
14. Vie aquatique
15. Vie terrestre
16. Paix, justice et institutions efficaces
17. Partenariats pour la réalisation des objectifs

*Le mandat du BSIF appuie trois des ODD de la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD).



Objectif 10 : Faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones et prendre des mesures pour réduire les inégalités

Le contexte de la SFDD : Le BSIF prend des mesures délibérées sur plusieurs fronts pour mettre en œuvre l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion, pour lutter contre le racisme, soutenir la diversité et l'équité et favoriser l'inclusion. Grâce à la mise en œuvre du plan d'action sur la diversité, l'équité et l'inclusion, nous sommes sur la bonne voie pour parvenir à une main-d'œuvre diversifiée et représentative. En fait, nous avons dépassé la cible de disponibilité au sein de la population active pour ce qui est des femmes, des personnes en situation de handicap et des membres d'une minorité visible; nous travaillons activement à accroître la représentation des Autochtones. Nous appuyons l'engagement du gouvernement du Canada à accroître les possibilités pour les entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis au moyen du processus d'approvisionnement fédéral. Dans le cadre du [Plan directeur de la transformation du BSIF 2022-2025](#), nous nous sommes engagés à faire progresser les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à tous les niveaux de l'organisme touchant les peuples autochtones et les autres groupes en quête d'équité.

Thème de la cible : 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 : Mettre en œuvre la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
Appuyer l'engagement du gouvernement du Canada à atteindre un objectif minimal obligatoire de 5 % de la valeur totale des contrats attribués à des entreprises autochtones. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage de marchés passés avec des entreprises autochtones Point de départ : 6 % en date du 31 mars 2023 Cible : 5 % (annuellement)	Cette mesure encourage la réconciliation économique avec les peuples autochtones et contribuera à améliorer les résultats socioéconomiques en augmentant les possibilités pour les entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis au moyen du processus d'approvisionnement fédéral. Cette mesure contribue aux droits économiques énoncés dans la Déclaration des Nations Unies. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.	Résultat de l'indicateur : Le BSIF a attribué 7,44 % de ses contrats à des entreprises autochtones en 2024-2025. Notes : Le BSIF continue de mettre l'accent sur le recours à des fournisseurs autochtones qualifiés, en particulier pour répondre à des besoins en matière de matériel informatique et de mobilier. Lorsque la capacité est réputée exister, il invite les fournisseurs autochtones qualifiés à participer aux processus d'approvisionnement concurrentiels en services professionnels.

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
Contribuer à la réconciliation avec les peuples autochtones et aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Créer conjointement avec les partenaires et les employés autochtones le Plan d'action pour la réconciliation du BSIF. Point de départ : Nouveau programme Cible : Créer le plan d'ici le 30 avril 2025	Les fonctionnaires sont dans une position unique pour aider à établir des relations respectueuses avec les peuples autochtones du Canada. Ces mesures encouragent les employés de la fonction publique à accroître leurs compétences culturelles et leur connaissance des enjeux liés aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis du Canada, ainsi que de la Déclaration des Nations Unies. Ces mesures contribuent au développement des connaissances et des compétences culturelles nécessaires à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.	Résultat de l'indicateur : Aucun résultat n'est disponible. Notes : La priorité accordée à cette mesure a été revue à l'exercice 2024-2025 en raison de niveaux de ressources.

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
Proposer l'activité des couvertures KAIROS aux employés du BSIF pour leur permettre de mieux comprendre l'histoire des Autochtones du Canada. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage des employés qui participent à l'activité des couvertures KAIROS Point de départ : 23,51 % en date du 31 mars 2023 Cible : Que 90 % des employés aient terminé la formation d'ici le 31 mars 2026.	Les fonctionnaires sont dans une position unique pour aider à établir des relations respectueuses avec les peuples autochtones du Canada. Ces mesures encouragent les employés de la fonction publique à accroître leurs compétences culturelles et leur connaissance des enjeux liés aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis du Canada, ainsi que de la Déclaration des Nations Unies. Ces mesures contribuent au développement des connaissances et des compétences culturelles nécessaires à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.	Résultat de l'indicateur : Aucun résultat n'est disponible. Notes : Ce cours n'a pas été offert à l'interne pendant l'exercice 2024-2025. Le BSIF en a toutefois fait la promotion de façon générale dans le cadre des communications sur les séries d'apprentissage liées à la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi qu'à l'équité en matière d'emploi. Nous continuerons d'encourager notre effectif à s'inscrire à ce cours par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
Offrir une formation sur les compétences en matière de culture autochtone. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés qui ont suivi une formation sur les compétences en matière de culture autochtone (à l'interne ou à l'externe) Point de départ : 5,58 % en date du 31 mars 2023 Cible : Que 90 % des employés aient terminé la formation d'ici le 31 mars 2026.	Les fonctionnaires sont dans une position unique pour aider à établir des relations respectueuses avec les peuples autochtones du Canada. Ces mesures encouragent les employés de la fonction publique à accroître leurs compétences culturelles et leur connaissance des enjeux liés aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis du Canada, ainsi que de la Déclaration des Nations Unies. Ces mesures contribuent au développement des connaissances et des compétences culturelles nécessaires à la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.	Résultat de l'indicateur : Dans le prolongement des efforts déployés en 2023-2024, 2,46 % des employés ont suivi un cours de l'EFPC sur les réalités autochtones à l'exercice 2024-2025.

Thème de la cible : Prendre des mesures contre les inégalités

Cible : Chaque année, la fonction publique fédérale atteint ou dépasse la 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 : Faire progresser l'égalité des genres au sein du gouvernement du
Canada

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
----------------------	---	--	-------------------

Établir le Comité d'équité salariale afin d'élaborer le Plan d'équité salariale du BSIF d'ici septembre 2024. Mettre à jour les systèmes d'emploi et cerner et réduire les obstacles.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Plan d'équité salariale présenté au surintendant des institutions financières

Point de départ : Projet en cours

Cible :
Présentation d'ici le 30 septembre 2024

Favorise l'égalité des genres au sein du gouvernement fédéral par des mesures telles que promouvoir une stratégie modernisée de leadership de niveau supérieur pour la fonction publique fédérale afin de renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la culture de leadership, favoriser la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* dans tous les lieux de travail de la fonction publique fédérale et continuer à faire en sorte que les lieux de travail de la fonction publique fédérale soient exempts de harcèlement et de violence.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : Aucun résultat n'est disponible.

Notes : Cette mesure est temporairement suspendue. Une version provisoire du Plan d'équité salariale a été communiquée aux employés en juin 2024. Cependant, des travaux supplémentaires ont été jugés nécessaires à la suite de la période de consultation et de l'examen de la version provisoire du plan par un tiers. Le BSIF a demandé le report de la date limite pour la publication du plan définitif et attend les décisions du Bureau de la commissaire à l'équité salariale sur les prochaines étapes.

Mener une campagne annuelle d'auto-identification. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage d'employés qui ont rempli le questionnaire d'auto-identification Point de départ : 77 % en date du 31 mars 2023 Cible : 90 % d'ici le 31 mars 2026	Favorise l'égalité des genres au sein du gouvernement fédéral par des mesures telles que promouvoir une stratégie modernisée de leadership de niveau supérieur pour la fonction publique fédérale afin de renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion dans la culture de leadership, favoriser la mise en œuvre de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> dans tous les lieux de travail de la fonction publique fédérale et continuer à faire en sorte que les lieux de travail de la fonction publique fédérale soient exempts de harcèlement et de violence. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.	Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, 99 % des membres du personnel avaient rempli le questionnaire d'auto-identification.
---	---	---	--

Stratégie de mise en œuvre : Favoriser la diversité, l'inclusion et l'accessibilité dans la fonction
publique fédérale

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
----------------------	---	--	-------------------

Mettre en œuvre le plan d'action sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'employés qui sont des femmes

Point de départ :

51,6 % en date du 31 mars 2023

Cible : Atteindre ou dépasser la plus récente disponibilité sur le marché du travail¹ (2016 : 48,20 %) (annuellement)

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, 50,8 % des personnes sondées s'identifiaient comme des femmes.

Notes : Les données sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT) ont été mises à jour à l'exercice 2024-2025 pour tenir compte du Recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. En 2021, la DMT des femmes était de 48,2 %. Ainsi, la représentation au sein du BSIF demeure supérieure à la DMT.

Établir un processus de recrutement ciblé pour les Autochtones.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'employés qui sont des Autochtones

Point de départ :

1,5 % en date du 31 mars 2023

Cible : Atteindre ou dépasser la plus récente disponibilité sur le marché du travail¹ (2016 : 4,0 %) (annuellement)

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, 1,6 % des membres du personnel s'identifiaient comme des Autochtones.

Notes : Les données sur la DMT ont été mises à jour à l'exercice 2024-2025 pour tenir compte du Recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. En 2021, la DMT des Autochtones était de 4,2 %. Ainsi, la représentation au sein du BSIF demeure inférieure à la DMT.

Établir un processus de recrutement ciblé pour les personnes handicapées.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'employés qui sont des personnes en situation de handicap

Point de départ :

9,4 % en date du 31 mars 2023

Cible : Atteindre ou dépasser la plus récente disponibilité sur le marché du travail¹ (2016 : 9,1 %) (annuellement)

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, 10,2 % des membres du personnel s'identifiaient comme des personnes en situation de handicap.

Notes : Les données sur la DMT ont été mises à jour à l'exercice 2024 2025 pour tenir compte du Recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. En 2021, la DMT pour les personnes en situation de handicap était de 12,3 %. Même si la représentation au sein du BSIF est inférieure aux nouvelles données sur la DMT, le taux a été maintenu à 10,2 %.

Accroître la représentation des personnes qui sont membres d'une minorité visible au BSIF en fonction des statistiques d'auto-identification des années précédentes (juin 2023).

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'employés membres d'une minorité visible

Point de départ :

41,62 % en date du 31 mars 2023

Cible : Atteindre ou dépasser la plus récente disponibilité sur le marché du travail¹ (2016 : 21,3 %) (annuellement)

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, 44,8 % du personnel s'identifiaient comme membre d'une minorité visible.

Notes : Les données sur la DMT ont été mises à jour à l'exercice 2024 2025 pour tenir compte du Recensement de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. En 2021, la DMT pour les membres d'une minorité visible était de 26,8 %. Ainsi, la représentation au sein du BSIF demeure supérieure à la DMT.

Offrir une formation de base sur la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les employés.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation de base sur la diversité, l'équité et l'inclusion

Point de départ :

Nouveau programme :
0 % au 31 mars 2023

Cible : Que 90 % des employés aient terminé la formation d'ici le 31 mars 2026.

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : Les résultats seront disponibles lors de l'exercice 2025-2026.

Notes : Le contenu du programme de formation de base sur la diversité, l'équité et l'inclusion doit être mis à jour avant d'être offert dans le système de gestion de l'apprentissage du BSIF.

Offrir aux gestionnaires de personnes une formation sur les préjugés inconscients.

Programme :
Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage de gestionnaires de personnes qui ont terminé le cours « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié » de l'École de la fonction publique du Canada

Point de départ : 58 % en date du 31 mars 2023

Cible : Que 100 % des gestionnaires de personnes aient terminé la formation d'ici le 31 mars 2026.

Cette mesure favorise la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de la fonction publique fédérale. Des mesures comme la représentation de la main-d'œuvre, le renforcement des capacités et les stratégies de mise en œuvre garantissent que les milieux de travail de la fonction publique fédérale sont diversifiés, inclusifs et accessibles à tous les Canadiens.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens vivent sans discrimination et que les inégalités soient réduites.

Indicateur du CIC : S.O.

Cible du CMI : 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, de politiques et de mesures appropriées en la matière.

Résultat de l'indicateur : Au total, 3,6 % des gestionnaires de personnes ont suivi la formation de l'EFPC intitulée « Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié » en 2024-2025. Ainsi, 58 % des gestionnaires de personnes ont suivi le cours.

Notes : Le nombre de gestionnaires de personnes varie d'une année à l'autre. Pour obtenir le résultat de 2024-2025, nous avons calculé le pourcentage de gestionnaires de personnes qui ont suivi le cours pendant l'exercice par rapport au nombre total de gestionnaires de personnes. Pour obtenir le résultat cumulatif total, nous avons calculé le nombre total de gestionnaires de personnes ayant suivi la formation depuis 2022-2023 par rapport au nombre total de gestionnaires de personnes au 31 mars 2025.

1 La disponibilité sur le marché du travail est fondée sur les données du Recensement de la population du Canada.

Objectif 12 : Réduire les déchets et passer à des véhicules zéro émission

Le contexte de la SFDD : En tant qu'organisme de surveillance et de réglementation des institutions financières fédérales (IFF), nous ne possédons ni n'exploitons un parc de véhicules et ne fabriquons pas de produits. Nous produisons aussi très peu de déchets. En fait, avant la pandémie de COVID-19, nous avons mis en place un certain nombre de mesures afin de réduire le gaspillage dans nos locaux, notamment l'élimination de la plupart des imprimantes afin d'inciter les gens à abandonner l'utilisation du papier. De plus, nous contribuons à l'objectif 12 en appliquant le principe de consommation responsable conformément à la Politique d'achats écologiques du Gouvernement du Canada. Dans le cadre du processus d'approvisionnement concurrentiel, nous appliquons des critères environnementaux à nos décisions d'achat afin d'encourager les fournisseurs à adopter des pratiques qui réduisent au minimum l'impact environnemental des biens et des services qu'ils fournissent.

Thème de la cible : Leadership fédéral en matière de consommation responsable

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 : Améliorer les critères d’approvisionnement écologique

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus

Veiller à ce que tous les spécialistes de l'approvisionnement ou de la gestion du matériel suivent le cours de l'École de la fonction publique du Canada sur les achats écologiques (C215) ou l'équivalent et faire connaître la Politique d'achats écologiques dans le cadre des programmes de formation continue offerts aux gestionnaires du BSIF.

Programme : Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage des spécialistes de l'approvisionnement ou de la gestion du matériel qui ont suivi une formation sur l'approvisionnement écologique

Point de départ : 100 % en date du 31 mars 2023

Cible : 100 % (annuellement)

Les achats écologiques intègrent des considérations environnementales dans les décisions d'achat et devraient inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC :
Que les Canadiens consomment de façon durable.

Indicateur du CIC :
12.2.1 Proportion d'entreprises qui ont adopté des activités de protection de l'environnement ou des pratiques de gestion de l'environnement.

Cible du CMI : 12.7
Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.

Résultat de l'indicateur : En date du 31 mars 2025, tous les spécialistes de l'approvisionnement avaient suivi la formation.

Notes : En juin 2024, les pouvoirs de passation de marché du BSIF ont été retirés aux spécialistes de la gestion de matériel et réaffectés aux spécialistes de l'approvisionnement.

Veiller à ce que le processus d'achats concurrentiels d'une valeur estimée à plus d'un million de dollars comprenne des critères d'évaluation visant à inciter les fournisseurs à mesurer et à divulguer les données sur leurs émissions de GES et à fixer une cible scientifique pour réduire leurs émissions de GES, conformément à l'Accord de Paris, dans le cadre de la participation au Défi carboneutre ou à une initiative ou norme équivalente. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage des appels d'offres concurrentiels d'une valeur supérieure à 1 million de dollars qui ont intégré des critères d'évaluation écologiques Point de départ : Nouveau programme : 0 % au 31 mars 2023 Cible : 90 % d'ici le 31 mars 2026	Les achats écologiques intègrent des considérations environnementales dans les décisions d'achat et devraient inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens consomment de façon durable. Indicateur du CIC : 12.2.1 Proportion d'entreprises qui ont adopté des activités de protection de l'environnement ou des pratiques de gestion de l'environnement. Cible du CMI : 12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.	Résultat de l'indicateur : Aucun résultat n'est disponible. Notes : Le BSIF n'a pas encore intégré les critères d'évaluation écologique dans les appels d'offres concurrentiels d'une valeur supérieure à 1 million de dollars. Nous reconnaissons l'importance d'intégrer des considérations environnementales aux approvisionnements, en particulier pour les biens et les services ayant d'importantes répercussions environnementales, comme le prévoit la Stratégie pour un gouvernement vert (SGV). Plutôt que de définir les critères de notre côté, nous entendons nous conformer aux directives et outils normalisés développés par le Centre pour l'écologisation du gouvernement et d'autres responsables fédéraux. Nous évaluons actuellement la meilleure façon de mettre en œuvre cette approche de façon cohérente et pertinente à l'échelle de nos activités d'approvisionnement.
---	--	---	---

Former les gestionnaires qui prennent des décisions d'approvisionnement et mettent en œuvre des plans d'approvisionnement ainsi que les détenteurs de cartes d'achat sur les options et les stratégies d'achats écologiques et les considérations liées au cycle de vie.

Programme : Services internes

Indicateur de rendement :

Pourcentage de planificateurs de l'approvisionnement qui ont reçu une formation interne ou assisté à des exposés sur les achats écologiques

Point de départ :

Nouveau programme : 0 % au 31 mars 2023

Cible : 95 % d'ici le 31 mars 2026

Les achats écologiques intègrent des considérations environnementales dans les décisions d'achat et devraient inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement.

Les objectifs ou ambitions pertinents :

Ambition/Cible du CIC :

Que les Canadiens consomment de façon durable.

Indicateur du CIC :

12.2.1 Proportion d'entreprises qui ont adopté des activités de protection de l'environnement ou des pratiques de gestion de l'environnement.

Cible du CMI : 12.7

Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales.

Résultat de l'indicateur : Aucun résultat n'est disponible.

Notes : Nous avons l'intention de nous aligner sur la formation offerte par l'EFPC, et nous évaluons actuellement la meilleure façon d'aborder et d'harmoniser la formation sur les achats écologiques au sein du BSIF.

Tirer profit des instruments d'achat d'usage courant (offres à commandes, arrangements en matière d'approvisionnement, etc.) qui incluent des considérations ou des critères environnementaux, dans la mesure du possible. Programme : Services internes	Indicateur de rendement : Pourcentage de l'approvisionnement tirant profit des instruments d'achat d'usage courant qui incluent des considérations ou des critères environnementaux, par rapport au volume total de l'approvisionnement tirant profit des instruments d'achat d'usage courant Point de départ : Nouveau programme : Les données de référence ne sont pas disponibles Cible : 90 % d'ici le 31 mars 2026	Les achats écologiques intègrent des considérations environnementales dans les décisions d'achat et devraient inciter les fournisseurs à réduire les répercussions environnementales des biens et services qu'ils fournissent et de leurs chaînes d'approvisionnement. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens consomment de façon durable. Indicateur du CIC : 12.2.1 Proportion d'entreprises qui ont adopté des activités de protection de l'environnement ou des pratiques de gestion de l'environnement. Cible du CMI : 12.7 Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationale.	Résultat de l'indicateur : En 2024-2025, 83 % des instruments d'achat d'usage courant dont le BSIF tire profit incluaient des considérations ou des critères environnementaux.
---	---	--	--

Objectif 13 : Prendre des mesures relatives aux changements climatiques et leurs impacts

Le contexte de la SFDD : Atteindre la cible de réduction des émissions de 40 à 45 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2005 et la cible de carboneutralité d'ici 2050 nécessitera d'importants ajustements, alors que le Canada fait sa transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Le système financier du Canada sera un catalyseur essentiel de ce changement. Les IFF et les régimes de retraite fédéraux (RRF) doivent demeurer sûrs et solides pour pouvoir jouer ce rôle. Le BSIF contribue à cet objectif en veillant à ce que les IFF et les RRF atténuent les risques en général, mais aussi les risques physiques et de transition liés aux changements climatiques en particulier. Nous collaborons à l'échelle nationale et internationale à la recherche sur les risques physiques et de transition liés aux changements climatiques, ainsi qu'à l'identification des risques climatiques, et à la sensibilisation, l'état de préparation et la réponse aux risques climatiques et aux événements tous risques. Notre Carrefour du risque climatique et notre Centre d'évaluation du risque et d'intervention avancent de nouvelles stratégies, de nouveaux processus, de nouvelles ressources et de nouveaux outils qui favorisent la responsabilisation et la transparence en ce qui a trait aux mesures contre les risques climatiques et la résilience face aux effets des changements climatiques.

Thème de la cible : Adaptation aux changements climatiques et atténuation de 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 parvenir à la carboneutralité d'ici 2050 (ministre de l'Environnement et du Changement climatique avec l'appui de tous les autres ministres)

Stratégie de mise en œuvre : Soutenir l'adaptation aux changements climatiques dans tout le
Canada

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
----------------------	---	--	-------------------

Mobiliser les IFF et renforcer leurs capacités et leurs connaissances en matière de gestion des risques climatiques par l'entremise du Forum sur le risque climatique.

Programme :
Réglementation et orientation des institutions financières fédérales

Indicateur de rendement :

Pourcentage de commentaires positifs issus du sondage auprès des participants au Forum sur le risque climatique

Point de départ :

Nouveau produit : Le Forum sur le risque climatique a été lancé le 19 juin 2023 et les données de référence ne sont pas disponibles pour le moment

Cible : 60 à 80 % (annuellement)

Le système financier du Canada sera un catalyseur essentiel pour réaliser les ambitions du pays en matière de carboneutralité. Le BSIF a le devoir de s'assurer que les IFF gèrent les risques qui accompagneront ce changement. Un élément clé de cette démarche est que les IFF communiquent des informations sur les risques climatiques, comme il est indiqué dans la ligne directrice B-15.

La communication d'informations peut encourager les IFF :

- à comprendre et à atténuer les répercussions possibles des risques climatiques sur leur modèle et leur stratégie d'affaires;
- à mettre en place les pratiques de gouvernance et de gestion des risques appropriées pour gérer les risques climatiques recensés;
- à demeurer résilientes sur le plan financier face à des scénarios de risques climatiques graves, mais vraisemblables, et résilientes sur le plan opérationnel malgré les perturbations causées par des catastrophes climatiques.

Résultat de l'indicateur : Au total, 83 % des participants au Forum sur le risque climatique ayant été sondés ont indiqué être satisfaits ou très satisfaits des activités de 2024-2025.

Notes : Plus de 1 000 personnes ont participé à chaque événement du Forum sur le risque climatique en 2024-2025, y compris aux séances d'information de l'Exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques sur ce qui suit :

- Évaluation de l'exposition aux conditions météorologiques propices aux feux de forêt
- Évaluation de l'exposition au risque d'inondation
- Risque lié à la transition climatique au regard des expositions commerciales
- Rapport d'évaluation

Centraliser l'accès aux renseignements et aux informations communiquées sur les risques climatiques par les IFF sur le site Web du BSIF. Programme : Réglementation et orientation des institutions financières fédérales	Indicateur de rendement : Pourcentage des IFF visées communiquant des informations financières en lien avec les changements climatiques conformément à l'annexe 2.2 de la ligne directrice B-15 sur le site Web du BSIF Point de départ : Nouveau produit : Les informations communiquées sur le site Web du BSIF devraient être lancées en 2025 Cible : 100 % d'ici le 31 mars 2027	Le système financier du Canada sera un catalyseur essentiel pour réaliser les ambitions du pays en matière de carboneutralité. Le BSIF a le devoir de s'assurer que les IFF gèrent les risques qui accompagneront ce changement. Un élément clé de cette démarche est que les IFF communiquent des informations sur les risques climatiques, comme il est indiqué dans la ligne directrice B-15. La communication d'informations peut encourager les IFF : • à comprendre et atténuer les répercussions possibles des risques climatiques sur leur modèle et leur stratégie d'affaires; • à mettre en place les pratiques de gouvernance et de gestion des risques appropriées pour gérer les risques climatiques recensés; • à demeurer résilientes sur le plan financier face à des scénarios de risques climatiques graves, mais vraisemblables, et résilientes sur le plan opérationnel malgré les perturbations causées	Résultat de l'indicateur : Toutes les institutions financières fédérales visées sont conformes aux exigences. Les dix plus grandes institutions au Canada (six banques d'importance systémique intérieure nationale et quatre sociétés canadiennes qui font partie du groupe d'assurance actif sur la scène internationale) devant se conformer avec la ligne directrice B-15 à l'exercice 2025 ont produit des rapports de divulgation publique. Notes : L'intégration des institutions de plus petite envergure se fera progressivement, et les divulgations commenceront en 2026.
--	--	--	--

Travailler avec des partenaires internationaux et des organismes de normalisation pour éclairer les décisions et les mesures stratégiques. Programme : Réglementation et orientation des institutions financières fédérales	Indicateur de rendement : Énoncé sommaire qualitatif sur la participation active du BSIF aux travaux d'organismes internationaux de normalisation liés au risque climatique dans le secteur financier Point de départ : Nouveau programme Cible : Que le BSIF participe à titre de membre ou à la présidence de forums internationaux et de groupes de travail connexes, et formule des commentaires sur les produits élaborés (annuellement).	Le système financier du Canada sera un catalyseur essentiel pour réaliser les ambitions du pays en matière de carboneutralité. Le BSIF a le devoir de s'assurer que les IFF gèrent les risques qui accompagneront ce changement. La collaboration avec des partenaires internationaux contribue à l'élaboration de pratiques exemplaires. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens soient bien équipés et résilients face aux effets des changements climatiques. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités humaines et institutionnelles en matière d'atténuation des changements climatiques, d'adaptation, de réduction des répercussions et de détection des signes précurseurs.	Résultat de l'indicateur : Depuis 2024-2025, le BSIF est un participant actif de certains groupes de travail sur le risque climatique, soit : • Conseil de stabilité financière • Comité de Bâle sur le contrôle bancaire – Groupe de travail sur les risques financiers liés au climat • Association internationale des contrôleurs d'assurance – Groupe directeur sur le risque climatique • Sustainable Insurance Forum (Forum d'assurance pour la durabilité) • Réseau pour le verdissement du système financier Notes : La participation active comprend les activités suivantes : diriger conjointement des projets, collaborer aux publications et aux documents de demande, présenter l'approche en matière de risque climatique du BSIF aux membres internationaux et participer aux séances d'information sectorielles internationales.
--	--	--	---

Veiller à ce que les IFF soient aptes à gérer les risques qui accompagneront cet ajustement en incluant le risque climatique comme risque transversal dans le Cadre de surveillance et comme facteur de la cote de risque globale. Programme : Évaluation des risques et intervention – Institutions financières fédérales	Indicateur de rendement : Le risque climatique est inclus dans le Cadre de surveillance. Point de départ : En vertu du Cadre de surveillance actuel, la matrice de risque utilisée pour consigner les évaluations du risque des entités réglementées n'inclut pas le risque climatique comme facteur d'évaluation Cible : Que le risque climatique soit inclus dans le Cadre de surveillance en tant que risque transversal d'ici le 1er avril 2024	Le système financier du Canada sera un catalyseur essentiel pour réaliser les ambitions du pays en matière de carboneutralité. Le BSIF a le devoir de s'assurer que les IFF gèrent les risques qui accompagneront ce changement. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens soient bien équipés et résilients face aux effets des changements climatiques. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités humaines et institutionnelles en matière d'atténuation des changements climatiques, d'adaptation, de réduction des répercussions et de détection des signes précurseurs.	Résultat de l'indicateur : Le risque climatique était inclus en tant que risque transversal dans le nouveau Cadre de surveillance du BSIF, qui a été publié le 8 février 2024. Le dossier d'évaluation des risques utilisé à l'interne pour prendre des décisions relatives aux cotes comprend maintenant une section sur le risque climatique. Notes : Le nouveau Cadre de surveillance est entré en vigueur le 1er avril 2024.
---	---	---	--

Remarque : La cible ou la mesure pourraient être révisées dans l'avenir à mesure que d'autres données et renseignements seront recueillis.

Thème de la cible : Leadership fédéral en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et de résilience climatique

Cible : Le gouvernement du Canada fera la transition vers des activités résilientes face aux changements climatiques d'ici 2050 (tous les ministres)

Stratégie de mise en œuvre : Réduire les risques posés par les impacts des changements climatiques sur les biens, les services et les opérations du gouvernement fédéral

Mesure ministérielle	Indicateur de rendement, point de départ, cible	Comment la mesure ministérielle contribue 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	Résultats obtenus
Élaborer des analyses et des scénarios actuariels de changements climatiques. Programme : Évaluations et conseils actuariels	Indicateur de rendement : Nombre de rapports actuariels prévus par la loi qui comprennent des scénarios hypothétiques de changement climatique Point de départ : Un rapport en date du 31 mars 2023 : Le 31e Rapport actuariel du Régime de pensions du Canada Cible : Trois rapports d'ici le 31 mars 2026	Cette mesure encourage les programmes nationaux de sécurité sociale et les régimes de pension publics à tenir compte des effets des changements climatiques lorsqu'ils planifient la viabilité future du programme. Les objectifs ou ambitions pertinents : Ambition/Cible du CIC : Que les Canadiens soient bien équipés et résilients face aux effets des changements climatiques. Indicateur du CIC : S.O. Cible du CMI : 13.2 Intégrer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.	Résultat de l'indicateur : Un rapport en 2024-2025, donc un total cumulatif de trois rapports de 2022 à 2024-2025. Notes : Le 20e Rapport actuariel sur le Régime de retraite de la fonction publique du Canada au 31 mars 2023, publié en novembre 2024, comprend une section sur les changements climatiques. La préparation du 32e rapport actuariel du Régime de pensions du Canada, qui devrait être déposé au troisième trimestre de 2025-2026 (novembre ou décembre 2025), avance bien.

Intégration du développement durable

Le BSIF continuera de veiller à ce que son processus décisionnel prenne en considération les objectifs et les cibles de la SFDD dans le cadre de son processus d'évaluation environnementale et économique stratégique (ÉEÉS). L'ÉEÉS d'une politique, d'un programme ou d'une proposition réglementaire comprend une analyse des effets sur le climat, la nature, l'environnement et l'économie de la proposition en question.

Des [déclarations publiques sur les résultats des évaluations du BSIF](#) sont publiées lorsqu'une initiative ayant fait l'objet d'une évaluation stratégique environnementale et économique détaillée est mise en œuvre ou annoncée. L'objectif de la déclaration publique est de démontrer que les effets environnementaux et économiques d'une initiative, y compris les contributions aux objectifs et aux cibles de la SFDD, ont été pris en considération lors de l'élaboration de la proposition et de la prise de décisions.

Le BSIF n'a pas eu de propositions sujettes à une ÉEÉS détaillée qui ont été annoncées ou mises en œuvre en 2024-2025.