

Les obstacles systémiques – Service correctionnel Canada Rapport du Comité permanent des comptes publics

Recommandation 6

SCC doit présenter au Comité un rapport montrant : 1) les changements apportés suite à l'adoption de son Plan exhaustif sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; 2) le taux de conformité à la formation sur les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme et la discrimination, et celle sur la diversité et la compétence culturelle.

Réponse

Progrès réalisés dans les domaines de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion

L'information qui suit met en lumière les principaux progrès réalisés par le SCC depuis qu'il a mis en œuvre le Plan global en 2022 au regard de certains objectifs communiqués. Les progrès réalisés sont présentés par priorité stratégique en matière de gestion des personnes et étayés par les changements apportés, les initiatives lancées et des statistiques.

Priorité stratégique en matière de gestion des personnes : Favoriser l'excellence du rendement par le recrutement et le perfectionnement d'une main-d'œuvre engagée et diversifiée.

Utilisation stratégique des données relatives à l'équité en matière d'emploi – le SCC priorise la collecte et la communication interne de données sur la représentation et l'équité en matière d'emploi entre les groupes de ressources humaines. Ces données servent de base aux activités intégrées en ressources humaines, y compris en ce qui concerne la planification stratégique, le recrutement ciblé, les décisions en dotation et l'élaboration d'initiatives de formation. En faisant la lumière sur les caractéristiques démographiques de son effectif, le SCC cherche à se doter d'un effectif qui reflète davantage sa population diversifiée de délinquants et répond mieux aux besoins de cette population.

Hausse de la représentation – le SCC a établi des objectifs en matière de représentant pour refléter les groupes de délinquants surreprésentés, soit les Autochtones et les personnes racisées. En mars 2023, le SCC avait élargi les objectifs pour les groupes CX et WP, cernant les unités opérationnelles et les régions où les écarts en matière de représentation étaient les plus importants. Ces objectifs et les données pertinentes seront transmis aux conseillers en ressources humaines et aux groupes de gestion concernés afin de favoriser la prise de décisions éclairées. Le SCC a constaté des résultats positifs sur le plan de la représentation de groupes clés :

- **Femmes** : la représentation des femmes au sein du groupe EX croît depuis l'établissement d'objectifs d'embauche en 2021. D'avril 2022 à mars 2023, le SCC a quasiment atteint l'objectif relatif à l'accession des femmes à un poste EX,

15 femmes ayant accédé à un poste du groupe EX, alors que l'objectif était de 16.

- **Autochtones** : la représentation des Autochtones à l'échelle nationale demeure supérieure à la disponibilité au sein de la population. Le fait que le SCC continue de mettre l'accent sur le recrutement des peuples autochtones a conduit à des hausses marquées de la représentation dans l'ensemble des régions. La représentation des Autochtones est désormais égale ou légèrement inférieure à la disponibilité au sein de la population dans la plupart des régions.
- **Personnes racisées** : la représentation des personnes racisées demeure supérieure à la disponibilité au sein de la population. Les membres du groupe CX représentent 40 % de l'effectif et la représentation des personnes racisées au sein de ce groupe est supérieure à la disponibilité au sein de la population.
- **Noirs** : la représentation globale est en hausse depuis 2019. En 2022-2023, le SCC a connu une hausse de 61 % de la représentation des Noirs au sein des groupes EX et d'équivalents EX. Cela s'est traduit par une représentation au sein du groupe d'équivalents EX qui surpasse le taux global de représentation des Noirs au SCC.

Collaboration continue et nouvelle – le SCC a continué de nouer des partenariats actifs et de mobiliser diverses communautés et différents intervenants dans le domaine de l'équité pour accroître sa diversité. À titre d'exemple, le SCC a :

- créé un poste d'agent de sensibilisation autochtone dans la région des Prairies, lequel travaille en étroite collaboration avec différentes communautés autochtones et fait connaître les possibilités d'emploi au SCC;
- assuré une présence lors de divers événements autochtones et au sein de différentes communautés autochtones;
- créé une carte promotionnelle destinée aux Autochtones pour mettre en valeur les différents emplois réservés aux Autochtones au SCC; cette carte est utilisée pendant les foires professionnelles.

Récemment, le SCC a renouvelé deux protocoles d'entente visant à offrir une indemnité de formation aux Autochtones qui participent au Programme de formation correctionnelle et à accroître la collaboration en matière de recrutement dans le but d'augmenter la représentation des Autochtones au sein de l'effectif du SCC. De plus, un protocole d'entente valide jusqu'en 2025-2026 a été conclu en septembre 2023 avec l'Association des femmes autochtones du Canada et demeurera. Un autre protocole d'entente valide jusqu'en 2026-2027 a été conclu en janvier 2024 avec le Congrès des peuples autochtones.

Nous avons également noué des partenariats :

- dans le cadre du Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap;
- pour mener des initiatives de sensibilisation de la collectivité dans les régions;
- avec des établissements d'enseignement postsecondaire;
- avec des communautés et des organismes métis, inuits et des Premières Nations;
- dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant;

- pour offrir des possibilités d'emploi au sein du Continuum de soins pour les Autochtones.

Amélioration des outils de données – en mars 2023, des objectifs en matière de représentation ont été ajoutés au tableau de bord PowerBI (tableau de bord sur l'équité en matière d'emploi). Alors que les anciens objectifs étaient axés sur une comparaison entre la représentation et les estimations au chapitre de la disponibilité au sein de la population, ces nouveaux objectifs sont axés sur la population de délinquants. Ces objectifs aident les conseillers en ressources humaines et les membres de la direction à avoir une compréhension plus nuancée des écarts au chapitre de l'équité en matière d'emploi. En comparant l'effectif à la population servie, ces personnes sont ainsi en mesure de prendre des décisions plus éclairées au chapitre de l'équité en matière d'emploi et d'envisager des stratégies novatrices.

Priorisation du perfectionnement professionnel – le Programme Connexion Leadership est l'équivalent du programme Mentorat Plus au SCC. Ce programme sert à jumeler des cadres supérieurs (parrains) aux participants (protégés) qui déclarent appartenir à l'un des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi ou des groupes en quête d'équité. Ce programme, lancé en 2022, a permis d'offrir des possibilités à sept protégés au cours de la première année. Les critères d'admissibilité ont depuis été élargis afin de combler les écarts au sein du groupe de postes EX moins deux. Le deuxième groupe qui participera au programme en 2024 sera constitué de 12 protégés et de 12 parrains.

Le SCC est un participant au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ce programme est axé sur le perfectionnement des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et des groupes en quête d'équité. En 2022, au cours de la première année du programme, un candidat du SCC qui a réussi ce dernier a été nommé à un poste de cadre. Deux nouveaux candidats du SCC ont été admis au programme en 2023, et s'ils réussissent, ils seront nommés à un poste de cadre.

En décembre 2023, le SCC a lancé le Programme de navigateurs de carrière autochtones et embauché deux navigateurs qui aideront activement les employés autochtones dans leur cheminement de carrière. Pour ce faire, ils fourniront des conseils et des orientations sur le plan du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement, et aideront les gestionnaires à repérer et à recruter les talents.

Favorisation de la diversité dans les pratiques d'embauche – le SCC a réitéré son engagement envers l'adoption d'une approche axée sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre des activités de dotation, laquelle repose sur la nécessité de fournir aux gestionnaires les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour mettre en place des pratiques d'embauche inclusives. Les conseillers en ressources humaines insistent sur le recours à des processus de sélection ciblés et encouragent l'établissement de comités de sélection diversifiés et de répertoires d'emplois spécialisés ainsi que l'utilisation de méthodes d'évaluation adaptables de façon systématique pour accroître

l'attrait des emplois et le recrutement de personnes au sein des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le SCC a accru l'accessibilité au moyen d'un langage clair et inclusif sur les affiches de poste et continue d'encourager le recours au programme de priorités internes comme mécanisme appuyant le maintien en poste des personnes en situation de handicap.

Priorité stratégique en matière de gestion des personnes : Soutenir, promouvoir et créer une culture qui favorise un lieu de travail inclusif, respectueux et sain

Examen plus approfondi des données obtenues dans le cadre de sondages – en 2023, le SCC a examiné les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux pour mieux comprendre les sentiments des employés en comparant les résultats du Sondage des deux dernières années. Cet examen a permis de constater que le Service a fait des progrès sur le plan de la mise en œuvre d'initiatives de lutte contre le racisme visant les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité. Les résultats se rapportant à la satisfaction du personnel quant à la manière dont les questions de discrimination sont résolues et aux initiatives de prévention de la discrimination et visant les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi et les groupes en quête d'équité sont demeurés stables ou se sont légèrement améliorés. Qui plus est, des questions en lien avec les communautés 2ELBGTQIA+ ont été ajoutées au Sondage de 2023. Les résultats ont démontré qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour lutter contre la discrimination et le harcèlement envers les communautés 2ELBGTQIA+ en milieu de travail.

Élargissement de l'éventail de formations sur la diversité – en 2023, le SCC a lancé la formation intitulée « Unis contre le racisme ». Cette série renseigne les apprenants sur le rôle du racisme dans notre histoire et la société actuelle. Cette formation sert de complément à la formation obligatoire sur les préjugés inconscients lancée par le SCC en 2020.

Outre la formation, le SCC publie et tient à jour de l'information sur le Hub, son site intranet, dans le but de renseigner les employés et les gestionnaires sur la question de la prévention du harcèlement et de la violence afin d'offrir des milieux de travail sains et sécuritaires.

Réalisation de progrès sur le plan de l'accessibilité – en 2023, le SCC a publié un rapport d'étape sur la mise en œuvre du Plan sur l'accessibilité élaboré en 2022. Dans le rapport, on fait état de progrès notables dans les domaines de l'emploi, de l'environnement bâti et des communications (excluant les technologies de l'information et de communication). Parmi les principales réalisations, notons les suivantes :

- La fourniture d'outils et de ressources pour aider les employés et les gestionnaires d'embauche à instaurer un processus de sélection plus accessible.
- L'embauche d'un consultant chargé d'élaborer de nouvelles normes et lignes directrices pour un environnement bâti plus inclusif.
- La modification de formulaires pour en assurer l'accessibilité dans le but d'améliorer les pratiques de communication.

Concentration des efforts sur le recrutement et le maintien en poste

d'Autochtones – le SCC a fait état des progrès réalisés dans le cadre du plan d'action de l'équipe spéciale sur le recrutement et le maintien en poste des Autochtones en 2022-2023; il continue d'examiner les objectifs ainsi que les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs.

Amélioration du recrutement du personnel de première ligne – En 2022, le SCC a créé la Division de la planification et du recrutement de première ligne dans le but d'améliorer les activités de recrutement et d'accroître la représentation au sein des groupes d'employés de première ligne, y compris parmi les agents correctionnels, les agents de libération conditionnelle, les agents de programmes, le personnel en santé et les gens de métier.

Taux de participation aux formations sur les préjugés inconscients, l'antiracisme et la discrimination ainsi que la diversité et la compétence culturelle

Participation aux formations en date du 13 février 2024	Nbre d'employés ayant suivi la formation	Nbre d'employés devant suivre la formation	Taux de participation
Formation sur la diversité et la compétence culturelle	15 556	2 344	86,91 %
Formation sur la diversité et la compétence culturelle – formation en ligne	16 349	1 551	91,33 %
Fondements des interventions autochtones en milieu correctionnel – Programme de formation correctionnelle	967	36	96,41 %
Fondements des interventions autochtones en milieu correctionnel – personnel n'appartenant pas au groupe CX	1 093	2 248	48,62 %
Participation aux formations en date du 13 février 2024	Nbre d'employés ayant suivi la formation	Nbre d'employés devant suivre la formation en 2023-2024	Taux de participation
*Préjugés inconscients	3 786	5 866	64,54 %
* Unis contre le racisme	3 163	5 866	53,92 %
* Unis contre le racisme – formation en ligne	6 375	5 866	108,67 %

* La mise en œuvre de ces formations s'étale sur trois ans à compter de 2023-2024. Chaque année, 33 % des employés sont désignés pour suivre la formation. Des formateurs ont été désignés dans chacune des régions pour offrir la formation selon un calendrier acceptable. Le taux de roulement parmi les formateurs est très élevé dans certaines régions, ce qui nécessite d'offrir continuellement une formation des formateurs. Il convient de noter que dans chaque région, il est possible de recourir aux

services de formateurs chevronnés pour former les nouveaux formateurs de la région. Le nombre de séances offertes est déterminé en fonction de la disponibilité des formateurs et des Aînés ainsi que des places réservées par les régions. Ces trois paramètres influent sur le taux de participation.

Voici, à titre d'information, le nombre de formateurs par unité opérationnelle :

- Pacifique – Programme de formation correctionnelle et un jour : 8 et 9
- Prairies – Programme de formation correctionnelle et un jour : 18 et 25
- Ontario et Académie nationale de formation – Programme de formation correctionnelle et un jour : 3 et 14
- Québec – Programme de formation correctionnelle et un jour : 12 et 11
- Atlantique et Académie nationale de formation satellite – Programme de formation correctionnelle et un jour : 10 et 9

Conclusion

Le SCC demeure résolu à favoriser l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et à éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les groupes en quête d'équité. La création d'un environnement de travail satisfaisant aux exigences d'équité en matière d'emploi où l'on prône la diversité et l'inclusion, comme principe inhérent à l'équité, est indispensable au succès de notre organisation et à la sécurité et au bien-être du personnel constitue un élément fondamental du succès de notre organisation.