

## PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

### 2023 – Rapports 5 à 9 de la vérificatrice générale du Canada – Rapport 5 – L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé – Service correctionnel Canada

N° de référence du rapport	Recommandation du BVG	Réponse de l'organisme	Description du résultat final attendu	Échéance prévue	Principales étapes achevées (description et dates)	Personne-ressource	Indicateur de réalisation  (Réservé au comité)
5.26	Chacune des six organisations devrait mettre en œuvre des cadres de mesure du rendement à l'aide des directives et des pratiques exemplaires que nous recommandons au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada de préparer afin de mesurer les progrès par rapport aux résultats liés à l'équité et à l'inclusion et en rendre compte. En outre, chacune des six organisations devrait élaborer et mettre en place ses indicateurs de mesure du rendement et ses seuils de référence ou groupes de comparaison connexes au moyen d'une approche exhaustive et approfondie dirigée par le personnel racisé, car ces personnes sont les plus touchées par le racisme en milieu de travail.	Recommandation acceptée. Conformément à l'orientation du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Service correctionnel du Canada élaborera un cadre de mesure du rendement ministériel en collaboration avec les employés racisés.  D'ici mars 2025, le Service correctionnel du Canada évaluera ses progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion à l'aide du Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion.	Élaborer un cadre de mesure du rendement pour évaluer les progrès réalisés par le SCC par rapport aux objectifs en matière d'équité et d'inclusion.	31 mars 2025	<p><b>Mesure(s)</b> : Consulter les partenaires du portefeuille de la Sécurité publique et collaborer avec les employés racisés du SCC, d'autres employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et les intervenants concernés afin de mettre à jour les indicateurs de mesure du rendement et les résultats du SCC pour la prochaine version du Plan global visant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Mettre sur pied des groupes de travail composé d'employés racisés, d'autres employés des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des intervenants concernés afin d'entamer collectivement la mise à jour et l'élaboration des indicateurs de mesure du rendement et des résultats*. <b>Délai de mise en œuvre</b> : 31 mars 2024</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Mettre à jour le Plan global visant l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion et y inclure les résultats, les indicateurs et les mesures de rendement souhaités et mis à jour dans la prochaine version. <b>Délai de mise en œuvre</b> : 31 mars 2025</p> <p><b>Mesure(s)</b> : À la suite de la mise en œuvre du Projet de modernisation du processus de déclaration volontaire, examiner les repères quantitatifs du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et établir des objectifs de représentation et d'embauche pour aider à cibler les efforts pour constituer un effectif diversifié qui est représentatif des populations que nous servons.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Mettre en œuvre des indicateurs de mesure du rendement et des repères ou des groupes de comparaison connexes en adoptant une approche globale dirigée par les employés racisés, car ce sont eux qui sont touchés par le racisme en milieu de travail. <b>Délai de mise en œuvre</b> : 31 septembre 2025*</p> <p><b>Mesure(s)</b> : Mettre en œuvre le Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion du Centre de la diversité et de l'inclusion afin d'améliorer le suivi des progrès en matière de diversité et d'inclusion au SCC.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Mettre en œuvre le Modèle de maturité sur la diversité et l'inclusion du Centre de la diversité et de l'inclusion afin d'appuyer et de communiquer les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion au SCC. <b>Délai de mise en œuvre</b> : Rapports internes au SCC; 31 mars 2025</p> <p><i>*Le délai pourrait être modifié après que le Conseil du Trésor du Canada aura fourni l'orientation et le cadre. Le SCC ajustera le délai au besoin.</i></p>	Guy Morissette, commissaire adjoint, Gestion des ressources humaines (CAGR)	

5.31	Afin que tout le personnel soit informé des progrès accomplis en matière de changement de l'environnement de travail et qu'il reste mobilisé, l'Agence des services frontaliers du Canada, Service correctionnel Canada, le Service des poursuites pénales du Canada, Sécurité publique Canada et la Gendarmerie royale du Canada devraient disposer soit de plans de communication soit de cadres de préparation de rapports qui fournissent régulièrement à tout le personnel de l'information de suivi exhaustive permettant d'évaluer les progrès mesurables réalisés à l'égard des résultats en matière d'équité et d'inclusion. Les plans de communication devraient comprendre des renseignements à jour sur les résultats quantitatifs et qualitatifs.	Recommandation acceptée. Le Service correctionnel du Canada élaborera un plan de communication pour fournir à tous les employés des mises à jour régulières et complètes sur les progrès réalisés en vue de l'atteinte des résultats souhaités liés à l'équité et à l'inclusion. Les résultats quantitatifs et qualitatifs seront inclus dans le plan. Le plan de communication sera finalisé d'ici mars 2024.		29 février 2024	<p><b>Mesure(s)</b> : Rapport d'étape de 2021-2023 sur l'antiracisme, l'équité, la diversité et l'inclusion.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Publier le Rapport d'étape de 2021-2023 sur l'antiracisme, la diversité et l'inclusion.</p> <p><b>Délai de mise en œuvre</b> : Le rapport a été publié en octobre 2023.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Les conclusions du rapport d'étape ont été communiquées au public par le biais de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Médias sociaux, p. ex. : <a href="https://www.linkedin.com/posts/csc_scc_lisez-notre-rapport-d%C3%A9tape-de-2021-2023-activity-7120508049731059712-g4Z6">https://www.linkedin.com/posts/csc_scc_lisez-notre-rapport-d%C3%A9tape-de-2021-2023-activity-7120508049731059712-g4Z6</a></li> <li>○ Page Web à ce sujet : <a href="https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/campagnes/anti-racisme-diversite-equite-inclusion.html">https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/campagnes/anti-racisme-diversite-equite-inclusion.html</a></li> <li>○ Bulletin sur les progrès : (pouvant être téléchargé à l'adresse suivante : <a href="https://www.canada.ca/content/dam/csc-scc/images/corporate/library/reports/anti-racism-diversity-equity-inclusion/ardei-bulletin-progres-2021-2023.png">https://www.canada.ca/content/dam/csc-scc/images/corporate/library/reports/anti-racism-diversity-equity-inclusion/ardei-bulletin-progres-2021-2023.png</a>)</li> <li>○ Communications avec les employés : <a href="https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/organisation/commissaire/employes/2023-11-20.html">https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel/organisation/commissaire/employes/2023-11-20.html</a></li> </ul> <p><b>De décembre 2023 à février 2024</b> : Consulter les secteurs au sujet du plan de communication provisoire et présenter la version finale pour examen. Il s'agira d'un plan multivoie et pluriannuel qui donnera suite à la recommandation issue de l'audit ainsi qu'aux attentes du greffier du Conseil privé dans l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale et le message aux sous-ministres sur les orientations à suivre.</p> <p>Avril 2024 et années subséquentes : Mettre en œuvre un plan de communication pour fournir à tous les employés des mises à jour régulières et complètes sur les progrès réalisés en vue de la prise de mesures en matière d'antiracisme, de diversité, d'équité et d'inclusion et de l'atteinte des résultats souhaités.</p>	Kirstan Gagnon, commissaire adjointe, Communications et engagement (CACE) (appuyée par Guy Morissette, CAGRHR)	
5.50	Les six organisations devraient toutes entreprendre une analyse fondée sur les données pour comprendre les expériences vécues en milieu de travail par le personnel racisé comparativement aux autres. En combinant	Recommandation acceptée. Le Service correctionnel du Canada améliorera son analyse des données afin d'inclure des données quantitatives et qualitatives provenant de sources telles que le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et les sondages internes, afin de mieux comprendre		31 mars 2025	<p><b>Mesure(s)</b> : Le SCC entreprendra un examen des données quantitatives et qualitatives en menant des consultations et d'autres types d'activités de collecte de renseignements afin de mieux comprendre l'expérience des employés racisés dans leur milieu de travail et de cerner les lacunes et les obstacles.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Élaborer une stratégie de données en matière de RH afin d'appuyer le SCC et d'établir clairement les paramètres et les éléments à prendre en compte en ce qui a trait à la collecte de données et à l'utilisation des données disponibles sur l'équité en matière d'emploi (si disponibles sous réserve des exigences législatives et en matière de protection de la vie privée) pour mieux explorer les liens entre les résultats des programmes et les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et favoriser des cycles de planification des RH inclusifs.</p>	Guy Morissette, CAGRHR	

	des données quantitatives à des données qualitatives, comme les expériences vécues par le personnel racisé et d'autres groupes désignés, les organisations devraient prendre des mesures concrètes et mesurables pour corriger les situations créant un désavantage en matière d'emploi.	l'expérience des employés racisés dans leur milieu de travail et de mettre en œuvre des actions visant à remédier aux situations de désavantage en matière d'emploi.			<b>Délai de mise en œuvre</b> : 31 mars 2025		
5.66	Les six organisations, avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient examiner leurs processus de résolution des plaintes existants et s'assurer que ces derniers traitent expressément les cas de racisme en milieu de travail. De plus, elles devraient faire en sorte que les plaintes soient reçues et gérées par des professionnelles et des professionnels ayant suivi une formation et possédant de l'expérience dans le domaine du racisme.	Recommandation acceptée. Le Service correctionnel du Canada s'engage à revoir ses processus de règlements des plaintes des employé(e)s pour assurer le traitement des cas de racisme et veiller à ce que le personnel recevant et gérant les plaintes soit formé dans le domaine du racisme. Pour ce faire, le Service correctionnel du Canada ajoutera une formation sur le racisme au plan de formation de 2023-2024 pour tous les employés de l'Unité de prévention du harcèlement et de la violence, qui devra être suivie d'ici le 31 mars 2024.	Sensibilisation et compréhension accrues des facteurs susceptibles de mener au racisme.  Compétence culturelle accrue chez les « destinataires désignés ».	31 octobre 2024	<b>Mesure(s)</b> : L'Unité de prévention du harcèlement et de la violence élaborera un plan de formation sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et le racisme systémique pour des destinataires désignés. L'unité est chargée d'assurer le suivi des avis d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail (plaintes).  <b>Produit(s) livrable(s)</b> : Taux de conformité pour le suivi des formations ciblées dans le groupe cible. <b>Délai de mise en œuvre</b> : 31 mars 2024 pour la majorité des formations ciblées et octobre 2024 pour la formation en classe virtuelle (il n'y a plus de place disponible pour la formation en anglais offerte par l'EFPC jusqu'au 31 mars 2024).	Guy Morissette, CAGRH	
5.67	Les six organisations, avec le soutien du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, devraient rassembler et analyser les renseignements recueillis dans le cadre des processus de résolution des	Recommandation acceptée. Le Service correctionnel du Canada a entamé une analyse des données relatives aux avis d'incidents d'harcèlement et de violence déposés depuis la mise en œuvre du <i>Règlement sur la prévention du harcèlement</i>	Analyse et compréhension des tendances générales et particulières (genre et groupes visés par l'équité en matière d'emploi) quant au nombre et aux	31 octobre 2024	<b>Mesure(s)</b> : Étant donné que le formulaire d'avis d'incident de harcèlement et de violence comporte une section sur l'autodéclaration, le SCC sera en mesure, lors de la production du rapport annuel, d'examiner et d'analyser les données provenant des avis d'incident déposés par les employés de diverses identités de genre et de groupes visés par l'équité en matière d'emploi.  <b>Produit(s) livrable(s)</b> : Rapport annuel 2023-2024 du SCC. <b>Délai de mise en œuvre</b> : Le Rapport annuel du SCC sera déposé en octobre 2024.	Guy Morissette, CAGRH	

	<p>plaintes afin de déterminer les causes profondes des désavantages subis par le personnel racisé. L'analyse de cette information devrait contribuer à la prévention et à la résolution des cas de racisme en milieu de travail.</p>	<p><i>et de la violence dans le lieu de travail.</i> Cette analyse offrira un examen quantitatif des données et sera axée sur des éléments tels que le type d'incidents (incluant discrimination) et les types communs de recommandations. Avec l'appui du Secrétariat du Conseil du Trésor, le Service correctionnel du Canada pourra mieux cibler les besoins en formation des employé(e)s, superviseurs, gestionnaires et cadres.</p> <p>Aussi, le formulaire d'avis d'employé a été modifié (juillet 2023) pour y inclure une analyse des tendances et des statistiques. Cet ajout porte sur l'autodéclaration des genres et de l'appartenance à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Ceci, combiné à l'analyse des données, permettra donc de mieux comprendre la situation et aidera à prévenir et à régler les avis d'incidents liés au racisme. Le Rapport annuel 2023-2024 du Service correctionnel du Canada sur le harcèlement et la violence contiendra des données liées aux genres et aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi, lesquelles seront analysées pour éclairer la prise de décision.</p>	<p>types d'avis d'incidents de harcèlement et de violence, et des recommandations formulées à la suite d'enquêtes sur des cas de harcèlement et de violence, qui sont fondées sur la cause profonde des situations soulevées.</p> <p>Cette analyse pourrait permettre de mieux cibler les besoins en matière de formation et de sensibilisation des employés et des membres de la direction et d'orienter la composante relative aux options de résolution des situations de racisme.</p>				
5.79	Chacune des six organisations et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Recommandation acceptée. Dès que les nouveaux profils de compétences clés en	Meilleure intégration de l'antiracisme dans le cadre du	31 mars 2026	<b>Mesure(s)</b> : Fournir des directives provisoires concernant les comportements attendus associés à la sensibilisation à la diversité et aux différences culturelles dans le cadre de l'exercice annuel visant les objectifs de travail normalisés.	Guy Morissette, CAGRHR, en collaboration avec	

	<p>devraient établir les comportements attendus qui sont nécessaires pour créer un environnement de travail antiraciste et inclusif. De plus, le rendement du personnel devrait être évalué en fonction de ces comportements. Ces derniers devraient s'harmoniser avec des indicateurs de résultat et des cadres de mesure du rendement propres à l'équité et à l'inclusion.</p>	<p>leadership du Secrétariat du Conseil du Trésor seront disponibles, le Service correctionnel du Canada les mettra en œuvre et veillera à ce que les renseignements liés aux comportements attendus soient communiqués aux employés et aux gestionnaires. Dans le cadre du Programme de gestion du rendement, le Service correctionnel du Canada améliorera sa pratique exemplaire consistant à établir annuellement des objectifs de travail obligatoires dans le domaine de la diversité et de l'inclusion pour tous les superviseurs et les gestionnaires. Pour ce faire, le Service correctionnel du Canada élaborera de nouveaux indicateurs relatifs à l'antiracisme en consultation avec des réseaux de la diversité des employés.</p>	<p>Programme de gestion du rendement.</p>		<p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Publier les objectifs de travail normalisés destinés à tous les employés et à tous les superviseurs/gestionnaires pour 2024-2025; ces objectifs continueront d'inclure des indicateurs de rendement liés à la sensibilisation à la diversité et aux différences culturelles.  <b>Délai de mise en œuvre</b> : 1<sup>er</sup> avril 2024</p> <p><b>Mesure(s)</b> : Collaborer avec la Direction de l'antiracisme, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, les groupes de travail d'employés sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion du Secteur de la gestion des ressources humaines et les réseaux d'équité en matière d'emploi en vue d'élaborer de nouveaux indicateurs de rendement liés à l'antiracisme, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Publier les objectifs de travail normalisés destinés à tous les employés et à tous les superviseurs/gestionnaires pour 2025-2026 et y inclure des indicateurs de rendement liés à l'antiracisme, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.  <b>Délai de mise en œuvre</b> : avril 2025</p> <p><b>Mesure(s)</b> : Mettre en œuvre le cadre de compétences du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et élaborer des ressources pour aider les gestionnaires à harmoniser les nouveaux indicateurs avec les attentes du Programme de gestion du rendement.</p> <p><b>Produit(s) livrable(s)</b> : Offrir des séances d'information et des ressources destinées aux gestionnaires.  <b>Délai de mise en œuvre</b> : mars 2026</p>	<p>Kirstan Gagnon, CACE</p>	
--	--	--	---	--	---	---------------------------------	--