

BULLETIN SUR LES PROGRÈS 2021-2023

Le Service correctionnel du Canada (SCC) a travaillé sans relâche pour faire avancer les initiatives visant la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du SCC pour favoriser une culture et un milieu de travail plus inclusifs pour tous. Par exemple, en 2021, nous avons créé une nouvelle direction au sein du SCC dédiée à faire avancer ce travail important. Bien que nous ayons pris des mesures concrètes vers un changement réel et systématique, il y a encore du travail à faire. Nos efforts globaux sont en cours, mais vous pouvez lire les points saillants de nos progrès ci-dessous :

POUR LES EMPLOYÉS :

- ▶ Lancement du Plan complet sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion 2022-2025 pour éliminer les obstacles et garantir l'égalité des chances pour les employés
- ▶ Lancement du programme de parrainage pour les groupes sous-représentés qui souhaitent obtenir un poste de cadre ou de direction
- ▶ Examen des outils d'évaluation et de recrutement des agents correctionnels afin d'offrir une formation sur la lutte contre le racisme et la sensibilisation aux cultures à tous les employés chargés du recrutement et de la dotation
- ▶ Lancement du Réseau des employés noirs pour offrir un espace sûr où les employés peuvent discuter du racisme et de la discrimination et en faire la prévention
- ▶ Lancement du Bureau de l'ombud du bien-être en milieu de travail
- ▶ Établissement d'objectifs de recrutement sur quatre ans pour les femmes et les personnes en situation de handicap, et définition d'objectifs de représentation basés sur la localisation pour les peuples autochtones et les personnes racialisées
- ▶ Lancement du Plan d'accessibilité 2022-2025 visant à créer un lieu de travail inclusif et accessible pour que le personnel, mais aussi les détenus, les victimes et les membres du public, puissent y contribuer tout en se sentant en sécurité et respectés
- ▶ Mise en œuvre du plan d'action de l'équipe spéciale (nommée Tiger Team) pour le recrutement et la rétention des Autochtones, dans le but d'augmenter le nombre d'employés autochtones et de mettre en place des stratégies de rétention pour soutenir une plus grande présence de la main-d'œuvre autochtone à tous les niveaux de l'organisation

POUR LES DÉLINQUANTS :

- ▶ Nomination de la toute première sous-commissaire des services correctionnels pour Autochtones
- ▶ Lancement du Cadre d'action ethnoculturel pour renforcer la capacité organisationnelle à répondre aux besoins des délinquants ethnoculturels
- ▶ Mise en œuvre d'une nouvelle Directive du commissaire pour fournir une orientation stratégique sur les délinquants de diverses identités de genre
- ▶ Création du Secrétariat des considérations liées au genre comme centre d'expertise en matière de délinquants de diverses identités de genre
- ▶ Annonce de l'élaboration de la Stratégie pour les délinquants noirs pour remédier à la surreprésentation des Canadiens noirs condamnés à purger une peine dans les établissements correctionnels fédéraux
- ▶ Recherche afin de mieux comprendre l'expérience vécue par les délinquants ethnoculturels, y compris les délinquants noirs
- ▶ Essai d'un nouveau poste d'agent de réinsertion sociale pour les Canadiens noirs pour aider les délinquants noirs

POUR LES INTERVENANTS :

- ▶ Lancement d'un appel de déclarations d'intérêt afin de trouver des groupes communautaires et des professionnels pour travailler avec le SCC pour soutenir les délinquants noirs, racisés et ethnoculturels dont il a la charge et la garde
- ▶ Renouvellement d'un protocole d'entente avec l'Association des femmes autochtones du Canada pour soutenir les femmes autochtones et les personnes de diverses identités de genre dans le Programme de formation correctionnelle
- ▶ Collaboration avec des partenaires et des collectivités autochtones ainsi que des partenaires du milieu universitaire comme l'Université de Regina pour soutenir une approche autochtone des services correctionnels
- ▶ Collaboration avec des organisations dirigées par des Autochtones sur les pavillons de ressourcement, comme les Native Counselling Services of Alberta et le pavillon de ressourcement pour femmes autochtones
- ▶ Collaboration avec des collectivités et des organisations autochtones afin d'accroître les possibilités d'emploi et de formation professionnelle
- ▶ Collaboration avec d'autres services aux victimes pour s'assurer que les victimes et les survivants d'actes criminels autochtones, noirs et racisés connaissent leurs droits et les services que le SCC offre
- ▶ Travail pour accroître la diversité des bénévoles du SCC pour s'assurer qu'ils reflètent la diversité de la collectivité et de la population carcérale

CE QUE NOUS AVONS FAIT	CE QUE NOUS FAISONS
terminé	
	en cours
	en cours
	en cours

terminé	
terminé	
terminé	
terminé	
	en cours
	en cours
	en cours

terminé	
terminé	
terminé	
	en cours

Consultez le rapport complet pour en savoir plus sur toutes les mesures concrètes que nous avons prises de 2021 à 2023 : <https://www.canada.ca/fr/service-correctionnel.html>

