

RAPPORT SUR L'EXAMEN DE LA STRATÉGIE NATIONALE DE RECRUTEMENT DES AUTOCHTONES

Questions et réponses

Q. Pourquoi le SCC cherche-t-il à embaucher plus d'Autochtones que le nombre disponible sur le marché du travail?

R. Le SCC s'est engagé à embaucher un nombre plus élevé d'Autochtones que le nombre disponible sur le marché du travail dans le but d'avoir un effectif représentatif de la population carcérale. Tous les ministères sont tenus d'avoir un effectif diversifié pour servir la population canadienne. Comme les délinquants autochtones sont surreprésentés dans les établissements fédéraux, il est impératif d'embaucher des Autochtones dans le secteur correctionnel et de les garder en poste.

Cependant, pour nous aligner sur les buts de la fonction publique du Canada, nous avons modifié nos objectifs au début de 2003 en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre autochtone sur le marché du travail.

Q. Pourquoi le SCC a-t-il établi que les Autochtones devaient représenter 50 % de l'effectif dans les pavillons de ressourcement? N'est-ce pas là une mesure discriminatoire à l'endroit des non-Autochtones?

R. Les pavillons de ressourcement sont des établissements gérés soit par une collectivité autochtone en vertu d'une entente ou par le SCC et une collectivité ou un organisme autochtone qui travaillent alors en étroite collaboration. Le SCC a établi que 50 % des employés dans les pavillons de ressourcement devaient être autochtones en fonction d'une entente qu'il a conclue avec la collectivité autochtone.

Pour être acceptés dans un pavillon de ressourcement, les délinquants doivent montrer qu'ils s'intéressent à la culture autochtone et qu'ils croient aux diverses méthodes de guérison qui y sont pratiquées. Le personnel des pavillons encadre les délinquants et leur sert de modèle de comportement. De plus, il participe aux cérémonies culturelles et spirituelles traditionnelles, comme le jeûne et la suerie.

Q. Le rapport a été établi en 2002. Pourquoi le SCC vient-il tout juste de le rendre public?

R. Même si le rapport n'avait pas été publié officiellement, on en a tenu compte et on a pris les mesures qui s'imposaient à la lumière des constatations de l'équipe d'examen.

Q. Prévoit-on évaluer ultérieurement les progrès réalisés par le SCC pour accroître l'embauche d'Autochtones et les maintenir dans l'effectif?

R. En septembre 2003, la Stratégie de recrutement des Autochtones a été incorporée au Programme d'équité en matière d'emploi du SCC. Il ne s'agit plus d'une initiative autonome. Tout examen ultérieur de la diversité de l'effectif du SCC se fera dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi.

Q. Mettra-t-on en application les recommandations de l'examen?

R. L'examen a fourni des renseignements précieux dont le SCC tiendra compte dans son Programme d'équité en matière d'emploi.

Q. D'après l'examen, il semble qu'on ne puisse pas se fier aux renseignements de PeopleSoft. Pourquoi?

R. Dans le logiciel PeopleSoft, on trouve le nombre d'employés qui se sont déclarés Autochtones. Comme l'auto-déclaration est facultative, les données ne correspondent pas nécessairement au nombre réel d'Autochtones.

Q. Comme l'enquête du SCC sur l'équité en emploi en janvier 2002 a révélé que les gestionnaires n'avaient qu'une vague idée des objectifs d'équité en emploi, quelles mesures a-t-on prises pour les sensibiliser et les responsabiliser?

R. Depuis 2002, on établit, tous les trimestres, des rapports sur l'équité en emploi que l'on présente au Comité de direction. De plus, on distribue ces rapports et on en discute régulièrement dans les divers forums de gestion.

En outre, plusieurs cours du Centre d'apprentissage en gestion correctionnelle renferment un volet sur l'équité ou la diversité en matière d'emploi. Par exemple, le cours sur la dotation fournit aux gestionnaires de l'information sur l'équité en emploi, la représentation des groupes visés par l'équité en emploi et diverses stratégies de dotation pour rétablir un certain équilibre.

Le cadre de responsabilité de gestion permet aussi d'y voir.

Q. Combien d'argent le SCC a-t-il obtenu pour cette stratégie?

R. En 2001-2002, le SCC a reçu 218 000 \$ du Conseil du Trésor pour lancer l'initiative et embaucher un agent national et cinq agents régionaux de recrutement d'Autochtones.

Q. Le SCC a reçu des fonds du Conseil du Trésor, mais n'a pas encore mis sur pied d'équipe nationale de gestion de carrière pour les Autochtones chargée de mettre en application la stratégie. À quoi les fonds ont-ils servi?

R. Tous les fonds reçus ont servi à accroître la représentation des Autochtones dans l'effectif du SCC. L'argent a servi à financer un certain nombre d'activités de liaison avec des collectivités et des organisations autochtones et à payer les salaires du personnel du SCC affecté au recrutement d'Autochtones.

Q. Pourquoi le SCC a-t-il élaboré un programme de formation prérecrutement pour les agents de correction potentiels qui ne s'applique qu'aux Autochtones? Ne s'agit-il pas d'une mesure discriminatoire à l'endroit des autres?

R. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* autorise les ministères à accroître la représentation des groupes sousreprésentés afin que leur effectif soit représentatif de la diversité de la population canadienne. L'intention du SCC était d'éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les candidats autochtones et d'accroître leur chance de succès à chaque étape du recrutement. On ne les embauchait que s'ils satisfaisaient pleinement aux exigences du poste.

Q. Ce programme de formation prérecrutement est-il toujours offert aux Autochtones?

R. Oui, il leur est toujours offert au Manitoba et en Saskatchewan. Nous envisageons aussi d'en établir un en Alberta.

Q. Pourquoi de telles stratégies sont-elles aussi importantes? Pourquoi ne continue-t-on pas à retenir le candidat le plus qualifié indépendamment de sa race ou de son groupe ethnique?

R. La fonction publique fédérale s'est engagée à ce que son effectif soit représentatif de la diversité de la population canadienne. Les pratiques de dotation sont régies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (telle qu'elle a été adoptée par le Parlement) et l'initiative gouvernementale *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, qui est entrée en vigueur en juin 2000 et qui porte sur la représentation accrue de tous les groupes visés par l'équité en emploi.

La loi et l'initiative *Faire place au changement* n'encouragent pas le traitement préférentiel. Elles s'appuient plutôt sur le mérite. Seuls les candidats qualifiés peuvent être retenus. Il s'agit d'éliminer les obstacles systémiques, de favoriser une culture organisationnelle positive et de participer directement à la constitution d'une fonction publique fédérale représentative qui n'exclut personne.

Il est impératif que la fonction publique représente mieux la riche diversité du Canada pour fournir aux Canadiens et aux Canadiennes les services, les programmes et les politiques qui répondent à leurs besoins, préoccupations et intérêts.

Q. Quel est le taux d'emploi des Autochtones au SCC?

R. En décembre 2004, ils représentaient 6,6 % de l'effectif. Les deux dernières années, le SCC s'est classé au deuxième rang dans la fonction publique pour ce qui est de la représentation des Autochtones dans son effectif (*N.B.* – Le premier est le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien).

Le taux de représentation des Autochtones dans le groupe CX a augmenté, passant de 6,0 % en mars 2001 à 9,3 % en septembre 2004. Dans la région des Prairies, le taux de représentation dans ce groupe professionnel a grimpé, passant de 14,8 % en mars 2001 à 22,5 % en septembre 2004.

On observe des progrès semblables dans le cas du groupe professionnel WP, la représentation y est passée de 4,3 % en mars 2001 à 6,5 % en septembre 2004.

Q. D'après le rapport, certains agents correctionnels autochtones ont signalé avoir du mal à se faire accepter dans les établissements et que leurs collègues prétendent qu'ils ont été embauchés uniquement parce qu'ils sont Autochtones. Quelles sont les mesures en place pour contrer la discrimination raciale et le harcèlement?

R. Le SCC ne tolère pas le harcèlement ni la discrimination. Il s'emploie à fournir au personnel et aux délinquants un milieu respectueux.

Tous les employés du SCC doivent participer à un atelier de formation sur la lutte contre le harcèlement conçu pour sensibiliser les participants aux droits de la personne. Cette formation permet aussi aux participants de mieux comprendre le rôle qu'ils jouent dans la prévention, la détermination et le règlement des plaintes de harcèlement.

Ajoutons qu'il y a dans toutes les régions un coordonnateur de l'équité en emploi et un comité de la diversité. Dans la région des Prairies, il y a un comité d'EE dans chaque établissement.

Q. D'après le rapport, on n'a pas doté les postes à temps plein pour une période indéterminée, contrairement aux promesses faites. Comment le SCC peut-il ignorer le nombre de postes à doter?

R. Malheureusement, quand le SCC a commencé à déployer des efforts de recrutement supplémentaires, il ne pouvait pas prévoir le gel du recrutement qui est entré en vigueur et qui a entraîné l'annulation des Programmes de formation correctionnelle prévus.

C'est pourquoi les équipes de recrutement travaillent maintenant plus étroitement avec les Ressources humaines à l'échelle nationale et régionale afin d'assurer une meilleure coordination des activités de liaison en fonction des postes à pourvoir et des besoins en dotation.