



Stratégie **d'équité**,
de **diversité** et
d'inclusion du SCRS

Bilan des mesures du rendement



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique,
des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales, 2024.

ISSN : 2819-0122

N° de catalogue : PS71-9F-PDF

Also available in English under the title: *CSIS DEI Strategy Summary Performance Measures Scorecard*

www.canada.ca/SCRS



Bilan des mesures du rendement

Phase I

Printemps 2024

Stratégie d'EDI du SCRS

Tel que le prévoit la [Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion \(EDI\) de 2022 du SCRS](#), l'équipe de l'intégration stratégique des activités et de la culture du SCRS continue de collaborer avec des parties prenantes à l'interne de sorte à faire progresser la phase I du plan d'action relatif à l'EDI (pour l'exercice 2023-2026).

Conformément à l'objectif n° 10 relatif à la transparence des données, les progrès réalisés pour chaque engagement font l'objet d'un suivi dans le bilan de l'EDI, lequel est mis à jour et communiqué régulièrement à tous les employés du SCRS. Une version publique du rapport est également disponible.

Le présent rapport d'étape indique l'état d'avancement des 37 engagements non classifiés du plan d'action. Voici l'état d'avancement global* actuel des engagements :

- 22 %* sont **terminés**
- 47 %* sont **bien avancés****
- 27 %* ont été **entamés*****
- 13 %* n'ont **toujours pas été entamés**

* La version classifiée du bilan comporte 45 engagements. Un total de 8 engagements ont été omis dans la version publique du bilan de la Stratégie d'EDI de 2022 du SCRS de sorte à protéger les informations sensibles. Les pourcentages d'achèvement sont fondés sur la version classifiée du rapport.

** L'état « bien avancé » signifie ici qu'un travail notable a été réalisé en vue d'accomplir l'engagement.

*** L'état « entrepris » signifie ici que les travaux en sont aux premières étapes.



1. Diversité dans l'équipe de direction

- A. Avoir une équipe de cadres (EX) diversifiée, c'est-à-dire créer des objectifs liés à l'équité en matière d'emploi pour la haute direction et y associer des obligations redditionnelles claires. **** **bien avancé**
- B. S'attaquer à l'importante sous-représentation des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées au niveau des EX et dans les groupes professionnels de relève. Envisager de mettre en place un processus de dotation d'EX parallèle externe et interne pour les groupes susmentionnés visés par l'équité en emploi. **** **entamé**
- C. S'assurer de prendre en considération les diverses intersectionnalités dans l'approche axée sur le ressourcement des EX. **bien avancé**
- D. Consacrer une ou plusieurs places aux personnes racialisées aux tables de réunion de la haute direction. **entamé**

2. Entrevues de sélection des candidats

- A. Assurer la fiabilité et la transparence de tous les outils d'évaluation des RH. **** **bien avancé**
- B. Diminuer la subjectivité individuelle et améliorer les techniques d'entrevue en offrant de la formation normalisée à toutes les personnes appelées à faire passer des entrevues. **bien avancé**
- C. Mettre en œuvre des comités d'entrevue diversifiés pour les processus de sélection des EX dans le but d'assurer l'inclusion et de cerner les préjugés. **bien avancé**
- D. Officialiser les instructions pour avoir un message d'introduction qui applique une démarche proactive axée sur l'EDI. **toujours pas été entamé**
- E. Clarifier les critères de présélection des candidats. **** **toujours pas été entamé**
- F. Mettre en place un document relatif au protocole d'entrevue visant à expliquer aux candidats à quoi ils peuvent s'attendre. **bien avancé**

3. Valeurs, image et communications – Responsabilités à l'interne et auprès du public pour les objectifs en matière d'EDI

- A. Publier la stratégie d'EDI sur le site Web du SCRS (Canada.ca). **terminé**
- B. Chaque année, s'engager publiquement à atteindre des objectifs et à présenter des indicateurs. **bien avancé**
- C. Chaque année, demander aux employés de fournir leurs commentaires pour pouvoir mesurer le progrès. **bien avancé**

**** Plusieurs engagements ont été présentés plus en détail dans le bilan afin de les clarifier. La formulation originale se trouve dans la version complète de la Stratégie d'EDI du SCRS.

- D. Faire valoir à l'interne et à l'externe que l'importance que le SCRS accorde à l'EDI au sein de son effectif constitue une valeur ajoutée et non seulement une obligation. **entamé**
- E. Tous les trois mois, évaluer les progrès réalisés par rapport à la stratégie pour s'assurer d'être sur le bon chemin. Le processus doit être transparent et les employés doivent être informés. **terminé**

4. Principe de la « bonne personne pour le poste » et perception des préjugés dans la dotation

- A. Rendre le principe de la « bonne personne » plus transparent pour tous les candidats avant et après un processus de dotation, en plus de s'assurer que les processus cadrent avec les critères de l'évaluation. **** **bien avancé**
- B. Faire de la discrimination et des préjugés un motif valable d'interjeter appel d'une décision de dotation dans les politiques des RH de sorte à veiller à ce qu'un mécanisme d'appel objectif et indépendant soit en place pour évaluer les plaintes d'une telle nature. **** **bien avancé**

5. Opérations – Répercussions de l'EDI sur les opérations

- A. Renforcer les liens par l'entremise de l'engagement communautaire pour nouer des relations plus authentiques et en renseignant diverses communautés sur le rôle de l'organisation, tout en apprenant de ces communautés. **bien avancé**

6. Prise en compte de la diversité dans la planification stratégique

- A. Ajouter, dans les évaluations de rendement des gestionnaires, des obligations redditionnelles quant à l'obtention de résultats en matière d'EDI, y compris un accent accru sur la représentation des candidats qualifiés dans les processus d'embauche et de promotion, l'apprentissage dans le domaine de l'EDI ainsi que les expériences quotidiennes telles que la mobilisation des employés, l'équité et la sécurité psychologique). **** **toujours pas été entamé**

7. Formation sur l'EDI

- A. Exiger que tous les nouveaux employés suivent la formation sur les préjugés inconscients au cours des deux premiers mois suivant leur entrée en fonction, de façon à ce qu'ils comprennent que l'inclusion est un aspect fondamental au SCRS. **terminé**
- B. Établir un programme de perfectionnement obligatoire et un parcours d'apprentissage pour tous les employés pour leur permettre d'acquérir et de renforcer leurs compétences en matière d'inclusion, notamment la résolution des conflits, la résolution des problèmes, l'écoute active et l'empathie. **bien avancé**
- C. Rétablir la conférence annuelle sur la diversité dans le cadre de la sensibilisation et du perfectionnement. **toujours pas été entamé**

- D. Ajouter un objectif d'EDI normalisé dans les ententes de rendement de tous les employés. **entamé**
- E. Poursuivre et améliorer la formation sur les compétences culturelles : tenir compte des handicaps visibles et invisibles; améliorer l'accessibilité, utiliser un langage épicène, faire comprendre ce qui constitue des microagressions et la façon de les combattre; comment engager des conversations difficiles sur le racisme; se pencher sur les préjugés implicites et les façons de les atténuer. **bien avancé**
- F. Ajouter un objectif d'apprentissage axé sur l'EDI au plan d'apprentissage de tous les employés pour s'assurer que toutes et tous contribuent à un environnement inclusif. **bien avancé**
- G. Rendre l'apprentissage de l'EDI accessible à tous les employés et gestionnaires grâce à une trousse d'outils d'apprentissage, en offrant notamment des programmes, des activités et des outils de consolidation de l'esprit d'équipe. **bien avancé**
- H. Maintenir les fonds pour les cours de l'EFPC. **terminé**
- I. Mettre en place un Programme d'apprentissage mixte (PAM) comme celui de la fonction publique.¹ **bien avancé**
- J. Faire le suivi de la formation des employés sur l'EDI. **entamé**

8. Bien-être culturel

- A. Confier à chaque employé la responsabilité de s'occuper de sa propre sensibilisation et de ses propres actions, et promouvoir l'EDI, d'éduquer les gens et d'accroître la sensibilisation à cet égard par l'entremise d'activités organisées à l'appui du Comité consultatif de la diversité et l'inclusion, dont une campagne sur l'utilisation des pronoms, des activités d'apprentissage sur l'EDI, des affiches d'accueil multilingues dans tous les immeubles du SCRS et l'ajout de repas divers sur le plan ethnique à la cafétéria. **** **bien avancé**

9. Image du Service à l'interne et à l'externe – Efforts de réconciliation avec les Autochtones

- A. Normaliser, à l'échelle du SCRS, la reconnaissance des territoires autochtones dans l'ensemble des plateformes numériques et des principaux produits écrits destinés au public (p. ex., rapports annuels) et des événements, en consultation avec le Réseau des PANDC et les aînés autochtones,

¹ Le Programme d'apprentissage mixte (PAM) constitue une occasion unique pour les employés syndiqués de la fonction publique et leurs gestionnaires de l'administration publique centrale de se regrouper pour bâtir un environnement de travail plus sain et productif. Le PAM a pour mandat d'améliorer les relations en milieu de travail et d'approfondir la compréhension des responsabilités et des rôles respectifs du syndicat et de l'employeur. Les participants peuvent choisir de prendre part à un des sept différents ateliers, chacun ayant été conçu pour atteindre les objectifs du PAM. Chaque atelier est dirigé par des facilitateurs et facilitatrices bénévoles formés issus du syndicat et de la direction. <https://www.jlp-pam.ca/home-accueil-fra>. Étant donné que la majorité des employés du SCRS ne sont pas syndiqués, il a fallu adapter les objectifs du SCRS en conséquence.

et créer un guide pour le personnel qui explique quand et comment utiliser la reconnaissance des territoires. **terminé**

- B. Créer une carte sur laquelle le SCRS indiquera sur quelles terres autochtones chaque bureau se trouve. **entamé**
- C. En consultation avec les employés autochtones, réfléchir à la meilleure façon de remplacer le titre de poste « chef », puisque ce mot est associé au racisme et au colonialisme historiques dont les peuples autochtones ont été victimes. **entamé**
- D. Modifier le serment du SCRS que prêtent les nouveaux employés pour qu'il comprenne ce qui suit : « [...] que j'observerai fidèlement les lois du Canada, y compris les traités conclus avec les peuples autochtones, et que je remplirai loyalement mes obligations de citoyen canadien. » (Voir l'appel à l'action n° 94 de la Commission de vérité et de réconciliation.²) **terminé** (Examen plus approfondi en cours)

10. Objectifs axés sur la transparence en ce qui a trait aux données

- A. Fixer des objectifs clairs pour chacun des bureaux afin d'accroître la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein l'effectif du SCRS de sorte qu'il soit composé de 25 % d'employés racisés, de 3,4 % d'employés autochtones et de 8,9 % de personnes en situation de handicap. Pour remédier à la lacune importante dans la représentation des femmes dans le secteur des sciences et de la technologie, travailler à augmenter cette représentation à 25 %.
bien avancé
- B. Rendre les données sur la représentation facilement accessibles à la direction et à l'ensemble des employés de l'organisation grâce aux tableaux de bord trimestriels, et permettre aux gestionnaires d'accéder aux statistiques sur l'équité en matière d'emploi pour leur équipe, leur sous-section ou leur direction. **terminé**
- C. Faire non seulement un suivi des données sur l'effectif diversifié, mais aussi des affectations, des promotions et des possibilités d'encadrement offertes aux employés issus de la diversité pour veiller à ce que l'on comprenne bien les problèmes liés aux inégalités et à ce que l'on travaille à les régler. **terminé**

² Appel à l'action 94 de la Commission de vérité et de réconciliation – Nouveaux arrivants au Canada (rcaanc-cirnac.gc.ca)