

Cadre et mesures de lutte contre le racisme du SCC

Énoncé de vision et but :

En tant qu'organisation, nous devons nous efforcer de **cerner** et de **comprendre** les **obstacles** systémiques inhérents à nos structures afin d'améliorer le système correctionnel. Notre objectif est de créer une organisation antiraciste plus **inclusive, diversifiée et équitable**.

Le présent document décrit les **mesures proposées** dans plusieurs domaines, lesquelles feront l'objet de discussions avec les intervenants et seront validées auprès d'eux de manière continue.

Principes directeurs :

- **Travailler à éliminer la discrimination** au sein du SCC, qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, la religion ou l'orientation sexuelle - elle n'a pas sa place au SCC.
- Consentir un effort **coordonné** panorganisationnel.
- **Écouter, apprendre et déterminer les écarts**, ainsi que convenir, avec nos intervenants, des mesures réalistes que nous pouvons prendre pour obtenir des résultats concrets.
- Intégrer un **engagement** et une **communication continue** au processus.

Approche à trois volets prévoyant la collaboration avec les intervenants clés :

1. Volet axé sur le **personnel** - constituer un effectif diversifié, représentatif, inclusif et respectueux
2. Volet axé sur les **délinquants** - évaluer les outils et les pratiques d'évaluation des délinquants, communiquer avec les détenus et favoriser des environnements sécuritaires et respectueux
3. Volet axé sur les **intervenants**, les Autochtones et les experts externes - écouter les voix, les commentaires et l'expérience vécue des acteurs externes, et prendre connaissance des données probantes pour éclairer notre voie à suivre

GOUVERNANCE ET CONSTITUTION :

- Nous avons dressé la **liste** de toutes nos initiatives autochtones et ethnoculturelles afin de déterminer les écarts.
- Nous avons **consulté** notre Comité consultatif national ethnoculturel et nos partenaires pour dégager les obstacles et solliciter des idées.

MESURES :

- Mettre sur pied une **équipe qui se consacrera à la lutte contre le racisme** et comportera des membres de l'extérieur.
- **Faire appel** à un spécialiste de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui aidera à concevoir la consultation liée aux activités définies dans le cadre et le plan d'action de lutte contre le racisme.

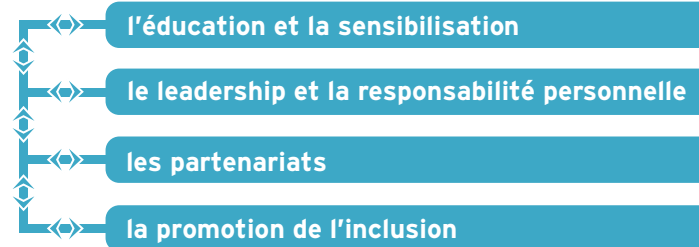
Effectif

- Le SCC est fier d'avoir un effectif diversifié et d'être le plus important employeur d'Autochtones du secteur public.
- Nous comptons 17 670 employés représentant quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

Femmes **52,2 %** alors que la disponibilité au sein de la population active (DPA) au Canada s'élève à environ **52,6 %**
Autochtones **9,9 %** ce qui est **supérieur** à l'estimation de la DPA de **7,5 %**
Minorités visibles **10,8 %** ce qui est **supérieur** à l'estimation de la DPA de **9,2 %**
Personnes handicapées **6,0 %** alors que l'estimation de la DPA est de **9,4 %**

MESURES :

- Mettre en œuvre le plan stratégique du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (2020-2023), reposant sur quatre piliers :



- Revoir les outils d'**évaluation** et de **recrutement** des agents correctionnels pour :
 - accroître la diversité et la représentation au sein des comités de sélection;
 - 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;
 - effectuer un examen fondé sur l'équité de l'examen de jugement situationnel.
- Accroître la formation de **sensibilisation aux cultures autochtones** par l'intermédiaire du nouveau cours « Introduction aux services correctionnels pour Autochtones ».
- Cibler les efforts de **recrutement** et de **maintien en poste** des employés issus de minorités visibles et d'origines ethniques diversifiées en collaborant avec les comités consultatifs ethnoculturels.
- Accroître la **sensibilité culturelle** du personnel en offrant de la formation, des trousseaux d'outils, des activités et des événements sur les questions culturelles.
- Demander aux membres du Comité de direction de mobiliser leurs employés en mettant en œuvre la Déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Inclure des **indicateurs** de résultats précis dans toutes les évaluations du rendement des cadres supérieurs et établir un objectif pour tous les employés du SCC concernant l'engagement envers un milieu de travail diversifié et inclusif.
- Évaluer l'environnement du milieu de travail à la lumière du Rapport annuel du SCC sur le climat de travail et le bien-être des employés 2020-2021.
- Établir un **plan de communication** exhaustif sur la lutte contre le racisme.



Délinquants

Environ 12 400 détenus sont incarcérés dans les établissements à l'échelle du pays.

Groupes ethniques et races des délinquants **incarcérés** :

- ASIATIQUES **5 %**
- NOIRS **9 %**
- BLANCS **47 %**
- HISPANIQUES **1 %**
- AUTOCHTONES **32 %**
- MULTIRACIAUX/ETHNIQUES ET AUTRES **7 %**

MESURES :

- Élaborer des outils et des **processus d'évaluation des risques** tenant compte des Autochtones, du début à la fin, en partenariat avec des universités et les peuples autochtones.
- **Peaufiner les recherches**, en collaboration avec l'Université Nipissing, afin de mieux comprendre l'expérience des délinquants ethnoculturels, y compris les délinquants noirs. Cette étude fournira des renseignements essentiels aux services, programmes et interventions fondés sur des données probantes en examinant les éléments suivants :
 1. Tendances de la diversité
 2. Profils d'admission
 3. Expériences des personnes placées sous garde
 4. Résultats relatifs à la mise en liberté
- Étudier les possibilités de collaborer avec des experts en la matière à l'élaboration d'un plus grand nombre de **séances de formation concernant l'évaluation, la classification, la gestion et la réhabilitation des personnes d'ascendance africaine qui ont été jugées**, dans le cadre du Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (région de l'Atlantique).
- Renforcer la capacité organisationnelle de répondre agilement et inclusivement aux besoins des délinquants ethnoculturels au moyen du Cadre d'action ethnoculturel (CAE) nouvellement lancé. Le SCC a désigné plus de 60 membres du personnel à titre de coordonnateurs des services ethnoculturels en établissement (CSEE), lesquels fournissent un soutien essentiel en vue de répondre aux besoins des délinquants ethnoculturels en établissement.
- Élargir la mise à l'essai de l'outil de gestion des cas relatifs aux **antécédents sociaux des délinquants noirs** dans la région de l'Ontario à toutes les unités opérationnelles dans la collectivité et à l'Unité d'évaluation de Joyceville. L'outil fournit des conseils aux agents de libération conditionnelle sur la façon dont ils tiennent compte des besoins et des intérêts culturels des délinquants noirs dans le processus de planification correctionnelle.
- Mettre en œuvre un **questionnaire** pour donner aux membres des comités consultatifs de citoyens et des comités consultatifs ethnoculturels un outil pour consulter les délinquants ethnoculturels et **recueillir des données** sur leurs expériences.



- Un **Comité régional sur la réinsertion sociale des délinquants ethnoculturels (CRRSDE)** a été établi pour examiner les stratégies internes, dans le but de réintégrer les délinquants ethnoculturels à la première date de mise en liberté et au meilleur moment (région de l'Atlantique).

Intervenants



Le SCC collabore avec des réseaux, des partenaires et des comités consultatifs externes établis possédant des connaissances et de l'expérience dont il peut tirer parti, notamment :

- Un comité consultatif national sur les questions autochtones
- Un comité consultatif national ethnoculturel, comptant un président dans chaque région
- Des comités consultatifs de citoyens
- Les Associations nationales intéressées à la justice criminelle
- Un réseau de plus de 4 500 bénévoles

MESURES :

- Élaborer une **stratégie de mobilisation des intervenants** pour appuyer le travail du groupe de travail.
- Accroître la **collaboration horizontale** avec les collectivités et les organisations autochtones, noires et racialisées, avec d'autres ministères fédéraux et avec les provinces et les territoires pour se pencher sur la question de la surreprésentation des délinquants autochtones et noirs dans le système de justice pénale.
- Collaborer avec des partenaires pour explorer les **obstacles à la mise en liberté des délinquants et à la réinsertion sociale**, ainsi que les **solutions**.
- Élaborer une **stratégie de sensibilisation** pour joindre les **victimes** d'actes criminels dans les collectivités noires et autochtones et dans d'autres collectivités racialisées. Cette stratégie s'aligne sur le mandat du SCC en ce qui concerne les victimes.
 - Les Autochtones et les Noirs sont plus susceptibles, sur le plan statistique, d'être victimes d'actes criminels. Le taux de meurtres chez les Autochtones au Canada est de 7 à 8 fois plus élevé que le taux global. À Toronto, les Noirs représentent 4 % de la population, mais jusqu'à 40 % des victimes de meurtres¹.

¹Données probantes du chapitre de livre (2014) portant sur les inégalités dans le système de justice canadienne. L'article, rédigé par Akwasi Owusu-Bempah et Scot Wortley, tous deux de l'Université de Toronto, est paru dans l'Oxford Handbook on Ethnicity, Crime and Immigration.

CRÉÉ EN NOVEMBRE 2020 | MIS À JOUR EN OCTOBRE 2021