

Entre Nous

MARS 2009 Volume 33, N° 2



Le renouvellement de la fonction publique

Assurer un effectif dynamique et
souple pour le SCC, actuellement
et pour l'avenir.



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Canada

Table des matières

EN COUVERTURE



Convention de la poste-publication N° : 40063960
 Retourner toute correspondance canadienne
 ne pouvant être livrée au :
 Service correctionnel du Canada
 340, avenue Laurier Ouest
 Ottawa (Ontario)
 K1A 0P9

MANCHETTES



Message du ministre 3

Éditorial du commissaire 4

Les quatre piliers du renouvellement de la fonction publique 5

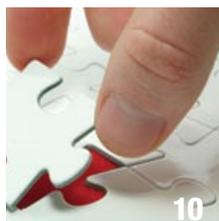
Un projet qui devient réalité pour le personnel du SCC 5

Planification des ressources humaines – Aider le SCC à gérer le changement dans l'ensemble de l'organisation 7



Le recrutement, outil d'adaptation au changement au sein du SCC 8

Le perfectionnement des employés, un élément stratégique des plans de renouvellement de l'effectif du SCC 9



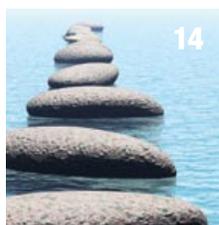
Le SCC cherche de nouvelles façons de travailler efficacement avec les Ressources humaines 10

Programme de transformation du SCC : Étape 2 12



Discussion sur la transformation : Gestion du changement 14

Les changements apportés au Programme de reconnaissance offrent une plus grande marge de manœuvre au SCC pour récompenser les employés à la suite d'un travail bien fait 15



Comprendre les tendances au sein de l'effectif pour mieux planifier les ressources humaines dans l'ensemble de l'organisation 17



Peter Van Loan, ministre de la Sécurité publique

Message du ministre

Le renouvellement de l'effectif du SCC

Bâtir un Canada plus fort et plus sûr.

Depuis que j'ai été nommé ministre de la Sécurité publique en octobre 2008, j'ai appris à mieux apprécier le travail du Service correctionnel du Canada (SCC) et sa contribution à la sécurité des Canadiennes et des Canadiens. Il me paraît évident que le travail acharné, le dévouement et le professionnalisme des employés du SCC ont quotidiennement des effets positifs réels dans les collectivités et les établissements partout au pays.

Je suis heureux de constater que, à mesure que le SCC poursuit la mise en œuvre de son programme de transformation en vue d'améliorer la sécurité publique, il entreprend également des mesures innovatrices visant à transformer son effectif, conformément à l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard du renouvellement continu de la fonction publique.

Au SCC, le renouvellement se fera sous de nombreuses formes, dont l'élaboration de stratégies, d'outils et de programmes solides de planification de la relève pour garantir la capacité du SCC de recruter une nouvelle génération d'employés talentueux et dévoués, de leur offrir des services de mentorat ainsi que d'assurer le transfert des connaissances. Il s'agit également de mettre à profit les forces existantes et de valoriser pleinement les employés actuels, ainsi que d'investir en eux au moyen d'initiatives comme l'amélioration des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement des employés.

En effet, la réussite du programme de transformation repose sur le succès remporté dans chacun de ces domaines essentiels du renouvellement de la fonction publique. Pour pouvoir aller de l'avant sur tous les plans, le SCC doit absolument se doter d'un effectif fort, dynamique et souple.

Évidemment, ces efforts s'inscrivent dans l'engagement du SCC à transformer le système correctionnel fédéral du Canada. À mesure qu'il poursuivra son objectif d'améliorer sa contribution à la sécurité publique, le SCC s'appuiera sur les piliers que sont ses employés, ses intervenants, ses partenaires et ses bénévoles, lesquels l'aideront à réaliser sa vision.

Je me réjouis à la perspective de prendre part à ce changement et je félicite le SCC et ses employés des efforts qu'ils déploient pour favoriser la création d'une organisation plus forte, plus créative et plus innovatrice. ■

Le magazine **Entre Nous** est publié par le Secteur des affaires publiques et des relations parlementaires du Service correctionnel du Canada.

Les opinions exprimées dans les articles publiés dans ce numéro ne reflètent pas nécessairement les opinions du commissaire.

Commissaire adjointe, Affaires publiques et relations parlementaires

Lori MacDonald

Rédactrice en chef et commissaire adjointe associée, Affaires publiques et relations parlementaires

Joanne John

Rédaction

Personnel des régions et des Communications stratégiques

Photographes

Cezary Gesikowski et Chelsey Donohue

Renseignements

Jackie Kennedy

Révision et traduction

Bureau de la traduction et Services linguistiques du SCC

Conception graphique

Accurate Design & Communication Inc.

Comité de rédaction

Scott Harris

Patrice Miron

Linda Roy

Mary Beth Wolicky

Les articles peuvent être reproduits entièrement, avec la permission du Service correctionnel du Canada, en précisant leur source.

L'équipe d'**Entre Nous** serait heureuse de publier vos articles et lettres d'opinion, ainsi que de connaître vos suggestions d'articles. Les textes soumis sont susceptibles d'être révisés sur le plan du style et de la longueur. Veuillez indiquer votre adresse électronique ainsi qu'un numéro de téléphone où l'on pourra vous joindre pendant la journée et faites parvenir votre envoi à l'adresse ci-dessous :

Entre Nous/Let's Talk

Service correctionnel du Canada

340, avenue Laurier Ouest

Ottawa (Ontario) K1A 0P9

Téléphone : 613-995-5364

Télécopieur : 613-947-1184

www.csc-scc.gc.ca

ISSN 0715-285X

© Service correctionnel du Canada Mars 2009

 Imprimé au Canada sur du papier recyclé

Dans le présent document, la forme masculine, qui a valeur de genre neutre, désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Éditorial du commissaire

Bâtir le Service correctionnel de demain



Don Head, *commissaire*

Depuis mon premier jour de travail à titre d'agent de correction à l'Établissement William Head il y a environ 30 ans, j'ai ressenti un fort sentiment d'appartenance et de motivation à faire partie du Service correctionnel du Canada (SCC). Pour moi, le SCC est plus qu'un simple choix de carrière. C'est un endroit où le travail que nous accomplissons fait une véritable différence pour les délinquants qui sont sous notre garde, pour les collègues que nous côtoyons tous les jours et, en bout de ligne, pour la sécurité des Canadiennes et des Canadiens à la grandeur du pays.

Au cours des années où j'ai travaillé dans le domaine correctionnel, un thème qui revenait constamment était le besoin d'apprendre et de s'adapter continuellement. Cela en dit beaucoup sur la nature unique de nos activités et sur la nécessité, sur le plan individuel, collectif et organisationnel, de constamment évaluer, modifier et adapter de nouvelles approches pour faire face aux défis que nous devons relever tous les jours.

Ce que cela nous dit, c'est que l'apprentissage et l'innovation font partie de l'ADN de cette organisation, de son histoire et de sa culture. C'est cette volonté d'innover ainsi que notre capacité à rejoindre nos partenaires, les intervenants et les collectivités qui me donnent confiance en notre capacité de transformer notre organisation et de renouveler notre effectif en cette période cruciale.

Nous savons tous que le renouvellement de la fonction publique est une priorité organisationnelle réelle et urgente. Environ 40 % de nos employés actuels, y compris de nombreux cadres supérieurs, vont prendre leur retraite d'ici quelques années.

Comme vous pourrez le lire dans ce numéro d'*Entre Nous*, le SCC s'attaque à ce défi de plein front. Ainsi, nous sommes en train de renforcer nos pratiques de gestion des ressources humaines, et notamment d'élaborer des procédures et des outils de dotation plus efficaces, pour aider les gestionnaires et les superviseurs de partout au pays

à embaucher des personnes talentueuses et qualifiées pour doter les postes vacants. C'est là une seule des nombreuses autres composantes du renouvellement de la fonction publique sur lesquelles nous mettons l'accent.

Nous étudions aussi des moyens de mieux faire participer nos employés actuels et de leur offrir des possibilités intéressantes d'apprentissage et de perfectionnement pour les aider dans leur formation et leur avancement au sein de notre organisation.

À cette fin, nous allons donner aux superviseurs et aux gestionnaires des outils, des stratégies et du soutien additionnels pour favoriser la création de milieux de travail plus novateurs. Nous allons, par exemple, appuyer le perfectionnement professionnel des employés, reconnaître et récompenser leurs contributions, écouter leurs questions et leurs préoccupations et y répondre en temps opportun.

Même si cela peut sembler un défi de taille, nous possédons déjà de solides bases pour atteindre notre objectif. J'encourage tous les employés à réfléchir à leurs objectifs de carrière et à parler à leurs superviseurs et à leurs gestionnaires de leurs plans d'avenir et de leurs besoins en formation. Je demande également aux employés qui préparent leur retraite de continuer à transmettre leur sagesse collective à ceux qui viennent de commencer leur carrière et de leur servir de mentors.

Vous trouverez une mise à jour sur notre programme de transformation dans ce numéro. Je pense qu'il est important que nous ayons la possibilité d'écrire et de réfléchir sur notre projet de renouvellement global — le renouvellement de la fonction publique et la transformation — ensemble, car ils sont synonymes dans mon esprit. Ces initiatives portent toutes sur la gestion du changement, et nous avons tous un rôle à jouer dans leur réussite.

En fin de compte, nous avons tous intérêt à renforcer notre organisation afin de continuer à obtenir d'excellents résultats en matière de sécurité publique pour l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens. ■



Un projet qui devient réalité pour le personnel du SCC

Article vedette — Entrevue avec Cheryl Fraser



Cheryl Fraser,
commissaire adjointe, Gestion
des ressources humaines

Par Ryan Benson, conseiller en communications

Si vous demandez à Cheryl Fraser, commissaire adjointe, Gestion des ressources humaines, au Service correctionnel du Canada (SCC), comment se traduit le renouvellement de la fonction publique dans le contexte de notre organisation, sa réponse sera simple : la transformation est synonyme de renouvellement du SCC.

Du point de vue des ressources humaines, il n'y a pas de distinction entre le renouvellement de la fonction publique et celui du SCC. L'une des composantes clés de notre programme de transformation est axée principalement sur la façon d'en arriver à rendre nos services de ressources humaines plus efficaces, de la planification au perfectionnement en passant par la dotation.

« Nous préparons l'avenir au moyen de la transformation et de l'innovation afin de nous assurer que nos programmes, notre planification et notre fonction des ressources humaines soient en mesure d'appuyer la transformation globale du SCC », a indiqué M^{me} Fraser. « Les organismes centraux orientent le renouvellement de la fonction publique, mais il nous appartient de le concrétiser. Si ces changements n'apportent rien de concret aux services de première ligne, pourquoi les apporter? Cette transformation concerne directement le personnel de première ligne et la capacité de notre organisation à travailler pour l'avenir. »

La transformation du Secteur de la gestion des ressources humaines a commencé en 2006 avec l'élaboration de son premier plan stratégique. Depuis, le Secteur a mis à jour son plan stratégique 2007-2010 pour y intégrer les recommandations portant spécifiquement sur les ressources humaines qui apparaissaient dans le rapport du Comité d'examen du SCC. Le travail d'élaboration du plan stratégique des RH 2009-2012 est en cours.

L'objectif global est de rendre la fonction des ressources humaines plus efficace, plus rentable et plus facile à gérer. Le « rêve » à long terme de M^{me} Fraser et de son équipe est d'automatiser entièrement le processus de ressources humaines, afin que les Ressources humaines puissent reprendre leur rôle original et travailler avec les gens plutôt que principalement avec des dossiers. « Si nous pouvions consacrer nos journées à travailler avec les gens, imaginez quelle organisation formidable nous aurions sur le plan du milieu de travail et de la santé et du bien-être des employés. » À moyen terme, nous atteindrons ces objectifs en essayant d'éliminer la bureaucratie au sein des services de ressources humaines afin d'offrir de meilleurs programmes et services, surtout à l'échelle régionale et locale.

Un plan ambitieux, peut-être, mais dont les étapes de réalisation ont été prévues de manière exhaustive. La liste est trop longue pour les présenter dans le cadre de cet article (ou même de ce numéro!), mais les grandes lignes refléteront les quatre grandes priorités associées au renouvellement de la fonction publique : réformer notre infrastructure; définir ce que serait une main d'œuvre efficace et représentative et quelle forme elle prendrait; mettre sur pied notre programme d'apprentissage en allant plus loin que les étapes précédentes, qui visaient principalement à soutenir les opérations correctionnelles; mettre l'accent sur les relations.

En fait, le SCC a élaboré un certain nombre d'initiatives précises visant à compléter ces objectifs de renouvellement. Par exemple, à la suite de la réussite d'un projet pilote dans la région de l'Atlantique, il examinera la pertinence de mettre en œuvre son initiative de dotation accélérée à l'échelle nationale au cours des prochains mois afin de réduire les retards associés aux processus de dotation. Les processus eux-mêmes seront automatisés et normalisés, en diminuant l'importance des formulaires

« Le travail d'élaboration du plan stratégique des RH 2009-2012 est en cours. »

papier, afin que les gestionnaires puissent jouer ce rôle beaucoup plus rapidement. Des normes de service seront établies dans tous les secteurs afin que les gestionnaires sachent ce à quoi ils peuvent s'attendre des Ressources humaines, et comment structurer leur travail en conséquence. Un programme de perfectionnement sera mis sur pied afin que les professionnels des ressources humaines demeurent au sein du SCC, apprennent à mieux connaître les façons de faire et procurent un service amélioré.

En dernier lieu, la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement sera complètement restructurée au cours des deux prochaines années, y compris en ce qui a trait au réalignement des priorités de formation annuelles, aux partenariats avec les établissements d'enseignement et aux initiatives visant à mettre l'accent sur le maintien en poste, le tout chapeauté par la publication cette année de son tout premier Plan d'apprentissage reposant directement sur les besoins des employés en matière de perfectionnement professionnel et établi à partir de ce que ces derniers et leurs supérieurs auront dit aux Ressources humaines.

Bien sûr, les défis seront importants, mais les solutions sont déjà en voie d'intégration dans le Plan stratégique. Les questions provenant des services de première ligne concernant ce qu'est vraiment le renouvellement de la fonction publique seront traitées de manière à ce que ce soit « du concret » pour chacun, depuis les bureaux des directeurs d'établissement jusqu'aux entrées des véhicules. Les activités de recrutement seront repensées, tout en gardant à l'esprit les questions de maintien en poste, car les efforts devant être déployés pour amener les employés à être fonctionnels dans leurs tâches doivent inclure également des mesures visant à s'assurer que le personnel demeure en fonction suffisamment longtemps pour atteindre son rendement maximal. La santé de la collectivité des ressources humaines, elle-même, constituera un point d'intérêt central, compte tenu de la lourdeur de la charge de travail et de la nécessité de mettre tous ces changements en œuvre à partir de la base. Pour favoriser la réalisation de toutes ces tâches, il faudra mieux intégrer

LE PROGRAMME DE TRANSFORMATION DU SCC ET LE RENOUVELLEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES DEUX CÔTÉS D'UNE MÊME MÉDAILLE

Changement, transformation et renouvellement de la fonction publique – telles sont les pierres d'assise de l'avenir du SCC et des façons dont le SCC renforce sa capacité d'améliorer la sécurité du public.

En termes simples :

- > La transformation change la façon dont le SCC exerce ses activités.
- > Le processus de renouvellement de la fonction publique garantit qu'au fur et à mesure que le SCC transforme ses activités, l'organisation continue de pouvoir compter sur les bonnes personnes, qui ont les compétences, la formation et les outils appropriés pour effectuer ce travail.
- > C'est là que tous les éléments se complètent. Pour que la mise en œuvre de son programme de transformation soit une réussite, y compris en ce qui a trait à la réponse aux recommandations du Comité d'examen du SCC touchant spécifiquement les ressources humaines, le SCC intègre ses mesures en matière de renouvellement des ressources humaines à son programme de transformation.
- Pour en apprendre davantage sur la façon dont les Ressources humaines appuient la transformation et le renouvellement, lisez le présent numéro d'*Entre Nous*.

les opérations, motiver le personnel du haut de la hiérarchie jusqu'en bas et veiller à ce que le message fondamental donne l'impression au personnel qu'il est apprécié, peu importe le rôle qu'il joue dans le processus.

La bonne nouvelle, c'est que tout ce travail de fond signifie que nous avons une longueur d'avance en ce qui a trait au renouvellement de la fonction publique et, en fait, que nous poussons la démarche un peu plus loin. Le processus devrait donc recevoir un appui solide de la part des décideurs si l'on se fie à l'importance que semblent accorder les sous-ministres et le greffier du Conseil privé à cet aspect lorsqu'ils parlent de manière engagée du renouvellement de la fonction publique et des ressources humaines. Si nous réussissons à intégrer ces changements à la façon dont nous exerçons nos activités au SCC, l'ensemble des mesures convergera vers une réussite. Dans le cadre de notre Plan stratégique, les professionnels des ressources humaines mettront sur pied une équipe conjointe avec les spécialistes du domaine pour aider à faire du renouvellement de la fonction publique et de la transformation une réalité pour chacun.

« Après tout, fait observer M^{me} Fraser, nous voulons tous fondamentalement transformer la vie des gens. » ■



Planification des ressources humaines

Aider le SCC à gérer le changement dans l'ensemble de l'organisation

Par Ryan Benson, conseiller en communications

Christine Cloutier, directrice p. i., Planification des ressources humaines, responsabilisation et systèmes de ressources humaines, a été affectée à diverses fonctions au sein du Service correctionnel du Canada (SCC) au cours des 25 dernières années; elle comprend donc ce qu'il faut pour gérer et mettre en œuvre le changement organisationnel là où c'est important.

« La planification de la gestion des ressources humaines n'est pas qu'une histoire de chiffres et d'organigrammes », répond-elle lorsqu'on lui demande de définir son rôle. « Il faut comprendre qui sont vraiment les gens qui composent notre effectif, et apprendre à faire en sorte que les compétences des gens répondent aux besoins de l'organisation, aussi bien aujourd'hui que dans l'avenir. »

Pour M^{me} Cloutier et son équipe, la planification est la pierre angulaire à la fois de la transformation du SCC et du renouvellement de la fonction publique, et permet au SCC de travailler plus efficacement sur les trois autres piliers — le recrutement, le perfectionnement des employés et une infrastructure habilitante. Cette démarche consiste notamment à dresser le portrait exact des caractéristiques démographiques des employés du SCC et de leurs objectifs de perfectionnement, pour aider l'équipe de l'Apprentissage et du perfectionnement à planifier et à élaborer un plan de formation et de perfectionnement pour l'organisation. Le recrutement est l'un des autres secteurs clés sur lesquels le SCC concentre ses efforts, et il élabore des stratégies afin de s'assurer qu'il a le personnel et les compétences nécessaires pour répondre à ses objectifs opérationnels actuels et futurs.

La mise en œuvre du programme de transformation du SCC entraînera des changements dans la façon dont le SCC exerce ses activités, et le renouvellement des ressources humaines est à la base de ces changements. En fait, sans le renouvellement des ressources humaines, la capacité du SCC à réaliser son programme de transformation serait compromise.

Par exemple, les exigences opérationnelles indiquent qu'une augmentation de 1 200 agents de correction est nécessaire au cours du présent exercice et qu'une autre augmentation d'effectif sera nécessaire l'an prochain. Ce besoin opérationnel a amené le Secteur de la gestion des ressources humaines à examiner le processus de sélection des membres du groupe CX ainsi que le programme de formation des agents de



Quelques-uns des membres de l'équipe du Secteur de la gestion des ressources humaines du Service correctionnel du Canada (de gauche à droite) : Bobbi Grant, directrice générale, Design organisationnel et recrutement; Diane Lacelle, directrice générale, Apprentissage et perfectionnement; Lorraine Joannise, directrice p.i., Restructuration des processus opérationnels des RH; Cheryl Fraser, commissaire adjointe, Gestion des ressources humaines; Fraser Macaulay, commissaire adjoint associé, Gestion des ressources humaines; Nancie Proulx, directrice, Recrutement; Suzanne Léger, gestionnaire, Planification et mesures de rendement des RH; Larry Ménard, directeur général, Relations de travail et rémunération.

correction pour s'assurer d'embaucher les bonnes personnes, de la manière la plus efficace et rentable possible. Encore plus important, il a fallu mettre en place des plans de ressources humaines pour veiller à ce qu'il y ait des instructeurs et des installations disponibles pour répondre à ces besoins de formation.

Grâce à un leadership et à une planification novatrice en matière de ressources humaines, le SCC est bien placé pour relever ces défis. De fait, le Secteur de la gestion des ressources humaines du SCC a récemment été reconnu comme un modèle à suivre au sein de l'administration gouvernementale en raison de son travail exceptionnel relativement à son Plan stratégique pour la gestion des ressources humaines 2007-2010, dont la valeur a été reconnue par le Bureau du Conseil privé et par l'Association internationale de gestion du personnel, qui a lui attribué le Prix Thomas G. Morry. Ce prix est décerné en reconnaissance de l'esprit d'innovation dans la gestion des ressources humaines démontré par l'organisme récipiendaire.

Il est important d'avoir un plan stratégique pour la gestion des ressources humaines, mais le suivi serré de sa mise en œuvre et la prévision des besoins futurs aident les Ressources humaines à définir une vision commune claire à laquelle les employés peuvent souscrire à tous les échelons.

La planification des ressources humaines comprend également la conception d'outils que les gestionnaires et le personnel peuvent utiliser. « La planification par excellence des ressources humaines, a précisé M^{me} Cloutier, consiste essentiellement à harmoniser la stratégie organisationnelle aux réalités opérationnelles. » ■

Témoignages

RÉGION DU PACIFIQUE

Quand je pense aux 28 années pendant lesquelles j'ai travaillé au SCC, je réalise à quel point les premières années que j'ai passées dans une petite ville de la Nouvelle-Écosse et ma formation en psychologie et en éducation ont façonné toute ma carrière.

Mes premières expériences comme éducateur spécialisé m'ont appris à mettre l'accent sur les besoins et les points forts de chaque personne pour lui permettre d'atteindre son plein potentiel et favoriser son développement personnel. Évidemment, en milieu carcéral, il faut se pencher sur les problèmes qui ont amené les délinquants à être incarcérés. En tant qu'éducateur, je mets l'accent sur les points positifs et je demeure un mentor, un accompagnateur et un artisan de la paix.

J'ai presque toujours vécu dans de petites villes et voici comment je perçois l'Établissement de Matsqui : comme une collectivité dans une grande collectivité, avec ses propres défis et ses propres besoins, où nous nous efforçons d'apprendre aux délinquants à travailler en prévision de leur vie future, dans le respect des valeurs de la société.



GORD TANNER
directeur adjoint, Services de gestion, Établissement de Matsqui, région du Pacifique

Le recrutement : outil d'adaptation au changement au sein du SCC

Par Frank Butara, conseiller en communications

Lorsque le greffier du Conseil privé, Kevin Lynch, a fait du renouvellement de la fonction publique une priorité en février 2006, il est devenu évident que la fonction publique devait entreprendre des activités de recrutement à une échelle jusque-là inégalée et s'adapter à la main d'œuvre changeante et compétitive d'aujourd'hui.

« Recruter et maintenir en poste les gens les plus talentueux possible est essentiel à notre capacité à long terme de servir les Canadiens avec excellence et à la réalisation de notre programme de transformation », a précisé Nancie Proulx, directrice de l'Initiative de recrutement au Service correctionnel du Canada (SCC). Cette division a été créée en 2007 pour répondre aux préoccupations soulevées dans l'allocution très médiatisée prononcée par M. Lynch en 2006 et pour communiquer les renseignements de base sur le SCC au public canadien.

Chantal Guerette, employée du SCC, lors d'un colloque sur le perfectionnement des cadres supérieurs

PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Le public n'est généralement pas au courant de la variété d'emplois dont le SCC a besoin pour faire fonctionner ses 57 établissements, ses 84 bureaux de libération conditionnelle, ses 16 centres correctionnels communautaires, ses quatre pavillons de ressourcement, son administration centrale et ses cinq administrations régionales, répartis sur l'ensemble du territoire canadien aussi bien dans les collectivités rurales qu'urbaines.

« Lorsque les gens parlent de travailler dans le secteur correctionnel, ils pensent souvent aux agents de correction », a précisé M^{me} Proulx. « Nous avons besoin d'un plus grand nombre d'agents de correction, mais nous avons également besoin de personnel spécialisé dans d'autres domaines, notamment en psychologie, en soins

de santé, en communication, en criminologie, en éducation, en finance, en informatique et en ingénierie. »

La Division du recrutement du SCC travaille à un certain nombre d'initiatives visant à faire connaître le SCC au public et, par ricochet, à susciter un plus grand nombre de demandes d'emploi. L'accroissement inévitable des départs à la retraite et le flux continu de réaffectations d'un ministère à l'autre ont forcé les organismes gouvernementaux, comme le SCC, à sortir des sentiers battus et à élaborer une nouvelle stratégie axée sur le recrutement.

« Nous cherchons d'autres moyens d'inciter les employés potentiels à rejoindre les rangs du SCC, par exemple les offres d'emploi sur-le-champ pour ceux qui font preuve d'un ensemble de compétences unique », a ajouté M^{me} Proulx. « D'autres initiatives visant à réduire les difficultés pour les gens qui veulent faire du SCC leur lieu de travail de choix sont à l'étude, par exemple une aide financière aux étudiants et une allocation de formation pour les recrues. »

« TRANSFORMONS DES VIES, PROTÉGEONS LES CANADIENS »

Les opérations du SCC sont complexes et son travail est souvent moins visible pour le public que celui de ses partenaires du même portefeuille, comme la GRC. Présenter les réalisations du SCC au public constitue donc un défi.

Récemment, grâce à l'Initiative de recrutement et autres initiatives similaires, le SCC a accru ses efforts pour favoriser le type d'activités d'information, de sensibilisation et de connaissance qui renforcent la confiance du public envers le système correctionnel fédéral. Ce genre de rayonnement permettra non seulement de faire la promotion de l'organisation, mais aussi d'attirer des candidats « taillés sur mesure » pour les postes. M^{me} Proulx a le sentiment que cette campagne de recrutement est particulièrement importante parce que les ministères et organismes gouvernementaux sont en concurrence aussi bien avec le secteur privé qu'entre eux en ce qui a trait au grand – mais limité – nombre de personnes talentueuses sur le marché du travail.

« Il y a certainement un marché du recrutement concurrentiel pour les personnes compétentes qui viennent de terminer leurs études ou qui sont sur le marché du travail depuis un certain temps », a ajouté M^{me} Proulx. « Nous essayons d'embaucher des diplômés qualifiés, talentueux et passionnés provenant d'une variété de domaines et de disciplines. Nous cherchons des gens qui veulent contribuer à améliorer la vie des Canadiens et à les protéger. »

DANS LA COLLECTIVITÉ

En plus de les encourager à participer à des salons de l'emploi et à des présentations un peu partout au pays, le SCC incite ses employés à adopter une approche proactive pour inciter de nouvelles recrues à se joindre à l'organisation. La direction du SCC reconnaît que les employés sont ses meilleurs recruteurs, car ils peuvent parler, directement à partir de leur expérience personnelle, du grand nombre d'avantages qu'il y a à travailler dans le domaine correctionnel.

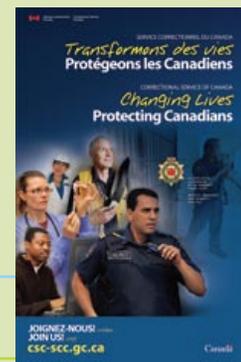
« Lorsque nous participons à des salons de l'emploi ou à des journées d'orientation, on nous pose souvent un certain nombre de questions d'ordre technique, alors pourquoi ne pas demander à un agent de libération conditionnelle, à un agent de correction ou à une infirmière d'y répondre? La réponse est beaucoup plus personnelle et authentique », de rajouter M^{me} Proulx.

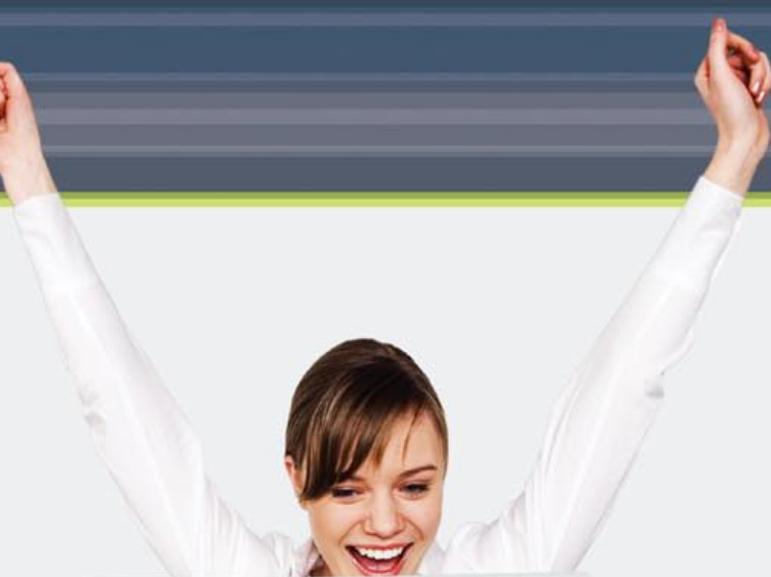
La question la plus courante que les recrues potentielles posent est « Pourquoi choisir le SCC plutôt qu'une autre organisation gouvernementale? »

« Simplement parce qu'une carrière au sein du SCC est synonyme de polyvalence. Vous pouvez commencer comme agent de correction, agent de programmes, agent de libération conditionnelle ou agent administratif et obtenir d'autres occasions d'emploi au sein du SCC. Nous avons un large éventail de lieux de travail et des avantages sociaux concurrentiels. »

« Mais le véritable avantage à travailler au SCC, c'est de pouvoir affirmer que l'on fait partie d'une organisation qui accorde une seconde chance aux hommes et aux femmes, tout en assurant la protection, la sécurité et le bien-être de tous les Canadiens. C'est ce qui est vraiment gratifiant. »

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le SCC, veuillez consulter notre site Web à www.csc-scc.gc.ca; pour connaître les possibilités d'emploi au sein du SCC, consultez le site Web du gouvernement du Canada : www.emplois.gc.ca. ■





Le perfectionnement des employés –

un élément stratégique des plans de renouvellement de l'effectif du SCC

Par Ryan Benson, conseiller en communications

Selon les principes du renouvellement de la fonction publique, « il importe de développer chez les fonctionnaires les qualités que doivent posséder les leaders, les gestionnaires, les professionnels et les employés habilités d'une institution très performante ». Dans une entrevue accordée à *Entre Nous*, Diane Lacelle, directrice générale, Apprentissage et perfectionnement, Secteur de la gestion des ressources humaines, dit qu'elle est « vraiment fière que son équipe ait un rôle important à jouer pour aider les employés et les cadres à obtenir la formation et les connaissances dont ils ont besoin pour mener des carrières enrichissantes et utiles. »

Le premier Plan de formation et de perfectionnement du SCC est l'un des principaux outils que l'équipe de M^{me} Lacelle met en place en 2009-2010. Ce plan exhaustif englobera toutes les activités d'apprentissage et de perfectionnement que le SCC a jugées essentielles pour pouvoir répondre aux besoins organisationnels et opérationnels et à ceux des employés.

M^{me} Lacelle affirme qu'il s'agit d'une étape importante qui constituera une amélioration majeure pour tous les employés. « Pour la première fois, nous aurons un plan national qui tiendra compte des besoins de formation et de perfectionnement des groupes correctionnels et non correctionnels de l'ensemble du pays. » Elle précise que le plan sera mis à jour régulièrement, en fonction des priorités organisationnelles et des ressources disponibles.

M^{me} Lacelle ajoute que la mise en œuvre de ce plan exigera des employés et des gestionnaires qu'ils continuent de faire preuve d'une étroite collaboration pour déterminer les besoins en matière d'apprentissage et de perfectionnement, de manière à tenir compte à la fois des objectifs de l'organisation et des objectifs de carrière des employés. Elle a précisé que les discussions organisées entre employés et cadres doivent mettre l'accent sur les exigences faites aux employés d'atteindre et de maintenir un rendement élevé dans leurs objectifs de travail tout en acquérant des compétences pour les rôles qu'ils sont et seront appelés à jouer.

Témoignages

RÉGION DU PACIFIQUE

Après 15 ans de journalisme et plus de 7 ans comme relationniste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, je sentais que le temps était venu d'envisager d'autres défis professionnels. C'est alors que l'occasion de me joindre au Service correctionnel du Canada s'est présentée, à titre de gestionnaire des communications régionales pour la région du Pacifique.



ALAIN CHARETTE
gestionnaire des communications régionales, région du Pacifique

Deux éléments particuliers m'ont convaincu intérieurement que c'était la bonne chose à faire. D'abord, une collègue, qui avait passé quelques années au SCC, m'avait frappé par cette phrase : « On juge une société à la manière dont elle traite ses citoyens, et en particulier ses détenus ». Il y a aussi le fait qu'un de mes proches a déjà purgé une peine pour un acte impulsif et donne maintenant des cours à l'université.

Je crois que le SCC accomplit une tâche remarquable. Et ce que j'ai vu et ressenti dès les premiers jours de mon arrivée en poste, en janvier, me confirme que j'ai pris la bonne décision.



Leadership Development Program
Programme de développement en leadership

Le Plan de formation et de perfectionnement du SCC portera également sur le programme de formation en cours d'élaboration au sein de l'organisation. À cette fin, l'équipe de l'apprentissage et du perfectionnement travaille en étroite collaboration avec les spécialistes fonctionnels, tant ceux du SCC que de l'extérieur. En fait, l'équipe compte fortement sur les connaissances spécialisées des employés du SCC, qui contribuent à la mise au point des programmes d'apprentissage correctionnel.

Simultanément, selon M^{me} Lacelle, il y aura dans le cadre du renouvellement global du SCC un examen de la fonction d'apprentissage et de perfectionnement afin d'améliorer les services ainsi que les programmes offerts aux employés et aux cadres. Cet examen portera sur l'ensemble des besoins de formation et de perfectionnement au sein de l'organisation, y compris en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation des programmes. Elle ajoute que cet examen devrait placer l'organisation en meilleure position pour l'avenir.

« Le processus de renouvellement sera source de nouvelles idées, de créativité et d'innovation. Aux yeux de l'équipe de l'apprentissage et du perfectionnement, il s'agit d'une occasion de renforcer nos processus, nos systèmes et nos services de manière à mieux répondre aux besoins du SCC et de ses employés, tant maintenant que dans l'avenir. Notre objectif global est de continuer à procurer à toute l'organisation des services professionnels de grande qualité en tout temps. »

Le domaine des programmes de perfectionnement est une autre réalisation importante qui a des effets positifs pour le SCC et ses employés. En plus des programmes administrés par les organismes centraux, comme le programme Cours et affectations de perfectionnement, le programme de leadership en matière de GI-TI et le Programme de développement accéléré des cadres supérieurs, le SCC a récemment lancé son propre programme de leadership des cadres. Selon M^{me} Lacelle, ce programme est essentiel pour répondre aux exigences en matière de planification de la relève au sein du SCC, tant dans les secteurs opérationnels que fonctionnels de l'organisation.



Le **SCC** cherche de nouvelles façons de travailler efficacement avec les Ressources humaines

Par Scot MacLean, conseiller en communications

Pour renouveler son effectif avec succès, le Service correctionnel du Canada (SCC) examine en ce moment diverses avenues novatrices visant à renforcer sa capacité en matière de ressources humaines. Du remplacement des systèmes désuets et des procédures de gestion des ressources humaines trop longues jusqu'à l'élaboration de solutions de recrutement efficaces sur le Web, l'organisation met en place les outils, systèmes et processus de RH qui procureront aux établissements et aux bureaux de tout le pays la souplesse nécessaire pour mieux combler leurs besoins en RH.

L'initiative sur l'infrastructure habilitante est l'une des méthodes novatrices que nous utilisons à cette fin. Dans le cadre de cette initiative, le SCC procède actuellement à l'examen et à la mise à jour de ses processus, outils et systèmes de gestion des ressources humaines afin d'améliorer l'efficacité des services de RH.

« La mise en place des bons outils et systèmes nous aidera à utiliser des données précises pour établir des plans de ressources humaines et à réduire les délais d'exécution liés à la dotation en personnel », a précisé Lorraine Joannis, directrice p. i. du Projet de restructuration des processus opérationnels des ressources humaines du SCC. « Cette démarche aura un impact direct sur notre capacité de recruter des employés et facilitera le renouvellement de notre effectif. »

La dotation sera un aspect prioritaire, car un grand nombre de systèmes et de processus ont besoin d'être revus et mis à jour pour améliorer les

services aux clients. Pour commencer à remédier à la situation, le SCC a lancé en octobre 2008 un projet pilote sur l'initiative de dotation accélérée.

« Le lancement de l'application de dotation accélérée dans la région de l'Atlantique est un excellent exemple d'outil en ligne novateur visant à accélérer les services reliés aux activités de dotation », a précisé M^{me} Joannis. « Il s'agit d'un service Web qui permet aux gestionnaires d'entreprendre des activités de dotation requérant peu de consultations auprès des Ressources humaines, comme l'embauche de personnel occasionnel et d'étudiants, les réaffectations, les affectations, les détachements, les prolongements de contrat et les nominations intérimaires. »

Le projet pilote sur l'initiative de dotation accélérée vise l'amélioration des services de RH grâce à l'élimination des dédoublements de tâches, à la réduction du temps et des efforts nécessaires à la réalisation des fonctions de ressources humaines et à l'utilisation d'une approche plus centrée sur le service à la clientèle.

« Bien que le projet pilote vienne juste de prendre fin, l'évaluation continue a permis de déterminer qu'il a été très bien reçu », a souligné M^{me} Joannis. « D'après les commentaires positifs que nous avons reçus jusqu'à maintenant de la part des employés et des cadres des Ressources humaines, nous recommanderons vraisemblablement la mise en place de l'application de dotation accélérée à l'échelle nationale. »

Le SCC est également en train de conclure une entente avec la Commission de la fonction publique (CFP) et la région du Pacifique afin de pouvoir afficher les possibilités d'emploi à l'externe sur le

« Nous sommes très fiers d'avoir lancé le premier plan de perfectionnement du SCC. Nous allons continuer d'examiner nos besoins en perfectionnement à long terme et de recommander l'élaboration de programmes similaires dans d'autres secteurs prioritaires. »

M^{me} Lacelle ajoute que le renouvellement de l'organisation et de la fonction publique a donné un souffle nouveau à son équipe, et a amené les membres de l'équipe à viser encore plus haut et plus loin.

« Les gens qui œuvrent dans le domaine de l'apprentissage et du perfectionnement sont des spécialistes qui ont à cœur d'offrir le meilleur service possible au SCC et à ses employés. Les demandes augmentent, mais cela nourrit notre passion pour l'excellence. En mettant en place les bonnes composantes de base, de l'infrastructure et de la gouvernance jusqu'aux programmes et outils, nous contribuons à faire en sorte que le SCC soit un employeur de choix. » ■

Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), un outil de recrutement et de présélection en ligne de la CFP utilisé pour faire du recrutement externe.

« La région du Pacifique a été choisie parce qu'elle utilise déjà certaines fonctions du module de recrutement dans le Système de gestion des ressources humaines (SGRH) », a expliqué M^{me} Joannis. « On prévoit donner de la formation sur le module au personnel des Ressources humaines dans les autres régions et commencer l'utilisation du SRFP dans toutes les régions au début du prochain exercice. »

Cette formation procurera au personnel les outils et les connaissances nécessaires pour effectuer des activités de recrutement externe directement sur le SRFP plutôt que de devoir passer par la CFP. Cette nouvelle façon de faire devrait réduire les retards dans la dotation et rendre le processus plus souple pour toutes les personnes concernées.

Dans un autre effort pour accélérer les processus et améliorer les services dispensés aux clients, le SCC a pris des mesures pour assurer la mise en place complète de la nouvelle version du Système de gestion des ressources humaines, aussi appelé PeopleSoft.

« La mise à niveau de nos systèmes nous placera en meilleure position pour servir nos clients », a ajouté M^{me} Joannis. « La nouvelle technologie est plus conviviale et nous permettra de fournir des données de meilleure qualité. »

Le SCC utilise actuellement la version 8.0 du SGRH et prévoit passer à la version 8.9 en 2010. Ce changement permettra au SCC de se conformer aux normes du gouvernement du Canada à l'égard du SGRH.

« En offrant un meilleur service à nos clients, nous améliorerons l'état d'esprit du personnel et éliminerons la frustration que ressentent parfois les clients et le personnel des Ressources humaines », a précisé M^{me} Joannis. « Ces initiatives et programmes en matière de ressources humaines ne sont que quelques-unes des mesures par lesquelles le Service entend relever les défis auxquels il fait face au chapitre des ressources humaines. Évidemment, l'amélioration de la capacité de gestion des ressources humaines de l'organisation demeurera une priorité importante à mesure que nous formerons les futurs leaders du SCC. » ■

Témoignages

RÉGION DES PRAIRIES



LACEY FISHER

agente de programmes correctionnels, Centre psychiatrique régional des Prairies

Il y a un peu plus d'un an, Lacey Fisher a commencé sa carrière au SCC à titre d'agente de liaison autochtone au Pénitencier de la Saskatchewan. Après y avoir passé six mois, elle a accepté une affectation intérimaire comme agente de libération conditionnelle au Centre psychiatrique régional des Prairies, où elle a été récemment nommée agente de programmes correctionnels pour une durée indéterminée.

« Je m'intéresse énormément aux questions autochtones », affirme-t-elle, en précisant qu'elle se sent particulièrement interpellée par les causes sous-jacentes aux taux d'incarcération élevés des Autochtones. « Pendant que je faisais des études en sociologie à l'université, je me posais constamment la question suivante : "Que pouvons-nous faire pour les aider?" », ajoute-t-elle.

M^{me} Fisher dit qu'elle s'est toujours rappelé cette question, qu'elle soit en train d'aider les délinquants à remplir des douzaines de demandes, d'évaluer les progrès d'un détenu ou d'être simplement là pour ses collègues. « Je ne peux pas dire que j'ai fait des changements spectaculaires, mais je sais que j'ai fait quelques petits changements, et c'est très satisfaisant », nous dit-elle.

Wendy Tippett, actuellement agente de projet à la Division des services à la haute direction de l'administration régionale des Prairies, travaille au SCC depuis 16 ans. Elle affirme que l'une des principales raisons qui l'ont incitée à demeurer au SCC sont les nombreuses possibilités d'avancement offertes par l'organisation.



WENDY TIPPETT

agente de projet, administration régionale des Prairies

« J'ai occupé les postes de commis à la gestion des cas, d'agente de libération conditionnelle, d'agente de projet pour le SGD, d'analyste des griefs, d'agente de projet aux Politiques et à la planification et de conseillère en matière de relations avec les médias et d'activités de liaison », précise M^{me} Tippett. « Les possibilités ont été extraordinaires. Je me suis toujours considérée très chanceuse d'avoir une carrière diversifiée et intéressante au sein du SCC », ajoute-t-elle.

« La mise à niveau de nos systèmes nous placera en meilleure position pour servir nos clients »

Programme de transformation du SCC : Étape 2



Morris Zbar, chef de l'Équipe de transformation

Par Morris Zbar, chef de l'Équipe de transformation

Je suis heureux d'annoncer qu'au cours de la dernière année, le Service correctionnel du Canada (SCC) a réalisé de grands progrès dans la mise en œuvre de son programme de transformation. Sous la direction de l'Équipe de transformation, le SCC a encouragé les employés et les partenaires à définir la vision du SCC et à concevoir une stratégie pour le changement. Un ensemble de « résultats rapides » ont été rendus possibles grâce à cet élan vers la transformation et ils contribuent, en fin de compte, à renforcer la sécurité de la population canadienne.

Ces « résultats rapides » commencent à porter fruit dans certains domaines, notamment la sécurité, l'évaluation des services correctionnels, les interventions de programme, la santé mentale, les services correctionnels communautaires et les services aux victimes. Parmi les exemples de ces réussites, on peut penser au projet pilote de surveillance électronique lancé dans la région de l'Ontario, à l'élaboration d'un nouveau Modèle de programme correctionnel intégré qui permet aux délinquants d'avoir accès à des programmes beaucoup plus rapidement au cours de leur peine et au succès qu'ont connu les événements communautaires et les symposiums portant sur les grands thèmes de la transformation, notamment l'amélioration des services de santé mentale offerts aux délinquants, l'emploi des Autochtones, la formation et la gestion des gangs et de la drogue dans les établissements.

Grâce à ces réussites, le Service cherche maintenant des moyens pour continuer, à long terme, sur sa lancée dans la mise en œuvre du programme de transformation.

Témoignages

RÉGION DE L'ONTARIO

Il y a 37 ans, j'ai décidé que je voulais travailler pour le SCC. Mon intérêt a débuté lorsque j'étudiais au collège d'enseignement de Kingston, en 1972, et que j'ai fait un stage pratique à l'ancienne Prison des femmes. J'avais alors aussi eu des contacts avec des détenus du Pénitencier de Kingston. Encouragée par le personnel à poser ma candidature pour un poste à temps plein, j'étais ravie, mais j'ai décidé de devenir enseignante. Mon intérêt pour les services correctionnels précède l'époque où les femmes pouvaient travailler comme intervenantes de première ligne dans les établissements pour hommes, mais je savais que ce jour viendrait avant que je prenne ma retraite.



PEGGIE FITZPATRICK
agente de libération conditionnelle, Établissement de Beaver Creek, région de l'Ontario

J'ai quitté l'enseignement en 2005. Le 2 juin 2008, j'ai commencé à travailler comme agente de libération conditionnelle à l'Établissement de Beaver Creek, à Gravenhurst. À 60 ans, et toujours en pleine forme, je continue à apprendre et je travaille avec quelques-unes des meilleures personnes du monde.

J'ai commencé à travailler pour les services correctionnels au bon moment. Cette période de transformation ressemble aux différentes périodes de la réforme de l'éducation que j'ai connues au cours de ma longue carrière. Notre énoncé de mission affirme que tous les délinquants ont la capacité de devenir des citoyens respectueux des lois. C'est exactement le chemin que nous empruntons tous les jours dans le cadre de notre processus de changement.

ÉTAPE 2 : CHANGEMENT DANS LE RÔLE DE L'ÉQUIPE DE TRANSFORMATION

Pour que la transformation fasse vraiment partie de la culture quotidienne du SCC, il faut que tous les membres de l'organisation participent et s'engagent à réaliser le programme.

Le SCC en est rendu à cette étape; c'est pourquoi l'Équipe de transformation jouera un nouveau rôle dans lequel elle offrira davantage de soutien, tandis que la haute direction de l'administration centrale se chargera de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le Rapport du Comité d'examen du SCC.

Par exemple, Chris Price, le commissaire adjoint, Opérations et programmes correctionnels, nouvellement nommé, a élaboré des plans de projet détaillés qui s'appuient sur nos résultats à court terme en matière de sécurité et d'interventions de programme, entre autres domaines de son portefeuille.

De plus, les sous-commissaires régionaux, avec l'appui des membres de l'Équipe de transformation, dirigent l'élaboration de nombreuses initiatives liées à la transformation. Les pratiques exemplaires et les projets pilotes couronnés de succès, en provenance de l'ensemble du pays, joueront un rôle essentiel dans l'élaboration d'une feuille de route, à mesure que nous irons de l'avant.

Dans le cadre de ce changement de responsabilisation, des modifications ont été apportées aux rôles et aux responsabilités au sein de l'Équipe de transformation. J'ai joué un rôle de premier plan pour l'ensemble de l'Équipe de transformation. Nancy Stableforth, ancienne sous-commissaire régionale, région de l'Ontario, est maintenant chargée de l'Équipe de transformation pour ce qui est de l'initiative « renforcer

les services correctionnels communautaires » et de l'initiative « libération conditionnelle méritée ». De nouveaux membres se joindront à l'Équipe pour s'occuper d'autres dossiers au cours du prochain exercice.

PROCHAINES ÉTAPES

À mesure que le SCC met en œuvre les divers plans et projets pilotes, il est important de parler de nos réussites, de ce que nous faisons et de là où nous allons. Par exemple, les cadres intermédiaires de l'ensemble du pays joueront un rôle essentiel dans la réalisation de ces initiatives et ils devront, pour ce faire, intégrer un certain nombre de nouvelles pratiques à leur travail, et ce, qu'ils soient gestionnaires correctionnels, directeurs adjoints, chefs des Services de santé, directeurs des bureaux de libération conditionnelle ou qu'ils occupent tout autre poste. C'est pourquoi nous cherchons de nouvelles manières de communiquer, notamment par des rencontres individuelles et des activités de communication personnalisées.

De plus, comme il est expliqué dans les autres articles du présent numéro, le programme de transformation du SCC repose sur un engagement permanent envers le renouvellement de la fonction publique, et nous continuerons de respecter et d'appuyer ces efforts.

AMÉLIORER LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION CANADIENNE

Nous allons poursuivre nos efforts en vue d'accomplir le travail en nous appuyant sur les progrès que nous avons réalisés et en faisant en sorte que l'objectif demeure le même. Cette démarche vers la transformation est de nature complexe, et nous avons du pain sur la planche, mais l'appui et le dévouement des employés et des partenaires du SCC nous aideront à améliorer la sécurité de la population canadienne. ■

« RÉSULTATS RAPIDES »

Voici une liste de certains résultats rapides (mesures à effet rapide) de notre démarche vers la transformation, en plus de leur incidence durable sur la sécurité publique :

SÉCURITÉ

- > Augmentation du nombre d'équipes de chiens détecteurs : cinq équipes ont été mises en place en décembre 2008 et cinq autres devraient l'être d'ici avril 2009.
- > Tenue d'un concours national pour recruter des agents du renseignement de sécurité en vue de renforcer et d'améliorer la capacité du SCC à obtenir des renseignements dans les établissements et la collectivité.
- > Remplacement des appareils à rayons X et des détecteurs ioniques de plusieurs établissements et mise en place d'un nouvel équipement, qui sera mis à l'essai.
- > Tenue d'un symposium sur la gestion des gangs et de la drogue dans les établissements (Ottawa, décembre 2008).
- > Instauration des visites planifiées dans tous les établissements (juin 2008).
- > Établissement d'une base de données nationale sur les visiteurs pour surveiller les visiteurs et assurer leur suivi (juin 2008).

RENFORCEMENT DES SERVICES CORRECTIONNELS COMMUNAUTAIRES

- > Modification et renforcement de la surveillance en tandem et de l'évaluation de la sécurité du personnel (*Directive du commissaire n° 715 – Cadre de surveillance dans la collectivité*) (septembre 2008).
- > Mise en œuvre d'un projet pilote de surveillance électronique d'une durée d'un an auquel participent jusqu'à 30 délinquants de la région de l'Ontario (septembre 2008).

Témoignages

RÉGION DE L'ONTARIO



HAMZA AL-BAGHDADI

agent de libération conditionnelle,
Bureau du grand district
de l'ouest de Toronto

J'ai commencé à travailler pour le SCC en 2003, dans le cadre d'un programme d'emploi pour étudiants. En 2004, je me suis ensuite joint à l'Unité des transfèrements internationaux à l'administration centrale à titre d'analyste responsable de la gestion des cas des délinquants canadiens incarcérés à l'étranger et des délinquants de l'étranger incarcérés au Canada. Désireux de

vivre une nouvelle expérience, j'ai commencé à travailler comme agent de libération conditionnelle au Bureau de libération conditionnelle du grand district de l'ouest de Toronto en septembre 2007. Le fait de maîtriser trois langues, le français, l'anglais et l'arabe, a incontestablement été un atout pour ma carrière au SCC. Cette compétence m'a permis de surmonter les obstacles culturels et linguistiques entre les délinquants, leurs familles, les dirigeants de la collectivité et le SCC.

Quant aux raisons pour lesquelles j'ai décidé au départ de travailler au SCC puis d'y rester, je dirais que le grand nombre de possibilités diversifiées qui s'offraient à moi à la grandeur du Canada sont ce que j'ai aimé le plus dans le fait d'être employé par le SCC. J'ai apprécié la possibilité de toujours apprendre de nouvelles choses et de faire face à de nouveaux défis. En ce qui concerne mes aspirations futures, j'espère un jour pouvoir représenter le SCC sur la scène internationale.

- > Réalisation de l'examen des établissements résidentiels communautaires et établissement d'un plan d'action (novembre 2008).
- > Mise en œuvre d'un projet pilote sur la sécurité du personnel travaillant dans la collectivité en ayant recours aux alarmes portatives et au système mondial de localisation (GPS).

RESPONSABILISATION DES DÉLINQUANTS

- > Conception d'un nouveau Modèle de programme correctionnel intégré en vue d'un projet pilote qui sera lancé en janvier 2010 dans la région du Pacifique.
- > Mise en place d'un processus comprimé d'évaluation initiale des délinquants qui permettra de réduire le délai d'évaluation initiale des délinquants qui présentent un faible risque (étape 1, janvier 2009).
- > Mise en œuvre d'un projet pilote visant à structurer les journées des délinquants selon un horaire de 12 heures dans deux établissements de la région de l'Ontario, soit l'Unité d'évaluation de l'Établissement de Millhaven et l'Établissement Fenbrook.

EMPLOI ET EMPLOYABILITÉ

- > Tenue d'un symposium sur l'emploi dans la région de l'Ontario (Toronto, Ontario, février 2009).
- > Tenue d'un symposium sur l'emploi dans la région des Prairies, axé sur les délinquants autochtones (Hobbema, Alberta, novembre 2008).

SANTÉ MENTALE

- > Tenue d'un symposium sur la recherche de solutions aux problèmes de santé mentale des délinquants (Aylmer, Québec, mai 2008).

FORMATION

- > Tenue d'un symposium sur la formation en milieu carcéral (Ottawa, Ontario, mars 2009).

Discussion sur la transformation :

Gestion du changement

Par Bill Staubi, directeur général, Gestion du rendement

« Tout projet mené à bonne fin a toujours, à mi-parcours, l'allure d'une catastrophe. »

Par cette phrase célèbre, Rosabeth Moss Cantor voulait sans doute nous rappeler que, lorsque nos rêves et nos espoirs pour un nouveau projet commencent à s'effondrer et, bien avant de pouvoir célébrer les réussites, il y a l'entre-deux... où tout a habituellement l'allure d'une catastrophe.

À mi-parcours, dans un projet, les tâches quotidiennes à accomplir sont plus nombreuses que les séances de remue-méninges; il y a plus de nuits blanches que de matins clairs et plus d'erreurs que de moments de bonheur. Il est facile de se décourager, et c'est à ce stade que bon nombre de grands projets échouent.

C'est donc à mi-parcours qu'il est essentiel de demeurer, plus que jamais, concentrés sur l'objectif et de se rappeler pourquoi nous prenons part au projet. Il faut faire preuve de patience et de maîtrise de soi, écouter et agir, et aussi reconnaître que les grandes réalisations nécessitent toujours un énorme travail.

Au moment où le Service correctionnel du Canada est en pleine période de grands changements organisationnels en raison de son programme de transformation et du renouvellement de la fonction publique, comment pouvons-nous rendre le processus plus facile pour nous tous?

GESTIONNAIRES

- Soyez précis quant à l'objectif ultime à atteindre et maintenez le cap sur cet objectif, sans trop penser aux problèmes quotidiens. Célébrez les événements marquants, et pas seulement les victoires finales.
- Prévoyez quelques petites victoires sur la voie des tâches monumentales à accomplir.
- Reconnaissez le fait que ceux et celles qui participent au projet avec vous pourraient trouver des solutions auxquelles vous n'aviez pas pensé. Ayez l'esprit ouvert et faites preuve de patience, mais méfiez-vous des distractions.
- Respirez. Souriez. Reprenez le travail.

EMPLOYÉS

- Soyez patients; le travail à faire n'est pas toujours évident. Certains aspects s'inscrivent dans un contexte plus vaste qui se précisera par la suite.
- Respectez vos collègues; ils doivent peut-être composer avec d'autres demandes et échéances. Faites les choses à l'avance, de sorte qu'ils puissent arriver à tout faire et à vous aider en même temps.
- Faites preuve de souplesse. Acceptez de bonne grâce que des erreurs seront commises et qu'il y aura des changements. Même les meilleurs plans comportent des erreurs.
- Respirez. Souriez. Reprenez le travail. ■

Témoignages

RÉGION DE L'ONTARIO

D^{RE} DENISE PRESTON, psychologue certifiée, psychologue régionale en chef (Ontario), Services de santé, administration régionale de l'Ontario

En tant que psychologue régionale en chef en Ontario, je consacre une grande partie de mon temps aux activités de recrutement, qui consistent notamment à m'adresser au corps professoral et aux étudiants diplômés dans les universités. Voici ce que je leur dis sur les raisons qui m'ont incitée à demeurer au SCC pendant 19 ans.

Premièrement, l'un des grands aspects attrayants du SCC est le fait que sa population de délinquants est la population la plus stimulante et la plus diversifiée qui soit sur le plan clinique. Il n'existe aucun autre milieu où les cliniciens ont la possibilité de traiter des pathologies d'une telle profondeur et d'une telle ampleur.

Deuxièmement, le SCC offre un environnement de travail dynamique et stimulant. Dans certains établissements, on a l'impression de travailler dans une salle d'urgence, où on est obligé de prendre des décisions rapides, de trier les gens et de faire une brève, mais complète, évaluation de leur santé mentale afin de faire plusieurs recommandations urgentes.

Troisièmement, le SCC offre beaucoup de possibilités de variété, de changement et d'avancement. Il existe en effet de nombreuses possibilités de travailler dans différents établissements, de participer à des projets, de faire partie de comités et de bénéficier de détachements ou d'affectations temporaires.

Un autre aspect attrayant est le fait que le SCC est une organisation qui s'appuie sur la recherche et qui est dotée d'un cadre de politiques et de normes de pratique qui servent de directives et d'orientation, favorisent la prestation de soins uniformes à la grandeur de l'organisation et définissent clairement les rôles et les responsabilités.

Enfin, il y a les gens. Le SCC regorge de personnes compétentes, dévouées, courageuses et gentilles, et je me sens privilégiée d'avoir travaillé avec un grand nombre d'entre elles.

Les changements apportés au Programme de reconnaissance offrent une plus grande marge de manœuvre au SCC pour récompenser les employés à la suite d'un travail bien fait

Par Scot Maclean, conseiller en communications

À un moment où il s'agit avant tout de doter les postes vacants, il est important pour la direction de valoriser et de reconnaître les employés pour leurs contributions. Bon nombre de facteurs doivent être pris en compte lorsqu'il est nécessaire de maintenir la motivation des membres du personnel, notamment en leur offrant un climat de travail positif et un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle, ainsi que la reconnaissance du travail bien fait.

« Même si les employés aiment vraiment ce qu'ils font, si le climat de travail n'est pas positif, le maintien en poste peut devenir un problème », nous rappelle Suzanne Léger, directrice, Planification stratégique des ressources humaines. « Le climat de travail positif doit être constant et être ressenti comme authentique par les membres du personnel. »

Un climat de travail positif, c'est bien plus qu'un simple sourire et quelques blagues; il doit y avoir une reconnaissance, par la direction, des efforts supplémentaires que fournissent les membres du personnel.

« Les gestionnaires jouent un rôle important dans la création et le maintien d'un climat de travail positif. La reconnaissance d'un travail bien fait peut contribuer à la création d'une atmosphère chaleureuse pour les employés », ajoute M^{me} Léger.

CHANGEMENTS APPORTÉS AU PROGRAMME DE RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS DU SCC

Conscient de la nécessité de faire valoir le travail du personnel, le Service correctionnel du Canada (SCC) a révisé son programme de reconnaissance en août 2008. L'un des principaux faits saillants de ce programme, dans sa version révisée, est la création de la prime « Extra ».

PRIME « EXTRA »

Comme l'a déclaré M^{me} Léger, « lorsqu'un gestionnaire juge qu'il y a lieu de reconnaître officiellement les efforts et le dévouement d'un employé, il peut recourir à la prime « Extra » du Programme de reconnaissance du SCC. La prime « Extra » envoie certainement un message très positif de reconnaissance. L'employé dont le travail est reconnu peut consulter le site Web iboutique.ca et choisir parmi une vaste gamme de cadeaux, et ce, à chaque échelon ».

Selon Louise Bigras, coordonnatrice nationale du Programme de reconnaissance du SCC, le plus grand avantage de la nouvelle prime « Extra » du SCC est qu'elle n'est pas imposable.

M^{me} Bigras explique que, « dans le cadre de l'ancien programme, l'employé aurait été félicité et il aurait choisi un cadeau payé par le SCC. Toutefois, en vertu des anciennes règles, ce cadeau était imposable. Avec la prime « Extra », les employés peuvent aller sur Internet et choisir dans une liste élargie de cadeaux; le cadeau choisi ne sera pas imposable pourvu que sa valeur ne dépasse pas le montant établi par l'Agence du revenu du Canada ».

AMÉLIORATIONS APPORTÉES À LA RECONNAISSANCE DE LONG SERVICE

Le Programme de reconnaissance révisé a également permis d'accomplir des progrès énormes dans la façon de souligner les années de service des employés. Par le passé, les employés du SCC étaient reconnus pour leurs 15, 25 et 35 années de service. Grâce aux changements apportés au Programme de reconnaissance, le travail accompli par les membres du personnel sera reconnu tous les cinq ans, à compter de la 15^e année de service. Toutes les années de service dans la fonction publique fédérale sont comptabilisées en fonction de ces jalons dans la carrière.

À chaque étape importante, les employés sont informés de la prochaine grande étape bien avant la date, et leur coordonnateur régional de la reconnaissance leur demande comment ils souhaiteraient recevoir leur reconnaissance de long service. Il existe un grand nombre d'options, qui vont d'une cérémonie officielle de remise de prix à des célébrations plus informelles.

Pour chacune des étapes importantes, les employés peuvent choisir un cadeau dans le site Web seasons.ca. De plus, l'employé reçoit un certificat encadré signé par le commissaire et par le premier ministre.

Témoignages

RÉGION DU QUÉBEC

J'ai commencé à travailler au Service correctionnel du Canada (SCC) à l'été 2006 comme étudiant à l'Établissement Leclerc dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. J'ai été officiellement engagé au DMM en 2007 à titre de technicien des services à la clientèle des Technologies de l'information (TI). Je veille donc à combler les besoins informatiques des employés du district.

Jusqu'à présent, je suis tout à fait satisfait de m'être joint à l'équipe du SCC. J'estime que c'est un employeur soucieux de ses employés et qui mise sur la sécurité et le développement professionnel de son personnel. J'en suis la preuve!

Les aspects de mon travail qui me plaisent le plus sont la possibilité de côtoyer des gens de différents domaines, de pouvoir leur venir en aide en réglant leurs problèmes informatiques et de mettre à leur disposition des technologies leur permettant de bien accomplir leurs tâches.



HERBY DELY

*technicien des services,
Technologies de l'information,
District Montréal métropolitain,
région du Québec*

RECONNAISSANCE DES RETRAITÉS

« Nous avons constaté que bon nombre d'employés prenaient leur retraite et que, s'ils ne travaillaient pas dans un groupe important, leur fête de départ à la retraite passait quelquefois inaperçue », a précisé M^{me} Bigras. « C'est pourquoi le nouveau Programme de reconnaissance a instauré le cadeau de retraite, qui peut également être choisi à l'adresse suivante : www.iboutique.ca ».

De l'avis de M^{me} Bigras, « l'idée du cadeau de retraite est bien accueillie. Cela montre aux employés que le SCC reconnaît le travail qu'ils ont accompli au cours de leur carrière ».

ÉPINGLETTES COMMÉMORATIVES POUR LES CITATIONS POUR BRAVOURE, LES MENTIONS ÉLOGIEUSES DU SERVICE ET LES SERVICES DISTINGUÉS

M^{me} Bigras n'a négligé aucun détail, puisqu'elle a également fait des changements pour des postes en particulier.

« Quelques agents de correction ont expliqué qu'il n'y avait pas de murs dans les établissements pour y afficher leur prix et qu'ils souhaitaient porter sur eux ce prix de reconnaissance. J'ai donc fait quelques recherches et j'ai découvert qu'il y avait, il y a plus de dix ans, une épinglette pour la citation du commissaire pour bravoure et une pour la mention élogieuse du service, mais que la remise de ces épinglettes ne se faisait plus. Nous avons rétabli cette coutume, et les gens en sont très contents. Nous avons également ajouté une épinglette pour les récipiendaires de la Médaille pour services distingués en milieu correctionnel. »

Les récipiendaires de prix antérieurs ont été informés qu'ils devaient communiquer avec leur coordonnateur du Programme de reconnaissance pour demander leur épinglette.

Bien que le programme n'existe que depuis six mois, il connaît déjà un franc succès.

« Nous avons reçu des commentaires de la part de plusieurs personnes qui sont très enthousiastes. Bien que le programme soit relativement nouveau, je constate que plusieurs personnes reçoivent maintenant la prime « Extra ». Je peux voir jusqu'à présent que la direction utilise cet outil remarquable pour reconnaître le travail des employés et contribuer ainsi à un climat de travail positif », a précisé M^{me} Bigras.

Cheryl Fraser, commissaire adjointe, Gestion des ressources humaines, fait valoir que « le SCC continuera d'améliorer le programme afin de garantir la reconnaissance en temps opportun et la cohérence dans tout le pays ». ■

« La reconnaissance constitue un élément clé pour changer les relations et les attitudes et favoriser un sentiment d'appartenance au sein de l'organisation. » *Don Head, commissaire*

Témoignages

RÉGION DU QUÉBEC

Il était une fois, une jeune fonctionnaire travaillant à Montréal qui, par hasard, apprit l'existence du bureau régional du Service correctionnel du Canada (SCC) à Laval. Après quelques démarches, elle obtint en 1977 une mutation à la Division des ressources humaines. Elle vécut heureuse pendant toutes ces années alors qu'elle écrit, en 2009, les dernières lignes de son histoire au SCC.



CLAIRE BISSON

chargée de projets, Ressources humaines, administration régionale du Québec (ARQ)

Depuis octobre 2007, je suis chargée de projets à la Division des ressources humaines de l'administration régionale du Québec (ARQ) où je m'occupe de différents mandats liés à la planification des ressources humaines. Cette affectation me permet en quelque sorte de boucler la boucle de mon passage au SCC. Symboliquement, c'est un dernier tour de piste en terrain connu, entourée de gens que j'estime beaucoup, avec des mandats qui m'amènent à contribuer au renouvellement de la fonction publique. C'est une expérience de travail à la fois stimulante et émouvante tant professionnellement que personnellement.

Après plusieurs années de cours du soir, j'ai obtenu en 1996 un baccalauréat en administration. Je suis reconnaissante au SCC pour l'appui obtenu pendant cette période ainsi qu'à ma famille et à mes collègues pour le soutien moral démontré pendant toutes mes études.

Le SCC est lié pour toujours à un grand nombre d'événements importants au cœur de ma vie : j'ai côtoyé des personnes profondément humaines, avec des valeurs morales, capables de relever tous les défis, humbles et héroïques. J'y ai fait des rencontres qui ont modifié le cours de ma vie tant personnelle que professionnelle, j'y ai tissé des liens d'amitié pour toujours.

J'ai amorcé ma carrière au Service correctionnel du Canada (SCC) comme instructeur en briquetage-maçonnerie en 1989. Lorsqu'un poste d'enseignant s'est libéré au Centre fédéral de formation (CFF), la perspective d'enseigner mon métier s'est alors concrétisée. C'est surtout le fait d'offrir des possibilités d'emploi pour un métier spécialisé à des détenus qui m'a attiré.



GERMAIN FILLION

professeur, maçonnerie, Centre fédéral de formation, région du Québec

J'ai poursuivi simultanément une formation en psychopédagogie à l'Université du Québec à Montréal (UQÀM), pour obtenir un brevet d'enseignement en formation professionnelle en 2000.

J'estime que mes fonctions au SCC m'ont permis de faire rayonner l'enseignement des métiers spécialisés. Le SCC m'a d'ailleurs appuyé pour mettre de l'avant, à compter de 1992, la première compétition de formation professionnelle de type « olympiade » au CFF, chapeauté par Compétences Québec et Compétences Canada. Par la suite, de nombreuses compétitions ont eu lieu aux niveaux régional, provincial, national et international.

J'ai aussi participé à la mise sur pied du Programme d'études de briquetage-maçonnerie au Mali pour le compte de l'Agence canadienne de développement international et du projet AMORÉ en Guinée pour le perfectionnement des enseignants en briquetage.

Pour couronner le tout, j'ai eu l'immense honneur de recevoir la Médaille du jubilé de la Reine pour mon implication comme bénévole. Rien n'est plus gratifiant que de voir certains de mes anciens étudiants réussir leur stage de compagnon briqueteur et vivre dans la collectivité comme tout autre citoyen. C'est ce que j'appelle de la réinsertion sociale réussie.



Comprendre les tendances

au sein de l'effectif pour mieux planifier les ressources humaines dans l'ensemble de l'organisation

Par Jackie Kennedy, conseillère en communications

Vous êtes-vous déjà demandé combien de personnes travaillent au SCC? Ce nombre est-il croissant ou décroissant? Quelle est la représentativité de l'effectif du SCC par rapport à la population canadienne? Quels groupes professionnels seront les plus touchés par les départs à la retraite au cours des prochaines années?

Grâce au travail novateur du Secteur de la gestion des ressources humaines du SCC, il suffit d'un coup de fil ou d'un seul clic pour obtenir les réponses à ces questions, et à bien d'autres. Selon Martin Devenport, directeur, Gestion de l'information, ce type de renseignements est très utile aux gestionnaires et aux superviseurs pour leur permettre de planifier les besoins en ressources humaines et de prendre de meilleures décisions, et des décisions plus éclairées.

« Nos analyses de l'effectif constituent un outil important que les gestionnaires de l'ensemble de l'organisation peuvent utiliser pour mieux comprendre les besoins de dotation immédiats et à plus long terme », a déclaré M. Devenport. « Grâce à ces renseignements, les gestionnaires sont mieux à même d'établir l'ordre des priorités et d'élaborer de solides plans d'action pour répondre à leurs besoins les plus pressants en ressources humaines. »

Voici quelques tendances et faits plus récents concernant l'effectif du SCC, en date du 31 décembre 2008.

- Le SCC compte 17 257 employés actifs.
- Les agents de correction, qui composent le groupe Services correctionnels (CX), constituent le plus grand groupe professionnel et représentent 40,5 % de tous les employés du SCC nommés pour une période indéterminée.



- Parmi les autres grandes catégories professionnelles, mentionnons :
 - Programmes de bien-être social (WP), à 14,8 %;
 - Commis aux écritures et règlements (CR), à 11,5 %;
 - Services administratifs (AS), à 9,7 %;
 - Services généraux (GS), à 5,0 %;
 - Manœuvres et hommes de métier (GL), à 4,9 %;
 - Sciences infirmières (NU), à 4,9 %;
 - Systèmes d'ordinateurs (CS), à 2,5 %;
 - Psychologie (PS), à 1,8 %;
 - Gestion financière (FI), à 1,3 %.

Témoignages

RÉGION DU QUÉBEC

Je viens tout juste d'entrer en fonction au Service correctionnel du Canada (SCC) en novembre 2008 à titre de psychologue en établissement. Ayant été travailleur autonome pendant 12 ans, je recherchais un emploi plus stable au sein d'une équipe stimulante.

Depuis mon arrivée au SCC, j'apprécie notamment le fait de faire partie d'une équipe stimulante, dont les membres viennent d'horizons professionnels très variés, ce qui permet des discussions enrichissantes. Jusqu'à présent, je dirais que mon travail correspond à mes aspirations professionnelles car le suivi thérapeutique que je fais maintenant auprès des détenus m'intéresse particulièrement.

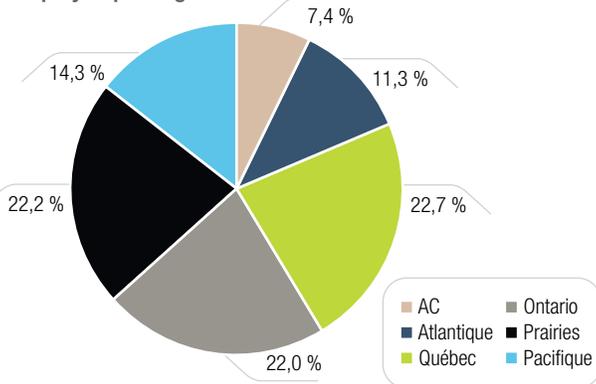
J'ai été étonné de constater à quel point le suivi psychologique des détenus puisse autant s'apparenter à ma pratique en privé, puisque la souffrance et la détresse psychologique demeurent similaires. C'est donc avec fierté que je compte contribuer à l'amélioration de la santé mentale des détenus.



FABRICE CHOQUET
psychologue à l'Établissement
de La Macaza, région du Québec

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS PAR RÉGION (EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2008) :

Employés par région



RÉPARTITION PAR ÉTABLISSEMENT

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	TOTAL
Centres correctionnels communautaires	143
Établissements pour femmes	883
Administrations centrale et régionales	2 770
Établissements à niveaux de sécurité multiples pour hommes	1 809
Établissements à sécurité maximale pour hommes	3 056
Établissements à sécurité moyenne pour hommes	5 604
Établissements à sécurité minimale pour hommes	1 757
Bureaux de libération conditionnelle	1 235
Total	17 257

UN EFFECTIF REPRÉSENTATIF

Le SCC est très représentatif de la population canadienne. En fait, l'effectif de trois des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les femmes, les peuples autochtones et les membres des minorités visibles, a augmenté et dépasse les estimations de la disponibilité au sein de la population active de 2007, soit la proportion de la population canadienne dans chaque groupe qui est disponible dans la main-d'œuvre au sens plus large. Le groupe des personnes handicapées a connu une diminution (il est passé de 5,2 % à 3,4 %) et il est inférieur à l'estimation de la disponibilité au sein de la population active de 2007, qui se chiffrait à 4,1 %.

AUTRES TENDANCES CLÉS CONCERNANT L'EFFECTIF

Une étude réalisée en septembre 2008 a permis d'examiner les tendances concernant la retraite des employés du SCC. Voici quelques-unes des conclusions clés formulées dans cette étude :

- entre le 1^{er} avril 1998 et le 31 mars 2008, il y a eu une augmentation de 37,6 % de l'effectif;
- le nombre d'employés du SCC qui devraient prendre leur retraite au cours des prochaines années est comparable à celui des autres organismes gouvernementaux;
- toutefois, un des principaux défis pour le SCC est que 50 % des membres de son groupe EX prendront probablement leur retraite au cours des six prochaines années. Sur les 164 membres de la direction du SCC, 60 % ont un rôle opérationnel clé en tant que

directeurs d'établissement et directeurs de district. Par conséquent, le SCC a concentré ses efforts sur la préparation et le mentorat de ses futurs dirigeants. ■

Témoignages

RÉGION DE L'ATLANTIQUE



NATALIE MALTAIS

coordonnatrice du Programme des langues officielles et des ressources humaines, administration régionale de l'Atlantique

Pendant un certain temps, Natalie Maltais n'était pas certaine de la carrière qu'elle voulait entreprendre. Titulaire de deux maîtrises, la jeune femme originaire du Nouveau-Brunswick avait occupé quelques postes au sein de la fonction publique fédérale. Après avoir été enquêtrice sur les plaintes au Commissariat aux langues officielles, Natalie a trouvé le poste qui lui convenait : coordonnatrice du Programme des langues officielles et des ressources humaines à l'administration régionale de l'Atlantique du SCC.

« Quand j'ai accepté ce poste, je savais qu'il y aurait beaucoup de défis à relever, et c'est ce qui m'a stimulée », dit Natalie en souriant. Tous les jours sont différents et il y a toujours quelque chose de nouveau à apprendre », ajoute-t-elle.

Natalie, qui est bilingue et a fait des études en administration des affaires et en administration publique, connaît bien la législation canadienne sur les langues officielles, ce qui l'a aidée à comprendre la Loi sur les langues officielles, les règlements en constante évolution sur les ressources humaines et la multitude d'autres fonctions liées à son travail.

Natalie est aussi l'une des deux employés de la région de l'Atlantique du SCC à participer au projet Canada@150. Dans le cadre de ce projet, d'une durée d'un an, 150 jeunes fonctionnaires sont invités à déterminer et à examiner divers problèmes d'intérêt public auxquels le pays fait face et à proposer des solutions. Leur but est de définir ensemble la vision de ce que sera le Canada lorsqu'il fêtera son 150^e anniversaire, en 2017.

Janice Richard travaille au SCC depuis 27 ans et elle adore son travail. « Les gens avec qui je travaille sont extraordinaires et nous avons un très bel esprit d'équipe », affirme l'adjointe administrative au Collège régional du personnel de la région de l'Atlantique du SCC.



JANICE RICHARD

adjointe administrative, Collège régional du personnel de l'Atlantique

Quand on insiste pour connaître la vraie raison pour laquelle elle est demeurée aussi longtemps au SCC, Janice nous révèle la vérité. « Nulle part ailleurs j'aurais pu avoir les avantages dont j'ai bénéficié et qui ont tellement contribué au bien-être de ma famille », avoue cette mère de trois enfants.

Janice ne fait toutefois pas référence aux soins médicaux et aux soins dentaires dont elle bénéficie. Ce sont les horaires variables et la sécurité d'emploi qui ont fait une différence pour elle et sa famille. Janice dit que ce sont ces facteurs qui font qu'elle a mis tout son cœur à l'ouvrage à la maison et au bureau et qui lui ont permis d'atteindre un bel équilibre travail et vie personnelle.

« Ce qui rend ma carrière au SCC si précieuse pour moi, c'est qu'elle me permet de me consacrer totalement à ma famille et à mon travail, précise-t-elle. Je ne me sens jamais partagée entre les deux. »