



SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.



Rapport d'étape anti-racisme, diversité et inclusion 2021-2023

Message des champions

Les événements mondiaux des dernières années et les enjeux de longue date liés à la surreprésentation des Autochtones et des Noirs dans le système de justice pénale ont rendu nécessaire le déploiement d'efforts accrus en matière de lutte contre le racisme systémique dans le système de justice pénale. En outre, le Service correctionnel du Canada (SCC) s'est engagé à travailler de concert avec ses partenaires pour se pencher sur la question de la surreprésentation des Canadiens Autochtones et Noirs condamnés à purger une peine dans les établissements correctionnels fédéraux.

Le SCC s'engage à construire une organisation anti-raciste diversifiée, inclusive et équitable. Pour guider ce travail, en novembre 2020, nous avons lancé un [cadre de lutte contre le racisme](#) et créé une direction ayant pour mandat de superviser ce travail. Le présent document donne un aperçu des principales initiatives en cours au sein du SCC, dans le cadre des objectifs communs de l'organisation, et bénéficie de la rétroaction permanente de nos employés et des comités consultatifs ethnoculturels et Autochtones. Ces initiatives et projets de lutte contre le racisme reposent sur trois piliers : les employés, les délinquants et les intervenants. Ils complètent les événements organisés par le Comité sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (CEED) et les possibilités d'apprentissage offertes au personnel du SCC.

Afin de poursuivre ces efforts, un nouveau champion de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion a été nommé en 2021, et le SCC a commencé à mettre en place une nouvelle direction responsable du suivi de ces travaux. Lors de chaque réunion du Comité de direction, ce sujet est un point permanent de l'ordre du jour.

Nous avons le plaisir de présenter le premier rapport d'étape annuel du SCC pour l'exercice 2022-2023. La dernière année a été marquée par des progrès continus. Grâce à la création et la dotation d'un nouveau poste de directeur de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion, en janvier 2022, nous avons commencé à mettre en place les capacités de la direction, et nous avons créé un groupe d'action pour l'anti-racisme, et ce groupe compte des représentants de toutes les régions et de tous les secteurs du SCC. Nous avons également entamé une série de conversations régionales afin de rencontrer et d'entendre les employés, les délinquants et les intervenants racisés. Le SCC s'est également engagé à élaborer une stratégie pour les délinquants Noirs, et il continue d'expérimenter différents modèles de dotation et outils de gestion des cas qui, avec les recherches en cours, fourniront des renseignements permettant d'adopter une approche fondée sur des données probantes pour la mise en œuvre de nouvelles initiatives relatives aux délinquants Noirs, ethnoculturels et racisés.

Certains groupes dirigés par des employés ont pris de l'ampleur au cours des deux dernières années, notamment le CEED, le Réseau des employés Noirs (REN), le Groupe de travail national sur les personnes handicapées, le Groupe de travail national pour les femmes et l'initiative de bien-être et de réseautage « Relier les esprits, créer des occasions » (RECO) pour les employés Autochtones. Ces groupes sont importants non seulement pour soutenir les employés, mais aussi pour favoriser le dialogue, accroître le degré de sensibilisation au sein du SCC et veiller à ce que les politiques et les processus soient inclusifs.

Pour soutenir les délinquants Autochtones dont il a la charge et la garde, le SCC évolue

constamment et élabore de nouvelles approches avec l'aide du Groupe de travail national des Aînés, du Comité consultatif national sur les questions Autochtones et d'autres intervenants clés. De plus, le SCC a récemment nommé son tout premier sous-commissaire des services correctionnels pour Autochtones (SCSCA). Relevant directement du commissaire, le SCSCA jouera un rôle essentiel au sein du SCC pour aider à résoudre les enjeux existant au sein système correctionnel, notamment la surreprésentation disproportionnée des peuples Autochtones. Le SCSCA s'efforcera également de tisser et de renforcer les partenariats avec les peuples, les groupes et les collectivités Autochtones, et de veiller à ce que les délinquants sous responsabilité fédérale bénéficient d'interventions, de soutiens et de services adaptés à leur culture. Le SCSCA veillera également à la mise en œuvre des appels à la justice lancés dans la foulée de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles Autochtones disparues et assassinées, et il s'efforcera de donner suite aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation relevant de la responsabilité du SCC. Il soutiendra également la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples Autochtones.

Une prochaine étape clé de notre travail consiste à élaborer une version actualisée du cadre de lutte contre le racisme, à la lumière de consultations avec le personnel, les délinquants et les intervenants. Ces consultations sont en cours. Nous sommes également en train de développer un cadre de mesure du rendement qui aidera le SCC à suivre les résultats et à en rendre compte plus régulièrement.

Bien que nous ayons de nombreux succès à mettre en évidence, il s'agit d'une initiative pluriannuelle qui nécessite dévouement, contribution et efforts continus de la part de tous les membres du SCC alors que nous travaillons à la prévention du racisme et à la mise en place d'une culture diversifiée, équitable et inclusive. Nous vous remercions de vos efforts individuels et collectifs alors que nous unissons nos efforts pour faire avancer cette importante initiative.

Kirstan Gagnon
Commissaire adjoint, Communications et
engagement
Championne, anti-racisme, diversité et
inclusion

Michael K. Olotu
Directeur général,
Droits, recours et résolutions
Champion du multiculturalisme

Aperçu

Une organisation n'est rien sans ses ressources humaines. Les employés du SCC sont notre meilleur atout pour soutenir la mission et les priorités du SCC; ils sont des professionnels dévoués et passionnés par l'idée de faire une différence dans la vie des délinquants tout en veillant à la sécurité du public. Pour faire leur travail au mieux de leurs capacités, ils ont besoin d'un environnement sûr, inclusif, diversifié et positif, et ils le méritent.

À ce titre, le SCC prend des mesures énergiques pour lutter contre le racisme systémique, constituer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive et favoriser un environnement sûr, respectueux et sain.

Faire progresser la lutte contre le racisme

Depuis 2010, le SCC compte sur un CEED solide qui met en œuvre et promeut des événements dans tout le pays pour faire progresser la diversité. Des comités régionaux et locaux sont également en place pour mettre en œuvre des initiatives visant de promotion et de renforcement la diversité au sein du SCC. En 2018, le SCC a reçu un Prix d'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales pour le travail effectué par son CEED.

Le SCC peut aussi compter sur l'engagement et la sagesse de divers groupes, notamment son Comité consultatif national sur les questions Autochtones, son Comité consultatif national ethnoculturel et ses comités consultatifs de citoyens. Le travail de ces divers comités, y compris leurs conseils permanents, est essentiel pour soutenir les délinquants dont nous avons la charge et la garde, et pour les préparer à une mise en liberté sûre et réussie au sein de nos collectivités.

Le SCC veille à ce que ses pratiques, ses politiques et ses initiatives s'attaquent aux causes profondes des inégalités afin de soutenir au mieux les Autochtones, les Noirs et toutes les personnes racisées. Ce travail s'inscrit dans une stratégie globale pour l'organisation : le cadre et le plan d'action de lutte contre le racisme, qui a été élaboré en 2020 pour lancer des conversations internes et externes sur nos mesures de lutte contre le racisme en tant qu'organisation, et ce, sur trois volets : le personnel, les délinquants et les intervenants.

Le plan d'action comprend un certain nombre de projets en cours au sein de notre organisation ainsi qu'un certain nombre de partenariats, d'alliances et d'actions de promotion de la solidarité. Nombre de ces projets sont importants dans la mesure où ils visent à cerner et à éliminer les obstacles potentiels et à mettre en œuvre des changements systémiques positifs. En voici quelques exemples :

- Étude quantitative en quatre parties sur les délinquants ethnoculturels publiée à la fin de l'année 2022, qui met en évidence les points forts et donne l'occasion de poursuivre les efforts.
- Élaboration d'outils et de processus d'évaluation des risques tenant compte des Autochtones, du début à la fin, en partenariat avec des universités et les peuples Autochtones.
- Validation de l'Échelle de classement par niveau de sécurité pour les délinquants Noirs, en collaboration avec des experts universitaires.

-
- Création d'un nouveau poste pilote pour travailler avec les délinquants Noirs afin de leur fournir des services adaptés à leur culture et de créer un lien avec la communauté pour favoriser leur réinsertion sociale.
 - Projet pilote de l'initiative sur les antécédents sociaux des Noirs, qui fournit un guide pour garantir la prise en compte des antécédents culturels et sociaux dans la gestion des cas pour les délinquants Noirs.

Une nouvelle direction spécialisée a été mise en place sous la responsabilité du commissaire adjoint, Communications et engagement, qui est également le champion de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion. Ils ont également mis au point un groupe d'action réunissant toutes les régions et tous les secteurs. Ces représentants jouent le rôle de champions dans leur propre domaine de responsabilité afin de voir à l'avancement et à la centralisation des rapports sur les initiatives relevant du cadre et du plan d'action.

Constituer un effectif diversifié et inclusif

Notre effectif doit refléter la diversité de la population canadienne et celle de notre population de délinquants. Il est également important que les employés sachent que la diversité et l'inclusion sont appréciées et constituent une priorité.

Au début de 2021, le SCC a fixé des objectifs de représentation pour les peuples Autochtones et les minorités visibles qui dépassent la disponibilité au sein de la population active (DPA) et qui reposent sur la population de délinquants. On a établi les objectifs de représentation de chaque unité en fondant 30 % du calcul de la représentation sur la population de délinquants de l'unité et 70 % de ce même calcul sur la DPA régionale. Les objectifs de représentation changent continuellement en fonction de la représentation des délinquants dans des endroits précis. Leur raison d'être est de nous permettre de renforcer notre effectif afin qu'il soit plus représentatif dans les endroits où il y a une grande différence entre la représentation des délinquants et celle de l'effectif. Les objectifs de représentation, qui sont mis à jour hebdomadairement, ont été mis à la disposition de tous les employés au moyen de l'Outil de renseignements opérationnels en ressources humaines.

Des objectifs de recrutement ont également été fixés en 2021 afin d'augmenter la représentation des femmes et des personnes handicapées au cours des quatre années suivantes. À deux ans de l'échéance, le SCC devra redoubler d'efforts dans ce domaine afin d'atteindre la disponibilité au sein de la population active (DPA) d'ici l'échéance fixée, en 2025. Pour l'exercice 2022-2023, l'objectif d'embauche de personnes handicapées était de 508 personnes. À ce jour, le SCC a recruté 126 personnes handicapées (y compris les promotions et les réembauches pertinentes). En ce qui concerne les objectifs d'embauche de femmes, l'objectif d'embauche du SCC pour les femmes du groupe EX était de 18 en 2022-2023, et 15 femmes ont été embauchées pour des postes EX (y compris les promotions et les réembauches pertinentes). L'objectif pour les femmes du groupe CX était de 440 personnes, et le nombre de femmes embauchées dans le groupe CX était de 252 (y compris les promotions et les réembauches pertinentes).

En réponse au rapport du Bureau du vérificateur général de 2022 sur les obstacles systémiques au SCC, le Secteur des délinquantes s'est engagé à examiner le ratio de dotation en intervenants de première ligne dans les établissements pour femmes et les pavillons de

ressourcement. Ce travail est en cours.

En 2021, nous avons également officialisé notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion au moyen d'une déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail, laquelle a été signée par les membres du comité de direction du SCC. Tous les autres dirigeants ont également été invités à la signer. De plus, un des objectifs de rendement de chaque cadre, gestionnaire et superviseur est de prendre des mesures sérieuses et opportunes pour promouvoir un milieu de travail sain et une culture inclusive et respectueuse de la diversité.

Déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail

Le SCC a lancé le programme Carrefour Leadership au printemps 2022 pour mieux soutenir le perfectionnement en matière de leadership en mettant l'accent sur le soutien aux membres des groupes sous-représentés et visés par l'équité en matière d'emploi qui aspirent à des postes de direction et de cadres. Le SCC a effectué l'examen de son programme national de mentorat en consultation avec ces groupes pour cerner et amoindrir les obstacles et pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans le programme afin de favoriser une représentation plus diversifiée parmi les futurs dirigeants du SCC. Un des résultats de l'examen a été la révision des critères d'admissibilité afin d'accorder la priorité aux employés qui font partie des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des communautés dignes d'équité.

L'initiative Relier les esprits, créer des occasions (RECO), lancée en 2019, est une initiative de mieux-être et de réseautage conçue en réponse à la stratégie Unis dans la diversité, en consultation avec les employés Autochtones du SCC. Cette initiative crée un environnement qui permet aux employés Autochtones d'être des contributeurs et des participants libres à une communauté où ils nouent des liens et se soutiennent les uns les autres grâce à des activités culturelles et liées à l'emploi. RECO soutient également les employés Autochtones de manière à favoriser leur avancement professionnel et à conserver leurs compétences et leurs perspectives au sein du SCC. Les délinquants Autochtones pourront ainsi avoir accès à du personnel Autochtone ainsi qu'à des interventions et à des programmes adaptés à leur culture et recevoir le soutien ancré dans la culture dont ils ont besoin.

Actuellement, l'équipe de l'initiative RECO réorganise l'initiative en créant un environnement positif et sûr grâce à un nouvel espace virtuel réservé aux participants à RECO, aux superviseurs de RECO et aux chefs d'équipe de RECO. L'équipe de RECO s'engage également dans une initiative de collecte de renseignements afin de recueillir des données sur les opinions et les perspectives concernant l'initiative RECO.

Favoriser un environnement sûr, respectueux et sain

Chaque année depuis le lancement de la campagne, en 2018, le SCC célèbre la Journée du respect le 20 novembre. Cette journée est l'occasion de se souvenir de l'importance de s'engager, individuellement et en tant qu'organisation, à faire du milieu de travail un environnement sain où les gens souhaitent venir travailler tous les jours.

Le SCC a soutenu l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ en milieu de travail à l'aide de l'initiative Espace positif, qui a débuté par un projet pilote interministériel parrainé par le

Secrétariat du Conseil du Trésor en 2013, avec le soutien du Réseau de la Fierté de la fonction publique de l'Ontario. Le SCC a participé activement à cette initiative et, en 2014, le Comité de direction du SCC a approuvé l'initiative Espace positif en tant qu'initiative nationale et a constitué un groupe de travail national. Les champions ont été formés à partir de 2015 dans le but de soutenir un réseau national de champions de l'initiative Espace positif.

L'initiative Espace positif est un mouvement international qui vise à accroître la sécurité et l'inclusion des gens de tous genres et de toutes orientations sexuelles. Elle a été adoptée par le secteur privé, des organismes sans but lucratif, des établissements d'enseignement et des gouvernements à l'échelle internationale. Les champions suivent de façon volontaire des séances de formation, ils désignent visuellement leurs espaces de travail et ils incarnent l'esprit de l'Espace positif en faisant la promotion de la diversité et en offrant du soutien.

En juillet 2020, un groupe de travail national pour les personnes handicapées a été formé aux fins de consultations relatives au Plan sur l'accessibilité du SCC. En décembre 2021, un nouveau président national de la diversité des employés pour les personnes handicapées a été nommé pour fournir des conseils, une expertise et des recommandations sur un large éventail de questions liées à l'accessibilité et aux handicaps. Depuis 2022, le groupe de travail comprend des représentants de tous les secteurs du SCC ainsi que de ses régions. Ce groupe continuera à suivre et communiquer les progrès du Plan sur l'accessibilité 2022-2025 du SCC, qui a été mis en œuvre en novembre 2022.

En 2021, le SCC a lancé un nouveau Réseau des employés Noirs (REN), qui offre un espace sûr pour discuter des engagements collectifs en matière de prévention du racisme et de la discrimination. Le réseau favorise également un dialogue constructif pour les employés Noirs. Le REN a organisé une série de discussions sur les besoins, les défis et les aspirations des employés Noirs au SCC. Les membres ont également été consultés sur l'élaboration de diverses formations, politiques et stratégies.

En janvier 2023, le SCC a mis en place un nouvel Ombudsman du bien-être en milieu de travail. L'Ombudsman est à la disposition de tous les employés, y compris les employés Noirs, pour résoudre les situations liées aux préoccupations ou aux problèmes sur le lieu de travail, ou pour les orienter vers des ressources.

La [réponse](#) du SCC à l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier du Conseil privé décrit ces actions et d'autres mesures prises pour créer une organisation intégrant la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion.

Audit et évaluation

À l'avenir, le Secteur de l'audit et de l'évaluation du SCC présentera des données désagrégées sur les employés et les délinquants racisés. Il s'agit d'une avancée importante, car des données désagrégées peuvent aider à cerner et à résoudre les enjeux liés aux inégalités sociales, à la discrimination et au racisme systémique au sein des systèmes correctionnel et de mise en

liberté sous condition¹.

Le SCC effectue un [audit de sa culture](#) afin de déterminer si la culture organisationnelle actuelle correspond à la culture désirée. L'audit permettra au SCC de mieux comprendre la culture actuelle au sein de l'organisation et les causes profondes pour lesquelles la culture organisationnelle pourrait ne pas correspondre à la culture désirée.

Le SCC soutient également l'exécution par la Commission canadienne des droits de la personne d'une vérification sur l'équité en matière d'emploi afin d'évaluer la conformité du SCC à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de cerner les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés et de recueillir les pratiques exemplaires en milieu de travail en matière de recrutement et de maintien en poste des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Enfin, l'audit du Bureau du vérificateur général (BVG) sur une fonction publique inclusive pour les employés racisés est en cours et inclut le SCC, parmi d'autres membres du portefeuille de la Sécurité publique, et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada – Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et Commission de la fonction publique. L'objectif de cet audit est de déterminer si les organisations sélectionnées ont pris des mesures pour remédier aux désavantages subis par les employés racisés en matière d'emploi et si elles ont fait des progrès dans la création d'une culture organisationnelle inclusive.

Communications

Le SCC célèbre la diversité et l'inclusion en commémorant des dates importantes, en offrant des prix pour souligner les contributions liées à la diversité et en faisant la promotion des initiatives au moyen de communications destinées à l'ensemble du personnel. Voici quelques exemples de ces communications :

Célébration du Mois de l'histoire des Noirs, du Mois national de l'histoire Autochtone, du Mois du patrimoine asiatique, de la Journée internationale de la femme, de la Journée du chandail rose et du Jour de l'émancipation.

Soutien aux Prix de la Fierté à la fonction publique, au Prix commémoratif Art Solomon et au Prix du multiculturalisme Emerson Douyon.

Reconnaissance de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Le SCC a mis en place un plan de communication annuel comprenant des messages à l'échelle de l'organisation envoyés par le commissaire et d'autres cadres supérieurs, afin de sensibiliser les employés ainsi que de reconnaître et de commémorer des dates et questions clés liées aux différentes dimensions de la diversité, y compris, sans toutefois s'y limiter, les Noirs, les groupes ethnoculturels, les Autochtones, les membres de la communauté 2ELGBTQI+, le multiculturalisme et l'accessibilité. Le SCC a également élaboré un nouveau plan de communication organisationnel, qui a été approuvé par le Comité de direction en

¹ [Rapport et ébauche de recommandations : Mobilisation relative à la Stratégie de données désagrégées et d'analyse des services correctionnels \(statcan.gc.ca\)](#). Consulté le 25 juillet 2023.

décembre 2022 et qui comprend un pilier relatif à « la culture, la lutte contre le racisme, la diversité et l'inclusion ». De plus, la division de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion (ARDI) élabore un plan de communications global axé sur les activités de soutien à l'anti-racisme, à la diversité et à l'inclusion.

Les régions ont aussi contribué aux efforts de communication en matière de lutte contre le racisme, de diversité et d'inclusion. En 2022, la région du Québec a élaboré une série de capsules vidéo sur le racisme systémique à la suite d'une proposition de son Comité consultatif régional ethnoculturel (CCRE). L'objectif de ces capsules était de démystifier le racisme systémique et de sensibiliser le personnel du SCC aux mythes qui entourent les délinquants ethnoculturels et Autochtones, y compris les préjugés inconscients qui peuvent affecter à la fois nos collègues et les délinquants. Les capsules vidéo ont été mises à la disposition de l'ensemble du personnel. La région a également collaboré avec le CCRE pour créer un dépliant sur les microagressions, qui a été envoyé par courrier électronique à l'ensemble du personnel de la région du Québec et dont tous les détenus ont reçu une copie papier dans une optique de sensibilisation aux microagressions.

En 2023, la région a également collaboré avec son CCRE pour élaborer une série d'affiches bilingues mettant en scène huit anciens détenus ethnoculturels (cinq hommes et trois femmes) afin d'encourager et de motiver les détenus ethnoculturels en leur proposant des sources d'inspiration. Les citations figurant sur les affiches ont été recueillies auprès d'anciens détenus, mais les photos et les prénoms sont fictifs afin de préserver l'anonymat des anciens détenus. Au total, 448 affiches ont été imprimées et envoyées à tous les établissements, bureaux de libération conditionnelle et centres correctionnels communautaires de la région du Québec. Ils sont en cours de mise en forme pour distribution dans tout le pays.

Mobilisation

L'équipe de l'ARDI tient actuellement des séances de consultation dans tout le pays sur le cadre et les mesures de lutte contre le racisme. L'objectif est de sensibiliser les employés et les délinquants au cadre et de déterminer des projets supplémentaires ou les lacunes à combler dans la prochaine version du cadre.

En novembre 2022, des séances de mobilisation ont eu lieu avec des employés, des délinquants et des intervenants dans la région de l'Atlantique, puis dans la région du Québec en février 2023. Des séances supplémentaires sont prévues dans les régions de l'Ontario, des Prairies et du Pacifique, et le tout devrait être conclu en 2023. Des séances seront également organisées à l'administration centrale et avec le Réseau des employés Noirs afin d'obtenir de la rétroaction. Tous les employés sont invités à participer à l'élaboration de nos futurs plans.

Résumé des progrès

Compte tenu de tous ces éléments, le présent rapport d'étape met en lumière certaines réussites dans la lutte contre le racisme systémique au sein de notre organisation ainsi que les efforts supplémentaires à déployer pour parvenir à un changement durable et continu. Vous trouverez ci-dessous un résumé des progrès réalisés pour toutes les mesures incluses dans la version 2021 du cadre et des mesures de lutte contre le racisme du SCC, et ce, pour les trois

volets :

- Employés
- Délinquants
- Intervenants

Le cadre est évolutif et sera mis à jour pendant l'automne et l'hiver 2023, une fois que les activités de mobilisation avec le personnel et les intervenants seront terminées.

I. Employés

Les mesures suivantes sont prises par l'employeur pour lutter contre le racisme.

1.1 Mettre en œuvre le plan stratégique du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (en attente)

Le SCC dispose de CEED riches et dynamiques à l'échelle locale, régionale et nationale. Ces comités travaillent activement à la création d'un environnement de travail sans obstacle, accessible et inclusif en utilisant du financement pour soutenir des initiatives locales comme des formations pour les employés, des campagnes de sensibilisation et des célébrations culturelles. Leur objectif est de fournir des conseils sur l'élaboration de produits de formation sur la diversité et l'inclusion représentatifs de la réalité du SCC et des expériences des employés et des délinquants. Ce comité est ouvert aux représentants de différents niveaux (employés, superviseurs et gestionnaires) et de différents secteurs de l'organisation.

En 2022-2023, le CEED national a organisé 32 événements sur l'anti-racisme, sur l'histoire des Noirs et des Autochtones au Canada et sur l'éducation culturelle. Ces événements sont ouverts aux membres des comités consultatifs du SCC et 4 137 employés et intervenants y ont participé. Parmi les principaux événements, citons : *Asian Heritage and Social Justice* (Patrimoine asiatique et justice sociale); *All our Relations: Finding the way forward* (Toutes nos relations : Trouver la voie de l'avenir); *Anti-Black racism* (Racisme envers les Noirs); *History of Black Presence & Slavery in Quebec* (Histoire de la présence Noire et de l'esclavage au Québec); *Reconciliation: The Secret Path* (Réconciliation : La voie secrète); *How we battle racism* (Comment nous luttons contre le racisme); et *Canada's Black History: What it means for Federal Institutions & Agencies today to examine the opportunities we all have to address anti-Black racism* (Histoire des Noirs au Canada : Comment les organisations fédérales d'aujourd'hui examinent les possibilités de lutter contre le racisme envers les Noirs).

Un projet de plan stratégique du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité a été élaboré pour la période 2020-2023, sur la base de quatre piliers, mais il a été mis en suspens lorsque l'équipe de l'ARDI est devenue responsable des CEED.

En 2023, le SCC a révisé le mandat des CEED pour répondre à certaines préoccupations soulevées dans une plainte déposée auprès du Commissariat aux langues officielles (CLO). Cela nous a donné l'occasion d'introduire une nouvelle orientation dans le but de revitaliser le comité au cours de l'année à venir.

1.2 Revoir les outils d'évaluation et de recrutement des agents correctionnels (terminé)

Les outils d'évaluation et de recrutement des agents correctionnels ont été conçus pour les

raisons suivantes :

- Accroître la diversité et la représentation au sein des comités de sélection;
- Offrir une formation sur l'anti-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 (EJS).

Le SCC a examiné les outils d'évaluation et de recrutement des agents correctionnels pour s'assurer qu'il n'y a pas de préjugés culturels et pour voir si les taux de réussite à l'EJS étaient différents pour l'un ou l'autre des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi ainsi que pour les candidats Autochtones dans le cadre de l'évaluation psychologique. Le résultat de l'étude sur l'évaluation psychologique n'a pas relevé de préjugé culturel.

L'examen de l'EJS a révélé un taux de réussite légèrement inférieur pour les candidats issus des minorités visibles. Par conséquent, en 2022-2023, le Secteur de la gestion des ressources humaines a créé un guide de préparation pour aider les futurs agents correctionnels à se préparer à l'Examen de jugement situationnel. L'EJS est un des outils d'évaluation utilisés pour la sélection des recrues qui participeront au Programme de formation correctionnelle (PFC) de l'Académie nationale de formation du SCC. Le PFC est un programme obligatoire pour toutes les personnes sélectionnées pour devenir agent correctionnel ou intervenant de première ligne / Kimisinaw / frère aîné / sœur aînée. Le nouveau guide a été examiné par le Comité consultatif national ethnoculturel du SCC, le Comité consultatif national sur les questions Autochtones et les CEED avant d'être finalisé et publié sur le site Web du SCC (il peut être consulté [ici](#)).

1.3 Accroître la formation de sensibilisation aux cultures Autochtones par l'intermédiaire du nouveau cours « Introduction aux services correctionnels pour Autochtones » (terminé)

La Direction de l'apprentissage et du perfectionnement a élaboré et mis en œuvre une séance/occasion d'apprentissage éclairée par les Autochtones, appelée Fondements des interventions Autochtones en milieu correctionnel (FAC), qui est destinée aux recrues et aux nouveaux employés. Elle a été proposée dans chaque PFC depuis le printemps/l'été 2022. La formation des nouveaux employés autres que les CX a commencé à l'été 2022.

Le matériel de formation donne des renseignements historiques et contemporains afin d'expliquer la surreprésentation des Autochtones dans le système de justice, tout en renforçant la compréhension et les compétences pour mieux soutenir les Autochtones. La formation porte aussi sur l'histoire des peuples Autochtones avant et après les contacts avec les colons, sur les antécédents sociaux des Autochtones, sur l'histoire de la discrimination systémique ainsi que sur la surreprésentation des délinquants Autochtones au sein du SCC.

La formation FAC adopte une approche éclairée par les Autochtones et ancrée dans la culture, et elle favorise la réconciliation grâce au partage et à la facilitation des connaissances par les Aînés, les gardiens du savoir spirituel traditionnel, dans le cadre d'un cercle d'enseignement, de partage et d'apprentissage. L'approche éclairée par les Autochtones favorise la réconciliation en facilitant l'acquisition de connaissances par ceux qui font preuve d'humilité culturelle, de compétences éprouvées et de comportements solidaires. L'animation modélise et renforce

l'acceptation et la validité des styles traditionnels d'enseignement et d'apprentissage Autochtones, et elle donne le ton sur la manière dont les relations entre les peuples Autochtones et non Autochtones peuvent se développer et s'épanouir.

Après l'élaboration et la mise en œuvre de la formation FAC, des réunions ont été organisées avec des intervenants internes et externes et des groupes de travail régionaux et nationaux des Aînés afin de fournir des conseils sur l'intégration des pratiques traditionnelles dans la formation relative aux Autochtones. Parmi les intervenants figuraient le Bureau du commissaire aux traités, l'Institut Gabriel Dumont de Saskatoon (Saskatchewan) ainsi que la Maison de ressourcement Buffalo Sage d'Edmonton (Alberta). Ces groupes ont donné des conseils sur la manière de mettre en œuvre et de présenter des formations éclairées par des Autochtones de façon à refléter de façon significative l'esprit et l'intention des pratiques traditionnelles. Ainsi, des espaces d'apprentissage culturellement sûrs ont été créés dans chaque région pour offrir des possibilités d'apprentissage.

Le SCC tient compte des antécédents sociaux des Autochtones (ASA) dans ses décisions de gestion des cas concernant les délinquants Autochtones sous responsabilité fédérale. Pour ce faire, le SCC a élaboré une formation sur les ASA pour le personnel travaillant avec des délinquants Autochtones. La formation sensibilise aux lois, politiques et décisions de la Cour suprême, historiques et contemporaines, qui ont une incidence sur les populations Autochtones au Canada. Elle fournit des renseignements clés sur les facteurs qui contribuent à la surreprésentation des délinquants Autochtones dans le système de justice pénale et sur la manière dont le SCC aborde ces questions.

1.4 Cibler les efforts de recrutement et de maintien en poste des membres des minorités visibles et des employés de diverses origines ethniques en collaborant avec les comités consultatifs ethnoculturels (en cours)

Au sein de la Division de la planification et du recrutement de première ligne (DPRP) du SCC, des efforts de sensibilisation sont déployés dans tout le pays pour promouvoir les possibilités d'emploi offertes au sein du SCC en ciblant différents groupes de la diversité. De nouveaux outils de recrutement (images, bannières) ont été créés pour démontrer une plus grande diversité au sein du SCC. Les employés du SCC qui participent aux activités de recrutement sont représentatifs de divers groupes. Le SCC communique avec le Comité consultatif national ethnoculturel (CCNE) pour fournir des mises à jour ponctuelles sur les efforts de recrutement du SCC.

Depuis septembre 2021, le SCC a participé à sept événements de recrutement ciblant des groupes racisés (salon de l'emploi de l'immigration 2021, Diversité en uniforme 2022, salon de l'emploi de l'immigration 2022, Centre de services communautaires chinois d'Ottawa, Actions interculturelles de Sherbrooke, Diversité en uniforme 2023, salon de l'emploi de l'immigration 2023). La DPRP a périodiquement envoyé des appels à candidatures par courrier électronique à 15 communautés de groupes racisés et y a joint les annonces de postes CX. Le SCC a augmenté la représentation des groupes racisés pour atteindre l'équité en matière d'emploi (EE) au sein de sa main-d'œuvre.

1.5 Accroître la sensibilité culturelle du personnel en offrant de la formation, des trousseaux d'outils, des activités et des événements sur les questions culturelles (en cours)

Afin d'améliorer la diversité et l'inclusion au sein des programmes, le SCC a créé un Comité consultatif sur l'apprentissage de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (CCADEI) ainsi qu'une équipe de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion relevant du Secteur de la gestion des ressources humaines. La prise en compte des employés issus des communautés racisées et des peuples Autochtones a donné lieu à l'élaboration de plans d'action Autochtones nationaux, à la mise à jour du Plan d'action sur les minorités visibles ainsi qu'à l'élaboration (en cours) du Plan d'action national pour les femmes employées et du Plan sur l'accessibilité, qui ont tous été créés dans une optique intersectionnelle. Ces plans d'action tiennent compte des expériences des employés, de leurs besoins et des services requis.

Un centre d'excellence sur l'apprentissage de la diversité (CEAD), qui relève de la Direction de l'apprentissage et du perfectionnement, a été créé dans les régions du Québec et de l'Atlantique afin de devenir une référence en matière de formation à la diversité. Le mandat du CEAD est d'encourager en permanence une réflexion sur les moyens stratégiques à mettre en œuvre pour poursuivre les efforts d'apprentissage et de perfectionnement afin d'explorer et d'étudier le vaste thème de la diversité.

Le CEAD assurera la coordination et la cohésion des différents produits d'apprentissage sur la diversité et fournira des recommandations sur la manière de combler les lacunes et de construire, au moyen de la formation, une organisation inclusive, équitable et diversifiée.

Le SCC offre une variété de formations telles que la Formation sur la diversité et la compétence culturelles, qui est obligatoire et présentée en classe, et la formation Milieu de travail exempt de préjugés et de racisme, qui comporte trois volets :

- Formation sur les préjugés inconscients
- S'unir contre le racisme
- Boîte à outils pour l'action – à l'intention des gestionnaires

Par l'entremise de la Direction des initiatives pour les Autochtones (DIA), les employés reçoivent une formation spécialisée axée sur les Autochtones (antécédents sociaux des Autochtones et sensibilisation à la culture Autochtone), et ils ont la possibilité d'appliquer cette formation de manière régulière afin de prendre en compte l'incidence des antécédents sociaux des délinquants Autochtones, y compris leurs facteurs de risque et leurs besoins, ainsi que la manière de gérer ces risques et ces besoins de la façon la plus adaptée possible sur le plan culturel. Le contenu de cette formation est élaboré en collaboration avec des Aînés Autochtones, le Comité consultatif national sur les questions Autochtones et le Groupe de travail national des Aînés. Ces modules de formation présentent également au personnel le modèle de Continuum de soins pour les Autochtones, et ils soulignent le rôle des communautés Autochtones dans le parcours de guérison des délinquants Autochtones.

Afin de reconnaître les besoins particuliers des délinquants inuits ainsi que le caractère unique de leur culture, la DIA a élaboré un guide de l'animateur pour les séances de sensibilisation à la culture inuite destinées aux personnes qui soutiennent le Continuum de soins pour les Autochtones, à savoir celles qui travaillent dans les centres d'excellence inuits régionaux. Ces

séances permettent de s'assurer que les antécédents sociaux des Autochtones concernant les délinquants inuits sont pris en compte par ces membres du personnel.

Le SCC continue de collaborer avec des organismes Autochtones externes, comme KAIROS Canada, pour offrir de la formation à son personnel. KAIROS Canada s'est efforcé de certifier des membres du personnel du SCC en tant qu'animateurs de l'exercice des couvertures KAIROS (ECK). L'ECK est une leçon d'histoire unique qui favorise la vérité, la compréhension, le respect et la réconciliation entre les peuples Autochtones et non Autochtones. L'objectif de l'ECK et les facilitateurs internes certifiés par le SCC appuient l'engagement du SCC en matière d'interventions efficaces et adaptées à la culture et de soutien à la réinsertion sociale des délinquants des Premières Nations, métis et inuits.

Le Secteur des services de santé s'est engagé à organiser une série de conférences dirigées par des Autochtones dans le cadre de laquelle des webinaires mensuels sont proposés au personnel des Services de santé sur des sujets comme l'incidence du colonialisme sur la santé et le bien-être des Autochtones, les traumatismes intergénérationnels, la sécurité culturelle, la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients. Parmi les intervenants, on trouve des professionnels de la santé Autochtones bien connus et des organismes Autochtones tels que l'Indigenous Primary Health Care Council (IPHCC) (Conseil Autochtone des soins de santé primaires).

Le SCC a conclu un partenariat avec l'IPHCC pour proposer une série de webinaires en trois parties : sur la sécurité culturelle Autochtone, la compréhension de l'importance de la guérison traditionnelle et de la santé holistique, et la mise en pratique des connaissances. Dans le cadre de cette série, les Services de santé ont organisé une projection de « Devoir de mémoire », un court documentaire primé produit grâce au financement de l'Association médicale canadienne (AMC), et la projection a été suivie d'une discussion en groupe. L'objectif du film est d'explorer la santé et le bien-être des Inuits, des Métis et des Premières Nations à cinq stades de la vie, de la naissance à l'âge avancé. Avec l'aide d'un narrateur à la première personne et d'entrevues, le film explore des exemples de racisme systémique, les impacts du colonialisme et le traumatisme permanent subi par les peuples Autochtones en lien avec les soins de santé au Canada. Ce film a été créé dans une optique de sensibilisation, d'incitation à la réflexion et de promotion du dialogue sur les moyens d'apporter des changements significatifs au système de santé canadien.

Dans la région des Prairies, certains employés se sont inscrits à un programme de certification sur la compétence interculturelle par l'intermédiaire du Bow Valley College de Calgary, en Alberta. Ce cours en quatre modules permettra d'accroître les connaissances et la sensibilisation des employés sur la compétence culturelle, le racisme et les préjugés. Après la formation, les employés certifiés joueront le rôle de conseillers et offriront des séances de formation à leurs collègues.

Les modules porteront sur les éléments suivants :

- Le développement de la diversité culturelle en milieu de travail
- La diversité culturelle et la communication
- Les préjugés inconscients

-
- L'incidence en milieu de travail et les pratiques exemplaires en matière de diversité et d'inclusion

Divers types de communications, de conférences, de symposiums, de clubs de lecture et de webinaires sur la diversité et la discrimination sont proposés en permanence dans l'ensemble de l'organisation. En outre, tous les employés du SCC ont dû suivre diverses formations obligatoires sur la diversité, les préjugés, le harcèlement et la violence en milieu de travail par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada.

La Division des programmes de réinsertion sociale crée un atelier de perfectionnement professionnel à l'intention des agents de programmes correctionnels (APC) afin de les sensibiliser et de les aider à travailler efficacement avec les délinquants Noirs. L'atelier aidera les APC à répondre aux besoins en matière de réceptivité des délinquants Noirs et leur permettra d'étoffer leur alliance de travail et leurs compétences culturelles pour travailler avec les délinquants Noirs. L'atelier comprendra également des exemples culturellement pertinents à utiliser pour la mise en œuvre des programmes correctionnels. L'élaboration de l'atelier est en cours et la mise en œuvre est prévue pour mars 2024.

1.6 Demander au Comité de direction de mobiliser leurs employés relativement à la Déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion (terminé)

En mars 2022, les cadres supérieurs du SCC ont signé une déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail dans laquelle ils s'engagent à favoriser un environnement sûr et positif où les enjeux peuvent être soulevés et faire l'objet de discussions en milieu de travail. La déclaration est d'ailleurs affichée sur le site intranet de SCC. Tous les autres membres de l'équipe de direction ont aussi été invités à signer la déclaration.

1.7 Inclure des mesures des résultats dans les évaluations du rendement de tous les cadres supérieurs et établir pour tous les employés du SCC un objectif lié à un milieu de travail diversifié et inclusif (en cours)

Des mesures des résultats précises ont été incluses pour tous les superviseurs et les gestionnaires en 2022-2023, et on y utilise les indicateurs suivants :

- Diriger et mobiliser le personnel conformément aux valeurs et aux normes de conduite professionnelle du SCC.
- S'engager à promouvoir une culture organisationnelle diversifiée et inclusive au sein du SCC et à intégrer les principes directeurs de la Stratégie nationale globale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés.
- Faciliter un programme collaboratif de gestion du rendement qui favorise un milieu de travail agile, innovant, inclusif et bien équipé, comme indiqué dans « Au-delà de 2020 ».

Indicateurs (sélectionnés pour leur pertinence) :

- Promouvoir activement les comportements qui reflètent les valeurs du SCC en matière de respect, de professionnalisme, d'inclusion, de justice et de responsabilisation, et inciter l'ensemble du personnel à adopter ces comportements.
- Promouvoir activement les politiques et les pratiques visant à combattre le racisme et à favoriser l'utilisation d'un langage inclusif et des langues officielles, et mobiliser les

employés afin de créer un milieu de travail inclusif et respectueux de toutes les formes d'identités culturelles et d'expressions de genre.

- Utiliser les programmes et la marge de manœuvre existante pour donner la priorité à l'embauche, au développement et à la promotion de l'équité en matière d'emploi (EE) et des membres des groupes visés par l'EE d'emploi afin d'atteindre les objectifs d'EE et de favoriser un milieu de travail équipé et diversifié.
- Promouvoir la sensibilisation aux peuples Autochtones du Canada ainsi que la compréhension et le respect de ces peuples au moyen de messages réguliers et de discussions lors des réunions du personnel.
- S'engager activement auprès des employés sur la culture du milieu de travail et le mieux-être en prenant des mesures intentionnelles tout au long de l'exercice financier.
- Voir au respect de la *Loi sur les langues officielles* et comprendre son rôle dans l'excellence des services offerts à la population canadienne et la création d'un milieu de travail respectueux pour les employés.

Tous les employés avaient un objectif similaire comprenant les indicateurs suivants :

- Démontrer une connaissance des valeurs et des normes de conduite professionnelle du SCC, et les incarner, tout en s'engageant pour la mise en place au SCC d'une culture de travail diversifiée et inclusive qui applique les principes directeurs de la Stratégie nationale globale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés et qui favorise un milieu de travail agile, innovateur, inclusif et mieux équipé (Au-delà de 2020).

Indicateur (sélectionné pour sa pertinence) :

- S'engager régulièrement et activement à se former et à promouvoir une culture et un environnement de travail sains en adoptant des comportements qui reflètent les valeurs du SCC en matière de respect, de professionnalisme, d'inclusion, de justice et de responsabilisation. Cela inclut notamment les capacités, l'origine ethnique, l'identité ou l'expression de genre et l'orientation sexuelle, et veiller à ce que son propre comportement soit antiraciste et exempt de harcèlement, de violence, d'intimidation, de violence sexuelle et de conduite inappropriée.

1.8 Évaluer le milieu de travail en matière de diversité et d'inclusion dans le Rapport annuel sur le climat de travail et le bien-être des employés pour 2020-2021 (en cours)

Le premier rapport annuel du SCC sur le climat de travail et le bien-être des employés a été lancé en 2019. Ce rapport renseigne l'organisation sur les domaines à améliorer et sur les programmes et domaines qui doivent être prioritaires à l'avenir. Il a permis à l'organisation d'analyser les risques, de cerner des possibilités de changement et de formuler des recommandations à l'appui de l'engagement continu du SCC en faveur de la santé mentale et du bien-être de ses employés. Il tisse des liens entre les initiatives d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, ce qui inclut le cadre de lutte contre le racisme du SCC. Enfin, il reconnaît expressément la diversité de la main-d'œuvre de l'organisation comme une force et une possibilité de croissance.

Ce rapport a été suivi en 2020 par le lancement de la Stratégie nationale globale sur le

mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés, qui détermine des risques et des plans d'action et établit des responsabilités et un cadre de surveillance du rendement clairs afin de nous permettre de suivre les progrès. En outre, la Stratégie promeut également des initiatives qui contribuent à la diversité et à l'inclusion au sein du SCC en plus de tracer la voie à suivre et de rappeler l'importance de créer des structures organisationnelles inclusives pour réduire les préjugés et la stigmatisation. Qui plus est, elle demande au SCC de s'efforcer de promouvoir une culture du respect caractérisée par la confiance, la transparence, l'équité et l'inclusion.

En 2022-2023, le SCC a lancé un plan complet sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion pour 2022-2025 qui est arrimé au Plan stratégique pour la gestion des personnes pour 2022-2025. Le plan fixe des objectifs mesurables pour supprimer les obstacles, garantir l'égalité des chances aux membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et mesurer les initiatives en faveur d'un milieu de travail inclusif. Il s'agit d'un élément essentiel pour garantir que l'effectif du SCC est représentatif de la population canadienne et de la population de délinquants qu'il sert.

Nouvelles initiatives

Depuis la mise en œuvre du cadre de lutte contre le racisme en 2020, plusieurs nouvelles initiatives ont été mises en œuvre. Elles sont présentées ci-dessous.

Programmes de parrainage

Au printemps 2022, le SCC a lancé l'essai pilote du programme Carrefour Leadership (PCL), qui est la version SCC du programme Mentorat Plus du SCT. [Mentorat Plus](#) est une initiative du gouvernement du Canada mise en œuvre par 52 ministères dans tout le pays et axée sur le parrainage. L'objectif est de promouvoir l'inclusion et la diversité au moyen du programme afin de favoriser une représentation plus diversifiée chez nos futurs dirigeants.

Le PCL promeut les priorités et les engagements du SCC visant à faire tomber les barrières et à mettre en place des stratégies se concentrant sur du perfectionnement inclusif en matière de leadership, ainsi qu'à accélérer les progrès au chapitre de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi ou des communautés dignes d'équité au sein des postes les plus élevés. À ce jour, le PCL a appuyé sept (7) mentorés affichant un grand potentiel appartenant à des groupes sous-représentés qui souhaitent obtenir un poste de leadership ou de cadre. Des cadres supérieurs (parrains) étaient jumelés à des participants (mentorés) qui s'identifient comme appartenant à un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) ou dignes d'EE.

Afin de soutenir les objectifs de perfectionnement professionnel des employés, le PCL comporte plusieurs éléments essentiels qui répondent aux demandes de perfectionnement professionnel les plus courantes des employés appartenant à des groupes dignes d'équité. Il s'agit notamment du perfectionnement des compétences clés en leadership, des possibilités d'acquisition d'expérience significative telles que des affectations, un accompagnement professionnel à l'aide d'un protocole d'entente avec le Commissaire de la fonction publique et un soutien pour l'obtention d'une formation linguistique, si nécessaire.

Le SCC participe également au programme de perfectionnement en leadership Mosaïque

pangouvernemental. Il s'agit d'un programme d'une durée de 15 mois élaboré conjointement par le Centre sur la diversité et l'inclusion ainsi que des experts et des représentants des ministères et des réseaux d'employés appartenant à des groupes dignes d'équipe, qui est facilité par le Centre sur la diversité et l'inclusion du SCT et qui vise à former de futurs dirigeants issus des groupes dignes d'équité. Une fois que l'employé du SCC a obtenu son diplôme en tant que membre de la première cohorte du programme et en juin 2023, le SCC a soumis des candidatures pour la deuxième cohorte du programme Mosaique, qui devrait débiter le programme en septembre 2023.

Recrutement chez les Autochtones

Le groupe de travail sur la gestion des ressources humaines (GRH) du Sous-comité sur les services correctionnels pour les Autochtones du Comité de direction, appelé « équipe spéciale », a été créé pour concevoir un plan d'action dans le but d'accroître la représentation des Autochtones et de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de maintien en poste afin de favoriser une plus grande présence de la main-d'œuvre Autochtone à tous les niveaux de l'organisation. Le plan d'action de l'équipe spéciale en matière de recrutement et de maintien en poste des Autochtones (2021-2022 et au-delà) est un document évolutif qui décrit les priorités et les engagements relativement à l'avancement des objectifs du SCC en matière de représentation des Autochtones. Il continuera d'évoluer au fur et à mesure des progrès.

Parallèlement au plan d'action de l'équipe spéciale, un plan d'action relatif aux Autochtones (PAA) distinct a été élaboré. Dans le cadre du cycle de planification des ressources humaines, le Secteur de la gestion des ressources humaines continue d'indiquer aux régions, en tant que secteurs, que toutes les unités doivent ajouter une nouvelle action pour soutenir le ressourcement, le maintien en poste ou le perfectionnement des employés Autochtones dans le cadre du PAA.

Pour recruter des Autochtones, le SCC a mis en place des répertoires de recrutement spécialisés à l'échelle nationale et régionale qui permettent aux Autochtones de soumettre des candidatures générales, lesquelles sont ensuite examinées pour être prises en compte afin de pourvoir des postes vacants appropriés. Depuis la création des répertoires, le SCC a embauché 12 nouveaux employés Autochtones. Le SCC possède aussi des liens avec des établissements d'enseignement, et il améliore son utilisation des médias sociaux pour le recrutement. Une dernière série d'évaluations des candidats issus du répertoire Autochtone a été lancée en décembre 2022, selon une approche progressive par niveau de poste et en fonction des besoins de l'organisation. Les régions et les secteurs continuent d'avoir accès à la liste des candidats potentiels alors qu'on s'apprête à relancer le processus du répertoire Autochtone.

En outre, au printemps 2023, la Direction des services de gestion de l'information (SGI) a commencé à recruter des employés Autochtones dans le cadre du Programme d'apprentissage en technologies d'information pour les peuples Autochtones. Il s'agit d'une initiative du gouvernement du Canada destinée précisément aux membres des Premières Nations, aux Inuits et aux Métis qui crée une voie d'accès à l'emploi dans la fonction publique fédérale pour les peuples Autochtones. Les apprentis embauchés dans le cadre de ce programme commencent à travailler dans la fonction publique et suivent une combinaison de formation en cours d'emploi et de mentorat pendant une période de 24 mois au sein de leur ministère. Nous

espérons que les apprentis resteront au sein du SCC ou de la fonction publique fédérale en général à l'issue du programme.

II. Délinquants

Les mesures de lutte contre le racisme suivantes sont destinées aux personnes dont nous avons la charge et la garde, qu'elles soient en établissement ou en mise en liberté sous condition dans la collectivité.

2.1 Finaliser les recherches pour mieux comprendre l'expérience des délinquants ethnoculturels, y compris les délinquants Noirs (en cours)

Le SCC a lancé une initiative indépendante visant à élaborer un processus de classification de sécurité tenant compte des besoins des Autochtones, à tous les niveaux, et des caractéristiques propres aux sexes et qui est culturellement adapté aux peuples Autochtones.

En outre, sur la base de la recommandation 33 du rapport de la vérificatrice générale sur les obstacles systémiques, la Direction de la recherche du SCC s'est engagée à entreprendre une validation de l'Échelle de classement par niveau de sécurité (ECNS) précisément pour les hommes Noirs (la taille de l'échantillon est insuffisante pour entreprendre une validation pour les femmes Noires) et une revalidation de l'ECNS pour les hommes et les femmes Autochtones et non Autochtones. Ces projets seront axés sur la validité prédictive des résultats des services correctionnels.

Ces validations sont effectuées en collaboration avec un groupe de quatre experts externes engagés par le SCC à l'issue d'un processus de passation de marché. Le travail sur le projet a commencé par une série de rapports finaux prévus pour la fin de l'année 2023.

Le SCC collabore également avec l'Université de Regina pour mettre au point un ou plusieurs instruments d'évaluation des risques tenant compte des besoins des populations Autochtones. Le SCC a l'intention d'intégrer cet outil dans son cadre décisionnel de gestion des cas pour aider à résoudre le problème de la catégorisation et du placement disproportionnés des détenus Autochtones dans des établissements à sécurité maximale. Un protocole d'entente (PE) est actuellement en place avec l'Université de Regina pour entreprendre la conceptualisation d'un processus d'évaluation des risques pour le classement par niveau de sécurité qui soit basé sur la culture et imprégné des voix Autochtones, à tous les niveaux, tandis que la phase de recherche et de collecte des données est en cours.

2.2 Finaliser les recherches pour mieux comprendre l'expérience des délinquants ethnoculturels, y compris les délinquants Noirs (en cours)

En décembre 2022, le SCC a publié une nouvelle recherche qui fournit des renseignements essentiels aux services, programmes et interventions fondés sur des données probantes en examinant les éléments suivants :

- Tendances de la diversité
- Profils d'admission
- Expériences des personnes placées sous garde
- Résultats de la libération

Cette recherche s'ajoute à l'étude qualitative réalisée par des chercheurs de l'Université Nipissing, qui aide le SCC à mieux comprendre l'expérience correctionnelle des délinquants en liberté sous condition qui se sont identifiés comme appartenant à un groupe ethnoculturel (inclut les délinquants Noirs) lors du protocole de sélection à l'admission du SCC.

- Une étude qualitative sur les expériences correctionnelles des délinquants ethnoculturels : Programmes, services et liens avec la collectivité (Greco, C., Brown, G. P., Barker, J., et coll. [2022])

Le SCC entreprendra plusieurs autres études dans le cadre du plan de recherche 2022-2023 concernant les délinquants Noirs. Elles comprennent :

- Une recherche sur le temps cumulé passé en établissement par les Noirs avant leur reclassement et leur passage à des niveaux de sécurité inférieurs. Cette recherche sera achevée en 2023-2024;
- Une recherche sur le recours à la force (publiée en juillet 2023).

Ces recherches, et bien d'autres encore, peuvent être consultées sur le site Web du SCC, y compris des renseignements au sujet des délinquants Autochtones.

2.3 Séances de formation concernant l'évaluation, la classification, la gestion et la réhabilitation des personnes jugées d'ascendance africaine (en cours)

En 2021-2022, la région de l'Atlantique a mis au point une séance de formation régionale dans le cadre du Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC) afin d'améliorer les interventions de gestion des cas avec les délinquants Noirs. Cette séance est intitulée : « Améliorer l'évaluation, la classification, la gestion et la réadaptation des personnes jugées d'ascendance africaine ». Ce volet a été animé par Robert Wright, un travailleur social et sociologue afro-néo-écossais qui a été à l'avant-garde de l'élaboration des évaluations culturelles utilisées par les tribunaux de Nouvelle-Écosse. Des membres de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC) ont également participé à la formation.

Les rapports comme ceux que M. Wright et plusieurs autres personnes ont commencé à créer en Nouvelle-Écosse sont désormais appelés rapports d'évaluations de l'incidence de l'origine ethnique et culturelle (EIOEC) et sont financés à l'échelle nationale grâce à des fonds du gouvernement fédéral.

Le rapport d'EIOEC est un rapport présentiel qui aide les juges chargés de déterminer la peine à mieux comprendre les effets de la pauvreté, de la marginalisation, du racisme et de l'exclusion sociale sur le délinquant et son expérience de vie. Ces rapports expliquent en quoi les expériences vécues par le délinquant éclairent sa situation, les infractions qu'il a commises et son expérience dans le système de justice. Les EIOEC fournissent des renseignements précieux sur les antécédents sociaux des délinquants ethnoculturels et renforcent la capacité du système de justice pénale à évaluer de façon précise et exhaustive les besoins de ces délinquants.

À la fin de 2021, le SCC a élaboré une stratégie de communication pour la mise en œuvre des EIOEC dans le système correctionnel fédéral. Cette stratégie comprenait la création d'une page

sur l'EIOEC sur le site Intranet du SCC et la publication d'un bulletin de la gestion des cas le 6 septembre 2022, afin de fournir des renseignements sur l'EIOEC à tout le personnel chargé de la gestion des cas.

Le plan de mise en œuvre du Programme de perfectionnement continu des agents de libération conditionnelle (PPCALC) pour 2023-2024 comprend une journée d'apprentissage ethnoculturelle structurée qui sera mise en œuvre par chaque région. L'objectif est d'améliorer les connaissances des agents de libération conditionnelle, de leurs gestionnaires et des agents de développement auprès de la collectivité Autochtone (ADACA) en ce qui concerne les exigences légales entourant la prise en compte de l'aspect ethnoculturel (DC 767 – Délinquants ethnoculturels : Services et interventions et l'alinéa 4(g) de la LSCMLC). Cette journée vise également à s'assurer que les agents de libération conditionnelle (ALC) et leurs gestionnaires connaissent les ressources et les intervenants disponibles pour les aider à évaluer les besoins des délinquants ethnoculturels et à utiliser des services ou des interventions ethnoculturels. Un guide d'activités a été élaboré pour soutenir les unités opérationnelles aux fins de l'organisation de cette journée.

2.4 Renforcer la capacité organisationnelle à répondre aux besoins des délinquants ethnoculturels par l'entremise du Cadre d'action ethnoculturel (en cours)

Conformément à l'alinéa 4g) de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, toutes les politiques, tous les programmes et toutes les pratiques correctionnelles doivent respecter les différences ethniques, culturelles, religieuses et linguistiques, ainsi qu'entre les sexes, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, et tenir compte des besoins propres aux femmes, aux Autochtones, aux minorités visibles, aux personnes nécessitant des soins de santé mentale et à d'autres groupes. Au SCC, un délinquant ethnoculturel est défini dans la politique comme étant un délinquant dont les besoins se distinguent de la majorité par son origine ethnique, sa culture, sa religion ou sa langue et par sa volonté de protéger son identité culturelle et les pratiques qui s'y rattachent.

Conformément à la politique du SCC, à savoir la [Directive du commissaire 767 – Délinquants ethnoculturels : Services et interventions](#), l'organisation veille à ce que les besoins précis et les intérêts culturels propres aux délinquants ethnoculturels soient cernés et satisfaits grâce à la prestation de services et d'interventions qui contribuent à la réussite de la réinsertion sociale et à l'amélioration de la sécurité publique. Toutes les initiatives en faveur des délinquants Noirs, le deuxième groupe au chapitre de la surreprésentation dans la prise en charge et la garde des délinquants par le SCC, sont établies et mises en œuvre par les services ethnoculturels du SCC.

En mai 2021, le SCC a lancé le Cadre d'action ethnoculturel (CAE) pour renforcer la capacité organisationnelle de répondre agilement et inclusivement aux besoins des délinquants ethnoculturels et pour favoriser la cohésion, la cohérence et la collaboration à tous les niveaux de l'organisation dans l'optique de déterminer les projets et les initiatives ciblés. Bien que le CAE soit en cours et toujours d'actualité, le SCC a jusqu'à présent pris les mesures suivantes :

- Désignation et appui de plus de 60 membres du personnel à titre de coordonnateurs des services ethnoculturels en établissement (CSEE), qui fournissent un soutien essentiel aux délinquants ethnoculturels.

-
- Mise en place du rôle de représentant ethnoculturel (RE) (poste de délinquant accessible aux détenus en tant qu'affectation de tâche) dans tous les établissements afin de soutenir davantage les CSEE dans leur rôle et de renforcer la participation des délinquants aux initiatives ethnoculturelles.
 - Élaboration d'une liste de ressources éducatives sur les questions ethnoculturelles et l'anti-racisme, qui est fournie à tous les établissements disposant d'un financement pour soutenir l'acquisition de telles ressources.
 - Lancement de la trousse de ressources pour délinquants ethnoculturels; une ressource en ligne disponible sur l'Intranet du SCC à l'intention de tout le personnel et qui aide à cerner les besoins des délinquants ethnoculturels et à y répondre.

Le SCC est en train de finaliser un guide de ressources complet et un manuel d'accompagnement pour les coordonnateurs des services ethnoculturels en établissement.

Grâce aux fonds supplémentaires alloués aux services ethnoculturels, un certain nombre de nouvelles initiatives lancées au cours des années précédentes ont été poursuivies, notamment :

- Un calendrier ethnoculturel de lutte contre le racisme a été produit pour la première fois en 2021-2022 et revu en 2022-2023. Il a été imprimé et largement diffusé. Il permet aux délinquants de s'exprimer par l'art et la poésie, ce qui est essentiel pour favoriser la réinsertion.
- Des clubs de lecture ethnoculturels ont été lancés en 2021-2022, inspirés par le club de lecture ethnoculturel de l'Établissement de Matsqui. Un établissement par région a été sélectionné pour animer un club de lecture. En 2022-2023, les quatre clubs existants ont été maintenus, un club de lecture ethnoculturel supplémentaire a été créé dans toutes les régions et le club de la région du Pacifique a été maintenu. Au total, 10 clubs de lecture ont été soutenus à l'échelle du pays.
- En 2021-2022, le groupe ethnoculturel pour détenus de l'Établissement William Head a terminé et imprimé le volume inaugural d'Intersections Magazine, un magazine couleur de 52 pages conçu, créé et produit par l'Établissement William Head en partenariat avec la Nanaimo African Heritage Society (Société du patrimoine africain de Nanaimo). Le magazine est constitué d'œuvres d'art et d'écrits soumis par des personnes incarcérées des quatre coins du pays et traitant de thèmes liés à l'expérience vécue et aux questions de justice sociale. Le volume 2 a été produit en 2022-2023 et un exemplaire du magazine a été envoyé à la bibliothèque de chaque établissement, où les détenus de tout le pays pourront l'emprunter. Les détenus qui ont contribué au magazine en reçoivent également une copie papier.
- Avec l'aide de la Dre Lisa Gunderson et de Parker Johnson, le groupe ethnoculturel de l'Établissement William Head a développé et animé un groupe de discussion en douze modules nommé Makin'It Real de septembre 2021 à mars 2022. Les 12 modules abordent la masculinité, les traumatismes, les relations ainsi que la planification, les préoccupations et la réalité avant et après la mise en liberté. Ce groupe de discussion est né du film *The Masks You Live In*, lancé en 2020, et de la série de discussions ultérieures. En 2022-2023, les participants du groupe de parrainage Makin'It Real ont continué à approfondir quatre domaines clés, notamment les traumatismes, les messages sur la masculinité (toxiques et sains), l'estime de soi et les limites, dans le cadre du groupe de discussion *Keepin'It Real*.

2.5 Élargir le projet pilote de la région de l'Ontario sur les antécédents sociaux des délinquants Noirs (en cours)

Le SCC participe au projet pilote sur les antécédents sociaux des Noirs (ASN) dans le district du centre de l'Ontario depuis 2016. Le projet a été lancé par le SCC en reconnaissance de la surreprésentation des délinquants Noirs. Il fournit un mécanisme permettant aux employés de mieux prendre en compte les expériences vécues par ces délinquants dans la planification correctionnelle.

Les ASN sont un ensemble de facteurs historiques et permanents à prendre en compte dans toutes les décisions concernant les délinquants de descendance africaine. Ces facteurs, tels que le racisme et les barrières et expériences socio-économiques, ont une incidence permanente sur les délinquants. Le projet sur les ASN consiste également à établir des liens avec des organismes communautaires pour aider à répondre aux besoins culturels des délinquants. À cet égard, le projet est censé outiller les employés de manière structurée afin qu'ils soient en mesure de répondre aux défis particuliers auxquels sont confrontés les délinquants Noirs.

En 2022-2023, le sous-commissaire régional a envoyé un guide concernant les ASN dans toute la région de l'Ontario. Une formation a été offerte au personnel pour compléter la mise en œuvre, et il y a une capacité de soutien propre à chaque unité opérationnelle de la part du comité des ASN.

Le travail est guidé par le comité des ASN, qui a travaillé en étroite collaboration avec le D^r Scot Wortley de l'Université de Toronto pour élaborer les critères associés aux ASN. En outre, le comité a rencontré des détenus Noirs dans des établissements de la région afin de les entendre parler des défis et des possibilités qui s'offrent à eux. Le SCC travaille à la saisie des résultats de l'initiative sur les ASN et à sa mise en œuvre dans une autre région.

2.6 Déploiement d'un questionnaire pour les comités consultatifs de citoyens afin de consulter les délinquants ethnoculturels (en cours)

Un questionnaire a été élaboré pour aider les comités consultatifs de citoyens (CCC) à discuter de l'incidence du racisme systémique sur les délinquants Autochtones, Noirs et d'autres groupes ethnoculturels racisés. En tant que conseillers indépendants et impartiaux du SCC rattachés aux établissements et aux bureaux de libération conditionnelle de tout le pays, les membres des CCC sont bien placés pour rencontrer les délinquants ethnoculturels intéressés afin d'entendre leur point de vue. Ils peuvent partager ces renseignements avec le personnel et la direction sur la manière dont le SCC pourrait mieux répondre à leurs besoins. En vertu du *Règlement sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition (RSCMLC)*, les CCC ont le droit d'accéder aux établissements ou aux bureaux et de consulter les délinquants. Comme les membres des CCC sont des bénévoles issus de la communauté, les délinquants apprécient souvent les occasions d'interagir avec eux.

Le questionnaire sera distribué sous la forme d'un bulletin des CCC. Les comités pourront mettre en commun leurs observations et leurs conseils avec le SCC à tous les niveaux : local, régional et national. Cette démarche est en cours, mais elle n'est pas encore achevée.

2.7 Comité régional sur la réinsertion sociale des délinquants ethnoculturels (en cours)

Depuis septembre 2021, la région de l'Atlantique soutient le Comité régional sur la réinsertion sociale des délinquants ethnoculturels (CRRSDE), qui a été créé pour examiner les stratégies internes, dans le but de permettre la réinsertion sociale des délinquants ethnoculturels le plus tôt et le mieux possible. Le présent comité n'est pas limité dans le temps.

En outre, la région de l'Atlantique a mis sur pied un Comité d'intervention correctionnelle ethnoculturel (CICE) où les cas des délinquants ethnoculturels sont étudiés et où des plans sont élaborés pour accroître les résultats de la réinsertion sociale en veillant à ce que les besoins culturels du délinquant soient satisfaits, que les besoins en matière de programmes fassent l'objet de discussions et que des interventions soient effectuées tout au long de la peine du délinquant. Le CICE a été lancé en décembre 2020 et fonctionne désormais dans tous les établissements pour hommes de la région.

L'initiative a également été mise en œuvre à l'Établissement Nova pour femmes. Bien que les chiffres soient inférieurs pour les délinquantes, le CICE a été intégré aux comités d'intervention correctionnelle bihebdomadaires en établissement pour s'assurer que les femmes ethnoculturelles font l'objet de discussions régulières afin de continuer à obtenir des résultats positifs en matière de réinsertion sociale et de s'assurer que l'on continue de répondre aux besoins liés au genre et à la culture et aux besoins en matière de programmes et que les interventions et les services continuent d'être fournis pendant toute la durée de la peine des délinquantes.

La région de l'Ontario a également mis en œuvre des projets pilotes du CICE dans certains établissements à sécurité moyenne, notamment l'Établissement Grand Valley et l'Établissement de Beaver Creek, où ils sont actifs depuis plusieurs mois, et l'Établissement Collins Bay, où le projet vient de démarrer. À l'Établissement des Beaver Creek, on organise une fois par mois des CIC pour les Autochtones, les Inuits et les groupes ethnoculturels afin d'accorder la priorité à ces cas.

Nouvelles initiatives

Depuis la mise en œuvre du cadre de lutte contre le racisme en 2020, plusieurs nouvelles initiatives ont été mises en œuvre. Elles sont présentées ci-dessous.

Agent de réinsertion sociale

Une pratique prometteuse qui fait l'objet d'un suivi en vue d'une éventuelle expansion est la création du poste d'agent de réinsertion sociale pour les Canadiens Noirs (ARSCN), qui a été mis à l'essai dans la région de l'Atlantique depuis 2021-2022. Le titulaire du poste est chargé d'aider la population de délinquants Noirs à accéder à des services axés sur les Noirs afin d'améliorer les résultats en matière de réinsertion sociale. Ces services peuvent être offerts au sein du SCC ou par l'entremise d'organismes communautaires et de fournisseurs de services externes. L'ARSCN a établi des relations avec des partenaires communautaires qui ont permis aux délinquants Noirs de participer à des ateliers culturellement adaptés pour discuter de sujets tels que la santé mentale, les traumatismes raciaux ainsi que le perfectionnement personnel et professionnel dans un milieu culturellement inclusif.

Ce poste est actuellement mis à l'essai dans d'autres régions du pays. En 2022-2023, la région

de l'Ontario a obtenu des fonds pour mettre à l'essai un agent de réinsertion sociale pour délinquants ethnoculturels qui aura des rôles et des responsabilités similaires à ceux de l'ARSCN. La région des Prairies a également mis en place un agent de liaison pour les délinquants Noirs dans le district de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest à l'intention des délinquants Noirs de l'Alberta. De plus amples renseignements sur ces projets pilotes sont disponibles sur le site Web du SCC : [Travailler auprès des délinquants Noirs à l'intérieur et à l'extérieur des murs | Entre Nous Express](#).

Programme africentrique

Il existe un fil conducteur entre les régions en ce qui concerne les initiatives axées sur l'Afrique², qui fait l'objet d'un suivi. À l'instar de ce que font la D^{re} Lisa Gunderson et M. Parker Johnson pour les délinquants africains, Noirs et caribéens de la région du Pacifique en ce qui a trait à l'exploration des traumatismes, aux messages sur la masculinité, à l'estime de soi et aux limites, la région de l'Atlantique offre également des programmes complémentaires en matière de perfectionnement personnel.

En 2022-2023, M. Malik Adams, éducateur dans le système d'éducation public de la Nouvelle-Écosse, a travaillé virtuellement avec des individus ethnoculturels pour partager des renseignements sur l'histoire des Noirs, l'importance de la confiance en soi, les programmes d'éducation et d'intervention et les choix sains. Il a également organisé des ateliers distincts avec le personnel éducatif et les responsables de programmes afin de les sensibiliser aux pratiques exemplaires en matière d'enseignement et de relations avec les délinquants africains, Noirs et caribéens.

La région de l'Atlantique a également collaboré avec l'Association of Black Social Workers (Association des travailleurs sociaux Noirs) pour organiser des ateliers destinés précisément aux hommes d'origine africaine dans des établissements de tous les niveaux de sécurité, dans le cadre d'une approche adaptée à la culture et tenant compte des traumatismes. Ces ateliers permettraient de créer un environnement psychologiquement et culturellement sûr pour parler de la souffrance culturelle de ces personnes, et de leur donner les moyens de se faire entendre. Ils seront proposés en 2023-2024 à l'Établissement Nova pour femmes.

La région de l'Atlantique a également proposé, par l'intermédiaire de l'organisation Urban Rez, un programme d'éducation financière intitulé « An Ounce of Prevention » (Mieux vaut prévenir) qui intègre des compétences professionnelles et de vie transférables que les délinquants peuvent appliquer dans des situations du monde réel. Le contenu du programme porte sur la gestion des conflits, l'art de la négociation, le mentorat, les principes de base des affaires, le marketing et la stratégie de marque, la communication efficace, les techniques de présentation et la prise de parole en public.

D'après la rétroaction des délinquants et du personnel correctionnel, ces initiatives ont contribué à réduire la stigmatisation des délinquants d'origine africaine à l'égard de la santé mentale. En retour, cela a permis aux délinquants de mieux connaître les stratégies permettant de répondre à leurs besoins en matière de santé mentale. Grâce à ces ateliers, les délinquants ont pu nouer

² L'orthographe a été choisie parce que les communautés Noires du Canada préfèrent utiliser « africentrique » plutôt que « afro », comme l'indique l'article du *The Toronto Star* : [Afro vs. Afri \(thestar.com\)](#), consulté le 25 juillet 2023.

des relations avec des partenaires communautaires qui contribueront à leur réinsertion sociale.

À compter de février 2023, la région de l'Ontario a aussi travaillé avec Urban Rez dans le cadre d'un contrat pour la prestation du programme « An Ounce of Prevention » (Mieux vaut prévenir) à l'Établissement de Collins Bay auprès de 20 délinquants. Ce programme est axé sur les questions ethnoculturelles et est conçu pour fournir aux délinquants un soutien culturel et un soutien à la désaffiliation à un groupe menaçant la sécurité. Il a été très bien accueilli. L'Ontario a obtenu des fonds pour soutenir deux autres initiatives dans la région pour l'exercice 2023-2024.

Droits de la personne et recours pour les délinquants

Le SCC a renforcé sa Division des droits de la personne afin d'assurer le leadership requis relativement aux mesures mises en place par le SCC pour répondre à ses obligations en matière de droits de la personne, promouvoir la sensibilisation et garantir la responsabilisation dans la prise en compte des préoccupations relatives droits de la personne des délinquants dont il a la charge et la garde.

En outre, la Division des recours pour les délinquants s'engage activement à accorder une priorité permanente aux griefs des délinquants alléguant un harcèlement ou une discrimination, afin de garantir la responsabilisation individuelle et organisationnelle relativement aux actions, au langage et aux décisions incompatibles avec les valeurs du Service.

Mobilisation des Autochtones en matière de services de santé

Entre mai et octobre 2022, le Secteur des services de santé national a travaillé avec des Autochtones dans 12 établissements, dans les cinq régions à l'échelle du pays. Les unités opérationnelles ont été sélectionnés de manière à assurer une représentation régionale, tout en accordant une attention particulière aux établissements où on trouve une proportion élevée de membres des Premières Nations, d'Inuits et de Métis. L'objectif de cet effort était de recueillir l'avis des Autochtones détenus sur leurs besoins en matière de santé et de bien-être et de formuler des recommandations sur la manière dont les services de santé peuvent mieux répondre à leurs besoins.

Au total, les Services de santé de l'administration centrale (AC) se sont entretenus avec 253 Autochtones (202 hommes et 51 femmes), sous la forme d'un cercle de partage, avec le soutien des Aînés des établissements. Les conclusions de chaque cercle de partage ont été analysées d'un point de vue thématique, et les thèmes dégagés ont été communiqués à l'Équipe de direction des Services de santé, au Comité médical consultatif national, au Comité consultatif national sur la pratique professionnelle, à la Direction des initiatives pour les Autochtones, au Secteur des délinquantes et au Comité de direction. Par la suite, les Services de santé travaillent à l'officialisation d'un plan d'action pour la santé et le mieux-être des Autochtones.

Stratégie pour les condamnés à perpétuité

La Société Saint-Léonard du Canada a mis en place le réseau collaboratif PeerLife (RCPL) dans la région de l'Ontario en 2012 dans le but de fournir des services de soutien spécialisés aux délinquants condamnés à une peine d'une durée indéterminée dans les établissements

fédéraux et aux délinquants en liberté sous condition dans la collectivité, et ce, en mettant l'accent sur les délinquants ethnoculturels et Autochtones et sur les délinquantes.

Pendant la durée du contrat, en 2022-2023, le RCPL a organisé des séances d'information pour plus de 100 hommes et femmes incarcérés, a assisté à des audiences de la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC), a escorté des détenus, a participé à des conférences de cas et a fourni du soutien par téléphone. Le RCPL soutient les délinquants Autochtones et ethnoculturels en déterminant leurs besoins et les obstacles précis auxquels ils se heurtent et en s'efforçant de leur fournir un soutien axé sur leur culture pendant leur incarcération. Le RCPL a établi des liens avec des fournisseurs de services de soutien communautaires pour délinquants Autochtones et ethnoculturels en Ontario et il a créé un répertoire des services, qui est mis à la disposition des délinquants. Reconnaisant les besoins uniques des délinquants ethnoculturels et Autochtones, le RCPL recrute activement des travailleurs de proximité ayant des antécédents culturels divers afin d'améliorer encore ses services en 2023-2024.

Considérations liées au genre

En mai 2022, le SCC a mis en œuvre la directive du commissaire (DC) 100, *Délinquants de diverses identités de genre*, qui fournit une orientation politique générale. La nouvelle DC a remplacé le bulletin de politique provisoire publié en décembre 2017 après l'entrée en vigueur du projet de loi C-16, la *Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code criminel*, qui a ajouté l'identité ou l'expression de genre comme motif de discrimination interdit. La DC 100 met en évidence les principes des procédures opérationnelles et les modifications qui y ont été apportées à l'intention des employés travaillant avec un délinquant ayant des besoins liés au genre.

Le SCC a créé le Secrétariat sur les considérations liées au genre (SCG) pour servir de centre d'expertise en ce qui concerne les délinquants de diverses identités de genre. Le Secrétariat apporte un soutien permanent à l'ensemble de l'organisation afin de créer un environnement sûr et inclusif qui respecte les besoins de mesures d'accommodement propres à cette population de délinquants. Il participe activement au processus décisionnel concernant les demandes de placement ou de transfèrement de délinquants de diverses identités de genre dans un établissement qui correspond mieux à leur identité de genre.

Le SCG travaille également avec la communauté 2ELGBTQI+ pour diriger l'élaboration et la mise en place de formations pour le personnel et de séances de sensibilisation pour les délinquants afin d'améliorer la connaissance et la compréhension de l'expérience vécue par les personnes de diverses identités de genre.

III. Intervenants

Le SCC travaille avec des partenaires communautaires, des intervenants, des comités consultatifs et des bénévoles pour faciliter le retour en toute sécurité des délinquants dans les collectivités ainsi que pour veiller au bien-être des délinquants et des collectivités. Le SCC fournit des services aux victimes afin de faire respecter leurs droits à l'information, à la protection et à la participation. Les actions ci-dessous sont des mesures de lutte contre le racisme prises en tant qu'organisation avec nos intervenants externes.

3.1 Accroître la collaboration horizontale pour se pencher sur la question de la surreprésentation des délinquants Autochtones et Noirs dans le système de justice pénale (en cours)

Les Autochtones et les Noirs sont surreprésentés dans les établissements correctionnels par rapport à leur pourcentage dans la population canadienne générale. La surreprésentation est le reflet des disparités inhérentes à notre société.

Tous les niveaux du système de justice pénale doivent travailler pour remédier à la surreprésentation. Le SCC collabore avec de nombreux intervenants internes et externes, y compris d'autres ministères fédéraux, des gouvernements provinciaux et territoriaux, des organisations représentant les Autochtones, des organisations non gouvernementales et des experts. Certaines de ces initiatives sont brièvement décrites ci-dessous.

Depuis plus de 20 ans, le SCC soutient un Comité consultatif national ethnoculturel, qui est composé de bénévoles de la communauté issus de milieux ethnoculturels ou ayant de l'expérience dans le domaine du multiculturalisme. Ils conseillent le commissaire sur la mise en œuvre de programmes et de services qui contribuent à la réinsertion sociale des délinquants ethnoculturels et à l'amélioration de la sécurité publique.

Le SCC dispose également d'un Comité consultatif national sur les questions Autochtones composé de membres externes qui fournit des conseils et des recommandations au commissaire sur la prestation de services correctionnels aux délinquants Autochtones.

Le SCC continue de collaborer avec d'autres ministères et des intervenants communautaires pour élaborer le Plan d'action de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples Autochtones*. La mise en œuvre du plan d'action et de la Déclaration des Nations Unies contribuera aux efforts continus du gouvernement du Canada pour faire tomber les barrières, lutter contre le racisme et la discrimination systémiques, combler les écarts socio-économiques et promouvoir une égalité et une prospérité accrues pour les peuples Autochtones. Le SCC contribue également à l'élaboration de la Stratégie en matière de justice Autochtone, qui est dirigée par Justice Canada.

Le SCC collabore également avec d'autres ministères pour appuyer les objectifs de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, notamment en promouvant le respect et la protection des droits de la personne et des libertés fondamentales des personnes d'ascendance africaine et en encourageant une meilleure connaissance et un plus grand respect du patrimoine, de la culture et des contributions diverses de ces communautés à la société dans le monde entier. La décennie a été proclamée en 2014 par l'Assemblée générale des Nations unies et fournit un cadre pour que les acteurs étatiques et non étatiques se joignent aux personnes d'ascendance africaine et prennent des mesures pour atteindre les objectifs de la Décennie internationale. Le SCC contribue également à l'élaboration de la Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes Noires, qui est dirigée par Justice Canada.

En 2022, le SCC a contribué à l'élaboration du plan de mise en œuvre du Cadre fédéral visant à réduire la récidive (CFRR) dirigé par Sécurité publique Canada. Le CFRR donne l'occasion d'explorer diverses possibilités d'accroître la capacité des services correctionnels communautaires et de rompre le cycle de la récidive tout en favorisant la réhabilitation. Dans le

cadre de ces conversations, certains thèmes clés ont émergé pour faire avancer les domaines prioritaires du cadre : le logement, l'éducation, l'emploi, la santé et les réseaux de soutien positifs. Le cadre se concentrera d'abord sur des mesures de soutien adaptées à la culture afin de se pencher sur la question de la surreprésentation des Autochtones et des Canadiens Noirs dans le système de justice pénale ainsi que sur des actions axées sur des communautés.

Un certain nombre d'activités sont menées avec des partenaires Autochtones externes afin d'améliorer les possibilités de réhabilitation et de réinsertion sociale des délinquants Autochtones. Un partenariat avec la commission scolaire Kativik du Nunavik, par exemple, offre divers cours, y compris une formation linguistique permettant aux étudiants d'apprendre l'inuktitut comme langue maternelle et le français ou l'anglais comme langue seconde. Les délinquants inuits de la région du Québec peuvent désormais participer à des cours virtuels dans leur langue maternelle.

CORCAN continue de collaborer avec des collectivités et des organisations Autochtones afin d'accroître les possibilités d'emploi et de formation professionnelle pour les délinquants Autochtones. À ce jour, les travaux ont inclus des ententes sur des logements résidentiels avec des collectivités Autochtones où on offre une formation professionnelle. Ces travaux ont également établi des partenariats avec des collectivités ou des organisations Autochtones précises pour renforcer les capacités grâce à des possibilités de formation supplémentaires pour les délinquants et les membres de la collectivité tout en augmentant la capacité de la collectivité Autochtone à maintenir son propre programme de logement.

CORCAN reste membre du cercle de leadership d'Indigenous Works, anciennement appelé Conseil des ressources humaines Autochtones, une entreprise sociale nationale Autochtone. Indigenous Works fournit des renseignements, des forums de discussion, des liens horizontaux et des possibilités d'apprentissage en continu relativement à l'emploi et à la formation des Autochtones pour soutenir le programme de formation pour délinquants du SCC. Indigenous Works propose aussi des pratiques de recrutement, de maintien en poste et d'inclusion sur le lieu de travail axées sur les Autochtones en lien avec des stratégies de ressources humaines pour CORCAN.

Grâce au protocole d'entente interministériel conclu entre le SCC et Services aux Autochtones Canada (SAC), le SCC et SAC continuent de collaborer sur des initiatives telles que l'Initiative de renforcement de la réussite communautaire. L'initiative vise à optimiser la planification de la mise en liberté lorsque les délinquants Autochtones retournent dans leurs collectivités et à coordonner un meilleur accès aux services et soutiens après mise en liberté financés par SAC. L'Initiative de renforcement de la réussite communautaire s'appuie sur le succès de l'initiative interministérielle de certificat sécurisé de statut indien (CSSI), qui a formé le personnel du SCC à tenir lieu de source fiable pour la demande de certificat sécurisé de statut indien et qui a permis à environ 1 000 hommes et femmes des Premières Nations admissibles au statut de recevoir leur CSSI. Le CSSI facilite l'accès aux services de santé non assurés, comme la couverture pour médicaments d'ordonnance et soins dentaires. L'Initiative de renforcement de la réussite communautaire sera mise en œuvre dans trois régions du SCC (Québec, Ontario et Prairies), et elle facilitera l'orientation des délinquants des Premières Nations et Inuits admissibles au statut indien vers un navigateur communautaire de SAC, qui fera le pont entre les participants au projet et les services et sources de soutien communautaires.

3.2 Collaborer avec des partenaires pour explorer les obstacles à la mise en liberté et à la réinsertion sociale des délinquants ainsi que les solutions (en cours)

Étant donné que la plupart des délinquants retourneront dans leur collectivité, nous accordons une grande importance à l'établissement de relations productives avec divers partenaires, experts communautaires et intervenants. Ces relations permettent au SCC de faciliter le retour en toute sécurité des délinquants dans leur collectivité et de veiller à leur bien-être.

Parmi ces partenaires figurent des organisations non gouvernementales à but non lucratif qui gèrent, dans le cadre de contrats, des centres résidentiels communautaires pour les délinquants mis en liberté. Comme les délinquants présentent des risques et des besoins différents, cela permet d'offrir des services spécialisés dans l'environnement le plus approprié. Un bon nombre d'entre eux offrent des programmes à leurs résidents.

Compte tenu de la diversité croissante des délinquants sous responsabilité fédérale, et notamment de la représentation disproportionnée des Autochtones et des Noirs dans la population carcérale par rapport à la population générale, les partenariats redoublent d'importance.

Afin de soutenir la priorité de longue date du SCC, qui est d'offrir des interventions et un soutien à la réinsertion sociale efficaces et adaptés à la culture, le SCC a lancé le Programme de contributions pour la réinsertion sociale des délinquants Autochtones (PCRDA). Le programme de contributions vise à faciliter la réinsertion sociale des délinquants Autochtones en renforçant les partenariats communautaires.

Le SCC facilite et soutient le développement de projets communautaires, réparateurs et adaptés à la culture, tels que les pavillons de ressourcement. L'article 81 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* (LSCMLC) permet aux communautés Autochtones de fournir des services correctionnels aux délinquants qui souhaitent intégrer les valeurs, les traditions et les croyances Autochtones dans leur parcours de guérison. Ces accords permettent l'adoption d'une approche unique des services correctionnels pour les Autochtones qui tient compte des particularités culturelles des communautés Autochtones et fait preuve d'inclusion à leur égard.

Au Canada, il existe actuellement dix pavillons de ressourcement financés ou gérés par le SCC, et le SCC cherche à augmenter ce nombre. À cette fin, le SCC a élaboré un plan d'action stratégique visant à étendre l'utilisation de l'article 81, conformément à la lettre de mandat de la commissaire.

L'article 84 de la LSCMLC établit également le cadre législatif qui permet au SCC de collaborer avec les collectivités Autochtones relativement à l'élaboration des plans de libération pour des délinquants Autochtones. Ces plans de libération s'appliquent aux délinquants qui souhaitent passer leur période de mise en liberté sous condition ou de libération d'office dans une collectivité Autochtone ou en milieu urbain avec le soutien d'un organisme Autochtone. Il s'applique aussi aux délinquants visés par une ordonnance de surveillance de longue durée.

Les agents de développement auprès de la collectivité Autochtone du SCC travaillent avec les collectivités rurales et urbaines déterminées par les délinquants Autochtones et aident à préparer les collectivités à la mise en liberté du délinquant. Ils aident les délinquants

Autochtones à quitter l'établissement et à se réinsérer dans la collectivité et les mettent en contact avec des programmes, des services et des ressources adaptés à leur culture ainsi que d'autres programmes, services et ressources communautaires.

Le SCC est fier de travailler avec plusieurs organisations dirigées par des Autochtones, notamment les Native Counselling Services of Alberta, qui gèrent le Centre de guérison Stan Daniels et la Maison de ressourcement Buffalo Sage pour femmes. Le SCC travaille également avec l'Indigenous Women's Healing Centre (Centre de guérison pour femmes Autochtones), qui gère le Pavillon de ressourcement Eagle Women. Le Pavillon de ressourcement Eagle Women est un pavillon de ressourcement visé par l'article 81 qui peut accueillir jusqu'à 30 femmes associées au SCC.

Dans la région de l'Ontario, le SCC a établi des partenariats de collaboration avec Movember et True North Aid pour faciliter l'initiative Work 2 Give (W2G). Movember soutient le projet en finançant les matières premières nécessaires à la fabrication des objets considérés comme des « besoins ». True North Aid soutient le projet en achetant et en livrant le matériel déterminé par le SCC et la communauté Autochtone desservie. W2G a engagé de nombreuses communautés Autochtones (Nation Taykwa Tagamou, Première Nation Wahgoshig, Première Nation Wiikwemikoong, Première Nation Weenusk, Première Nation de Serpent River, etc.) de manière traditionnelle pour favoriser des relations solides.

W2G soutient la santé mentale et la réinsertion sociale efficace des délinquants Autochtones incarcérés sous la responsabilité du SCC. Les délinquants Autochtones participant à l'initiative produisent divers articles considérés comme des « besoins » par les collectivités Autochtones, grâce auxquels ils acquièrent de nouvelles compétences et une meilleure compréhension d'eux-mêmes, ce qui redéfinit leur identité en tant que délinquants Autochtones et favorise un parcours de guérison complet. En outre, les délinquants Autochtones ont la possibilité de nouer de nouvelles relations avec des communautés Autochtones, ce qui favorise un grand sentiment de réciprocité et d'appartenance. Les participants Autochtones se concentrent sur la planification de leur libération, le développement de compétences professionnelles et le désir de rendre à la communauté ce qu'elle leur a donné. Les objets créés par W2G servent aux communautés Autochtones en leur offrant un lieu de rassemblement pour les cérémonies, les enseignements traditionnels, la santé mentale et les activités liées au mieux-être en général.

Dans le cadre du projet pilote d'éducation numérique, la région de l'Ontario collabore avec l'organisme Good Learning Anywhere, qui offre aux délinquants des possibilités d'apprentissage électronique uniques adaptées aux Autochtones par l'entremise de sa plateforme Desire to Learn (D2L). Ces minicours permettent aux délinquants d'acquérir des compétences pratiques dans une optique Autochtone. Entre août 2022 et fin juin 2023, 3 327 certificats ont été remis en lien avec ces microcrédits.

En février 2023, le SCC a lancé un appel à déclaration d'intérêt afin de trouver des groupes communautaires et des professionnels représentant les personnes Noires, racisées et ethnoculturelles intéressés à travailler avec le SCC pour soutenir les délinquants dont il a la charge et la garde. Ces organisations et professionnels ont été invités à soumettre un dossier de candidature contenant des renseignements sur les services et les soutiens qu'ils fournissent. Ces renseignements seront partagés avec les régions et les unités opérationnelles qui

continueront à utiliser des contrats, comme ils le font actuellement, pour financer des projets avec des organisations externes. La déclaration d'intérêt permettra au SCC de trouver de nouvelles organisations, en plus de celles avec lesquelles il travaille déjà, afin de faire correspondre les besoins des délinquants à des services offerts par des organisations et des professionnels dans l'ensemble du pays.

3.3 Élaborer une stratégie de sensibilisation pour joindre les victimes d'actes criminels dans les communautés Noires et Autochtones et dans d'autres communautés racisées (en cours)

Les statistiques montrent que les victimes et les survivants d'actes criminels issus des communautés Autochtones et Noires sont également surreprésentés dans le système de justice pénale. En 2021, le SCC a lancé la Stratégie de sensibilisation des Services aux victimes pour la période 2021-2024, qui comprend un objectif national commun visant à accroître la sensibilisation des communautés Autochtones, des communautés Noires et des autres communautés racisées à nos services et à leurs droits. L'administration centrale et toutes les régions élaborent des activités dans leurs plans annuels de sensibilisation afin d'atteindre cet objectif. La stratégie sera réexaminée en 2024, et il est prévu de la renouveler.

En juin 2022, nous avons proposé un événement d'apprentissage dirigé par le D^r Bailey et le révérend Sky Starr afin de sensibiliser nos agents des services aux victimes (ASV) et nos gestionnaires aux divers besoins des victimes avec lesquelles ils travaillent, et en particulier à la manière dont elles peuvent avoir été affectées par le racisme systémique aux différents niveaux du système de justice pénale en raison de leur profil racial ou ethnique. Cet événement a aidé les ASV dans leurs communications téléphoniques et écrites avec les victimes issues de communautés racisées et marginalisées, en veillant à ce que leurs interactions tiennent compte des traumatismes, soient pertinentes sur le plan culturel et soient adaptées à l'expérience des victimes et en adéquation avec celle-ci.

La Division des services aux victimes a déterminé et contacté les organismes de services aux victimes qui fournissent des services aux personnes issues des communautés Autochtones, Noires et d'autres communautés racisées ou marginalisées, et les a ajoutés au registre national des intervenants en matière de services aux victimes. Nous espérons que nos activités de sensibilisation nous aideront à nouer des relations avec des organismes qui nous permettront de mieux répondre aux besoins des victimes d'actes criminels dans ces communautés.

Le SCC a tissé des liens avec des représentants des Unités de liaison pour l'information à l'intention des familles (ULIF), qui nous ont fourni les coordonnées de plusieurs organismes qui offrent des services aux victimes et aux communautés Autochtones. Les fiches d'information sur les services aux victimes du SCC (traduites dans des langues Autochtones) et d'autres produits de communication ont été mises en commun avec les représentants de l'ULIF. Les représentants de l'ULIF ont également transmis leurs coordonnées à des organisations au service des communautés Autochtones et ont fourni des informations utiles sur le renforcement de nos stratégies de communication et de sensibilisation.

Les employés de la Division de la justice réparatrice du SCC ont assisté au symposium national sur la justice réparatrice tenu en novembre 2022, qui comprenait des ateliers sur les préjugés inconscients, le racisme, les préjugés liés au genre et la discrimination à l'égard des Noirs, des

Asiatiques et des Autochtones. La division a conclu un contrat avec l'organisation Just Outcomes pour offrir une formation sur le rôle de la justice réparatrice au sein des communautés Noires.

Prochaines étapes pour 2023-2024 et au-delà

Mise à l'échelle

L'équipe chargée de l'ARDI soutiendra l'expansion de projets pilotes innovants. Ces projets pilotes sont souvent le fruit d'un contexte précis et reposent sur une combinaison de champions parmi les employés, de culture organisationnelle, de partenaires, de ressources, etc. Les unités opérationnelles du SCC diffèrent grandement les unes des autres en matière de population de délinquants, de besoins, de considérations géographiques et linguistiques, de niveau de sécurité, etc. Ces idées novatrices émanant de la première ligne de l'organisation se répandent rarement, ou ont rarement un impact à grande échelle, sans un effort délibéré pour soutenir la mise à l'échelle des projets connexes.

La mise à l'échelle consiste à faire passer une intervention de l'état de projet pilote à celui de pratique.

Outre la transformation des projets pilotes réussis en pratiques, il convient d'envisager l'ancrage de nouvelles pratiques fondées sur des données probantes dans le cadre politique.

Mesure du rendement

La Division de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion (ARDI) élaborera une stratégie de mesure du rendement pour le cadre de lutte contre le racisme qui déterminera les moyens par lesquels le SCC pourra mesurer le succès. Il s'agira notamment de collaborer avec les régions et les secteurs afin de cerner ou de créer de nouveaux indicateurs pour mesurer les résultats des projets pilotes.

Approche antiraciste

Le champion de l'anti-racisme, de la diversité et de l'inclusion souhaite encourager l'utilisation d'outils de soutien pour promouvoir une compréhension approfondie des problèmes systémiques potentiels et de leurs solutions. Il s'agit notamment d'examiner nos politiques, nos pratiques et nos programmes sous l'angle de l'anti-racisme.

Le SCC met sur pied une approche antiraciste avec le soutien du Secrétariat de lutte contre le racisme (SLCR) de Patrimoine canadien. Le SLCR a élaboré une approche antiraciste dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement du Canada pour lutter contre le racisme systémique. En utilisant une approche intersectionnelle et intégrée de la pratique de lutte contre l'oppression, il oriente les perspectives et les expériences vers la planification, l'élaboration, la prise de décision et la mise en œuvre.

Le SCC espère qu'une fois lancée, cette approche pourra être utilisée pour examiner les

programmes, politiques et autres activités internes, en plus du cadre de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), une méthode rigoureuse pour l'évaluation des inégalités systémiques, et un moyen d'évaluer comment divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent être touchés par les politiques, programmes et initiatives. L'unité responsable de l'ARDI sera disponible pour soutenir les régions et les secteurs dans son application.

Étude de cas : L'approche de la lutte contre le racisme, de la diversité et de l'inclusion (L'ARDI) appliquée à la MSGD

Dans le cadre de la modernisation du Système de gestion des délinquant(e)s (MSGD), une approche de l'ARDI a été appliquée pour toutes les prises de décisions pertinentes qui affectent de façon positive ou négative les délinquants racisés et Autochtones. Il s'agissait notamment d'intégrer une déclaration des incidences notée et pondérée dans le cadre d'un processus qualitatif de gestion des idées garantissant que les idées ayant un impact sur la lutte contre le racisme et la diversité soient classées par ordre de priorité et que des pratiques connexes en matière de données, y compris des données désagrégées, soient soutenues.

Réseaux d'employés

Le CEED a soutenu et continuera de soutenir les réseaux d'employés en leur offrant des ressources financières et humaines. Cela dit, il faut faire davantage pour renforcer le soutien apporté. À l'avenir, l'équipe chargée de l'ARDI travaillera avec les employés qui continuent à diriger ces réseaux et ces groupes ainsi qu'avec le Secteur de la gestion des ressources humaines.

Conclusion

Le SCC n'est pas le seul à chercher des moyens de lutter contre le racisme systémique et toutes les formes de discrimination au sein du gouvernement fédéral. Il s'agit d'un exercice sans précédent pour lequel il n'existe aucune feuille de route claire. Les travaux dans ce domaine prendront du temps, mais l'organisation s'engage à travailler avec les employés, les délinquants et les intervenants pour transformer l'organisation de manière positive.

Merci à tous ceux qui prennent le temps de faire progresser l'anti-racisme et de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'organisation.