

NON CLASSIFIÉ

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

**RAPPORT ANNUEL À L'AGENCE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

PROGRAMME D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

2004-2005

TABLE DES MATIÈRES

APERÇU	1
FAITS SAILLANTS DU PROGRAMME	2
CONSULTATION AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	2
PLAN QUINQUENNAL D'ÉQUITÉ EN EMPLOI	2
DÉCLARATION VOLONTAIRE	2
ANALYSE DE L'EFFECTIF	2
ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI	3
SUIVI ET RÉVISION DU PLAN	3
MESURES D'ADAPTATION	3
RECRUTEMENT	3
STRATÉGIE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DES ENTREPRISES AUTOCHTONES	4
ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI	4
FORMATION SUR LA DIVERSITÉ	4
COMMUNICATION À L'INTERNE	5
COMMUNICATION AVEC LE PUBLIC	5
REPRÉSENTATION	5
CONCLUSION	7

APERÇU

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) est un employeur qui reconnaît la diversité culturelle et souscrit au principe de l'équité en emploi ainsi qu'au multiculturalisme canadien. Il a fait en sorte de constituer un effectif capable de relever les défis du contexte moderne de la menace. Cette diversité de la formation et de l'expérience, des connaissances et des compétences a été utile, car le Service continue d'utiliser ses ressources opérationnelles en fonction des priorités pour contrer les menaces pour la sécurité nationale. Le SCRS est résolu à promouvoir l'harmonie des relations humaines et à veiller à ce que ses programmes et stratégies évoluent sans cesse pour faciliter la tâche des gestionnaires chargés de recruter, de former et de retenir les membres des quatre groupes visés par le Programme d'équité en emploi. Le Service continue de s'efforcer d'atteindre ses objectifs tout en comptant sur ses ressources pour remplir son mandat.

Le Programme d'équité en emploi a été instauré au SCRS en septembre 1988. La mise en place en 1995 d'un mécanisme informatisé pour la déclaration volontaire a été la première mesure prise pour donner suite aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Un expert-conseil a été embauché en 1998 pour effectuer une analyse de l'effectif et ainsi rassembler les données nécessaires pour mener une étude des systèmes d'emploi (ESE). L'étude a été complétée en 2000 puis un plan quinquennal d'équité en emploi est entré en vigueur le 1er avril 2002. Le règlement d'adaptation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à l'égard du SCRS a été adopté par la Chambre des Communes le 21 novembre 2002 et publié dans la partie II de la *Gazette du Canada* en décembre 2002. La Commission canadienne des droits de la personne s'emploie actuellement à vérifier l'application des pratiques du SCRS liées à l'équité en matière d'emploi. La première étape du processus de vérification (questionnaire de sondage) a débuté en septembre 2005. Les résultats seront présentés dans le rapport annuel de 2005-2006.

FAITS SAILLANTS DU PROGRAMME

CONSULTATION AVEC LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Les représentants des employés syndiqués et non syndiqués continuent d'être consultés sur chacune des mesures prévues par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le 1^{er} avril 2005, le Service a modifié sa politique pour signifier qu'il veillera à effectuer tout effort raisonnable pour permettre à ses employés de s'absenter afin de remplir leurs obligations religieuses.

PLAN QUINQUENNAL D'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Encore une fois, des progrès ont été réalisés dans l'application des diverses recommandations présentées dans le Plan d'équité en matière d'emploi 2002–2007. Les gestionnaires connaissent leurs obligations dans ce domaine et des efforts concertés continuent d'être déployés dans l'ensemble du Service.

En outre, au cours du dernier exercice, le processus d'évaluation du rendement a servi à mettre au point un système qui permet aux Services du personnel d'assurer, de concert avec la Direction de la formation et du perfectionnement, le suivi des aspirations professionnelles cernées par chaque employé et, si elle est jugée nécessaire, la formation recommandée par le superviseur. Même si cette initiative ne figure pas dans le plan quinquennal, nous estimons qu'elle mérite d'être soulignée.

DÉCLARATION VOLONTAIRE

Tel qu'indiqué dans le Plan d'équité en emploi du Service, un sondage annuel électronique de déclaration volontaire a été mené en mars 2005, et 81,5 % des employés y ont répondu. Ceux qui n'ont pas répondu (18,5 %) étaient soit en formation, soit à l'étranger ou en congé. La fenêtre de rappel demeure à l'écran jusqu'à ce que l'employé indique qu'il a révisé son profil. Cette pratique continue permet aussi aux nouveaux employés qui le souhaitent de faire une déclaration volontaire.

ANALYSE DE L'EFFECTIF

Pour illustrer la représentation de l'effectif du SCRS, une étude exhaustive de la représentation de chacun des groupes désignés par catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CNP) a été menée comparativement à la disponibilité de la main-d'oeuvre canadienne (recensement de 2001). Le taux de représentation des quatre groupes désignés continue d'augmenter au sein du Service.

ÉTUDE DES SYSTÈMES D'EMPLOI

Comme on peut le lire dans l'étude des systèmes d'emploi qui a été réalisée en 2000, le Service déploie des efforts soutenus et prend les mesures nécessaires pour favoriser un milieu de travail qui n'exclut personne. Dans tous ses secteurs, il demeure résolu à développer une atmosphère et une culture qui reconnaissent et mettent en valeur la contribution de tous ses employés.

SUIVI ET RÉVISION DU PLAN

Les directeurs généraux et les chefs autonomes continuent d'être appelés à présenter un compte rendu annuel au Directeur adjoint des ressources humaines sur les mesures prises pour promouvoir les objectifs du Service en matière d'équité en emploi. La Sous-section de l'équité en emploi vérifiera si les activités énoncées dans le plan quinquennal (2002-2007) du Service donnent les résultats prévus. Le plan sera revu au besoin.

MESURES D'ADAPTATION

Les mesures d'adaptation recommandées par la Commission canadienne des droits de la personne ont été incorporées à la politique du Service en juillet 2004.

Les Directions reconnaissent et respectent leur devoir de fournir des mesures d'adaptation aux employés qui en ont besoin, conformément aux politiques et aux procédures établies. On encourage les employés qui ont des besoins spéciaux à en discuter afin de s'assurer que ceux-ci sont comblés. Au cours du dernier exercice, des mesures d'adaptation ont été prises afin de permettre aux employés concernés de continuer à travailler au Service.

RECRUTEMENT

Les candidats peuvent présenter une demande d'emploi et faire une déclaration volontaire en direct par l'entremise du site Web du Service, lequel permet de prêter une attention particulière aux candidats provenant des groupes désignés. La Sous-section de l'équité en emploi fournit aux spécialistes des Ressources humaines des sites Web qui facilitent le recrutement des personnes appartenant aux groupes désignés.

Le Service fait paraître des annonces dans les journaux partout au pays afin d'élargir son bassin de recrutement. Des représentants du Service continuent de prendre part aux salons de l'emploi organisés par les secteurs public et privé ainsi que par les collèges et les universités, et dont certains visent expressément les groupes d'autochtones et de minorités visibles, par exemple l'Association of Black Law Enforcers.

Un de nos bureaux régionaux s'est joint à un groupe de discussion interministériel pour échanger des pratiques positives en équité en emploi. Notre agent d'équité en emploi assiste régulièrement aux réunions de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada qui traitent d'équité en emploi.

Le Service cherche toujours grandement à promouvoir la diversité en son sein. Partout au pays, malgré ses exigences rigoureuses, il recrute des candidats représentatifs de la mosaïque culturelle canadienne.

STRATÉGIE D'APPROVISIONNEMENT AUPRÈS DES ENTREPRISES AUTOCHTONES

Le SCRS continue de participer à la Stratégie du gouvernement concernant l'approvisionnement auprès des entreprises autochtones. À cet égard, comme par le passé, il a maintenu son effort afin d'augmenter la valeur totale des contrats accordés aux entreprises autochtones. En 2004-2005, cette valeur s'est élevée à 130 732 \$, soit le double par rapport à l'exercice précédent. En février 2005, le Service a vu Affaires indiennes et du Nord canadien souligner les efforts qu'il déploie pour promouvoir les entreprises autochtones.

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION À L'ÉQUITÉ EN EMPLOI

Chaque année, le SCRS assure la promotion d'une dizaine d'activités de sensibilisation à l'équité en emploi et à la diversité. Il continue de se servir de son intranet pour faire connaître les activités de sensibilisation aux questions multiculturelles. Cette année, les employés et les visiteurs ont pu goûter des plats mettant en valeur la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones. Chaque fois qu'il a pu, il a fait parvenir à tous les bureaux régionaux des affiches et des documents à distribuer pour qu'ils continuent de sensibiliser le milieu du travail à l'équité en emploi. Au cours du prochain exercice, la Sous-section de l'équité en emploi donnera suite aux offres d'aide faites par les employés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

FORMATION SUR LA DIVERSITÉ

Le Service continue de donner à ses nouveaux employés des cours sur la valorisation de la diversité, des séances de sensibilisation aux différences culturelles ainsi que des séances d'information sur l'équité en emploi.

Renfermant des conseils et des outils pour la création, la promotion et le maintien d'un milieu de travail diversifié, la brochure intitulée *Faire place au changement : Aller de l'avant* est distribuée à tous les membres de la haute direction ainsi qu'aux nouveaux superviseurs pour les aider à définir leurs responsabilités dans le cadre du Programme d'équité en emploi.

De nouveau en 2004-2005, le Centre d'auto-apprentissage de la Direction de la formation et du perfectionnement a acheté deux nouvelles trousse de formation en langues étrangères, ce qui porte à treize le nombre de ces trousse du genre dans son stock, qui comprend aussi de vidéocassettes, des CD-ROM et d'autres documents.

Nos agents de renseignements suivent des cours qui visent expressément à leur permettre de mieux comprendre les diverses communautés avec lesquelles ils seront appelés à traiter et d'entretenir de bonnes relations avec elles. Dans le cadre de son programme de formation, le Service profite pleinement de ses propres employés aux origines multiples en invitant régulièrement des membres qui représentent des minorités à informer leurs collègues.

COMMUNICATION À L'INTERNE

L'Intranet du SCRS sert à communiquer aux employés, de façon continue, les mesures prises ou prévues pour mettre en oeuvre le Programme d'équité en emploi. Par exemple, le communiqué de presse du ministre de la Justice, Irwin Cotler, sur le 20^e anniversaire de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* a paru sur notre réseau d'information interne le 18 avril 2005.

COMMUNICATION AVEC LE PUBLIC

Le Service introduit diverses images dans ses vidéos, ses rapports, ses photographies et ses exposés afin de refléter la multitude de cultures et de groupes représentés au sein de l'organisation ainsi qu'au Canada. Cette sensibilisation est inhérente à tous les employés et à tous les produits qu'ils fournissent. Par exemple, la nouvelle page Web du Service, lancée en septembre 2005, incarne cette conception plus moderne, plus diversifiée.

REPRÉSENTATION

Conformément aux dispositions du paragraphe 21 (6) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les tableaux ci-après fournissent des statistiques sur l'équité en emploi au Service au 31 mars 2005.

De nouveau en mars dernier, le Service a mené un sondage électronique de déclaration volontaire auprès des groupes désignés afin de savoir où en étaient les objectifs en matière de recrutement et de promotion. Comme il s'agit d'une déclaration volontaire, il se peut que les données ne reflètent pas fidèlement le niveau de représentation ou l'état d'avancement réel du Plan d'équité en matière d'emploi.

REPRÉSENTATION AU SCRS EN DATE DU 31 MARS 2005 (DISPONIBILITÉ DANS LA POPULATION ACTIVE AU CANADA - 2001) Alinéa 21(6)a)			
Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
47,7 % (52 %)	1,3 % (2,5 %)	3,4 % (4 %)	9,9 % (10,4 %)

Depuis le dernier exercice, chaque groupe désigné a connu une hausse, à l'exception des autochtones dont la représentation a diminué de 0,2 %. Bien que ses employés soient bien représentés par rapport à la population active disponible, le Service poursuit ses efforts en vue d'accroître le taux de représentation général.

REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2004-2005)				
EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE INDÉTERMINÉE OU DÉTERMINÉE				
Alinéa 21(6)b				
	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Groupe 2 - Gestion	20,6 %	1,5 %	2,3 %	3,4 %
Groupe 3 - Professionnels	47,7 %	1,3 %	3,1 %	13,0 %
Groupe 4 - Techniciens	14,5 %	0,6 %	2,9 %	9,8 %
Groupe 7 - Personnel administratif	82,7 %	1,9 %	5,8 %	1,9 %
Groupe 10 - Commis	80,8 %	1,8 %	4,1 %	5,5 %

La représentation des autochtones au sein du groupe 2 (Gestion) s'est sensiblement accrue par rapport au dernier exercice, ayant enregistré une hausse de 1,5 %.

REPRÉSENTATION PAR ÉCHELLE DE RÉMUNÉRATION (2004-2005)						
Alinéa 21(6)c						
Niveau	Salaire minimum	Salaire maximum	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
1	26 680 \$	30 270 \$	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0%
2	31 180 \$	38 000 \$	43,8 %	0,0%	4,7 %	4,7 %
3	34 290 \$	41 740 \$	32,1 %	0,0 %	3,6 %	7,1 %
4	38 410 \$	46 740 \$	81,8 %	2,0 %	3,4 %	3,9 %
5	40 440 \$	50 540 \$	83,5 %	0,6 %	6,3 %	9,5 %
6	45 700 \$	57 090 \$	59,5 %	0,8 %	2,4 %	22,1 %
7	52 080 \$	65 080 \$	47,9 %	1,9%	1,6 %	10,2 %
8	59 620 \$	74 540 \$	37,5 %	1,6 %	3,4 %	9,2 %
9	68 280 \$	85 530 \$	27,8 %	0,9 %	6,7 %	5,1 %
10	80 180 \$	93 940 \$	9,0 %	1,3 %	2,6 %	3,9 %
11	89 000 \$	104 800 \$	23,2 %	0,0 %	3,6 %	1,8 %
12	99 700 \$	117 400 \$	23,8 %	4,8 %	4,8 %	4,8 %
13	111 700 \$	131 500 \$	9,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
14	128 300 \$	151 000 \$	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
15	143 800 \$	169 200 \$	0,0 %	0,0 %	0,0 %	50 %

En 2004-2005, la représentation des femmes a enregistré la plus forte hausse de tous les groupes. Il convient aussi de souligner que les minorités visibles ont enregistré les augmentations suivantes : 2,6 % au niveau 5, 5,5 % au niveau 6 et 50 % au niveau 15. Quant à la représentation des personnes handicapées, elle s'est accrue de 1,7 % au niveau 7.

REPRÉSENTATION PAR OPÉRATION DE DOTATION (2004-2005)				
Alinéa 21(6)d				
Opération	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Minorités visibles
Avancement	49,3 %	0,0 %	2,0 %	12,8 %
Recrutement	50,0 %	0,8 %	1,6 %	10,8 %
Cessation d'emploi	28,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Les taux de représentation qui précèdent continueront de servir d'indicateur pour qu'il n'y ait aucun obstacle systémique à l'embauche, à l'avancement ou au maintien en emploi des personnes appartenant aux groupes désignés.

CONCLUSION

À titre d'organisme fédéral, le SCRS se conforme aux mesures législatives. Aussi, il adopte les programmes fédéraux en matière d'équité en emploi, de multiculturalisme et de langues officielles. Le Service continuera de déployer des efforts soutenus pour créer un milieu dans lequel chaque employé est mis en valeur et encouragé à atteindre ses objectifs tant professionnels que personnels. Il veillera aussi à prendre les mesures nécessaires pour favoriser un milieu de travail ouvert, qui accueille tous les employés. En outre, le Service a lancé des programmes de rapprochement touchant les opérations, le recrutement et la liaison avec le public afin de pouvoir continuer à agir efficacement dans la société de plus en plus diversifiée du Canada.