



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

Service correctionnel du Canada

Sondage national du Service correctionnel du Canada sur l'équité en matière d'emploi auprès des employées (2021)

Sommaire

Novembre 2021

Préparé pour :

Service correctionnel du Canada

Fournisseur : Le groupe-conseil Quorus Inc.

Date d'octroi du contrat : le 11 février 2021

Date de livraison : juin 2021

Valeur du contrat (TVH incluse) : 79 222,61 \$

Numéro de contrat : 21120-218093/001/CY

Numéro de ROP : 117-20

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Diversity-diversite@CSC-SCC.GC.CA

This report is also available in English.

Canada

Sommaire

Contexte et objectifs de recherche

Le Service correctionnel du Canada (SCC) administre, au nom du gouvernement fédéral, les peines d'emprisonnement de deux ans ou plus imposées par les tribunaux. Le SCC gère des institutions de niveaux de sécurité divers et assure la supervision des contrevenants en libération conditionnelle dans la communauté.

Le SCC reconnaît ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À ce titre, il s'engage à créer un milieu de travail inclusif et exempt d'obstacles pour tous, y compris les employés et les employés potentiels.

Le SCC vise à réaliser l'équité dans le milieu de travail afin de ne refuser à personne des occasions d'emploi ou des avantages pour des raisons autres que les capacités. Pour y arriver, le SCC cherche à éliminer les conditions désavantageuses que connaissent les femmes dans l'emploi.

Méthodologie

Nous avons utilisé un sondage en ligne auprès des employés du SCC comme méthode de recherche. Quorus s'est chargé de coordonner pratiquement tous les aspects du projet, notamment la prestation de conseils lors de la conception de l'instrument de recherche, la coordination des aspects particuliers de la collecte des données et la production du rapport de recherche exigé.

Pour ce sondage en ligne, la population cible répondait aux critères suivants :

- les employés du SCC qui se déclarent des femmes
- les employés du SCC qui font partie d'une minorité d'orientation sexuelle ou d'identité et d'expression de genre

L'étude comportait entre autres les détails suivants.

- L'objectif était de recenser le personnel du SCC. Nous avons utilisé une base de données du SCC qui comportait environ 20 035 candidatures admissibles au sondage. Chaque personne a reçu un courriel pour l'inviter à participer au sondage et pour lui transmettre le lien au sondage.
- Quorus a collaboré à la conception de l'instrument d'enquête en anglais avec l'équipe client du SCC. Le SCC a ensuite traduit la version anglaise finale et les autres documents de l'enquête vers le français.

- Les répondants avaient l'option de remplir le questionnaire en français ou en anglais. Nous les avons également informés de leurs droits en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et de la *Loi sur l'accès à l'information*.
- Il fallait en moyenne de 15 à 20 minutes pour remplir le sondage qui comportait principalement des questions fermées.
- La collecte des données a eu lieu entre le 25 mars et le 25 mai 2021. Nous avons aussi procédé à un prétest de huit sondages en français et de 25 sondages en anglais.
- Au total, le personnel a rempli 2563 questionnaires. La marge d'erreur équivalente pour une étude de probabilité serait de +/-2 %.
- Le taux de participation pour cette étude s'élève à 13 %.

Le rapport compare les résultats significatifs entre les principaux sous-groupes démographiques, dont la région et les groupes d'autodéclaration. Toutefois, compte tenu de la méthode d'échantillonnage non probabiliste utilisée, ces comparaisons servent d'orientation et ne sont pas destinées à des fins statistiques.

Nous avons mené toutes les recherches conformément aux *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Sondages en ligne*.

Résumé des résultats de l'enquête

A. Réponses antérieures sur l'équité en matière d'emploi

Près de trois employés sur quatre (71 %) ont répondu qu'ils avaient rempli volontairement le formulaire *Équité en matière d'emploi – autodéclaration de renseignements personnels* alors que près d'une personne sur cinq (17 %) n'était pas certaine.

Des personnes qui ont déclaré ne pas avoir rempli le questionnaire, 46 % ont indiqué qu'elles n'en connaissaient pas l'existence et 15 % ont dit ne pas savoir comment avoir accès au formulaire pour le remplir. Plus d'une personne sur 10 (11 %) ne voyait pas la pertinence de le remplir.

B. Milieu de travail sécuritaire

Perception de la sécurité du milieu de travail

Nous avons demandé aux employés du SCC d'indiquer leur niveau d'accord à une liste d'énoncés relatifs à la sécurité du milieu de travail.

Trois énoncés ont obtenu le niveau d'accord le plus élevé (79 % de réponses fortement en accord et en accord), soit être à l'aise de révéler au superviseur des incidents qui

compromettent le bien-être physique, avoir reçu la formation et les outils pour effectuer le travail en toute sécurité et savoir où aller pour obtenir des renseignements et des ressources sur la santé et la sécurité. De plus, 76 % des employés se sentent physiquement en sécurité dans leur milieu de travail.

Environ deux personnes sur trois indiquent que leur milieu de travail représente une culture qui respecte les femmes (66 %), qu'elles se sentent à l'aise de révéler à leur superviseur des situations qui compromettent leur bien-être mental et émotionnel (65 %), et qu'elles se sentent en sécurité sur les plans mental et émotionnel dans leur milieu de travail (62 %).

Perceptions relatives au harcèlement ou à la violence fondés sur le genre

Nous avons demandé aux membres du personnel d'indiquer leur niveau d'accord à une liste d'énoncés après avoir pris connaissance de la définition du harcèlement et de la violence conformément au *Code canadien du travail*. Reconnaissant que le harcèlement et la violence peuvent être fondés sur un certain nombre de caractéristiques (p. ex. l'âge, l'origine ethnique, la religion), les énoncés portaient sur le harcèlement et la violence **fondés sur le genre** (c.-à-d. le harcèlement et la violence subis parce que l'employée est une femme).

Les employées disent plus souvent connaître les outils disponibles pour contrer le harcèlement et la violence; cependant, elles sont moins susceptibles de penser qu'elles travaillent dans un milieu qui ne tolère pas ces comportements. Plus particulièrement, 73 % disent qu'au besoin, elles sauraient où aller pour obtenir des renseignements et des ressources sur le harcèlement et la violence dans le milieu de travail. D'autre part, 61 % ont indiqué que leur milieu de travail représente une culture de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de la violence fondés sur le genre.

Expériences de harcèlement ou de violence fondés sur le genre

Environ deux personnes sur trois (66 %) ont indiqué n'avoir jamais vécu d'incidents de harcèlement ou de violence fondés sur le genre alors que 29 % ont connu de tels problèmes au cours des cinq dernières années.

Sources de harcèlement ou de violence en milieu de travail

Les résultats démontrent que la principale source de harcèlement ou de violence pour les personnes qui en ont fait l'objet était les collègues (63 %) et dans 55 % des cas, il s'agissait de supérieurs. De plus, 36 % ont indiqué avoir vécu un incident de harcèlement ou de violence de la part de personnes envers qui elles avaient une responsabilité de garde. Dans une moindre mesure, la source de ces incidents provenait de personnes d'autres ministères (11 %), des membres du public (9 %) et de comités de recrutement ou de sélection (8 %).

Types de harcèlement ou de violence vécus en milieu de travail

La forme la plus courante de harcèlement ou de violence s'avère l'introduction d'obstacles particuliers qui portent atteinte à leur carrière, notamment être exclue ou ignorée (56 %), un traitement injuste (52 %) et l'interférence dans le travail ou la retenue de ressources (34 %).

D'autres personnes ont décrit des comportements inappropriés, notamment des commentaires ou gestes de nature sexuelle (49%), des comportements agressifs (45 %) et de l'humiliation (45 %) ou ont fait mention de problèmes d'attaques personnelles (38 %), de contrôle excessif (37 %) et de hurlements ou de cris (35 %).

Évaluation des mesures prises par le SCC face au harcèlement ou à la violence fondés sur le genre

Nous avons demandé aux employées d'évaluer dans quelle mesure le SCC répond à leurs attentes par rapport à différentes mesures de prévention et de soutien. Dans l'ensemble, les résultats démontrent systématiquement que les répondantes ont plus souvent qualifié chaque mesure particulière d'absente ou de besoin d'amélioration que de la considérer comme étant exceptionnelle ou qui dépasse les attentes.

Les écarts les plus remarquables apparaissent lorsqu'il s'agit pour le SCC d'agir de manière proactive et rapide et lorsqu'il s'agit de discipliner les agresseurs. Pour chacune de ces deux mesures, plus de la moitié des personnes interrogées (51 %) considérait la mesure d'absente ou de besoin d'amélioration.

Les résultats démontrent également que près de la moitié des employées estiment que le soutien aux victimes est soit absent ou a besoin d'amélioration (48 %); la mesure Mener par l'exemple aux échelons supérieurs s'est mérité une évaluation semblable (44 %), de même qu' Assurer un espace confidentiel et sécuritaire pour déposer une plainte (42 %).

Il convient de faire remarquer que pour chacune de ces mesures, une proportion importante des personnes interrogées ne connaissait pas les résultats du SCC.

C. Discrimination en milieu de travail

Nous leur avons présenté une définition de la discrimination et leur avons demandé de répondre à chaque question en réfléchissant aux cinq dernières années de leur carrière au SCC.

Expérience et sources de discrimination fondée sur le genre

Plus d'une personne sur quatre estime avoir fait l'objet de discrimination fondée sur le genre (27 %). Lorsque nous leur avons demandé de préciser la provenance de cette discrimination, plusieurs d'entre elles ont mentionné les collègues (63 %), suivi des supérieurs (57 %), et un

autre 25 % ont dit qu'elle provenait de personnes envers qui elles avaient une responsabilité de garde.

Dépôt de plaintes officielles de discrimination

Moins de la moitié des personnes interrogées (46 %) ont dit connaître les étapes à suivre pour déposer une plainte officielle de discrimination advenant un incident.

Attitudes à l'égard de la discrimination fondée sur le genre au SCC

Près de deux employées sur trois (65 %) étaient fortement en accord ou en accord qu'elles obtiendraient le soutien de leur supérieur immédiat si elles avaient des préoccupations concernant la discrimination fondée sur le genre, et 54 % se disent fortement en accord ou en accord que leur milieu de travail immédiat représente une culture de tolérance zéro à la discrimination fondée sur le genre. Pour ce qui est de prendre des mesures, 51 % des répondantes disent qu'elles se sentiraient à l'aise de prendre des mesures si elles observaient un incident dans leur milieu de travail tandis que ce taux chute à 44 % si elles faisaient personnellement l'objet d'un incident.

Enfin, 42 % des personnes interrogées reconnaissent que le SCC déploie beaucoup d'efforts pour prévenir la discrimination en milieu de travail alors que 36 % estiment que le SCC dispose de mesures de soutien appropriées.

Évaluation des mesures du SCC pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre

Près de la moitié des répondantes ont donné une note plutôt faible à certaines mesures particulières, dont discipliner les agresseurs (48 % ont évalué cette mesure comme étant absente ou ayant besoin d'amélioration), prendre des mesures de façon proactive et rapide (47 %) et soutenir les victimes (46 %).

La mesure qui s'approche le plus de répondre ou de dépasser les attentes est d'avoir en place des politiques et des procédures qui cadrent avec les lois et les règlements (63 %). Suivent lancer des campagnes de promotion et de prévention (61 %) et se conformer aux lois et aux règlements (51%).

D. Conciliation travail – vie personnelle

Nous avons demandé aux personnes interrogées d'évaluer les énoncés sur la conciliation travail – vie personnelle en réfléchissant aux cinq années de leur carrière au SCC avant la pandémie (c.-à-d. avant mars 2020).

Perceptions entourant la conciliation travail – vie personnelle au SCC

Plus des trois quarts des employées (78 %) se sentent à l'aise de demander un congé pour des adaptations normales de la vie professionnelle. Environ 70 % d'entre elles estiment que leur superviseur immédiat appuie leur utilisation des congés appropriés et une proportion semblable (69 %) est d'avis que leur superviseur immédiat veille à assouplir les modalités de travail au besoin.

Près de trois employées sur cinq (59 %) connaissent leurs droits et savent où aller pour avoir accès à des renseignements et des ressources additionnelles, alors que 38 % d'entre elles estiment que le SCC fait un bon travail pour promouvoir la conciliation travail – vie personnelle des employées et 25 % affirment qu'en raison de la nature de leur poste, il est difficile pour leur superviseur d'approuver des modalités de travail flexibles.

Utilisation et utilité du Programme d'aide aux employés (PAE)

La moitié de toutes les employées (50 %) ont dit avoir eu recours au PAE au cours des cinq dernières années de leur carrière. Plus de deux employées sur trois (67 %) ont qualifié le PAE de très utile ou d'un peu utile alors que 12 % l'ont qualifié de plus ou moins utile, et près d'une personne sur cinq (19 %) a précisé que le service n'était pas très utile ou pas utile du tout.

E. Perfectionnement professionnel et promotions

Perfectionnement professionnel et promotions

Plus de quatre répondantes sur cinq (84 %) se disent d'accord (fortement en accord ou en accord) que les femmes sont bien représentées dans la haute direction, tandis que 73 % se disent d'accord avec l'énoncé sur la présence de femmes au sein des comités d'entrevue et de sélection. Plus des deux tiers des employées se disent valorisées et respectées, et considérées comme membre à part entière de leur équipe (69 %) et qu'elles reçoivent régulièrement des commentaires (officiels et informels) de leur superviseur immédiat sur leur rendement (69 %).

Environ six personnes sur 10 conviennent que leur genre n'a pas constitué un obstacle à leur avancement de carrière (62 %), que leur superviseur immédiat les appuie et les encourage à progresser dans leur carrière (61 %), qu'elles reçoivent les renseignements et le soutien dont elles ont besoin de leur superviseur immédiat pour établir leurs objectifs de carrière (60 %).

Selon les employées, le perfectionnement professionnel semble constituer un point faible. Environ la moitié des employées disent avoir eu la possibilité de participer aux activités de perfectionnement professionnel (56 %), d'avoir eu la possibilité de participer à des affectations intérimaires, et qu'elles ont l'impression d'être bien informées des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation qui existent au sein du SCC (46 %).

Ultimement, 60 % des personnes interrogées estiment avoir un sentiment d'appartenance au SCC.

Répercussions perçues concernant les activités de formation et de perfectionnement professionnel

Près de la moitié des employées affirment que leurs activités de formation et de perfectionnement professionnel ont effectivement eu des effets positifs sur leur carrière au SCC (46 %). Cette proportion grimpe à 65 % des employées si nous excluons des calculs les personnes qui indiquent ne pas être certaines ou qu'elles n'ont pas participé à des activités de formation et de développement professionnels (c.-à-d. uniquement les personnes qui ont participé à des activités de formation et qui sont en mesure d'évaluer les répercussions sur leur avancement professionnel).

Possibilités d'avancement professionnel et obstacles

Près de 6 personnes sur 10 (59 %) ont dit avoir bénéficié de possibilités d'avancement professionnel ou de promotions au SCC. L'obstacle principal, qui a cumulé 37 % de toutes les réponses, est l'incidence négative de l'avancement professionnel sur leur conciliation travail – vie personnelle. Le fait de ne pas avoir une compréhension claire des prochaines étapes de carrière arrive au deuxième rang (28 %), suivi du manque d'expérience pour présenter une demande d'occasions de promotion (26 %).

Congés parentaux

Près d'une répondante sur cinq (19 %) avait eu recours à un congé de maternité, à un congé parental, à un autre congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou à un autre congé de soignant au cours des cinq dernières années au SCC. Près des trois quarts (74 %) de ces employées ont déclaré s'être senties encouragées de prendre le congé et soutenues au cours du processus, tandis que 34 % estiment qu'il a eu une incidence négative sur leur carrière. Le type d'incidence négative le plus souvent signalé comprend le fait de manquer des occasions de promotion ou d'affectation intérimaire (69 %), de changer la façon dont elles étaient perçues par leur superviseur ou leur gestionnaire (41 %), d'avoir des conséquences financières (38 %), de changer la façon dont elles étaient perçues par leurs pairs ou leurs collègues (22 %), et de devoir se recycler en raison de compétences obsolètes (18 %).

Pratiques exemplaires de perfectionnement professionnel ou pour améliorer l'expérience des femmes au SCC

Nous avons invité les employées à suggérer des stratégies ou des pratiques exemplaires qui n'existent pas à l'heure actuelle et qui pourraient contribuer à leur perfectionnement et leur avancement professionnels ou améliorer l'expérience des femmes au SCC. Près de huit répondantes sur 10 n'ont offert aucune suggestion. Des personnes qui l'ont fait, les

commentaires les plus fréquents portaient sur la mise en place d'un programme officiel de mentorat ou de perfectionnement de carrière (6 %), sur la mise en place d'un processus de promotion plus transparent et opportun pour éliminer le népotisme, le favoritisme ou le sexisme (6 %), et sur l'offre d'occasions d'éducation et de formation professionnelle, y compris les programmes linguistiques et une aide financière (5 %).

En ce qui a trait aux pratiques susceptibles d'améliorer l'expérience des femmes, les suggestions comprennent l'offre d'une formation sur l'égalité afin de changer la culture du milieu de travail dominée par les hommes (6 %), la mise en place d'un processus de dénonciation externe confidentiel et responsable (4 %), l'amélioration des compétences de la haute direction et de supervision afin de rectifier un environnement de travail médiocre (3 %) et la mise en place d'un processus de promotion transparent et opportun pour éliminer le népotisme, le favoritisme ou le sexisme (3 %).

Probabilité de recommander le SCC comme employeur

Près des deux tiers des répondantes (64 %) affirment qu'elles recommanderaient probablement le SCC comme employeur de choix à d'autres femmes : très probable pour 35 % et probable pour 29 % d'entre elles. Il est fort probable que 17 % d'entre elles ne feraient pas une telle recommandation tandis que 14 % disent qu'elles seraient plus ou moins portées à le faire.