



SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.



RAPPORT ANNUEL DU SCC SUR LE CLIMAT ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

2019-2020

Dans ce rapport

MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

RAPPORT EN BREF

PORTRAIT DU CLIMAT DE TRAVAIL

- Observations clés – le dernier exercice en bref
- Principales réalisations pour améliorer la culture et le bien-être
- Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019, résultats du sondage « Protégeons la santé mentale au travail » et facteurs de risque psychosociaux
- Résultats de la Liste de vérification fédérale de 2019 liée à la santé mentale en milieu de travail et tableau de bord des résultats de l'organisation

PRINCIPAUX INDICATEURS DE RENDEMENT ET DE MIEUX-ÊTRE

- Incidents physiques et psychologiques au travail
- Absentéisme et congé de maladie
- Taux d'invalidité et coûts de l'invalidité
- Bureau de gestion des conflits
- Programme d'aide aux employés, Programme de gestion du stress lié aux incidents critiques et LifeSpeak
- Retour au travail
- Programme relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation
- Ligne de dénonciation du SCC concernant des allégations de harcèlement, d'intimidation et/ou de violence
- Griefs d'employés
- Plaintes pour harcèlement et violence
- Plaintes et griefs des délinquants contre le personnel
- Questionnaire relatif au départ des employés

ACTIVITÉS ET INITIATIVES EN PLACE

- Campagne pour un milieu de travail respectueux
- Stratégie globale nationale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés
- Collaboration et recherche
- Mieux-être au travail et bien-être des employés pendant la pandémie de COVID-19

CONCLUSION

ANNEXE : Exemples d'activités de communication et de sensibilisation

Message de la Commissaire

Une organisation n'est rien sans ses ressources humaines. Cet énoncé est d'autant plus vrai dans le milieu correctionnel.

Les valeurs du Service correctionnel du Canada (SCC) permettent à tous d'apporter des changements positifs. Et nous reconnaissons que les relations sont au cœur de notre travail. C'est grâce à ces relations que chaque membre de notre personnel contribue grandement, et de multiples façons, à la réalisation des priorités organisationnelles.



Nos relations sont fondées sur le respect, l'équité et l'inclusion. En tant qu'organisation, nous attachons beaucoup d'importance à l'intégrité personnelle et professionnelle ainsi qu'à l'engagement de tout le personnel à créer une culture de travail saine et respectueuse.

La participation de tous est indispensable pour créer et maintenir un environnement où chacun se sent épaulé et protégé. L'engagement de nos employés se reflète non seulement dans la façon dont nous nous dotons d'un effectif stable, actif, motivé, satisfait et résilient, mais il nous permet également de réaliser efficacement notre mission, notre mandat et nos priorités organisationnelles.

Nous méritons tous de travailler dans un environnement sain. Même si nous savons qu'il nous reste encore du travail à faire, nous avons fait des progrès, comme le soulignent les plus récents résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019, où nous avons observé une diminution de 6 % des employés ayant indiqué avoir été victimes de harcèlement au travail.

L'une de mes principales priorités en tant que commissaire est de veiller à ce que tous les employés du SCC bénéficient d'un milieu de travail sécuritaire et positif, exempt d'intimidation, de harcèlement ou de violence sexuelle.

Nous continuons à travailler diligemment pour atteindre ce but. Ce deuxième *Rapport annuel sur le climat et le bien-être au travail* nous aide à surveiller nos progrès en tant qu'organisation et reflète ce que nous avons accompli jusqu'ici.

Cordialement,

Anne Kelly
Commissaire
Service correctionnel du Canada

Rapport en bref

Il est essentiel d'avoir un cadre de mesure du rendement pour nous aider à évaluer nos progrès, à cerner les lacunes, les défis et les problèmes émergents, à adapter nos pratiques et à faire preuve de transparence dans nos rapports sur les progrès visant à tenir compte des facteurs de risque psychologiques. Le présent rapport offre la possibilité d'examiner les progrès réalisés jusqu'ici et de cerner les domaines d'intérêt pour l'exercice financier en cours.

Encore une fois cette année, le rapport reconnaît que le harcèlement et l'intimidation ne sont acceptables en aucune circonstance et que la santé mentale est une priorité.

Le rapport répond donc à trois objectifs :

1. Déterminer le climat de travail actuel;
2. Faire le point sur les principales réalisations du SCC ainsi que les initiatives visant à améliorer la culture organisationnelle;
3. Déterminer les domaines d'intérêt qui contribueront à rendre les milieux de travail plus sains dans toutes les installations du SCC.

De plus, le rapport fait le point sur les initiatives en cours axées sur le mieux-être et le bien-être du personnel.

Portrait du climat de travail

Observations clés – le dernier exercice en bref

Nous reconnaissons que les opérations correctionnelles sont des milieux exigeants en raison de la nature du travail et de la population de délinquants difficile dont nous avons la charge et la garde.

- **19 027** employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée;
- **120 937** jours de travail manqués en raison d'incidents en milieu de travail;
- **26%** augmentation du nombre de réclamations autorisées à la Commission des accidents du travail (CAT);
- **1 700** (8,9 %) employés en congé sans solde (prestataires des CAT ou d'assurance) comparativement à **1 323** (6,8 %) l'an dernier – une augmentation de 2,1 %;
- **364** employés en congé pour accident du travail, comparativement à 137 cas l'an dernier ou 0,7% de tout le personnel;
- **58 %** des employés en congé de maladie avec certificat médical ayant reçu une indemnisation de la Sun Life en 2019 ont reçu un diagnostic de maladie mentale, tandis que ce taux s'élevait à 56 % en 2018 et à 50 % en 2017;
- **603 (29 %)** des 2 058 demandes aux CAT étaient liées à l'anxiété et au stress, ce qui représente 4 % de plus qu'en 2018-2019;
- **139** plaintes déposées par des employés concernant des situations de harcèlement en 2019 – une diminution de 14 depuis 2018;
- **33** plaintes pour violence en 2019 – une diminution par rapport à 2017-2018, mais une augmentation de 19 par rapport à 2018-2019.

Les premières tendances démontrées dans ce rapport suggèrent qu'il pourrait y avoir des différences régionales en ce qui concerne les préférences en matière de mécanismes de recours. Cette possibilité renforce l'importance de disposer d'une variété de mécanismes de recours pour l'ensemble du personnel.

Principales réalisations pour améliorer la culture et le bien-être

Le SCC reconnaît que l'investissement dans la santé et le mieux-être de ses employés aura des répercussions à long terme sur la santé et la réussite du personnel et de l'organisation. Le SCC œuvre dans un environnement complexe à facettes multiples qui expose son effectif à des situations et à des incidents perturbateurs fréquents. Cet environnement stressant affecte tout l'effectif à divers niveaux.

Au cours des dernières années, de nombreuses mesures ont été prises pour promouvoir et maintenir un milieu de travail respectueux, sain et positif. En plus de certains programmes et initiatives comme le Programme d'aide aux employés, le Programme de gestion du stress lié aux incidents critiques, le Programme de retour au travail, le Programme relatif à l'obligation de

prendre des mesures d'adaptation, les comités sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, le Bureau de gestion des conflits et le Programme de prévention du harcèlement, le SCC favorise également le bien-être en milieu de travail à l'aide des initiatives et outils suivants :

- Une **Stratégie globale nationale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés** qui a été lancée le 30 octobre 2020;
- Des **évaluations du risque lié à l'éthique** visant à promouvoir un milieu de travail respectueux sont actuellement mises en œuvre;
- **La Campagne pour un milieu de travail respectueux**, qui est en place depuis le début de 2018;
- Une **ligne de dénonciation** qui vise à offrir aux employés d'autres moyens de signaler une inconduite et est accessible 7 jours par semaine, 24 heures sur 24, a été créée;
- Des **lignes directrices sur la prévention de la violence en milieu de travail** qui font la promotion de mécanismes informels de résolution des conflits, ainsi que des renseignements sur ces mécanismes et le processus de plaintes ont été publiés sur le site intranet du SCC;
- Un **formulaire d'évaluation** à utiliser afin d'évaluer les plaintes de harcèlement a été élaboré;
- Un libellé clair concernant la gestion du harcèlement et de l'intimidation inclus dans les **ententes de rendement** de 2018-2019 et les ententes subséquentes pour les cadres supérieurs, les superviseurs et les gestionnaires;
- Le **Comité directeur sur les atteintes à la santé mentale en milieu de travail**, comité mixte du SCC composé de membres de la direction, d'employés et de représentants syndicaux et présidé par la commissaire, qui discute des possibilités de renforcer et de maintenir la préparation mentale grâce à une capacité, à une formation, à un soutien et à une résilience accrue;
- Le **programme L'esprit au travail premiers intervenants** (autrefois le programme En route vers la préparation mentale) qui fait partie des Normes nationales de formation pour tout le personnel;
- Le **Programme de formation avancée sur la force mentale** (AMStrength) intégré au Programme de formation correctionnelle pour les agents correctionnels et bientôt offert à tout le personnel;
- L'accès à **LifeSpeak**, une plateforme numérique axée sur le mieux-être à laquelle les employés et les membres de leur famille peuvent accéder gratuitement et de façon totalement anonyme, partout et en tout temps, à partir de n'importe quel ordinateur ou tablette, et même de n'importe quel téléphone intelligent.

Dépôt du rapport du vérificateur général sur le respect en milieu de travail

Le 18 février 2020, le vérificateur général du Canada a déposé au Parlement un audit sur le respect en milieu de travail au SCC et à l'Agence des services frontaliers du Canada réalisé de janvier 2016 à novembre 2018.

Dans l'ensemble, l'audit a fourni des recommandations afin que les organisations favorisent des milieux de travail respectueux.

Le respect a toujours été au cœur des priorités du SCC; ces constatations ont donc été prises très au sérieux et une suite sera assurée de manière appropriée. Le SCC s'est également engagé à réaliser un audit sur la culture en milieu de travail en 2020-2021.

Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019, résultats du sondage « Protégeons la santé mentale au travail » et facteurs de risque psychosociaux

Résultats du SAFF de 2019

Selon les résultats du SAFF de 2019, les **améliorations** suivantes ont été remarquées par rapport aux résultats de l'année précédente :

- Une diminution de 6 % chez les répondants indiquant avoir été victimes de **harcèlement** par rapport à l'année dernière;
- Une augmentation de 7 % chez les répondants indiquant être satisfaits de la **qualité de la supervision** qui est exercée à leur égard;
- Une augmentation de 6 % chez les répondants indiquant être satisfaits de la manière dont **les problèmes interpersonnels sont réglés** dans leur unité de travail;
- Une augmentation de 5 % chez les répondants indiquant que leur superviseur immédiat semble **se soucier d'eux en tant que personne**;
- Une augmentation de 5 % des répondants indiquant que chaque personne est acceptée comme **membre à part entière de l'équipe**.

Les **régressions** suivantes ont toutefois été remarquées par rapport aux résultats de l'année précédente :

- Une diminution de 2 % des réponses positives indiquant que les heures supplémentaires ou les longues heures de travail leur causent **du stress au travail**;
- Une diminution de 3 % chez les répondants indiquant qu'ils croient que leur ministère ou organisme **respecte les différences individuelles** (p. ex. la culture, les méthodes de travail, les idées);
- Une diminution de 6 % chez les répondants indiquant être satisfaits des mesures d'adaptation qui ont été prises pour **répondre à leurs besoins**.

Voici d'autres principales constatations tirées des résultats du SAFF de 2019

- Les résultats du SCC pour le **SAFF de 2019 étaient plus positifs** pour presque tous les thèmes par rapport à ceux de 2018 et de 2017;
- Les **résultats du SCC correspondaient à l'augmentation moyenne de la fonction publique pour la plupart des thèmes**, mais le Service a connu des augmentations positives plus importantes pour des thèmes clés comme le harcèlement, le milieu de travail respectueux, la haute direction et la mobilisation des employés;
- Même si le niveau de **stress lié au travail** indiqué par les employés demeure élevé ou très élevé (27 %), le résultat de 2019 révèle une diminution de 4 % comparativement à l'année dernière (31 %). Le groupe des agents correctionnels (CX) affiche des niveaux plus élevés de stress lié au travail comparativement au SCC en général, à 36 %; ce groupe de classification affichait toutefois une diminution semblable (c'est-à-dire une diminution de 4 % par rapport à 40 % l'année dernière);

- Seulement 15 % des employés du groupe CX estiment que leur **milieu de travail est sain sur le plan psychologique**, comparativement à 34 % pour l'ensemble du SCC et à 61 % pour la fonction publique;
- Près de la moitié (48 %) des CX et 42 % des employés du SCC **se sentent épuisés émotionnellement après leur journée de travail**, comparativement à 29 % pour l'ensemble du personnel de la fonction publique. Ce résultat n'a pas changé depuis 2018.

Résultats du sondage « Protégeons la santé mentale au travail »

« Protégeons la santé mentale au travail » est une ressource importante qui vise à aider les organisations à évaluer la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail et à y veiller.

Après avoir harmonisé les résultats tirés du plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, du sondage « Protégeons la santé mentale au travail » et des [13 facteurs psychosociaux](#), et en tenant compte du contexte où bon nombre des employés du SCC travaillent, force est de constater que les cinq facteurs qui, selon le rapport de l'année précédente, exigeaient une intervention prioritaire sont toujours valides :

- Protection psychologique
- Culture organisationnelle
- Courtoisie et respect
- Clarté du leadership et des attentes
- Exposition répétée à de l'information et à des situations hors-norme qui sont potentiellement traumatisantes pour les humains

Le stress au travail influe sur les relations interpersonnelles, la productivité et la santé de chaque employé, et a donc des répercussions sur l'ensemble du milieu de travail. Il est donc essentiel de veiller au bien-être du personnel et de respecter la santé et la sécurité en milieu de travail pour que l'organisation puisse bien fonctionner.

Résultats de la Liste de vérification fédérale de 2019 en matière de santé mentale en milieu de travail et tableau de bord des résultats de l'organisation

À la suite d'une invitation du [Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail](#), le SCC était l'une des 67 organisations fédérales à remplir la Liste de vérification fédérale de 2019 en matière de santé mentale en milieu de travail (la Liste de vérification). Cette liste a aidé à la création de milieux de travail plus sains et plus sécuritaires sur le plan psychologique, au sein de la fonction publique fédérale, ce qui a permis de fournir d'excellentes données et renseignements organisationnels, de façon à faire avancer les pions pour #SantéMentaleGC.

Cette Liste de vérification aide le gouvernement à mieux comprendre la façon dont l'administration publique centrale et chaque organisme mettent en œuvre la [Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail](#) et l'harmonisent avec la

[Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) (la Norme).

En utilisant les résultats de la [Liste de vérification](#) pour cerner les lacunes au sein du SCC et mettre en évidence les possibilités de croissance, les priorités du SCC seraient:

- Disposer des services d'un responsable de projet, qui recommande l'affectation des ressources afin de soutenir le Système de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques (SGSSP), et qui aurait le pouvoir de prendre des décisions au plus haut niveau. Selon la Norme, disposer des services d'une telle personne est une étape clé afin d'établir les fondements d'un SGSSP;
- Mettre en place une fonction de type ombudsman pour offrir à tous les employés un espace sécuritaire et fiable afin de discuter du harcèlement sans crainte de représailles et d'aider à naviguer dans les systèmes existants, comme le recommande le [Rapport sur les milieux de travail sains](#) de 2018 du Bureau du Conseil privé.

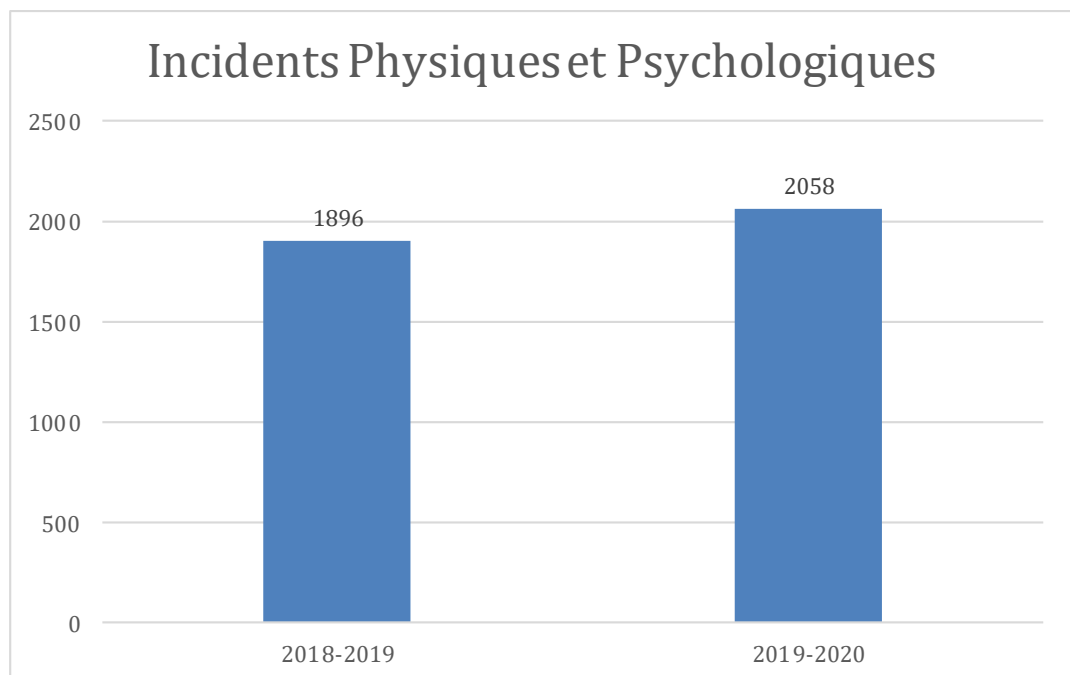
Principaux indicateurs de rendement et de mieux-être

Incidents physiques et psychologiques au travail

Le Service correctionnel du Canada (SCC) est un environnement opérationnel à haut risque pour les employés. Tous les jours, des incidents peuvent avoir des répercussions sur la santé physique et psychologique des personnes présentes sur les lieux. Cependant, étant donné que le SCC n'a pas accès aux diagnostics posés par les services médicaux, il est difficile de dresser le tableau de ces diagnostics.

Paramètres :

- Nombre d'incidents liés à des situations comportant des risques;



Il n'y a présentement aucun mécanisme en place pour consigner les blessures en milieu de travail découlant de ces incidents. Le SCC doit étudier la possibilité de mettre au point un mécanisme pour consigner le nombre de blessures en milieu de travail lors de la présentation d'une demande d'indemnisation et le type de blessures en milieu de travail découlant d'incidents liés à des situations comportant des risques.

Absentéisme et congé de maladie

L'absentéisme est souvent considéré comme un indicateur d'un problème sur le lieu de travail et peut précéder des événements tels que des accidents et des blessures. Le Système de gestion des ressources humaines enregistre l'absentéisme de tous les employés. Toutefois, les droits aux congés sont négociés par l'entremise de la négociation collective et, bien que les congés de maladie puissent être réduits à des congés avec ou sans certificat médical, les types de congés de maladie ne sont pas consignés.

- Paramètres : Taux d'absentéisme des employés

Le taux d'absentéisme et de congé de maladie demeure principalement comparable au rapport de l'exercice précédent. Nous avons observé une diminution de 2 % des congés de maladie. Le groupe professionnel CX continue d'utiliser le plus grand nombre de congés de maladie; le taux d'absence générale a fluctué depuis 2016-2017, et en 2019-2020 la tendance actuelle est à la baisse, avec un taux de 24% par rapport à 26 % au dernier exercice.

Taux d'invalidité et coûts de l'invalidité

Paramètres :

- Nombre de jours de travail manqués;
- Coût des dépenses liées aux blessures de travail.

Congé pour accident de travail

En 2019-2020, le nombre total de jours manqués à cause d'un congé pour accident de travail est de 120 937, une augmentation comparativement à 106 988 en 2018-2019 et à 61 346 en 2017-2018. Il est à noter que le total était de 29 537 en 2015-2016, soit une augmentation de 309 % au cours des cinq derniers exercices. Cette augmentation peut toutefois s'expliquer en partie par des changements importants apportés aux lois provinciales.

Commissions des accidents du travail

Les commissions des accidents du travail (CAT) provinciales sont les organismes qui, dans l'ensemble du Canada, sont responsables de l'indemnisation des accidents du travail de compétence fédérale, provinciale et territoriale. Ils offrent de multiples services et indemnités de perte de salaire aux employés qui ont subi des accidents du travail et souffert de maladies professionnelles.

Au cours des cinq derniers exercices (depuis 2015-2016), les coûts des CAT ont augmenté de 122,45 %, et le nombre de demandes acceptées a augmenté de 26 %.

Année Fiscale	Coûts CAT	Réclamations
2015-2016	22, 627, 074 \$	1 632
2016-2017	24, 436, 029 \$	1 677
2017-2018	27, 774, 197 \$	1 766
2018-2019	35, 733, 873 \$	18 96
2019-2020	50, 343, 015 \$	2 056

***Remarque :** Ces coûts comprennent les salaires, les dépenses médicales et les dépenses administratives (EDSC), mais excluent la cotisation de 27 % du SCC au Régime d'avantages sociaux des employés. De plus, ils ne comprennent pas les salaires versés par le SCC à tous les employés pendant les 130 premiers jours de congé lors d'un accident de travail, ni le salaire versé directement au groupe CX durant le même type de congé, sauf certaines exceptions. Le nombre de demandes acceptées a augmenté de 26 %. L'augmentation des coûts peut s'expliquer par l'augmentation des demandes, de la durée du congé et/ou des frais médicaux.

Retour au travail

Le **Programme de retour au travail** aide les employés qui ont subi une blessure ou souffert d'une maladie liée ou non au travail, et leur gestionnaire, à trouver des solutions convenables de retour au travail.

Paramètres :

- Signalement des accidents du travail;
- Durée des prestations versées par les assureurs;
- Nombre d'employés qui sont retournés au travail;

Signalement des accidents du travail

Année	Nombre de demandes de prestations reçues	Nombre moyen de jours (demande de l'employé à l'employeur)	Nombre moyen de jours (demande de l'employeur au programme)
2018-2019	1 752	54,4	46,7
2019-2020	1 955	54,9	29,4

Le pourcentage de demandes présentées dans le délai de trois jours est le même entre 2018-2019 et 2019-2020. La diminution de la moyenne générale est due à la diminution du nombre d'avis que l'employeur soumet concernant un accident après une longue période. En 2018-2019, il a fallu plus d'un an pour soumettre 25 dossiers au Programme du travail, contre seulement 16 en 2019-2020.

Durée des prestations versées par les assureurs (Sun Life—blessures non relié au travail)

Année	Réclamations Résolues (%)	Durée du congé (mois)
2017-2018	60%	10,5
2018-2019	61%	9,5
2019-2020	62%	10,1

Les employés qui sont retournés au travail--Groupe CX

Les données nationales pour le nombre d'employés qui sont retournés au travail est fiable pour le groupe CX seulement en ce moment. Les comités locaux, régionaux et national de retour au travail examinent tous les cas d'employés assujettis à l'entente globale entre le SCC et l'UCCO-SACC-CSN qui ne sont pas retournés au travail après une absence d'une durée donnée en raison d'une blessure ou d'une maladie, professionnelle ou non, de nature temporaire ou permanente. En 2019, le Comité national sur le Programme de retour au travail* a examiné 554 cas d'employés blessés ou malades qui ont été absents du travail pendant plus de 12 mois en raison d'une blessure ou d'une maladie, soit 135 cas de plus qu'en 2018. Parmi ces 554 employés, 353 (ou 64 %) étaient en congé sans solde (ce qui comprend les prestations d'assurance invalidité versées directement par le service d'indemnisation des accidents du travail de la Sun Life, les prestations versées par d'autres assureurs, et le congé sans solde et sans prestations), 82 (ou 15 %) sont ou étaient en congé pour accident de travail, et 83 sont ou étaient en congé de maladie avec certificat médical.

Parmi les 554 cas d'employés examinés :

- 101 de ces employés (18,2 %) sont retournés au travail d'une façon ou d'une autre;
- 24 de ces employés (4,3 %) ont donné leur démission, ont pris leur retraite ou sont décédés, ou on a mis fin à l'emploi et leur dossier est clos.

Ainsi, 8,5 % des cas examinés en 2019 ont été réglés. Le taux de retour au travail/résolution a diminué de 22,5 % par rapport à 2018.

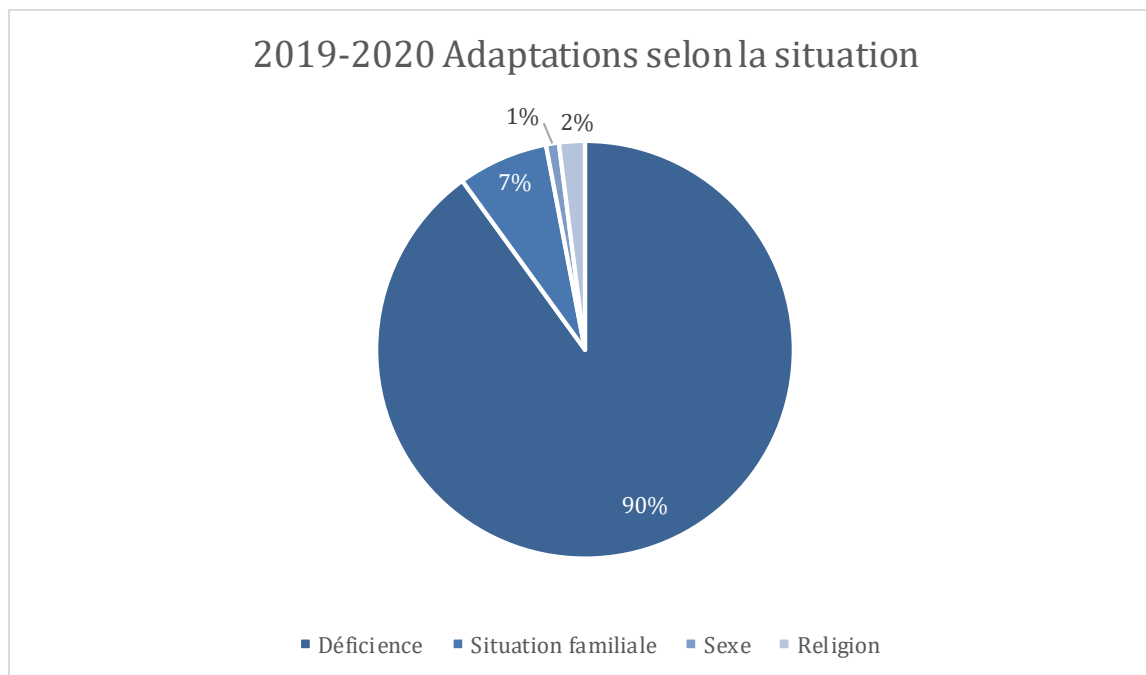
Programme relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

Le Programme relatif à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation vise à aider les gestionnaires à assurer une gestion efficace des cas liés aux mesures d'adaptation des employés, tout en s'assurant que tous les cas sont consignés et que les mesures d'adaptation sont mises en œuvre rapidement.

Paramètres :

- Nombre de cas liés aux mesures d'adaptation.

En 2019-2020, 1 062 cas ont été signalés, ce qui représente une augmentation de 121 cas, ou 11,4 %, depuis le dernier exercice (941 cas signalés en 2018-2019).

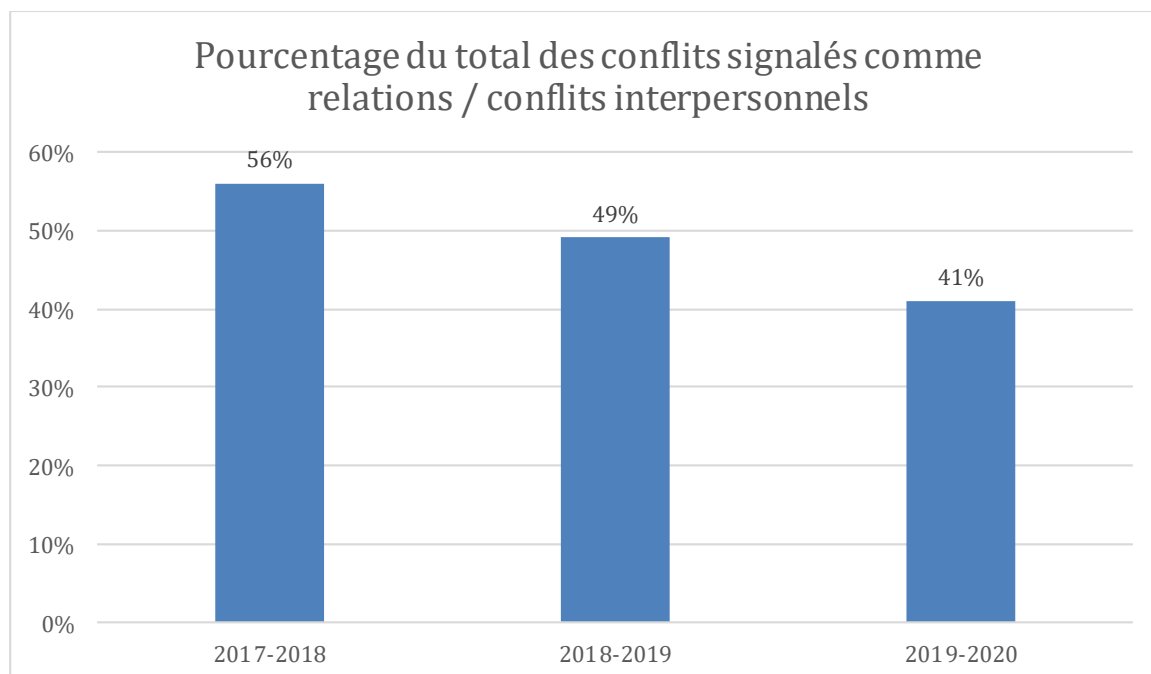


Bureau de gestion des conflits (BGC)

Paramètres :

- Nombre de services utilisés et par type de service;
- Nombre de formations, d'ateliers et d'événements.

Au total, le BGC a fourni 2 088 services à environ 6 877 clients en 2019-2020. Ce nombre n'a diminué que légèrement comparativement au dernier exercice (2 197 services fournis à 7 188 clients, un sommet inégalé).



Les conflits les plus courants signalés au BGC comprennent ceux liés à des relations et à des problèmes interpersonnels, soit le type d'incident le plus courant signalé au BGC au cours des trois derniers exercices.

Les discussions dirigées et les médiations ont eu lieu dans 95 % des cas pour lesquels BGC a été contacté. Un accord a été conclu (76 %) ou partiellement conclu (14 %) parmi la majorité de ces situations. Seuls 5 % des discussions dirigées et des médiations n'ont pas eu de suite, en partie parce que les parties n'ont pas pu régler la question par elles-mêmes après le travail préparatoire avec le BGC.

En 2019-2020, le BGC a tenu 89 séances de sensibilisation ainsi que 161 séances de formation et activités promotionnelles à plus de 4 090 employés dans le but de fournir de l'information et de favoriser la résolution de conflits à l'échelon le plus bas. Ces statistiques démontrent une augmentation comparativement à l'année 2017–2018, dans laquelle 74 séances de sensibilisation et activités promotionnelles ont touché 1 662 employés.

Programme d'aide aux employés, Programme de gestion du stress lié aux incidents critiques et LifeSpeak

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés (PAE) du SCC est offert aux employés de ce dernier, aux membres de leur famille et aux étudiants. Il comprend deux grands éléments : les agents d'orientation du PAE et les services de counseling à court terme des Services d'aide aux employés (SAE).

Les agents d'orientation du PAE sont des employés du SCC qui font du bénévolat et sont formés pour fournir une écoute confidentielle et une orientation, au besoin. Ils peuvent aussi donner de la formation et animer des activités sur des sujets liés à la santé et au bien-être.

Les SAE sont un service externe au SCC qui offre des services de counseling à court terme aux employés ainsi qu'aux membres de leur famille, jusqu'à huit séances, pour divers problèmes qui peuvent être résolus dans un court laps de temps.

Paramètres :

- Recours aux services d'un agent d'orientation du Programme d'aide aux employés;
- Recours aux services de counseling à court terme des SAE;
- Nombre de formations, d'ateliers et d'événements.

En 2019-2020, les agents d'orientation du PAE ont été joints 2 677 fois et ont assuré un suivi auprès des employés du SCC, ce qui représente un taux d'utilisation de 19 %. En 2018-2019, les agents d'orientation avaient été joints 2 155 fois et ont assuré un suivi, ce qui représente un taux d'utilisation de 16 %.

Les raisons les plus courantes de recourir aux agents d'orientation du PAE, en ordre de priorité, comprennent les questions liées au travail, les difficultés familiales et difficultés de couple, la santé mentale et l'obtention d'information sur le PAE, ce qui est comparable à l'exercice précédent.

En 2019-2020, le taux de recours aux services de counseling à court terme des SAE pour les employés et leur famille était de 12,5 %, une légère diminution par rapport à 2018-2019 (12,7 %). Les raisons les plus courantes de recourir aux services de counseling à court terme, en ordre de priorité, comprennent les difficultés reliées à la famille (p. ex. difficultés de couple, difficultés familiales et difficultés pour les enfants, séparation, divorce et violence), la santé psychologique et le stress lié au travail.

Année	Formations pour agents PAE-GSIC	Formations PAE-GSIC pour tout le personnel
2018-2019	7	62
2019-2020	9	47

Plusieurs formations, présentations et événements ont eu lieu au cours du dernier exercice. Il y a toutefois une légère diminution de la formation offerte à l'ensemble du personnel.

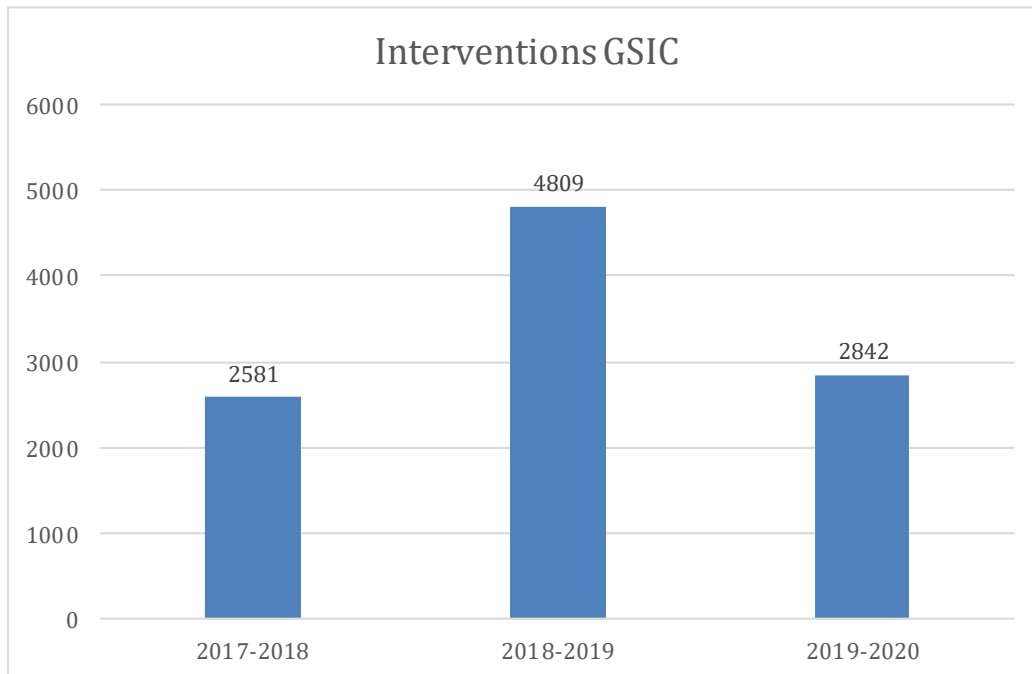
Programme de gestion du stress lié aux incidents critiques

La gestion du stress lié aux incidents critiques (GSIC) est un système complet d'intervention en cas de crise qui offre de multiples services portant sur tous les aspects d'une crise, qui vise à fournir des services d'éducation, d'intervention et de suivi pour aider à atténuer les répercussions des incidents critiques en milieu de travail. Parmi les services offerts, notons la formation

préventive et des interventions après-coup, ce qui comprend le soutien sur les lieux, les séances d'information pour gérer la crise, les séances de désamorçage, les séances d'aide après un stress lié à un incident critique, les séances de démobilisation et les séances d'aide thématiques. La plupart des interventions de GSIC comprennent une composante éducative sur les façons saines de gérer les réactions au stress. Les employés du SCC intéressés à devenir bénévole font une demande et, une fois sélectionnés, ils sont formés pour mener les différentes interventions de GSIC auprès de leurs pairs.

Paramètres :

- Nombre d'interventions de GSIC.



* Il est à noter que les données de la première moitié de l'exercice de 2019-2020 n'étaient pas disponibles pour la région du Pacifique.

En 2019-2020, le type d'interventions le plus courant comprenait les interventions individuelles et les évaluations des besoins.

LifeSpeak

LifeSpeak est une plateforme numérique axée sur le mieux-être à laquelle il est possible d'accéder gratuitement et de façon anonyme à partir de n'importe quel ordinateur ou tablette, et même de n'importe quel téléphone intelligent. Les employés et les membres de leur famille peuvent accéder à la bibliothèque par la plateforme canada.lifespeak.com pour en voir le contenu, qui comprend une foule de formations sur la santé mentale dirigées par des spécialistes (ces formations portent entre autres sur la sensibilisation, la stigmatisation, la dépression, l'anxiété, le TSPT et la dépendance, et beaucoup plus encore).

En 2019-2020, les utilisateurs du SCC ont participé à 3 177 formations, par rapport à 4 378 en 2018-2019 et à 2 667 en 2017-2018.

Plate-forme de formation Lifespeak	Formations consultées
Vidéo	2040
Transcription	358
Fiche conseil	342
Échanges web archivés	184
Audio	165
Blog	51
Ressources COVID-19	37
Grand total	3177

Voici les dix principaux sujets consultés par le personnel :

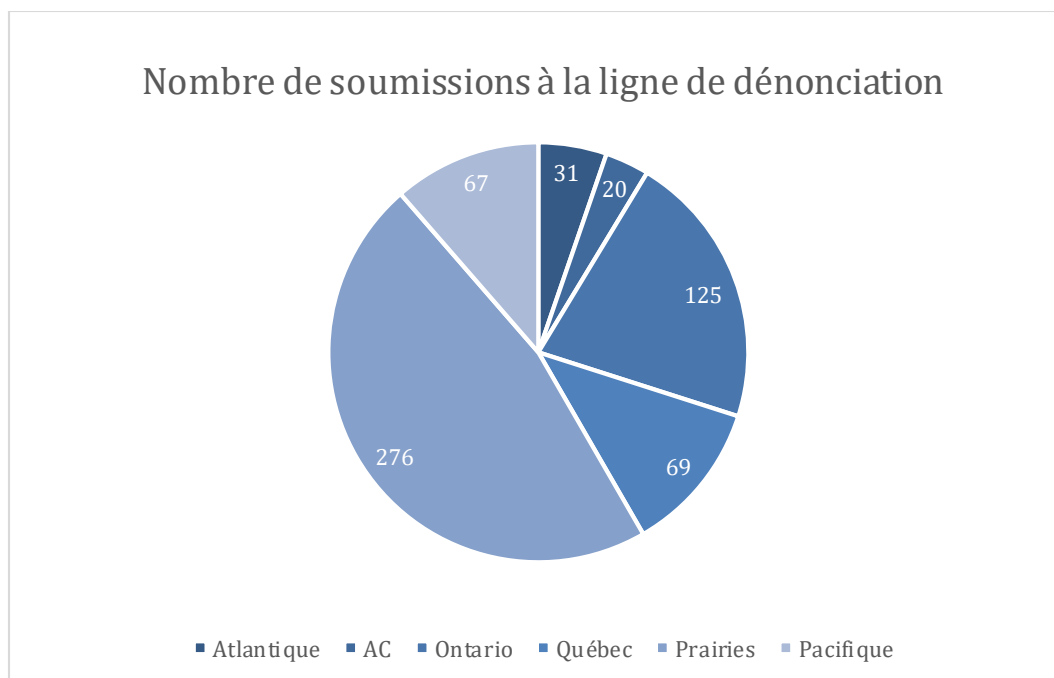
Sujet	Nombre de fois consultées
Un meilleur sommeil pour une meilleure santé	144
Mieux-être psychologique en milieu de travail	112
Comprendre et gérer l'anxiété chez les enfants/adolescents	109
Dépendance: compréhension; mythes, interventions et plus	98
Faire face à l'anxiété	84
Syndrome de stress post traumatique	84
Un guide pratique pour l'initiation à la pleine conscience	83
Gérer le deuil	80
Le système immunitaire et les maladies auto-immunes	67
Avoir des conversations difficiles avec confiance	61

Ligne de dénonciation du SCC concernant des allégations de harcèlement, d'intimidation et/ou de violence

La ligne de dénonciation confidentielle est un mécanisme supplémentaire pour signaler les préoccupations liées à une inconduite, à de l'intimidation, à du harcèlement ou à de la discrimination au travail.

Paramètres :

- Nombre d'appels et de courriels par type et par emplacement.



Il y a eu 588 signalements (299 à l’adresse courriel GEN-NHQ RESPECT et 289 au moyen de la ligne téléphonique). La région des Prairies a fait état du plus grand nombre de signalements, soit 276 appels et courriels sur une période de deux ans. La région de l’Atlantique a fait état du plus faible nombre de signalements, soit 31.

Griefs d’employés

La procédure de règlement des griefs du SCC est un moyen de règlement interne des différends grâce auquel les plaintes liées au milieu de travail d’un employé peuvent être traitées. Les procédures de dépôt et de règlement des griefs sont décrites dans les conventions collectives.

Paramètres :

- Nombre de griefs par catégorie.

En 2019-2020, 891 griefs ont été déposés, ce qui représente une diminution de 1 373 griefs qui ont été déposés en 2018-2019.

Griefs par catégorie

	2018-2019	2019-2020
Conventions collectives	957	522
Politiques/programmes	24	26

	2018-2019	2019-2020
Mesures disciplinaires	133	149
Directives du conseil national mixte	36	29
Liés à la classification	17	5
Administration	77	71
Emplois pour une période déterminée	7	2
Discrimination/harcèlement	92	77
Liés à la dotation	30	10

Il y a eu une grande diminution du nombre de griefs déposés de TYPE1, 5, 7, and 9 en 2019-2020 comparativement à 2018-2019. Cependant, les basses valeurs de TYPE 5, 7 et 9 peuvent être le résultat d'une variation normale.

Plaintes pour harcèlement et violence

Harcèlement

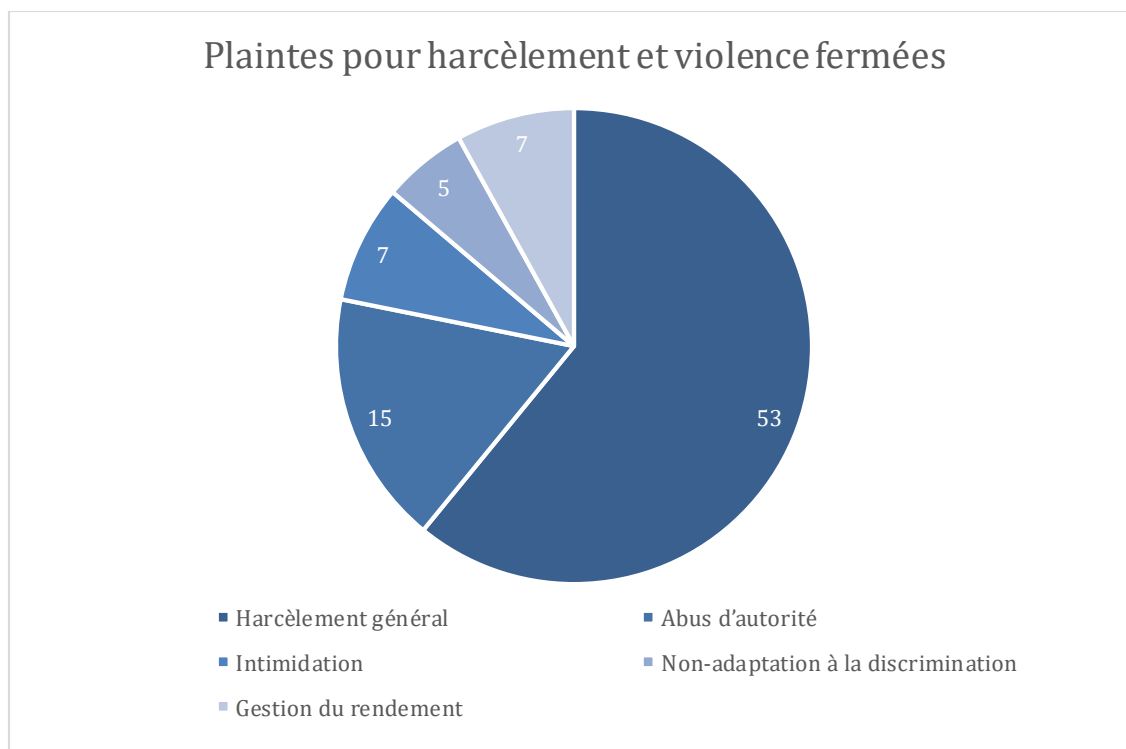
Le harcèlement est un comportement inopportun et offensant d'un individu envers un autre en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents, mais il peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.

Paramètres :

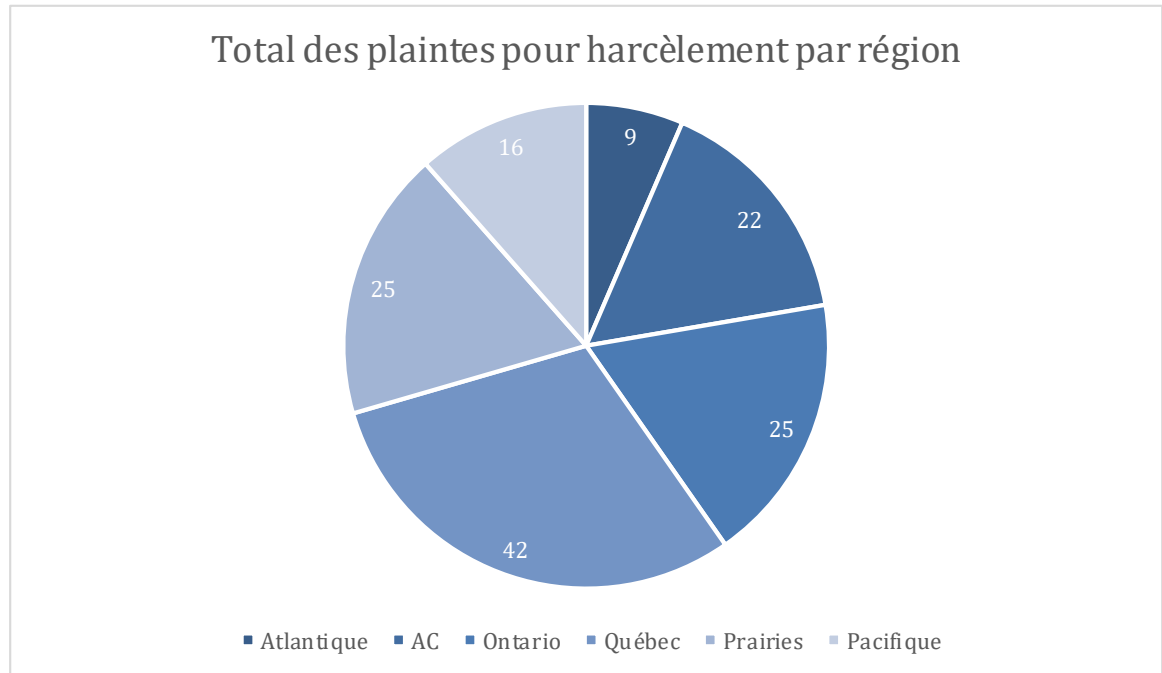
- Nombre de plaintes par type et par emplacement;
- Nombre de plaintes recevables et non recevables;
- Nombre de plaintes réglées et par type.

Pendant la période 2019-2020, 139 plaintes de harcèlement ont été déposées comparativement à 153 plaintes en 2018-2019.

Le 31 mars, les dossiers de 87 plaintes avaient été fermés et les dossiers de 53 autres plaintes étaient toujours actifs. Parmi les 139 plaintes déposées en 2019-2020, 111 ont été rejetées, retirées ou réglées et 28 étaient recevables.



Le Québec affiche le nombre le plus élevé de plaintes de harcèlement, soit 42 plaintes (ou 30,2 %), suivi de l'Ontario et de la région des Prairies, soit 25 plaintes (ou 18 % chacune). Ce résultat peut également démontrer une préférence régionale pour l'utilisation de certains mécanismes de recours plutôt que d'autres.



Les données démontrent que **0,73 %** des employés ont déposé une plainte de harcèlement en 2019-2020, cependant les réponses du SAFF de 2019 démontre que **26 %** des répondants considéraient avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des douze derniers mois.

Selon les résultats du SAFF de 2019 relativement à cet indicateur, parmi tous les répondants jugeant avoir été victimes de harcèlement :

- 46 % ont discuté du problème avec leur superviseur ou un cadre supérieur;
- 30 % ont discuté du problème avec le ou les auteurs du harcèlement;
- 30 % ont communiqué avec leur représentant syndical;
- 26 % n'ont pris aucune mesure;
- 20 % ont réglé la question de façon informelle par eux-mêmes;
- 14 % ont eu recours à un processus informel de résolution des conflits;
- 12 % ont déposé un grief ou une plainte officielle.

Il est important de noter que la valeur du SAFF inclut les cas de harcèlement par des détenus, des membres du public et des employés d'autres ministères ou organismes et bien qu'une enquête plus approfondie est nécessaire, les résultats supplémentaires du SAFF indiquent que la confiance dans ce recours pourrait devoir être renforcée. Plus précisément, 63 % des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient pas déposé de grief ou de plainte officielle parce qu'ils ne croyaient pas que cela ferait une différence, 52 % avaient peur des représailles, et 37 % avaient des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes.

Violence en milieu de travail

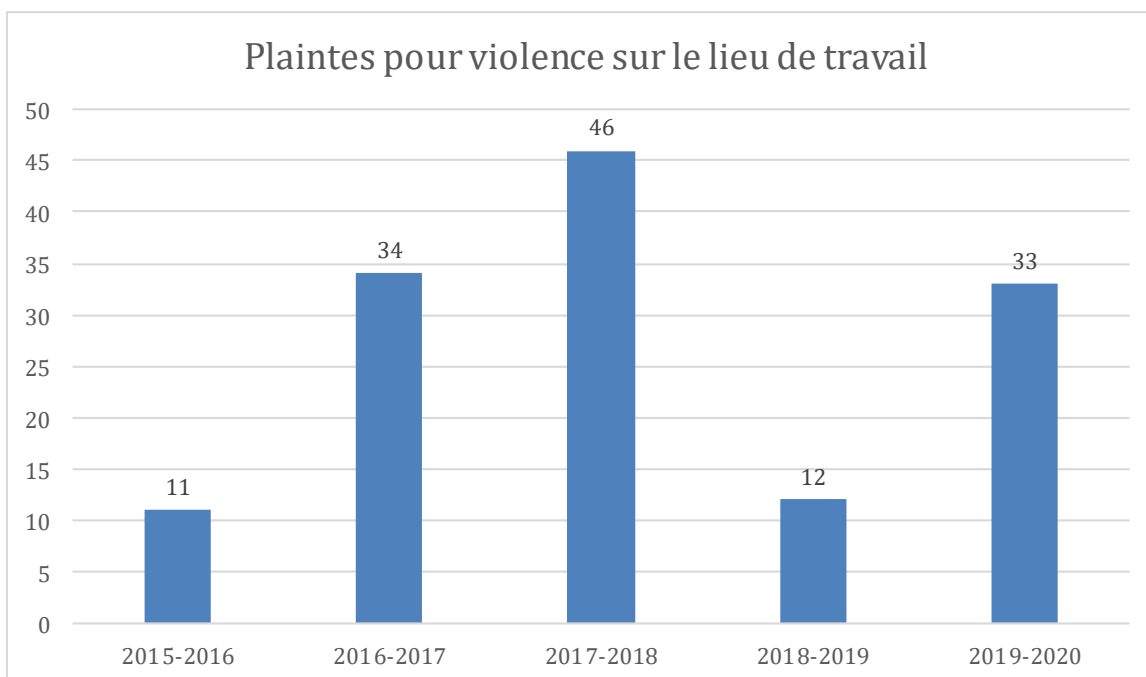
La violence en milieu de travail désigne tout acte, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé dans son lieu de travail qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. Le SCC a mis au point un mécanisme de surveillance interne pour consigner les plaintes pour violence reçues.

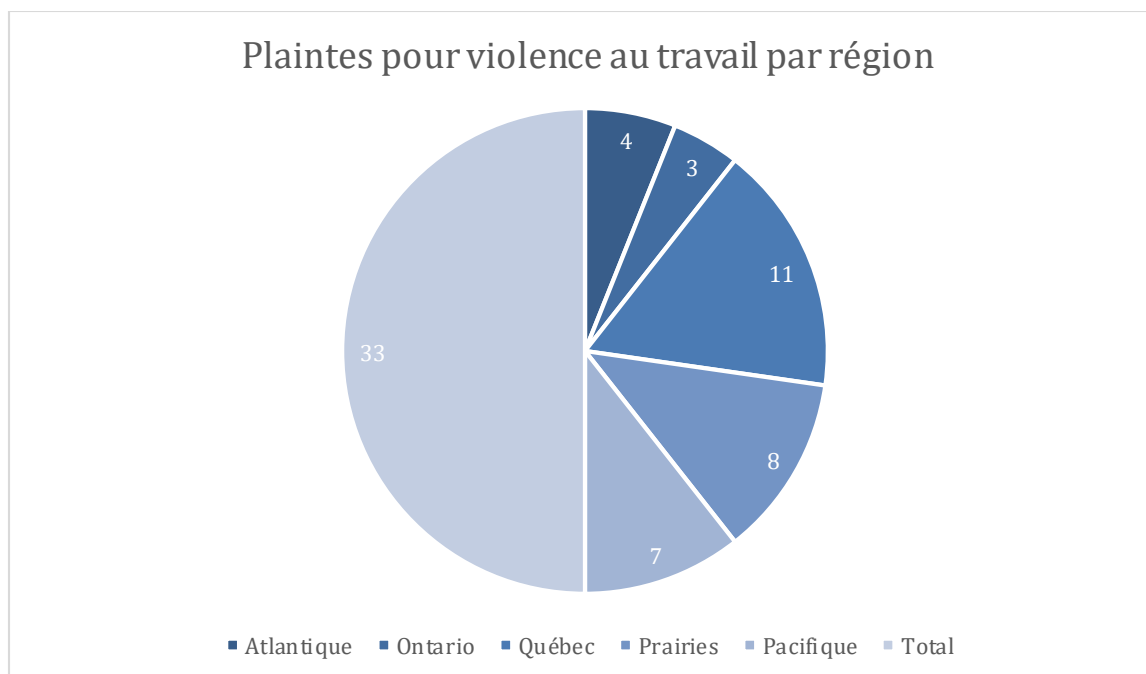
Paramètres :

- Nombre de plaintes par type et par emplacement;
- Nombre de plaintes réglées et par type.

Les plaintes pour violence déposées ont fluctué au cours des dernières années. Cette variation peut être attribuée à une meilleure connaissance des droits en milieu de travail et à l'utilisation de définitions plus élargies du harcèlement et de la violence.

En 2019, 33 plaintes ont été déposées, qui représente une augmentation depuis l'an dernier (de 12 à 33) après avoir chuté entre 2017-2018 et 2018-2019 (de 46 à 12).





En juin 2019, 14 plaintes étaient non réglées : 3 ont été abandonnées et 11 ont été retirées. Parmi les 19 plaintes en cours, 2 étaient déjà considérées comme fondées.

Plaintes et griefs des délinquants contre le personnel

Paramètres :

- Nombre de griefs de délinquant par type et emplacement.

Région	Harcèlement par le personnel	Harcèlement sexuel	Performance du personnel	Total
Administration Centrale	0	0	7	7
Atlantique	40	1	223	264
Québec	306	16	1143	1465
Ontario	80	9	853	942
Prairie	139	17	978	1134
Pacifique	291	20	722	1033
TOTAL	856	63	3926	4845

Le nombre de plaintes de délinquants a diminué de 1 %, ce qui reflète essentiellement des données comparables au nombre de plaintes déposées en 2018. Au total, 453 plaintes (ou 9 %) ont été accueillies l'année dernière, comparativement à 351 plaintes (ou 7 %) cette année, ce qui représente une diminution de 2 %.

Questionnaire relatif au départ des employés (QDE)

Paramètres :

- Nombre de QDE reçus;
- Analyse du contenu de l'information fournie dans les QDE.

Au cours du cycle 2019-2020, 14 % des employés qui quittaient leur poste ont répondu au QDE (161 répondants sur 1 190 départs), soit une diminution d'environ 7% par rapport au dernier exercice. On a observé une légère diminution de la satisfaction des employés par rapport aux statistiques du dernier exercice.

Questionnaire de départ de l'employé

Questions	2018-2019	2019-2020
Les personnes interrogées estiment que le moral est bon dans leur unité de travail.	43%	36%
Les personnes interrogées estiment que chaque individu est accepté comme un membre égal de l'équipe dans leur unité de travail.	62%	61%
Les personnes interrogées ont le sentiment que la gestion dans leur région agit de manière ouverte, équitable et transparente.	50%	45%
Les répondants estiment qu'ils peuvent compter sur la haute direction pour traiter les employés avec respect et intégrité.	56%	52%
Les répondants estiment que les conflits sur le lieu de travail (superviseur immédiat/collègues) sont gérables.	54%	50%
Les répondants se sentaient à l'aise pour parler à leur superviseur/gestionnaire de toute question ou situation sur leur lieu de travail.	66%	65%

Activités et initiatives en place

Campagne pour un milieu de travail respectueux

La deuxième édition de la Campagne pour un milieu de travail respectueux a été lancée en septembre 2019, et les activités portaient sur quatre thèmes différents.

Dans le cadre de cette campagne, qui s'est tenue pour une deuxième fois le 20 novembre, le SCC a célébré sa Journée du respect, qui a permis aux employés de se rappeler l'importance de s'engager, individuellement et en tant qu'organisation, à faire de notre milieu de travail un environnement sain où les employés souhaitent venir travailler tous les jours.

Dans le cadre de cette journée spéciale, un guide d'autoréflexion sur le respect et le bien-être en milieu de travail a été distribué pour aider tous les employés à réfléchir à leur rôle en vue de favoriser un milieu de travail respectueux.

En outre, pour aider à mettre fin à la stigmatisation et à passer le mot sur la maladie mentale, la trousse d'outils Bell Cause pour la cause, qui comprend un guide de conversation, des conseils pratiques pour le milieu de travail ainsi que des images que nous pouvons utiliser pour montrer notre soutien, a été distribuée aux employés.

Le 29 janvier 2020, pendant la Journée Bell Cause pour la cause, les responsables de la Campagne pour un milieu de travail respectueux ont organisé un événement marquant et important sur la réduction de la stigmatisation afin que le personnel et la direction du SCC puissent s'exprimer à ce sujet. Plus particulièrement, les employés ayant eu des problèmes de santé mentale dans leur vie personnelle, familiale et/ou professionnelle ont été invités à transmettre leurs histoires. Huit collègues du SCC provenant de toutes les régions et de tous les groupes et niveaux ont accepté de transmettre leurs histoires, qui ont été publiées sur le site intranet du SCC. Après une semaine, elles avaient été lues par 5 300 employés.

En plus des activités susmentionnées, la Campagne pour un milieu de travail respectueux a fourni :

- un jeu-questionnaire sur le pouvoir de présenter des excuses sincères, sur les différentes formes d'intimidation, sur la façon de reconnaître les intimidateurs, sur des conseils en matière de prévention, etc., notamment une section qui porte sur l'intimidation liée au genre dans la communauté LGBTQ;
- une vidéo contextuelle où figurent les lettres qui composent le mot RESPECT et une courte description;
- un calendrier de 2020 où figure un acrostiche du mot « respect » publié sur le site intranet afin que les employés puissent en imprimer une copie sur une feuille de 11 x 17;
- des articles publiés dans le bulletin *Cette semaine au SCC* portant sur les sujets suivants : divers mythes et réalités au sujet des facteurs de stress et offrant des stratégies d'autosoins; des moyens d'aider les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale; une liste des 10 meilleurs outils de formation de l'École de la fonction publique du Canada sur la santé

mentale au travail; le respect et le bien-être; et la promotion des meilleures vidéos de LifeSpeak concernant le bien-être.

Stratégie globale nationale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés

Au cours des dix dernières années, on a pu observer au Canada une hausse importante des initiatives, des programmes et de la recherche axés sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail avec la création des initiatives suivantes :

- [Commission de la santé mentale du Canada](#) (2007)
- [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) (2013)
- [Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail](#) (2016)
- [Milieux de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique](#) (2018)
- [Soutenir le personnel de la sécurité publique du Canada : Plan d'action sur les blessures de stress post-traumatique](#) (2019)
- [Cadre fédéral relatif au trouble de stress post-traumatique \(TSPT\) : reconnaissance, collaboration et soutien](#) (2020)

La Stratégie globale nationale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés, qui a été lancée en octobre 2020, s'inspire de chacune de ces initiatives et nous servira de fondement pour la priorisation des activités essentielles au mieux-être, à la santé et à la santé mentale des employés et des gestionnaires.

Cette stratégie permettra l'intégration des programmes et initiatives de soutien des employés actuellement en place à un cadre organisationnel global unique afin de maximiser la participation et de réduire le travail en vase clos.

Collaboration et recherche

Tout au long de la période 2019-2020, le Service correctionnel du Canada a continué à être membre du Comité directeur de la sécurité publique de l'Institut canadien de recherche et de traitement en matière de sécurité publique (ICRSP). Ce comité pluri-gouvernemental soutient les efforts de transfert des connaissances du CIPSRT, et comprend des dirigeants d'organismes de sécurité publique de tous les secteurs. De plus, le SCC a participé à des recherches soutenues par des subventions catalytiques et une subvention d'équipe de l'Institut canadien de recherche sur la santé (IRSC). Plus précisément, le SCC a participé à une analyse de son programme de formation du personnel et participe à une étude longitudinale sur le bien-être des travailleurs correctionnels.

Mieux-être au travail et bien-être des employés pendant la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19, situation sans précédent, a affecté le mode de vie normal de tous au SCC. Les répercussions de cette situation ont varié d'une personne à l'autre, mais toutes ont vécu de nombreuses situations stressantes qui ont probablement eu des répercussions sur leur santé mentale.

De nombreuses ressources ont été mises en place afin de favoriser l'accès par les employés à la foule de renseignements disponibles pour aider ceux-ci et les équipes afin qu'ils puissent être résilients et productifs à mesure que nous façonnons la nouvelle normalité.

Conclusion

Les milieux de travail sains sont une priorité clé du Service correctionnel du Canada et de son personnel. Il est essentiel d'améliorer la culture organisationnelle pour assurer le mieux-être des employés.

Certaines statistiques dans le rapport indiquent qu'il reste du travail à faire. Par contre, il est réconfortant de savoir que 78 % des employés sont fiers du travail qu'ils accomplissent, 74 % aiment leur emploi, 71 % croient que leur superviseur immédiat se soucie d'eux en tant que personne, et 2 employés sur 3 jugent que l'organisation les traite avec respect.

Plus que jamais, les employés du SCC reconnaissent que nous avons la responsabilité collective de prendre soin de nous-mêmes, de prendre soin les uns des autres et de continuer de nous inspirer de nos valeurs et de notre éthique. Plus que jamais, les employés sont prêts à créer des milieux de travail où chacun peut progresser, s'épanouir et améliorer le bien-être tout en réalisant la mission du SCC. Le SCC continuera d'étudier les raisons pour lesquelles il peut y avoir des différences régionales en ce qui concerne les préférences en matière de mécanismes de recours, et s'efforcera de renforcer la confiance dans tous les mécanismes et ce pour l'ensemble du Service.

Ce n'est que grâce à une action collective que nous créons un changement durable.

Le SCC appuie les recommandations du rapport du BVG sur le respect en milieu de travail et prend déjà des mesures pour régler les problèmes soulevés. Le SCC continuera de tirer parti d'un ensemble de mesures prises au cours des dernières années afin de s'assurer que les milieux de travail sont exempts de harcèlement, de discrimination et de violence ainsi que de surveiller les progrès dans l'ensemble de l'organisation.

Un milieu de travail prospère et positif constitue une priorité. Ensemble, faisons en sorte que nos milieux de travail soient sains, respectueux et sécuritaires.

Annexe : Exemples d'activités de communication et de sensibilisation

SOYONS CONSCIENTS
LES MOTS
COMPTENT

Prévenez les malaises et les sentiments d'exclusion. Exprimez-vous avec gentillesse, respect et neutralité!

Les mots sont **puissants**.

Ils peuvent **aider**, mais peuvent aussi **blesser**.

Choisissez-les avec **soin**.

Pour vous assurer d'utiliser des **termes respectueux et inclusifs**, vous pourriez vous demander :

- Est-ce que je fais preuve d'**ouverture**, et est-ce que j'**encourage** les autres en ce sens?
- Est-ce que mon **ton** et mon **choix de mots** sont **polis**?
- Mon **langage** reflète-t-il la diversité du groupe?
- La personne a-t-elle une préférence pour **certains termes**?

#respect

Service correctionnel Canada Correctional Service Canada

Canada



Service correctionnel
Canada

Correctional Service
Canada

GUIDE
D'AUTORÉFLEXION

RESPECT & MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Tous nos gestes, attitudes et actions devraient contribuer à un milieu de travail sain.

Ce guide d'autoréflexion vous aidera à réfléchir au type de collègue de travail que vous êtes ou que vous souhaitez devenir.

Dans un **milieu de travail respectueux** :

- ✓ Vous vous sentez apprécié et reconnu pour la valeur de votre travail
- ✓ La diversité est bien accueillie
- ✓ Les problèmes sont discutés et des solutions sont identifiées à travers une communication ouverte
- ✓ Les préoccupations sont soulevées sans peur de représailles
- ✓ Les comportements déplacés et offensants ne sont pas tolérés et sont traités sans délai

#respect

Canada

Que puis-je faire pour CULTIVER UN CLIMAT DE RESPECT dans mon milieu de travail?

Prenez un moment pour réfléchir à vos réponses aux questions suivantes. Si vous voulez, vous pouvez les partager avec vos collègues dans le cadre d'un exercice de renforcement d'équipe.

1 À quoi ressemblerait un milieu de travail respectueux axé sur le mieux-être?

2 Quels sont les obstacles qui pourraient s'y opposer?

3 Quels sont changements auxquels je peux contribuer?

4 Quelles sont mes forces en matière de respect au travail?



Comment puis-je INTERVENIR PLUS EFFICACEMENT dans des situations problématiques?

Prenez un moment pour réfléchir à vos réponses aux questions suivantes. Si vous voulez, vous pouvez les partager avec vos collègues dans le cadre d'un exercice de renforcement d'équipe.

1

Comment ai-je l'habitude de réagir quand je sens que l'on manque de considération ou de respect à mon égard ou à l'égard des autres?

2

M'est-il arrivé d'être irrespectueux envers un collègue, un employé ou un superviseur (ex. hausser la voix, rouler les yeux)? Si oui, comment puis-je changer ma façon de réagir pour être affirmatif, sans offenser l'autre et en demeurant respectueux?

3

Quand j'observe mes collègues réagir dans un conflit, par exemple, les réactions de ceux qui interagissent de façon négative et agressive comparativement aux réactions de ceux qui sont positifs, affirmatifs et axés sur les solutions :

- Quelles ont été les impacts sur les gens impliqués et sur le milieu de travail?
- Quelle leçon puis-je en tirer?

4

Qu'est-ce que je retiens de cette réflexion?



#respect

ENSEMBLE, PRENONSDESACTIONS QUI FAVORISENT UN MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX!

Ma responsabilité est double :

**Signaler les incidents
dont je suis la cible
ou témoin**

**Traiter les autres avec
respect**



Que vous soyez une cible ou un témoin, vous êtes encouragés à signaler toute préoccupation d'inconduite en milieu de travail à la **ligne de dénonciation 24/7 du SCC** :



par téléphone : **1-866-780-3784**



par courriel : **respect@csc-scc.gc.ca**

Plusieurs personnes ont vécu ou ont été témoins de situations difficiles dans leur milieu de travail.

Ressources internes disponibles :

- [Campagne pour un milieu de travail respectueux](#)
- [Gestion informelle des conflits](#)
- [Prévention du harcèlement](#)
- [Programme d'aide aux employés](#)
- [Programme de retour au travail](#)
- [Bureau des valeurs et de l'éthique](#)
- [Équité en matière d'emploi et diversité](#)
- [Bureau de la divulgation interne](#)
- [Obligation de prendre des mesures d'adaptation](#)
- Santé et sécurité au travail

#respect

Pour en apprendre davantage sur les options qui s'offrent à vous, consultez [l'Outil de résolution des problèmes en milieu de travail](#) sur le Hub.

2020

PARLONS.
AGISSONS.
CESSONS LE HARCÈLEMENT.



r réfléchir et répondre calmement plutôt que de réagir promptement

e encourager et apprécier la diversité

s se montrer ouvert au point de vue des autres

p prêter assistance et faire preuve d'empathie

e enrayer les rumeurs et les potins

c choisir ses mots avec soin et penser à leur impact

t traiter les autres avec dignité et gentillesse

Janvier	Février	Mars	Avril																																																																																																																																																																								
<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr> <tr><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td></tr> <tr><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td></tr> <tr><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S					1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td></tr> <tr><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td></tr> <tr><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
		1	2	3	4																																																																																																																																																																						
5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																						
11	12	13	14	15	16																																																																																																																																																																						
17	18	19	20	21	22																																																																																																																																																																						
23	24	25	26	27	28																																																																																																																																																																						
29	30	31																																																																																																																																																																									
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
				1																																																																																																																																																																							
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
			1	2	3																																																																																																																																																																						
4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																																						
10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																																						
16	17	18	19	20	21																																																																																																																																																																						
22	23	24	25	26	27																																																																																																																																																																						
28	29	30	31																																																																																																																																																																								
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
			1	2	3																																																																																																																																																																						
4	5	6	7	8	9																																																																																																																																																																						
10	11	12	13	14	15																																																																																																																																																																						
16	17	18	19	20	21																																																																																																																																																																						
22	23	24	25	26	27																																																																																																																																																																						
28	29	30	31																																																																																																																																																																								
Mai	Juin	Juillet	Août																																																																																																																																																																								
<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
Septembre	Octobre	Novembre	Décembre																																																																																																																																																																								
<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	<table border="1"> <tr><th>D</th><th>L</th><th>M</th><th>J</th><th>V</th><th>S</th></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td></tr> <tr><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td></tr> <tr><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> </table>	D	L	M	J	V	S						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
D	L	M	J	V	S																																																																																																																																																																						
					1																																																																																																																																																																						
2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																						
8	9	10	11	12	13																																																																																																																																																																						
14	15	16	17	18	19																																																																																																																																																																						
20	21	22	23	24	25																																																																																																																																																																						
26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						

Service correctionnel Canada
 Correctional Service Canada
 GEN-NHQ Respectful Workplace/Milieu de travail respectueux
 Pour une panoplie d'outils et de ressources, visitez la page de la Campagne pour un milieu de travail respectueux sur le Hub
 Canada