

RECOMMANDATION DU PACP ET ÉCHÉANCE	RÉPONSE DU SCC À LA RECOMMANDATION 2
<p><b>Respect dans le milieu de travail</b></p> <p><b>Recommandation 2</b></p> <p><b>EN MAI 2021</b>, le SCC a présenté au Comité les rapports annuels sur le climat au travail et le bien-être des employés de 2018-2019 et 2019-2020, ainsi qu'un rapport d'étape sur son évaluation de la mise sur pied d'un bureau distinct et indépendant sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.</p> <p>Le comité demande une mise à jour sur l'évaluation de l'établissement d'un poste d'ombudsman et une explication de la décision qui a été prise, le cas échéant.</p>	<p>Le harcèlement sous toutes ses formes est entièrement inacceptable et le SCC est déterminé à veiller à ce que ses lieux de travail soient des endroits sûrs, sécuritaires et exempts de discrimination et de harcèlement. Les initiatives comprennent la nouvelle Stratégie nationale globale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés, qui définira les risques et les plans d'action nécessaires, de même que des mesures de rendement pour suivre les progrès. De plus, le Service a élaboré un programme de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et mis en œuvre une formation obligatoire destinée à tous les employés, de même qu'un outil d'évaluation qui aide à cerner les facteurs de risque et à déterminer les mesures préventives qui conviennent. De plus, le plan stratégique du Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité est en place à l'appui de l'inclusion et du respect de la diversité.</p> <p>Le SCC a ajouté des attentes rigoureuses dans les ententes de rendement des cadres, des gestionnaires et des superviseurs en ce qui a trait à la gestion efficace du harcèlement et de l'intimidation. Nous espérons que toute allégation soulevée sera prise au sérieux, et la police sera immédiatement informée de tout incident pouvant constituer une infraction pénale. Le SCC a également fini de mener son initiative d'évaluation du risque éthique, qui a permis aux unités opérationnelles et aux lieux de travail de déterminer et de hiérarchiser les risques éthiques afin d'élaborer des stratégies d'atténuation et de les mettre en œuvre.</p> <p>Le SCC procède actuellement à l'établissement d'une fonction d'ombudsman qui relèvera directement de la commissaire et qui sera guidée par les principes que sont l'indépendance, l'impartialité, le caractère non formel et la confidentialité. L'ombudsman offrira un milieu sûr qui permettra au personnel de soulever un problème de façon informelle et confidentielle, d'obtenir de l'aide pour naviguer dans le système et d'explorer les options qui les aideront à résoudre leurs problèmes. Le SCC entreprend également son premier audit de la culture organisationnelle, qui l'aidera à mieux</p>

comprendre la culture réelle et les causes profondes de tout manque de conformité de la culture organisationnelle à la culture souhaitée.

Comme l'indiquent clairement ces mesures, le SCC s'efforce d'accomplir des progrès significatifs et de soutenir les changements positifs à long terme afin que tous les employés bénéficient d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire.