

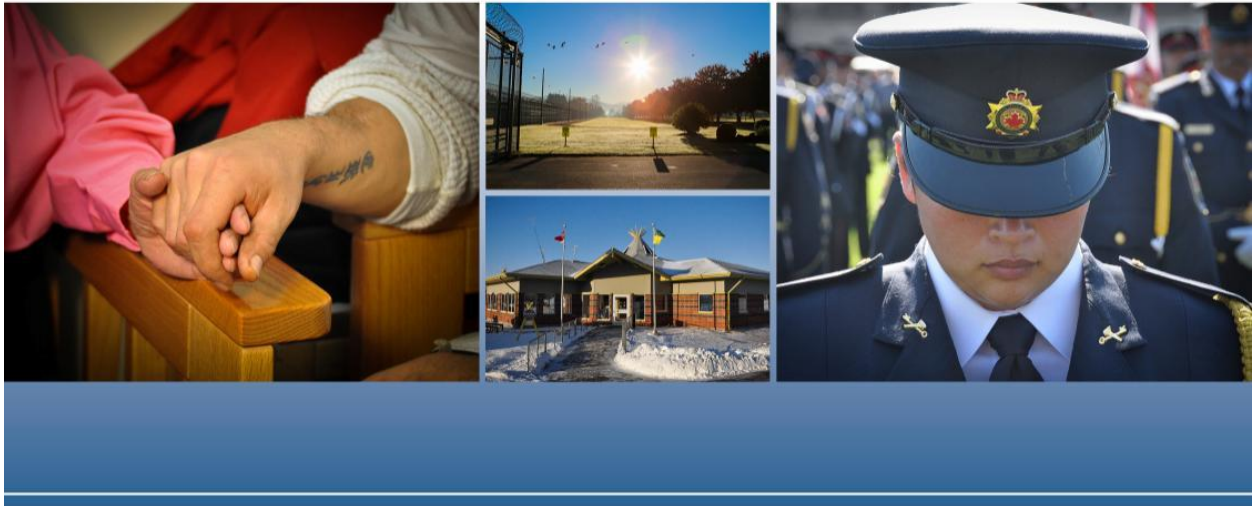
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

**RÉPONSE AUX RECOMMANDATIONS FAITES PAR LE COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS (CPCP) DANS SON 12^e
RAPPORT INTITULÉ « LE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL »**

RECOMMANDATION DU CPCP ET ÉCHÉANCE	RÉPONSE DU SCC
<p>30 JUIN 2021</p> <p>Que Service correctionnel Canada (SCC) présente au Comité un rapport expliquant quels processus seront mis en place pour s'assurer que les plaintes de discrimination fassent l'objet d'une évaluation initiale qui soit documentée.</p>	<p>Une copie en format PDF du rapport est jointe.</p>

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

TRANSFORMONS DES VIES. PROTÉGEONS LES CANADIENS.



Rapport du Comité permanent des comptes publics : Le respect en milieu de travail

RECOMMANDATION 7 – EXAMEN DE L'ÉVALUATION INITIALE DES PLAINTES DE DISCRIMINATION



Correctional Service
Canada

Service correctionnel
Canada

Canada

Contexte

À l'automne 2019, le Bureau du vérificateur général (BVG) a déposé, à la Chambre des communes, un rapport intitulé « Le respect en milieu de travail ». Il avait déterminé que l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et le Service correctionnel du Canada (SCC) n'avait pas pris suffisamment de mesures pour favoriser et maintenir des lieux de travail exempts de harcèlement, de discrimination et de violence au travail. Le BVG a recommandé que les deux organismes élaborent et mettent en œuvre des stratégies exhaustives fondées sur les risques et appuyées par des plans d'action décrivant des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini. L'ASFC et le SCC ont tous deux accepté les recommandations du BVG.

Le rapport a été présenté au Comité permanent des comptes publics (« le Comité ») de la Chambre des communes aux fins d'étude. Le Comité a formulé un certain nombre de recommandations.

Objet

La recommandation 7 exige que le SCC présente au Comité un rapport expliquant quels processus seront mis en place pour s'assurer que les évaluations initiales entreprises pour les plaintes de discrimination soit documentées. Par conséquent, le SCC a pris des mesures pour veiller à ce que des mécanismes soient en place pour donner suite à cette recommandation.

Résultats des analyses

1. Plaintes et griefs en matière de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail

Au SCC, les cas de discrimination sont d'abord reçus dans le cadre du processus de règlement des griefs. L'Instrument de délégation des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines du SCC est donc en voie d'être modifié. La modification proposée permettra de préciser que les gestionnaires délégués pour répondre aux griefs doivent documenter les résultats de leurs évaluations/analyses à l'appui des décisions relatives aux griefs, notamment en ce qui a trait aux allégations de discrimination.

En outre, le SCC a élaboré une nouvelle politique et des lignes directrices connexes conformes aux dispositions législatives concernant la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021, et il a adopté une approche cohérente en vue d'informer les employés des processus informels de règlement des plaintes. Cela comprend ce qui suit :

- un examen des procédures opérationnelles standard visant la tenue d'enquêtes;
- l'élaboration d'outils, tels qu'un formulaire destiné aux personnes déléguées pour consigner l'analyse des renseignements et les décisions;
- les délais des examens et les échéances normalisées pour les réponses aux plaintes.

2. Évaluation du lieu de travail

Lorsque le SCC prend connaissance d'environnements et/ou de comportements problématiques en milieu de

travail (y compris la discrimination), il peut entreprendre une évaluation de la situation dans le lieu de travail, ce qu'il a fait. Une évaluation du lieu de travail comprend une enquête, qui est généralement tenue par un cabinet d'enquête indépendant embauché par le SCC, afin de mieux comprendre la culture en milieu de travail, de cerner les comportements problématiques et de formuler des recommandations sur la façon de rétablir l'environnement de travail, au besoin. Les évaluations des lieux de travail comportent généralement des entrevues confidentielles avec les employés actuels et/ou anciens, des questionnaires ou des sondages, des groupes de discussion et des examens de système.

3. Commission canadienne des droits de la personne

Les employés qui estiment avoir été victimes de discrimination peuvent également déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le SCC a une équipe qui s'emploie à collaborer pleinement avec la CCDP. À l'interne, à la réception d'une plainte relative aux droits de la personne déposée par un employé, le SCC a comme pratique de recueillir l'information sur les événements décrits et d'obtenir les faits de divers secteurs/unités opérationnelles, afin de réaliser une évaluation préliminaire. Lorsqu'il est informé du fait qu'une plainte est passée à l'étape de l'enquête dans le cadre du processus de la CCDP, le SCC répond aux allégations en utilisant les renseignements recueillis et en annexant les documents pertinents pour appuyer son analyse. Au besoin, les membres du personnel du SCC sont interrogés et leurs déclarations sont énoncées dans la réponse du SCC, en identifiant clairement la personne interrogée qui a fourni le témoignage. Le SCC fournit également une liste des témoins à la CCDP au cas où des enquêtes additionnelles sont nécessaires.

4. Ligne de dénonciation

En plus des processus de recours décrits ci-dessus, les employés du SCC peuvent signaler de façon informelle les problèmes de harcèlement et/ou de discrimination en milieu de travail au moyen de la ligne de dénonciation du SCC, qui a été établie en 2017. La ligne de dénonciation est accessible en tout temps par le biais d'un compte de courriel générique et d'un numéro de téléphone sans frais. L'information reçue au moyen de la ligne de dénonciation est examinée au cas par cas et transmise aux cadres appropriés du SCC afin de veiller à ce qu'un suivi soit effectué pour déterminer la meilleure façon de régler la question. La ligne de dénonciation est gérée par des membres du personnel à l'administration centrale, ce qui offre une option de rechange aux employés qui peuvent ne pas être à l'aise de signaler le problème à une personne à leur lieu de travail.