



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

LE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

Rapport du Comité permanent des comptes publics

Kelly Block, présidente

FÉVRIER 2021
43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes à l'adresse suivante : www.noscommunes.ca

LE RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

Rapport du Comité permanent des comptes publics

**La présidente
Kelly Block**

FÉVRIER 2021

43^e LÉGISLATURE, 2^e SESSION

AVIS AU LECTEUR

Rapports de comités présentés à la Chambre des communes

C'est en déposant un rapport à la Chambre des communes qu'un comité rend publiques ses conclusions et recommandations sur un sujet particulier. Les rapports de fond portant sur une question particulière contiennent un sommaire des témoignages entendus, les recommandations formulées par le comité et les motifs à l'appui de ces recommandations.

COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

PRÉSIDENTE

Kelly Block

VICE-PRÉSIDENTS

Lloyd Longfield

Maxime Blanchette-Joncas

MEMBRES

Luc Berthold

Kody Blois

Greg Fergus

Matthew Green

Philip Lawrence

Francesco Sorbara

Len Webber

Jean Yip

AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ

Mel Arnold

Francis Drouin

Sean Fraser

Bob Saroya

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Angela Crandall

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

André Léonard

Dillan Theckedath

LE COMITÉ PERMANENT DES COMPTES PUBLICS

a l'honneur de présenter son

DOUZIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(3)g) du Règlement, le Comité a étudié le Rapport 1, Le respect en milieu de travail, du Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



INTRODUCTION

À PROPOS DE CE RAPPORT DE COMITÉ

Le 18 février 2020, le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) a déposé à la Chambre des communes un rapport d'audit intitulé « Le respect en milieu de travail », qui a été renvoyé au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes (le Comité) pour étude¹. Le 28 janvier 2021, le Comité a organisé une réunion sur ce rapport. Les personnes suivantes y ont participé :

- BVG – Martin Dompierre, vérificateur général adjoint, et Susan Gomez, directrice principale;
- Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) – John Ossowski, président, et Louise Youdale, vice-présidente, Direction générale des ressources humaines;
- Service correctionnel Canada (SCC) – Anne Kelly, commissaire, et Nick Fabiano, commissaire adjoint, Secteur de la gestion des ressources humaines².

CONTEXTE

Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à l'ensemble du rapport :

- Harcèlement – Comportement inopportun et offensant d'un individu envers un autre individu 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.

1 Chambre des communes, *Journaux*, 18 février 2020.

2 Chambre des communes, Comité permanent des comptes publics, *Procès-verbal*, 2^e session, 43^e législature, 28 janvier 2021, [réunion n° 15](#).



- Discrimination – Action ou décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience.
- Violence en milieu de travail – Tout agissement, comportement, menace ou geste d’une personne à l’égard d’un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie³.

Objectif de l’audit

L’audit du BVG avait pour but de déterminer si l’ASFC et SCC « avaient assuré la promotion et le maintien de milieux de travail respectueux et exempts de harcèlement, de discrimination et de violence de la part des collègues et des superviseurs⁴ ». L’audit a porté sur la période allant du 1er janvier 2016 au 30 novembre 2018. Il s’agit de la période à laquelle s’applique la conclusion de l’audit. Toutefois, afin de mieux comprendre l’objet considéré de l’audit, le BVG a aussi examiné certains dossiers antérieurs à cette période⁵.

Rôles et responsabilités

SCC est responsable d’assurer « la gestion des établissements correctionnels de divers niveaux de sécurité et la surveillance des délinquants qui sont mis en liberté conditionnelle dans la collectivité⁶ ». Quant à elle, l’ASFC est chargée de « faciliter la libre circulation des voyageurs et des marchandises légitimes aux postes frontaliers canadiens⁷ ». De plus, tous « les employeurs fédéraux doivent instaurer des milieux de travail respectueux pour leurs employés⁸ ».

3 Bureau du vérificateur général (BVG), [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l’automne 2019 du vérificateur général du Canada, Définitions.

4 *Ibid.*, paragr. 1.8.

5 *Ibid.*, [À propos de l’audit](#).

6 *Ibid.*, paragr. 1.6.

7 *Ibid.*, paragr. 1.5.

8 *Ibid.*, paragr. 1.7.

CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS

Mesures pour recenser et contrer les risques

Selon le BVG, avant 2017-2018, SCC « n'avait pas inscrit officiellement dans ses documents sur les risques d'entreprise que l'organisme éprouvait des problèmes graves de harcèlement, de discrimination et de violence entre les employés⁹. » Quant à elle, au moment de l'audit, l'ASFC n'avait « pas inscrit le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail dans ses documents sur les risques d'entreprise¹⁰ ».

De plus, les deux organismes « n'avaient pas défini d'objectifs stratégiques globaux ni de priorités pour atteindre ces objectifs¹¹ » et n'avaient pas de cadre de mesure de rendement, pour définir les attentes, évaluer les résultats et rendre compte des progrès réalisés.

Le BVG a constaté que les deux organismes « n'avaient pas pris de mesures suffisantes pour contrer les risques liés à leur éventuelle incapacité de maintenir des milieux de travail exempts de harcèlement, de discrimination et de violence¹² ».

En ce qui concerne les mesures pour recenser et contrer les risques, le BVG a donc formulé la recommandation suivante :

L'Agence des services frontaliers du Canada et Service correctionnel Canada devraient élaborer et mettre en œuvre des stratégies exhaustives pour contrer le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail. Chaque stratégie devrait être fondée sur les risques et appuyée par des plans d'action décrivant des responsabilités claires et un processus de surveillance du rendement bien défini dans le but de favoriser l'amélioration continue.¹³

Selon John Ossowski, président de l'ASFC, plusieurs « initiatives ont été entreprises pour comprendre et explorer plus avant les causes profondes du harcèlement, et pour déterminer quelles sont les actions concrètes nécessaires à prendre pour créer une

9 *Ibid.*, paragr. 1.24.

10 *Ibid.*

11 *Ibid.*, paragr. 1.25.

12 *Ibid.*, paragr. 1.23.

13 *Ibid.*, paragr. 1.28.



culture de travail plus saine, pour fournir une protection aux employés et pour répondre à leurs préoccupations¹⁴ ».

Selon son plan d'action détaillé, l'ASFC a « élaboré une stratégie globale fondée sur le risque pour garantir un lieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, de discrimination et de violence¹⁵ ». Cette stratégie, achevée en décembre 2020, comprend entre autres la création « du Centre national d'expertise sur l'intégrité afin de fournir une approche centralisée et intégrée de traitement des plaintes de harcèlement et de discrimination¹⁶ » ainsi que l'introduction « d'un meilleur contrôle du rendement des cadres pour garantir que la stratégie sera exécutée efficacement à tous les niveaux¹⁷ ». À l'aide d'indicateurs de rendement, l'ASFC « commencera à fournir des mises à jour régulières sur l'atteinte des principaux jalons et sur les résultats obtenus dans les six mois¹⁸ ».

Pour s'assurer de l'atteinte de résultats satisfaisants, le Comité recommande :

Recommandation 1 – Sur les stratégies visant le respect en milieu de travail (ASFC)

Que, d'ici au 30 septembre 2021, l'Agence des services frontaliers du Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport d'étape présentant les résultats de sa stratégie globale pour s'attaquer au harcèlement, à la discrimination et à la violence au travail, comprenant des indicateurs de rendement. Un second rapport d'étape devra aussi être présenté d'ici au 31 mars 2022, ainsi qu'un rapport final, d'ici au 30 septembre 2022.

De son côté, SCC a aussi mis en place « une stratégie nationale globale sur le mieux-être en milieu de travail et le bien-être des employés. Cette stratégie vise à s'attaquer au harcèlement, à la discrimination et à la violence en milieu de travail de façon holistique et est fondée sur les risques et appuyée par des plans d'action comportant des responsabilités claires et un suivi du rendement¹⁹. » SCC a entre autres mis sur pied « une ligne de renseignements pour fournir aux employés des moyens supplémentaires

14 Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, *Témoignages*, 2^e session, 43^e législature, 28 janvier 2021, [réunion n° 15](#), 1105.

15 Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), [Plan d'action détaillé](#), p. 6.

16 *Ibid.*, p. 7.

17 *Ibid.*

18 *Ibid.*, p. 9.

19 Service correctionnel Canada (SCC), [Plan d'action en réponse aux recommandations du BVG – Audit sur le respect en milieu de travail](#), p. 1.

de signaler une faute²⁰ » et « étudie actuellement la possibilité de créer un bureau indépendant distinct, tel qu'une fonction de type médiateur, qui générerait les allégations reçues par le biais de la ligne de dénonciation et du compte de courriel, et offrirait aux employés un espace de confiance sécuritaire pour discuter de leurs allégations sans crainte de représailles et pour les aider à naviguer les systèmes existants²¹ ». La stratégie comprend aussi la préparation d'un rapport annuel sur le climat et le bien-être au travail. LE PREMIER RAPPORT CONCERNAIT L'ANNÉE 2018-2019 ET « A ÉTÉ TRANSMIS AU CABINET DU MINISTRE ET À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DU SCC²² », MAIS N'A PAS ÉTÉ RENDU PUBLIC. LE DEUXIÈME RAPPORT (2019-2020) DEVRAIT ÊTRE TERMINÉ D'ICI AU 31 MARS 2021²³.

Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 2 – Sur les stratégies visant le respect en milieu de travail (SCC)

Que, d'ici au 30 mai 2021, Service correctionnel Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes ses rapports annuels 2018-2019 et 2019-2020 sur le climat et le bien-être au travail, de même qu'un rapport portant sur les progrès de son évaluation de la création d'un bureau indépendant distinct sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.

Préoccupations des employés à l'égard du respect en milieu de travail

D'après un sondage mené par le BVG auprès des employés des deux organismes, 35 % des employés de l'ASFC et 46 % des employés de SCC « craignaient des représailles s'ils déposaient des plaintes de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail²⁴ ». De plus, 55 % des employés de l'ASFC et 60 % des employés de SCC ont déclaré que « le manque de courtoisie et de respect représentait pour eux une préoccupation grave ou importante²⁵ ». Enfin, les deux tiers des répondants des deux

20 *Ibid.*, p. 5.

21 *Ibid.*

22 SCC, *Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020*, p. 31.

23 SCC, *Plan d'action en réponse aux recommandations du BVG – Audit sur le respect en milieu de travail*, p. 2.

24 BVG, *Le respect en milieu de travail*, Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.29.

25 *Ibid.*, paragr. 1.30.



organismes ont indiqué « qu'ils avaient des préoccupations graves ou importantes à l'égard de la culture organisationnelle²⁶ ». John Ossowski, président de l'ASFC, a indiqué :

La culture de l'organisation était de cacher les choses, et c'est en partie ce que nous changeons. Il faut dénoncer ces situations et agir, en employant des formations et des processus appropriés et en choisissant les bonnes personnes, afin que les gens puissent agir correctement et empêcher que les situations s'enveniment et que nous nous retrouvions avec un problème énorme qui rendra les choses difficiles pour tout le monde²⁷.

Anne Kelly, commissaire de SCC, a affirmé :

Enfin, nous avons également entamé un audit de la culture du SCC, lequel a pour objectif de trouver des façons de faire en sorte que tous les employés du SCC et les délinquants aient accès à un environnement plus sûr, plus sain, plus respectueux et exempt de violence²⁸.

En ce qui concerne les préoccupations des employés à l'égard du respect en milieu de travail, le BVG n'a formulé aucune recommandation.

Mécanismes informels de règlement

Le BVG a vérifié si les organismes « avaient renseigné les employés sur les mécanismes informels qu'ils pouvaient utiliser pour régler leurs plaintes²⁹ », lors de l'examen des plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail, chose qu'ils sont encouragés à faire. Or, dans 25 % des cas à l'ASFC et 14 % à Service correctionnel Canada³⁰, cela n'avait pas été le cas. Martin Dompierre, vérificateur général adjoint, a indiqué que les « employeurs fédéraux sont encouragés à offrir des mécanismes informels de règlement des plaintes, comme des rencontres entre des employés et des séances de médiation, pour rétablir plus vite les relations de travail. En ce qui a trait aux plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail [...] examinées, [le BVG a] constaté que

26 *Ibid.*, paragr. 1.31.

27 Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, *Témoignages*, 2^e session, 43^e législature, 28 janvier 2021, [réunion n° 15](#), 1135.

28 *Ibid.*, 1110.

29 BVG, [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.32.

30 *Ibid.*, pièce 1.2.

les deux organisations n’avaient pas toujours informé les employés qu’ils pouvaient recourir à des processus informels³¹. »

En ce qui concerne les mécanismes informels de règlement, le BVG a donc formulé la recommandation suivante :

L’Agence des services frontaliers du Canada et Service correctionnel Canada devraient systématiquement renseigner les employés sur les processus informels qui sont mis à leur disposition pour régler les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail³².

Dans son Plan d’action détaillé, l’ASFC a indiqué qu’en avril 2019, elle a modifié son approche pour « informer les employés de leurs options pour accéder aux processus informels de résolution de conflits³³ ». Ainsi, pour tous les dossiers de plaintes de harcèlement, « un spécialiste du [Système de gestion informelle des conflits] communique directement avec l’intimé et le plaignant et offre aux deux parties les services disponibles pour résoudre la plainte de manière informelle³⁴ ». De plus, « les lettres d’accusé de réception des plaintes de violence au travail ont été modifiées pour que les plaignants soient conscients que le règlement informel demeure une option en tout temps³⁵ ».

Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 3 – Sur les mécanismes informels de règlement des plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail (ASFC)

Que l’Agence des services frontaliers du Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport présentant des statistiques sur le nombre de plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail, le nombre de ces plaintes où des mécanismes informels de règlement des plaintes ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, d’ici au 30 septembre 2021.

31 Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, *Témoignages*, 2^e session, 43^e législature, 28 janvier 2021, [réunion n° 15](#), 1100.

32 BVG, [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l’automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.34.

33 ASFC, [Plan d’action détaillé](#), p. 10.

34 *Ibid.*

35 *Ibid.*



SCC a élaboré « des lignes directrices sur la prévention de la violence en milieu de travail qui favorisent le règlement informel des conflits. Le SCC a publié ces lignes directrices en ligne. Les gestionnaires et les employés qui se prévalent du processus de plainte pour violence au travail y ont recours³⁶. »

Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 4 – Sur les mécanismes informels de règlement des plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail (SCC)

Que Service correctionnel Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport présentant des statistiques sur le nombre de plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail, le nombre de ces plaintes où des mécanismes informels de règlement des plaintes ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, d'ici au 30 septembre 2021.

Évaluations initiales des plaintes

Selon le BVG, quand une plainte officielle de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail est déposée, les fonctionnaires des organisations doivent déterminer si la plainte est admissible à une enquête approfondie et documenter « les décisions prises à cet égard afin de favoriser la reddition de comptes et la transparence³⁷ ».

Le BVG a constaté que les deux organisations « n'avaient pas toujours effectué une évaluation initiale avant de rejeter une plainte³⁸ », ce qui a pu : 1) « entraîner des incohérences dans le processus décisionnel et le traitement des plaintes³⁹ »; 2) « créer chez les employés une perception de parti pris et diminuer leur confiance dans le processus⁴⁰ ».

36 SCC, [Plan d'action en réponse aux recommandations du BVG – Audit sur le respect en milieu de travail](#), p. 7-8.

37 BVG, [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.35.

38 *Ibid.*, paragr. 1.36.

39 *Ibid.*

40 *Ibid.*

Par exemple, dans le cas de l'ASFC, 88 % des plaintes de violence en milieu de travail (21 cas sur 24) n'ont pas reçu d'évaluation initiale. Dans 14 de ces 21 cas, la plainte a été rejetée. Dans le cas du SCC, c'est plutôt 90 % des plaintes de violence qui n'avaient pas reçu d'évaluation initiale (28 cas sur 31). Dans 16 de ces 28 cas, la plainte a été rejetée⁴¹.

En ce qui concerne les évaluations initiales, le BVG a donc formulé la recommandation suivante :

L'Agence des services frontaliers du Canada et Service correctionnel Canada devraient effectuer les analyses requises pour appuyer leurs décisions et en consigner les résultats en dossier lorsqu'ils traitent les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail⁴².

Dans son plan d'action détaillé, l'ASFC a indiqué que son Centre d'expertise en matière d'intégrité s'assurait maintenant « que toutes les plaintes sont traitées de manière standard. Par exemple, les plaintes qui sont reçues par l'unité centrale sont traitées en fonction d'une liste de contrôle afin de s'assurer que tous les documents et les étapes clés nécessaires sont documentés, y compris une analyse détaillée de chaque allégation⁴³. »

Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 5 – Sur les évaluations initiales des plaintes (ASFC)

Que l'Agence des services frontaliers du Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport attestant le nombre de plaintes officielles de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail déposées en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, et le nombre d'entre elles qui ont reçu une évaluation initiale documentée, d'ici au 30 septembre 2021.

SCC a élaboré des formulaires d'évaluation à utiliser pour évaluer les plaintes de harcèlement et de violence en milieu de travail, qui devront être utilisées par les gestionnaires. Cependant, elle ne semble pas l'avoir fait pour les plaintes de discrimination⁴⁴.

41 *Ibid.*, pièce 1.3.

42 BVG, [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.40.

43 ASFC, [Plan d'action détaillé](#), p. 11.

44 SCC, [Plan d'action en réponse aux recommandations du BVG – Audit sur le respect en milieu de travail](#), p. 10-11.



Par conséquent, le Comité recommande :

Recommandation 6 – Sur les évaluations initiales des plaintes (SCC)

Que Service correctionnel Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes un rapport attestant le nombre de plaintes officielles de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail déposées en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, et le nombre d'entre elles qui ont reçu une évaluation initiale documentée, d'ici au 30 septembre 2021.

Recommandation 7 – Sur les évaluations initiales des plaintes de discrimination

Que Service correctionnel Canada présente au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes 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, d'ici au 30 juin 2021.

Mesures de rétablissement des relations de travail après une plainte

Selon une directive du Secrétariat du Conseil du trésor, les organismes doivent « prendre des mesures pour rétablir le mieux-être dans le milieu de travail lorsqu'une enquête sur une plainte de harcèlement est réalisée⁴⁵ ». Selon le BVG, ces mesures devraient viser l'ensemble du milieu de travail, « parce que le processus est souvent une source de stress pour tous les employés concernés⁴⁶ ». Le BVG a examiné si les deux organismes audités avaient mis en place des mesures touchant l'ensemble du travail à la suite des plaintes de harcèlement : elles ne le faisaient que rarement. Le BVG n'a néanmoins formulé aucune recommandation à ce sujet.

ANALYSE COMPARATIVE SELON LES SEXES PLUS

Selon Condition féminine Canada, l'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) « est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques, ainsi qu'un moyen de déterminer comment différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, programmes et initiatives. Le signe « plus » dans ACS+ reconnaît que l'ACS+ ne se limite

45 BVG, [Le respect en milieu de travail](#), Rapport de l'automne 2019 du vérificateur général du Canada, paragr. 1.41.

46 *Ibid.*, paragr. 1.43.

pas aux différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). [...] L'ACS+ examine de nombreux autres facteurs identitaires comme la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, et les handicaps de nature physique ou mentale, et la façon dont leur interaction influence la manière dont nous pouvons ressentir les politiques et les initiatives gouvernementales »⁴⁷.

Selon le Plan ministériel du BVG de 2020-2021 :

Nombre de nos audits de performance examinent les programmes et les activités du gouvernement qui touchent divers groupes démographiques et prennent en compte des questions liées à l'ACS+. Certains rapports d'audit qui en découlent appuient directement ou indirectement l'atteinte des objectifs de l'ACS+ en éclairant les discussions et les analyses au sujet des facteurs identitaires croisés menées par les ministères et organismes gouvernementaux, les parlementaires et la population canadienne⁴⁸.

Lors de l'étude du rapport du BVG sur le respect en milieu de travail, Martin Dompierre, vérificateur général adjoint, a expliqué que l'analyse ACS+ n'avait pas été appliquée à cet audit :

Nous avons obtenu l'information comme elle est présentée dans le rapport. Nous ne l'avons pas analysée de façon spécifique, par exemple en comparant les réponses des hommes et des femmes, ou d'une autre façon⁴⁹.

Le Comité comprend que les données disponibles peuvent limiter les possibilités d'offrir une analyse ACS+. Cependant, il est d'avis que, en particulier pour les sujets touchant la discrimination ou la violence, le BVG devrait prendre tous les moyens nécessaires pour pouvoir obtenir des données permettant une analyse ACS+. À ce sujet, Martin Dompierre s'est engagé à en faire davantage :

C'est même une chose que nous ferons davantage dans l'avenir. Cela fera partie de tous nos audits en cours, afin que nous puissions adopter cette perspective d'analyse particulière⁵⁰.

Par conséquent, le Comité recommande :

47 Condition féminine Canada, [Qu'est-ce que l'ACS+?](#)

48 BVG, *Plan ministériel 2020-2021*, [Tableau de renseignements supplémentaires](#).

49 Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes, *Témoignages*, 2^e session, 43^e législature, 28 janvier 2021, [réunion n° 15](#), 1155.

50 *Ibid.*



Recommandation 8 – Sur l’utilisation de l’analyse comparative selon les sexes plus (ACS+)

Que le Bureau du vérificateur général du Canada utilise l’analyse comparative selon les sexes plus, qui comprend des facteurs identitaires comme la race, l’origine ethnique, la religion, l’âge, et les handicaps de nature physique ou mentale, dans ses audits de performance.

CONCLUSION

Le Comité conclut que l’Agence des services frontaliers du Canada et Service correctionnel Canada n’ont pas pris de mesures suffisantes pour promouvoir l’établissement et le maintien de milieux de travail respectueux et exempts de harcèlement, de discrimination et de violence. Dans le présent rapport, le Comité formule trois recommandations à l’Agence des services frontaliers du Canada et quatre recommandations à Service Correctionnel Canada pour veiller à ce que ces deux organismes prennent les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif. Il fait aussi une recommandation au Bureau du vérificateur général du Canada afin de s’assurer qu’il utilise l’analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) dans ses audits de performance.

SOMMAIRE DES MESURES RECOMMANDÉES ET ÉCHÉANCE

Tableau 1 - Sommaire des recommandations et échéance

Recommandation	Mesure recommandée	Échéance
Recommandation 1	L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) doit présenter au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes (le Comité) un rapport d'étape présentant les résultats de sa stratégie globale pour s'attaquer au harcèlement, à la discrimination et à la violence au travail, comprenant des indicateurs de rendement. Un second rapport d'étape devra aussi être présenté, ainsi qu'un rapport final.	30 septembre 2021, 31 mars 2022 et 30 septembre 2022
Recommandation 2	Service correctionnel Canada (SCC) doit présenter au Comité ses rapports annuels 2018-2019 et 2019-2020 sur le climat et le bien-être au travail, de même qu'un rapport portant sur les progrès de son évaluation de la création d'un bureau indépendant distinct sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.	30 mai 2021
Recommandation 3	L'ASFC doit présenter au Comité un rapport présentant des statistiques sur le nombre de plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail, le nombre de ces plaintes où des mécanismes informels de règlement des plaintes ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.	30 septembre 2021
Recommandation 4	SCC doit présenter au Comité un rapport présentant des statistiques sur le nombre de plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail, le nombre de ces plaintes où des	30 septembre 2021



Recommandation	Mesure recommandée	Échéance
	mécanismes informels de règlement des plaintes ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.	
Recommandation 5	L'ASFC doit présenter au Comité un rapport attestant le nombre de plaintes officielles de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail déposées en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, et le nombre d'entre elles qui ont reçu une évaluation initiale documentée.	30 septembre 2021
Recommandation 6	SCC doit présenter au Comité un rapport attestant le nombre de plaintes officielles de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail déposées en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021, et le nombre d'entre elles qui ont reçu une évaluation initiale documentée.	30 septembre 2021
Recommandation 7	SCC doit présenter 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.	30 juin 2021
Recommandation 8	Le Bureau du vérificateur général du Canada doit utiliser l'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) dans ses audits de performance.	Pas d'échéance

ANNEXE A LISTE DES TÉMOINS

Le tableau ci-dessous présente les témoins qui ont comparu devant le Comité lors des réunions se rapportant au présent rapport. Les transcriptions de toutes les séances publiques reliées à ce rapport sont affichées sur la [page Web du Comité sur cette étude](#).

Organismes et individus	Date	Réunion
Agence des services frontaliers du Canada John Ossowski, président Louise Youdale, vice-présidente, Direction générale des ressources humaines	2021/01/28	15
Bureau du vérificateur général Martin Dompierre, vérificateur général adjoint Susan Gomez, directrice principale	2021/01/28	15
Service correctionnel du Canada Anne Kelly, commissaire Nick Fabiano, commissaire adjoint, Secteur de la gestion des ressources humaines	2021/01/28	15

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des *procès-verbaux* pertinents ([réunions n^{os} 15 et 19](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,
Kelly Block, députée

