

JUN - 3 2021

Ministre
de la Sécurité publique
et de la Protection civile



Minister
of Public Safety
and Emergency Preparedness

Ottawa, Canada K1A 0P8

**Réponse du gouvernement au douzième rapport du Comité permanent des comptes publics,
intitulé *Le respect en milieu de travail***

L'honorable Kelly Block
Présidente
Comité permanent des comptes publics
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Madame,

Au nom du gouvernement du Canada, je suis heureux de vous présenter la Réponse au douzième rapport du Comité permanent des comptes publics, intitulé *Le respect en milieu de travail*.

J'aimerais vous remercier, vous et le Comité, de votre rapport et de vos recommandations, lesquelles témoignent de la nécessité de favoriser des milieux de travail sains et respectueux, exempts de harcèlement, de discrimination et de violence.

Le gouvernement du Canada s'engage à offrir des milieux de travail sûrs et sains à tous ses employés. Tous méritent de se sentir appréciés et d'être traités avec respect et dignité. Le harcèlement, la violence et la discrimination ne seront pas tolérés, excusés ou ignorés. Et comme cela figure dans le mandat que le premier ministre m'a confié, je demeure déterminé à réinstaurer des dispositions dans la loi pour créer un organe de révision pour l'ASFC et à ce que ces dispositions entrent en vigueur.

Comme vous le savez, le gouvernement a accepté toutes les recommandations formulées par le vérificateur général, et il est heureux d'accepter les sept recommandations que le Comité a adressées à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et au Service correctionnel du Canada (SCC) dans son rapport. À ce sujet, les deux organismes comptent bien fournir au Comité les rapports demandés aux échéances précisées dans les Recommandations.

Mesures pour recenser et contrer les risques (recommandations 1 et 2)

L'ASFC et le SCC acceptent ces recommandations et fourniront les rapports au Comité d'ici aux dates demandées.

L'ASFC fournira au Comité un rapport décrivant les résultats de son Cadre du milieu de travail respectueux, lequel regroupe des stratégies pour prévenir le harcèlement, la discrimination et la violence au travail, mieux intervenir et rétablir un bon climat. Ces stratégies s'appuient sur les mesures que l'ASFC a déjà prises pour améliorer le bien-être des employés et sa culture organisationnelle. L'ASFC entend bien rendre compte des résultats positifs de ses efforts continus et de ses stratégies, y compris de ses indicateurs de rendement, dans les rapports d'étape.

Le SCC fournira au Comité les rapports annuels 2018-2019 et 2019-2020 sur le climat et le bien-être au travail, de même que le rapport 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. À l'appui de la Stratégie nationale globale sur le mieux-être au travail et le bien-être des employés découlant de cette recommandation, le SCC s'est servi des travaux des rapports annuels sur le climat et le bien-être au travail, qui établissent des jalons sur le climat actuel et comprennent des indicateurs de rendement que le SCC surveille annuellement, pour s'assurer de toujours s'améliorer.

Mécanismes informels de règlement des plaintes (recommandations 3 et 4)

L'ASFC et le SCC acceptent ces recommandations et fourniront les rapports au Comité d'ici aux dates demandées.

En rendant compte de ses progrès par rapport à sa stratégie globale pour s'attaquer au harcèlement, à la discrimination et à la violence, l'ASFC indiquera au Comité le nombre de plaintes de harcèlement et de violence au travail, le nombre de ces plaintes où des mécanismes informels de règlement ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2019-2020 et en 2020-2021. Avant 2019, l'ASFC faisait uniquement le suivi de l'utilisation générale des mécanismes informels de gestion des conflits, sans distinguer les plaintes de violence et de harcèlement en milieu de travail. L'ASFC peut donc difficilement fournir les données demandées pour 2018-2019.

Le SCC fournira dans un rapport les statistiques sur le nombre de plaintes de harcèlement et de violence au travail, le nombre de ces plaintes où des mécanismes informels de règlement ont été offerts et le nombre de fois où ces plaintes ont été réglées de manière informelle, en 2018-2019, en 2019-2020 et en 2020-2021. Dans le cadre des démarches du SCC pour donner suite à cette recommandation, une nouvelle politique et des lignes directrices connexes ont été élaborées et communiquées à tous les employés pour qu'ils connaissent tous les processus informels de règlement des plaintes.

Évaluations initiales des plaintes officielles et évaluations initiales des plaintes de discrimination (recommandations 5, 6 et 7)

L'ASFC et le SCC acceptent ces recommandations et fourniront les rapports au Comité d'ici aux dates demandées.

En avril 2019, avec la création du Centre d'expertise national en matière d'intégrité (CENI), l'ASFC a commencé à y centraliser le suivi et la gestion de toutes les plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence au travail, pour s'assurer de pratiques normalisées et uniformes. La collecte de ses données n'étant pas uniforme avant 2019, l'ASFC ne peut rendre compte avec justesse du nombre de fois où une évaluation initiale a été documentée en 2018-2019.

Le SCC recueille des données sur toutes les plaintes officielles de harcèlement, de discrimination et de violence au travail qu'il reçoit, et a amélioré les processus de gestion de l'information pour que les données soient bien consignées. L'organisme fournira un rapport faisant état du nombre de plaintes officielles pour harcèlement, discrimination et violence au travail déposées en 2018-2019, en 2019-2020 et en 2020-2021, ainsi que du nombre de fois où une évaluation initiale a été documentée.

Une fois de plus, je remercie le Comité de faire valoir l'importante question du respect au travail et de tenir le gouvernement responsable. Je tiens à rassurer le Comité que le gouvernement prend au sérieux la santé et le bien-être de ses employés et reconnaît qu'il est important de favoriser une culture de respect, exempte de comportements nuisibles au travail, et qu'il est résolu à continuer de faire le nécessaire pour que les milieux de travail soient plus diversifiés, inclusifs et respectueux pour tous.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.



L'honorable William Sterling Blair, C.P. C.O.M., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile