



Service canadien du
renseignement de sécurité

Canadian Security
Intelligence Service



Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS

Rapport de 2023 et 2024

Canada 

ISSN : 2819-3016

N° de catalogue : PS71-10F-PDF

Publié en juin 2025

www.canada.ca/SCRS

This publication is also available in English: *Addressing Misconduct and Wrongdoing at CSIS: 2023 and 2024 Report*.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique, 2025.

Table des matières

Message du directeur	5
Introduction	9
Normes en milieu de travail au SCRS	11
Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS	13
Soutien offert au personnel	14
Catégories d'inconduite et d'actes répréhensibles	15
Signalements, enquêtes et règlements négociés	18
Mesures disciplinaires	20
Conclusions du rapport	21
Aperçu des cas	22
Écart de conduite	24
Harcèlement et violence	28
Actes répréhensibles	30
Recours des employés pour contester les résultats du SCRS : griefs et litiges	30
Prochaines étapes	33

The background of the slide features a dark blue, textured surface. On the left side, there are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and brown. Overlaid on these leaves and the background are several thin, white geometric lines forming various polygons and rectangles. A small, solid blue triangle points towards the right, located above the title.

Message du directeur

Voici le tout premier rapport annuel sur les démarches effectuées par le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) pour traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles dans le milieu de travail. Ces efforts ont pour but de favoriser une culture axée sur l'intégrité, le respect et la responsabilisation et d'offrir à l'ensemble du personnel un milieu de travail sécuritaire où chacun reçoit le soutien dont il a besoin. Ce rapport découle de l'engagement pris par la direction du SCRS de créer une culture plus saine, notamment en reconnaissant les actes répréhensibles commis par le passé et en veillant à ce que l'ensemble des allégations d'actes répréhensibles et d'inconduite soient traitées. L'organisation se doit de prendre au sérieux toute allégation de comportement inapproprié pour soutenir les employées et employés qui ne se sentent pas respectés ou en sécurité dans leur milieu de travail, et nous avons l'intention d'instaurer une culture organisationnelle dans laquelle ce genre de comportement n'est pas toléré.

La majorité des membres du personnel et de la direction du SCRS effectuent leur travail en fonction des valeurs de respect, de soutien et d'inclusion. L'un des outils qui appuient nos efforts en vue de créer un milieu de travail sain pour tous est notre code de conduite, qui décrit les normes de comportement et le code d'éthique à adopter au sein de l'organisation et qui repose sur cinq valeurs fondamentales : le respect de la démocratie, le respect d'autrui, l'intégrité, la saine gestion et l'excellence. Ce sont ces valeurs qui sous-tendent les efforts que nous déployons pour accomplir notre mission fondamentale : sauvegarder les intérêts du Canada en matière de sécurité nationale et protéger les Canadiens au moyen de renseignements, de conseils et d'interventions fiables. La réalité opérationnelle dans laquelle nous évoluons,

qui n'a de constante que le changement, fait qu'il est d'autant plus crucial d'adopter une conduite respectueuse et professionnelle dans le milieu de travail.

Notre code de conduite décrit aussi notre engagement à offrir et à favoriser un milieu de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement, de discrimination et de représailles. Tous les membres du personnel – employés, gestionnaires et cadres – sont tenus de respecter les valeurs qui y sont présentées. Pour atteindre cet idéal, il nous faut d'abord reconnaître que nous avons parfois failli à la tâche et que les processus mis en place pour gérer l'inconduite et les actes répréhensibles n'ont pas toujours permis aux employés d'avoir tout le soutien dont ils auraient eu besoin. Nous avons à cœur de corriger la situation. Nous sommes déterminés à intervenir rapidement et équitablement dans les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles, à renforcer nos processus internes pour mieux soutenir notre personnel et à faire en sorte que chaque personne qui travaille au SCRS ait accès aux outils dont elle a besoin pour adhérer aux normes élevées auxquelles elle est tenue.

Dans le cadre de notre engagement à instaurer une culture de travail plus sûre et respectueuse, nous souhaitons aussi faire preuve de davantage de transparence en ce qui a trait aux mesures que nous prenons pour traiter l'inconduite et les actes répréhensibles. Le présent rapport constitue une première étape importante en ce sens. Accroître la transparence ne se résume pas à publier des statistiques ou à rendre publiques les diverses étapes du processus. La transparence consiste aussi à montrer à nos employés, à nos partenaires, au gouvernement du Canada et aux Canadiens et Canadiennes que nous assumons nos responsabilités.

Plus important encore, le présent rapport vise à rassurer les employés sur le fait que nous sommes bel et bien à l'écoute, que nous tirons des leçons du passé et que nous nous efforçons de les soutenir. Certains de nos employés travaillent dans des conditions des plus exigeantes et des plus précaires, dans des zones de conflit ou dans des situations où ils s'exposent délibérément à des risques afin de protéger les intérêts du Canada. À titre d'employeur, le SCRS se doit de leur fournir un milieu de travail conforme au Code de conduite de l'organisation. Nous souhaitons faire en sorte que nos employés demeurent convaincus que nous respecterons cet engagement, peu importe le contexte de travail.

Au cours des dernières années, un nombre croissant d'employés se sont manifestés et ont eu recours aux processus internes de traitement des plaintes du SCRS. J'espère que cela témoigne des progrès que nous avons accomplis en ce qui a trait à l'amélioration de la culture organisationnelle. Nous poursuivons nos efforts en vue de créer un espace où les employés se sentent à l'aise de faire appel aux processus établis. J'espère aussi que ce premier rapport contribuera à rebâtir la confiance de nos employés et de nos gestionnaires envers notre organisation. C'est un pas de plus dans le processus de transformation positive de la culture du SCRS.

Bien entendu, il nous reste encore beaucoup à faire et je tiens à ce que les employés sachent que je m'engage personnellement, tout comme chacun des membres de l'équipe de la haute direction, à poursuivre sur la voie de l'amélioration continue. En définitive, pour assurer notre réussite, tous nos employés doivent pouvoir s'épanouir dans un milieu de travail sain.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dan Rogers', with a stylized, flowing script.

Dan Rogers
Directeur, Service canadien du renseignement de sécurité

The background of the slide features a dark blue, textured surface. On the left side, there are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on these leaves and the background are several thin, white, intersecting lines that form various geometric shapes, including rectangles and triangles. A small, solid blue triangle points to the right, located above the title.

Introduction

Le SCRS joue un rôle de premier plan en ce qui concerne la sécurité nationale du Canada. Il a pour mandat d'enquêter sur les activités soupçonnées de représenter une menace pour la sécurité du Canada, d'en faire rapport au gouvernement du Canada et de prendre des mesures pour réduire ces menaces conformément aux instructions du ministre et aux règles de droits applicables. Le personnel du SCRS se compose d'employées et employés dévoués qui sont pleinement engagés envers le travail qu'exige la protection de notre pays et la préservation des intérêts nationaux.

Les employés du SCRS possèdent une variété de compétences et d'expertise dont certaines sont uniques à notre organisation. Cet ensemble de compétences et d'expertise est le produit d'un cheminement personnel autant que professionnel. Il explique aussi pourquoi les employés du SCRS ont toujours été, et demeureront toujours, la plus importante ressource de l'organisation. Les membres du personnel du SCRS mettent leurs connaissances, leur histoire, leur culture et leurs parcours au service du Canada et de ses intérêts. Ils représentent bien le pays multiculturel que le SCRS s'efforce de protéger. D'ailleurs, notre organisation tire une grande fierté de sa diversité : à la fin de 2024, environ 48 % des employés du SCRS étaient des femmes, sans compter que 21 % des effectifs s'identifiaient comme membres d'une minorité visible, 2 % comme Autochtones et 8 % comme personnes handicapées.

Pour assurer la sécurité du Canada, le SCRS compte sur ses employés pour accomplir son mandat. Peu importe la nature et le lieu de son travail, chaque membre du personnel contribue de manière importante à la réussite du SCRS. Que ce soit au Canada ou à l'étranger, dans ses locaux

ou sur le terrain, l'organisation a à cœur de promouvoir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement. Une partie de cet engagement consiste à veiller à ce que le SCRS fasse preuve de transparence envers ses employés et envers les Canadiens et Canadiennes au sujet des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles dans le milieu de travail et des mesures prises à cet égard, tout en protégeant la confidentialité des employés.

Le présent rapport renferme des informations sur les normes de comportement attendues des employés du SCRS à tous les niveaux (y compris les gestionnaires et les cadres) et les processus en place pour appuyer les employés qui croient avoir été témoins d'inconduite ou d'actes répréhensibles, ou en avoir été victimes. Il donne également des détails sur le nombre de plaintes reçues, les enquêtes menées et les mesures prises pour donner suite aux plaintes fondées.

Cette première édition du rapport *Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS* constitue un volet important de l'engagement de l'organisation à traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles. Parce qu'elle met en lumière les conséquences des comportements inappropriés, la transparence favorise la sécurité et le respect. Même si le SCRS s'efforce de prévenir les cas comme ceux qui figurent dans le présent rapport, il espère que davantage d'employés oseront signaler les cas présumés d'inconduite ou d'actes répréhensibles sachant que leur plainte sera prise au sérieux, qu'elle sera examinée en temps utile et, si elle est reconnue comme fondée, que les mesures nécessaires seront prises.

The background of the slide features a dark blue, textured surface. On the left side, there are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on these leaves and the background are several thin, white, intersecting lines that form various geometric shapes, including rectangles and triangles. A small, solid blue triangle points towards the right, located above the title text.

Normes en milieu de travail au SCRS

Chaque membre du personnel du SCRS mérite un milieu de travail dans lequel il se sent valorisé, respecté et à l'abri du harcèlement, de la discrimination et des représailles. Afin d'atteindre cet objectif, le SCRS a élaboré des procédures pour gérer toute conduite contraire à ses valeurs ainsi que tous les autres types d'inconduite ou d'actes répréhensibles (comme les manquements à la sécurité ou la mauvaise gestion des biens). Le SCRS ne perd pas de vue ses objectifs : reconnaître tout comportement susceptible de compromettre un milieu de travail sain ou de représenter un écart aux normes de conduite, fournir des processus efficaces pour gérer ce comportement et offrir du soutien aux employés touchés par de l'inconduite ou des actes répréhensibles.

Le SCRS se conforme aux exigences et aux normes en milieu de travail qui figurent dans la [Partie II du Code canadien du travail](#), notamment le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#), la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) et la [Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#).

De plus, le [Code de conduite du SCRS](#), que les employés doivent chaque année s'engager à respecter, fait office de feuille de route pour l'instauration d'une culture saine en milieu de travail, car elle précise les valeurs essentielles de l'organisation ainsi que les comportements qui ne seront pas tolérés. Le Code de conduite du SCRS renforce l'importance du respect dans les relations de travail, cerne les mesures qui existent pour gérer les écarts de conduite (notamment en ce qui concerne la violence, le harcèlement, la discrimination et les représailles) et décrit les principaux engagements que doit

prendre le personnel du SCRS pour préserver la démocratie, agir avec intégrité, utiliser les ressources de manière responsable et faire preuve d'excellence dans l'exercice de ses fonctions. Conformément au Code de conduite du SCRS, tous les employés et les gestionnaires sont tenus de protéger et de renforcer la culture de travail en reconnaissant et en signalant toute inconduite.

Les employés qui ont des questions ou des préoccupations au sujet des normes de conduite en milieu de travail au SCRS ou des processus visant l'inconduite et les actes répréhensibles sont encouragés à communiquer avec l'Association des employés du SCRS, leur représentant syndical, le Système de gestion informelle des conflits, les Relations de travail ou le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence. Dans le cadre de son engagement à offrir davantage de modes de soutien aux employés, le SCRS vient aussi de nommer sa toute première ombuds. Le bureau d'ombuds mettra à la disposition des employés et des gestionnaires un autre endroit sûr et indépendant pour leur permettre de signaler les cas préoccupants. Comme certaines personnes peuvent être traumatisées par l'idée de dénoncer des comportements inappropriés ou craindre d'être la cible de représailles, des mécanismes confidentiels, officiels et informels, ont été mis en place pour leur offrir de l'aide et des conseils.

The background of the slide features a dark blue, textured surface. On the left side, there are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and brown. Overlaid on these leaves and the background are several thin, white geometric lines forming various polygons and rectangles. A small, solid blue triangle points towards the right, located above the main title.

Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS

Les processus qui encadrent les signalements, les enquêtes et l'application de mesures disciplinaires au SCRS sont conçus pour soutenir les employés qui croient avoir eu affaire à de l'inconduite ou à des actes répréhensibles. Le SCRS reconnaît que certains comportements peuvent causer des traumatismes aux personnes touchées. À ce titre, il a élaboré des procédures qui visent précisément à fournir un soutien émotionnel et de l'orientation aux employés à risque, tout en les protégeant. L'organisation reconnaît également que les systèmes et les processus employés jusqu'ici n'ont pas toujours offert un soutien adéquat ou acceptable aux personnes touchées. Le SCRS s'efforce de corriger cette situation et de créer un milieu où tous les membres du personnel sont encouragés à se montrer proactifs lorsqu'ils sont victimes ou témoins de toute forme d'inconduite ou d'acte répréhensible. Le SCRS souhaite que tous ses employés sachent que tous les signalements d'inconduite ou d'acte répréhensible seront examinés promptement et de manière impartiale, que toutes les mesures nécessaires seront prises pour assurer la confidentialité des personnes et que les enquêtes, si elles s'imposent, seront menées de manière équitable et objective.

Pour instaurer un tel milieu, il faudra miser sur des leaders efficaces, qui ne perdront pas l'objectif de vue et qui seront capables d'y donner suite. Le SCRS a déjà fait des progrès à ce chapitre : il est maintenant attendu des cadres de l'organisation qu'ils mettent l'accent sur l'instauration d'un milieu de travail sain et empreint de respect, notamment en nouant un dialogue fructueux avec les employés. En parallèle, l'organisation aidera ses cadres à comprendre l'incidence de leur leadership sur les employés : d'une part, les cadres recevront l'appui et la formation dont ils ont besoin pour perfectionner leurs compétences en leadership, et de l'autre,

leur rendement sera évalué et mesuré en fonction des résultats qu'ils obtiendront.

Soutien offert au personnel

Être témoin d'une inconduite ou d'un acte répréhensible, ou en être la cible, peut constituer une expérience éprouvante, tout particulièrement lorsque le dossier implique du harcèlement, de la discrimination ou de la violence. Il est important que les employés comprennent vers quels bureaux et vers quelles organisations ils peuvent se tourner pour obtenir des conseils et du soutien. En voici la liste.

Services de la gestion informelle des conflits : Ce bureau fournit aux employés du coaching confidentiel et impartial sur la gestion de conflits en plus de leur offrir de l'orientation sur les divers recours à leur disposition s'ils ont été victimes ou croient avoir été témoins d'inconduite ou d'actes répréhensibles. D'autres services sont aussi offerts, comme de la médiation, des discussions dirigées et de la formation ainsi que des évaluations du milieu de travail pour aider à cerner la cause fondamentale des conflits et à les résoudre.

Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence : Ce bureau offre aux employés des conseils confidentiels sur les questions liées au harcèlement et à la violence en milieu de travail. Il oriente les avis d'incident de harcèlement et de violence qu'il reçoit dans le cadre des processus qui sont définis dans le *Code canadien du travail* en vue de trouver une solution : l'accent est mis sur le soutien aux employés, la prévention et le rétablissement du milieu de travail. Les employés peuvent communiquer avec ce bureau en toute confidentialité s'ils ont des questions au sujet d'un incident ou des processus de signalement et de résolution.

Enfin, les employés qui sont témoins de harcèlement peuvent aussi soumettre à ce bureau un avis d'incident sous le couvert de l'anonymat.

Agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles : Cet agent offre des conseils ainsi que de l'aide aux employés qui veulent signaler un acte répréhensible au travail et les protège des représailles lorsque la divulgation est faite de bonne foi.

Bureau de l'ombuds du SCRS : Ce bureau indépendant fait rapport au directeur du SCRS sur les grandes questions touchant les employés (de manière anonymisée) ainsi que sur les tendances organisationnelles. L'ombuds fournit aux employés un endroit sécuritaire, informel, confidentiel et impartial pour discuter de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles et pour discuter de toutes les options, informelles et officielles, qui s'offrent à eux pour faciliter la résolution des problèmes. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'ombuds du SCRS avait été embauchée et l'ouverture de son bureau était imminente.

Association des employés du SCRS : L'Association des employés du SCRS vient en aide à tous les employés non syndiqués du SCRS (ce qui représente 98 % des employés) qui sont impliqués dans un dossier lié à de l'inconduite ou à un acte répréhensible. Il leur offre du soutien et des conseils avant le déclenchement du processus ainsi que tout au long de son déroulement.

Syndicat des employé-e-s de la Sécurité et de la Justice : Ce syndicat rassemble les fonctionnaires de l'ensemble du système de justice fédéral du Canada et offre à ses membres une vaste gamme de services de soutien.

Le Programme d'aide aux employés : Ce programme constitue une ressource inestimable pour toute personne qui a besoin de soutien pour une raison liée à la santé mentale (parce qu'elle vit de la détresse ou un traumatisme, par exemple). Il permet aux employés d'accéder en toute confidentialité à des services de soutien psychologique.

Catégories d'inconduite et d'actes répréhensibles

Le SCRS divise l'inconduite en trois catégories : les écarts de conduite, le harcèlement et la violence et les actes répréhensibles. En tant qu'organisme fédéral, le SCRS utilise les mêmes catégories que la plupart des autres organisations du gouvernement du Canada, bien que nombre d'entre elles utilisent un terme différent pour « écarts de conduite » (souvent appelés inconduite). Les catégories d'écarts de conduite ou d'inconduite peuvent différer dans une certaine mesure entre les organisations, souvent en fonction de leur rôle opérationnel. Le harcèlement et la violence et les actes répréhensibles sont, quant à eux, communs dans l'ensemble du gouvernement.

Chaque catégorie du SCRS possède différents mécanismes de signalement, processus d'atténuation et d'enquête et mesures disciplinaires pour tenir compte de la gravité des incidents. La résolution des cas d'inconduite et d'actes répréhensibles peut également comprendre d'autres mécanismes comme une évaluation du milieu de travail ou des mesures de rétablissement visant à améliorer la dynamique du milieu de travail.

Écart de conduite : Un écart de conduite est commis au SCRS lorsqu'un employé enfreint les normes de conduite attendue énoncées dans les lois, les politiques et le Code de conduite du SCRS. Les catégories d'écarts de conduite comprennent le défaut de favoriser un milieu de travail sûr, sain et respectueux, le défaut de protéger l'information, le défaut d'utiliser de façon appropriée les actifs et les biens et le défaut de protéger et de bien gérer les fonds publics.

Les écarts de conduite constituent la catégorie d'inconduite la plus importante au SCRS et englobent un large éventail de comportements inacceptables présentant divers degrés de gravité. Il peut s'agir, par exemple, de cas allant de courriels ou propos irrespectueux à une discrimination ouverte (p. ex. racisme, sexisme et homophobie). Certains de ces cas pourraient également constituer des formes de harcèlement ou de violence en milieu de travail¹. La manipulation négligente ou la perte de matériel classifié, l'accès à des fichiers qui ne sont pas nécessaires à l'exercice des fonctions ou la commission d'infractions comme utiliser une voiture ou un téléphone fourni par le SCRS pour un usage personnel constituent également des exemples d'écarts de conduite.

¹ Les principales différences entre les cas d'écarts de conduite impliquant du harcèlement ou de la violence et les cas d'avis d'incident du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence sont le processus et le résultat : les cas d'écarts de conduite comportent des exercices d'établissement des faits ou des enquêtes et peuvent mener à une prise de mesures disciplinaires à l'endroit des personnes concernées, tandis que les cas du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence portent généralement sur le milieu de travail et visent à corriger les problèmes systémiques et à rétablir un milieu de travail sain (ces cas peuvent toutefois également mener à la prise de mesures disciplinaires). Les employés sont invités à communiquer avec l'ombuds, les Relations de travail, le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence ou d'autres ressources pour déterminer la meilleure option de recours.

Harcèlement et violence : Selon le *Code canadien du travail*, on entend par harcèlement et violence « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. »

Cela peut inclure provoquer des contacts physiques déplacés; faire des insinuations ou des sous-entendus à caractère sexuel; afficher des bandes dessinées, des images, des affiches ou d'autres éléments visuels offensants; proférer des menaces ou recourir à l'intimidation; commettre une agression physique; répandre des rumeurs ou des potins de nature malveillante à propos d'une personne ou d'un groupe; exclure ou isoler une personne; critiquer, miner, rabaisser, dénigrer ou ridiculiser une personne; abuser de son autorité en ridiculisant ou en réprimandant publiquement un subordonné. La majorité de ces cas font partie du domaine du harcèlement au SCRS.

Comme toutes les organisations sous réglementation fédérale, le SCRS se conforme au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021 dans le cadre du projet de loi C-65. Ce projet de loi a modifié le *Code canadien du travail* en vue de renforcer le cadre en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. Le Règlement, quant à lui, prévoit un processus officiel pour le signalement, les règlements négociés, les enquêtes et la mise en œuvre des conclusions et des recommandations découlant des enquêtes.

Les cas fondés de harcèlement et de violence doivent correspondre à la définition donnée dans le *Code canadien du travail*, tel qu'il a été établi par une enquête officielle. Si un cas est jugé non fondé, c'est qu'il a été déterminé à la suite d'une enquête qu'il ne correspondait pas à la définition de harcèlement. Dans la majorité des cas, un plan d'action sera néanmoins élaboré pour appuyer le rétablissement du milieu de travail et répondre aux préoccupations des employés. Par exemple, le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence discuterait du cas avec le gestionnaire responsable et les comités de santé et de sécurité au travail, qui seraient alors tenus d'élaborer un plan d'action sur les façons d'empêcher que des cas similaires se reproduisent et de mieux protéger les employés.

Le SCRS transmet ses statistiques sur le harcèlement et la violence au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, qui publie un rapport annuel pour fournir des statistiques agrégées sur le harcèlement et la violence en milieu de travail dans les secteurs de compétence fédérale et ses secteurs industriels réglementés.

Acte répréhensible : Cette catégorie, qui englobe les actes répréhensibles graves susceptibles de miner la confiance envers la fonction publique, est définie à l'article 8 de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Elle comprend notamment :

- l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
- les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
- le fait de causer, par action ou omission, un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire.

Signalements, enquêtes et règlements négociés

Écart de conduite : Les allégations d'écart de conduite peuvent être signalées au superviseur ou au gestionnaire d'un employé, ou directement à leur directeur général. Il revient aux gestionnaires qui croient qu'un écart de conduite a été commis de renvoyer le cas à leur directeur général, qui consultera les Relations de travail. Les Relations de travail évaluent la situation et formulent une recommandation au directeur général indiquant si un exercice d'établissement des faits (effectué par des conseillers des Relations de travail et conformément aux pratiques exemplaires en matière d'enquête) ou une enquête officielle (menée par des enquêteurs internes qui ne travaillent pas pour les Relations de travail, ou par des enquêteurs externes) est nécessaire. Dans quelques cas, un exercice d'établissement des faits peut donner lieu à la tenue d'une enquête officielle si, par exemple, de plus amples informations sont requises. Les employés peuvent également communiquer directement avec les Relations de travail s'ils croient qu'un écart de conduite a été commis afin de connaître la marche à suivre.

Harcèlement et violence : Le SCRS s'est engagé à offrir aux employés un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence et a mis en place de nombreux programmes et soutiens (formation sur la gestion des conflits, formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, Services de gestion informelle des conflits, etc.) pour éviter que ce type d'incident survienne. Cependant, lorsqu'il y a des cas présumés de harcèlement ou de violence en milieu de travail, ceux-ci sont signalés au Bureau de prévention et de résolution du

harcèlement et de la violence au moyen d'un avis d'incident. Le SCRS doit ensuite suivre les exigences énoncées dans le *Code canadien du travail* et le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* afin de parvenir à un règlement négocié de manière à dissiper les préoccupations de l'employé ou d'ouvrir une enquête.

Règlements négociés : Dans les cas de harcèlement et de violence, s'il y a lieu, les parties ont d'abord recours aux processus de facilitation informels afin de faire des efforts raisonnables pour régler la plainte par voie de règlement négocié (p. ex. discussions dirigées, services de gestion informelle des conflits au moyen des Services de gestion informelle des conflits ou médiation officielle avec un consultant) menant à un règlement rapide ou à une conciliation. Les règlements rapides et les conciliations visent à répondre aux préoccupations des employés et à apporter des changements au milieu de travail pour régler le problème, tout en veillant à ce que les employés se sentent soutenus et en sécurité au travail.

Enquêtes : Si ces processus ne permettent pas de parvenir à un règlement rapide ou à une conciliation, une enquête officielle est ouverte par un enquêteur externe, conformément aux directives du *Code canadien du travail*. Bien que des processus de règlement négocié soient offerts, si l'employé ou les employés qui ont entamé le processus demandent une enquête, à quelque moment que ce soit, le SCRS mènera une enquête. Les enquêtes donnent lieu à des règlements qui figureront dans un rapport final et à des recommandations comme le prescrit le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (p. ex. renvois aux Relations

de travail pour que des mesures soient prises, le cas échéant, ou pour que des changements soient apportés au lieu de travail en vue d'éviter un autre incident).

Acte répréhensible : Les cas d'acte répréhensible sont signalés directement à l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles du SCRS. Il conseille et aide les employés qui ont signalé (ou envisagent de signaler) un acte répréhensible au travail au moyen du mécanisme de divulgation interne. Lorsqu'il reçoit un signalement, l'agent supérieur détermine si une enquête officielle doit être menée sur l'acte répréhensible en question en se fondant sur les critères énoncés dans la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Si le cas ne correspond pas aux critères justifiant la tenue d'une enquête, l'agent supérieur peut inviter l'employé à considérer un autre processus pour régler son problème.

Si la situation le justifie, l'agent supérieur supervise l'enquête sur l'acte répréhensible et communique les résultats au directeur. Il aide également les employés qui croient faire l'objet de représailles par suite d'une divulgation interne.

Principes liés aux enquêtes : Dans tous les cas, les enquêtes sont menées de façon impartiale et objective, qu'elles soient confiées à un enquêteur interne ou externe. En règle générale, ces enquêteurs interrogent les parties et les témoins, examinent les faits, les preuves et les politiques pertinentes, et déterminent si une allégation est fondée ou non. Tout est mis en œuvre pour assurer la confidentialité des personnes concernées. Selon les conclusions de l'enquête, des mesures disciplinaires ou administratives appropriées sont prises.

Mesures disciplinaires

Deux types de mesure peuvent être imposées aux employés : disciplinaires et administratives. Dans certains cas, une situation peut justifier la prise des deux types de mesure.

Les **mesures disciplinaires** sont des mesures correctives officielles qui visent à corriger les comportements.

Elles peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension temporaire sans solde, d'une pénalité financière, d'une rétrogradation, ou même d'un congédiement.

Les **mesures administratives** visent à corriger des comportements inappropriés en apportant les changements nécessaires pour remédier à une situation. Certaines situations peuvent nécessiter la mise en place de plusieurs mesures administratives. Ces mesures peuvent aller d'une formation ou d'un encadrement supplémentaire à des changements liés au travail (p. ex. report ou cessation d'une affectation intérimaire).

Écart de conduite : Les cas fondés d'écart de conduite sont présentés au Comité de discipline du SCRS pour qu'il détermine la mesure disciplinaire qu'il convient de prendre. Le Comité est présidé par le directeur général de la Santé et Gestion du milieu de travail et est composé du directeur général de l'employé touché ou d'une personne investie des pouvoirs délégués, ainsi que d'un représentant des Relations de travail. Le Comité veille à ce que les décisions soient cohérentes et impartiales dans tous les cas. Certains cas peuvent être transmis à la Sécurité interne pour qu'elle détermine si le cas en question a une incidence sur la cote de sécurité et, peut-être, sur l'emploi de l'employé.

Harcèlement et violence : Dans tous les cas fondés de harcèlement et de violence, au sens de la définition donnée dans le *Code canadien du travail*, le rapport d'enquête final anonymisé et les recommandations sont communiqués au Comité de santé et de sécurité au travail, au représentant de l'employeur et au Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence, qui détermineront conjointement les recommandations à mettre en œuvre. Ils peuvent également être communiqués aux Relations de travail, qui pourraient présenter le cas au Comité de discipline. L'objectif du règlement de la plupart des incidents signalés dans la catégorie « harcèlement et violence », qu'ils soient fondés ou non, n'est pas seulement d'imposer des mesures disciplinaires (quand elles sont justifiées), mais également de soutenir les employés et d'améliorer le milieu de travail pour s'assurer que l'incident ne se reproduit pas.

Acte répréhensible : Lorsqu'un cas d'acte répréhensible est jugé fondé, le directeur consulte le dirigeant principal des Ressources humaines pour déterminer les mesures disciplinaires à prendre.



Conclusions du rapport

Aperçu des cas

De 2023 à 2024, le nombre d'allégations ou de plaintes d'inconduite ou d'acte répréhensible dans les catégories « écart de conduite » et « harcèlement et violence » a augmenté au SCRS, tout comme le nombre d'enquêtes et d'exercices d'établissement des faits, de déterminations de cas fondés et de dossiers fermés. L'organisation est consciente qu'elle est en tout début de parcours et qu'il reste beaucoup de travail à accomplir. Le SCRS espère que l'augmentation des signalements reflète une amélioration de la culture organisationnelle et signifie que les membres du personnel se sentent davantage en sécurité et soutenus lorsqu'ils signalent des cas d'inconduite ou des actes répréhensibles.

En 2023 et en 2024, il n'y a eu aucun cas d'acte répréhensible ou de demande de renseignements ou de divulgation interne ayant donné lieu à une enquête par l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles.

Figure 1. Comparaison d'une année à l'autre des cas d'inconduite et des actes répréhensibles

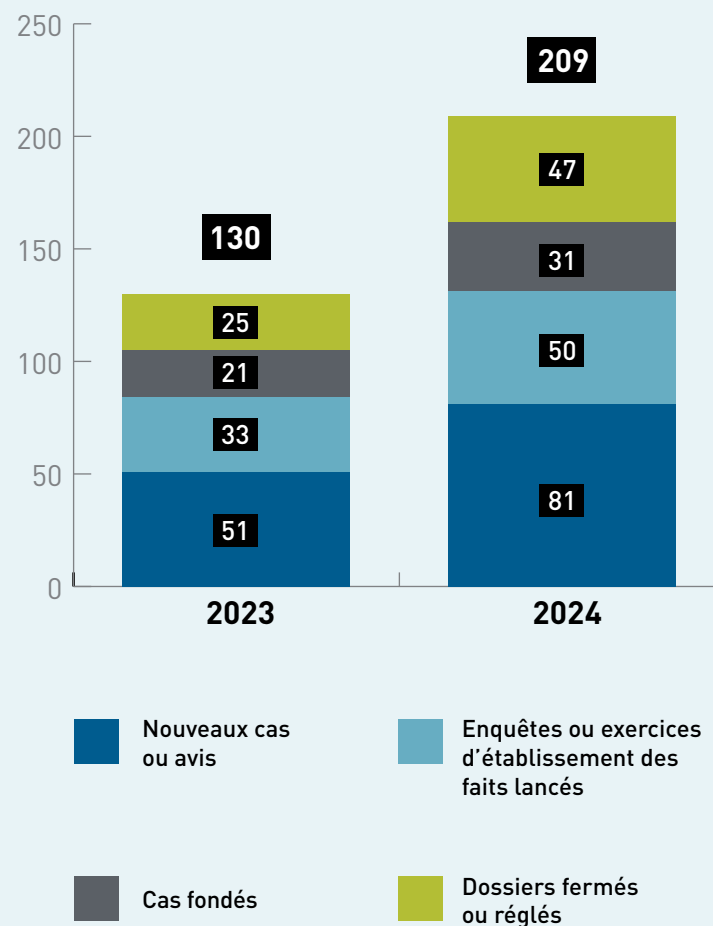


Tableau 1. Aperçu des cas par catégorie et comparaison d'une année à l'autre

Catégorie	Nouveaux cas ou avis d'incident	Enquêtes ou exercices d'établissement des faits lancés*	Cas fondés**	Dossiers fermés ou réglés
2023				
Écarts de conduite	28	28	18	18
Harcèlement et violence	23	5	3	7
Actes répréhensibles	0	0	0	0
Total	51	33	21	25
2024				
Écarts de conduite	45	45	30	31
Harcèlement et violence	36	5	1	16
Actes répréhensibles	0	0	0	0
Total	81	50	31	47
Variation en %	+59 %	+52 %	+48 %	+88 %

*Une enquête ou un exercice d'établissement des faits est déclenché relativement à chaque nouveau cas d'écart de conduite. Dans le cas de certains avis d'incident de harcèlement et de violence, il pourrait arriver qu'une enquête soit déclenchée relativement à plusieurs avis (p. ex. cinq employés signalent le même incident, mais une seule enquête est déclenchée.)

**Le nombre de cas fondés pour 2024 pourrait augmenter, étant donné que des exercices d'établissement des faits et des enquêtes relativement à 27 écarts de conduite et cinq incidents de harcèlement et de violence sont en cours. Les cas fondés de harcèlement et de violence doivent satisfaire à la définition stricte du *Code canadien du travail*, cependant, de nombreux cas non fondés mènent à une résolution ou à une conciliation qui vise à dissiper les préoccupations des employés.

En 2023, un total de 51 plaintes ou allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible ont été faites au SCRS par des employés de tous les niveaux, y compris la direction. Trente trois enquêtes ou exercices d'établissement des faits ont été lancés, 21 cas ont été jugés fondés et 25 dossiers ont été fermés ou réglés. En 2024, un total de 81 (+59 %) plaintes ou allégations d'inconduite ou d'acte répréhensible ont été faites par des employés. Cinquante enquêtes ou exercices d'établissement des faits ont été lancés (+52 %), 31 cas ont été jugés fondés (+48 %) et 47 dossiers ont été fermés ou réglés (+88 %). Au total, 33 enquêtes sont encore en cours relativement à des cas de 2024.

Dans les cas de harcèlement et de violence, il est possible de lancer une enquête relativement à de nombreux avis d'incident, car plusieurs employés pourraient formuler la même plainte, et un cas fondé peut correspondre à plusieurs avis signalant le même incident.

Cas non fondés

Avant d'être jugé non fondé, un cas de harcèlement et de violence (ou « avis d'incident ») doit d'abord faire l'objet d'une enquête; il revient à l'enquêteur externe d'établir qu'un cas ne satisfait pas à la définition de harcèlement donnée dans le *Code canadien du travail*. Au SCRS, toute enquête, qu'elle ait conclu qu'un cas de harcèlement ou de violence est fondé ou non fondé, donnera lieu à des recommandations de mesures réparatrices en milieu de travail afin d'assurer de pallier les conditions qui ont mené au cas en question. En 2023, deux cas ont été jugés non fondés et en 2024, sept cas ont été jugés

non fondés². Ces cas sont inclus dans le nombre de cas réglés conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

Un très faible nombre de cas non fondés d'écarts de conduite ont été dénombrés : aucun en 2023 et deux en 2024. Les raisons sont trop détaillées pour les communiquer compte tenu des préoccupations liées à la confidentialité, toutefois il est possible d'affirmer qu'après examen des faits, les plaintes ne correspondaient pas au critère minimal pour constituer des cas fondés d'écarts de conduite.

Écart de conduite

Les écarts de conduite constituent la catégorie d'inconduite la plus importante au SCRS et englobent un large éventail de comportements inacceptables qui enfreignent les normes de conduite énoncées dans les lois applicables, les politiques et le Code de conduite du SCRS. Les employés peuvent trouver, dans le Code de conduite du SCRS, des directives claires sur les normes du milieu de travail au SCRS, et ils sont invités à s'arrêter, à réfléchir et à s'informer lorsqu'ils soupçonnent que le Code de conduite du SCRS a été enfreint.

Le nombre de nouveaux cas d'écarts de conduite a augmenté considérablement d'une année à l'autre, soit de 28 en 2023 à 45 en 2024, ce qui représente une hausse de 61 %. Le SCRS espère que cette hausse des signalements montre que les employés sont plus à l'aise de s'informer lorsqu'ils soupçonnent des écarts de conduite, et que les gestionnaires sont conscients de leurs responsabilités, tout en étant également plus réceptifs. Une

² Les enquêtes relatives à des cas de harcèlement sont longues et sont parfois retardées en raison de circonstances atténuantes (p. ex. un employé qui part en congé). Il arrive que des cas soient jugés non fondés à la suite d'une enquête lancée au cours d'une année civile différente.

meilleure connaissance des processus du SCRS relatifs aux cas d'inconduite et une participation accrue à ces processus sont indispensables pour que l'organisation parvienne à créer un milieu de travail plus sain et plus respectueux que par le passé. Pour accroître la participation, il faut également que les gestionnaires appliquent uniformément les mesures correctives.

Le nombre d'exercices d'établissement des faits et d'enquêtes a aussi augmenté d'une année à l'autre, soit de 28 en 2023 à 45 en 2024, ce qui représente une hausse de 61 %. Le nombre de cas fondés a connu une hausse similaire, soit de 18 en 2023 à 30 en 2024 (+67 %), et le nombre de dossiers fermés ou réglés a augmenté de 18 en 2023 à 31 en 2024 (+72 %). (Certaines enquêtes sont en toujours en cours.)

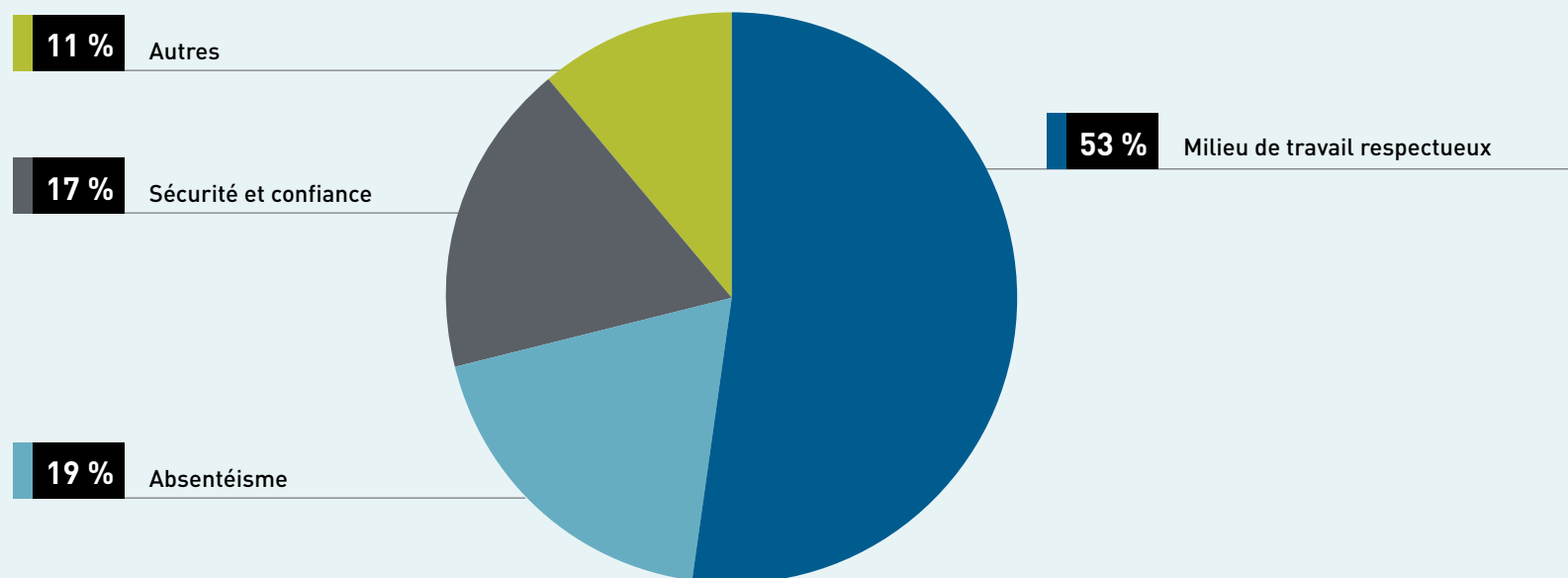
Le tableau 2 présente les cas fondés d'écarts de conduite par catégorie en 2023 et en 2024. Des exemples de manquements qui entrent dans la catégorie « milieu de travail respectueux » peuvent inclure, par exemple, le comportement non professionnel, le non-respect du règlement sur la santé et la sécurité, l'intimidation, l'insubordination et la discrimination. Entre autres exemples de manquements correspondant à la catégorie « sécurité et confiance », citons l'entrée de dispositifs non autorisés dans les installations du SCRS (par exemple un cellulaire ou téléphone intelligent non autorisé) ou des préoccupations concernant l'accès à des informations classifiées ou l'utilisation de telles informations. Il n'a pas été possible de donner des précisions sur les cas de la catégorie « autres » dans la période visée par le rapport, car il s'agit de cas facilement reconnaissables. Cela aurait enfreint les exigences de la loi régissant la protection des renseignements personnels.

Tableau 2. Nombre de cas d'écarts de conduite fondés par catégorie

Catégorie	Nombre de cas fondés
2023	
Milieu de travail respectueux	22
Absentéisme	9
Sécurité et confiance	5
Autres	3
Total*	39
2024	
Milieu de travail respectueux	17
Sécurité et confiance	8
Absentéisme	5
Autres	5
Total*	35

*Le nombre total de cas fondés par catégorie ne correspond pas au nombre total de cas fondés parce qu'il arrive souvent que des cas fondés soient pris en compte dans plusieurs catégories puisqu'ils constituent un écart de conduite dans chacune de ces catégories (p. ex. un cas dans la catégorie « sécurité et confiance » pourrait aussi être pris en compte dans la catégorie « absentéisme »).

Figure 2. Cas fondés d'écarts de conduite par catégorie en 2023 et en 2024 (en pourcentage)



Mesures disciplinaires en cas d'écarts de conduite

Les cas fondés d'écarts de conduite entraîneront des mesures disciplinaires appropriées qui visent à changer les comportements tout en envoyant le message que les conduites inappropriées ne seront pas tolérées au SCRS. Le graphique suivant décrit les mesures disciplinaires qui ont été prises pendant la période visée par le rapport. Il convient

de souligner qu'il est possible que le nombre de mesures disciplinaires ne corresponde pas au nombre de cas fondés, car dans certains cas, des mesures administratives ont été prises en plus des mesures disciplinaires. Par ailleurs, il est possible que plusieurs cas fondés concernent une même personne et aient entraîné une seule mesure disciplinaire (p. ex. un congédiement).

Tableau 3. Mesures disciplinaires pour des cas fondés d'écarts de conduite

Nombre de cas fondés	Mesures disciplinaires*
2023	
18	• Un employé a été congédié. • Huit employés ont été suspendus. • Deux employés ont reçu une réprimande écrite. • Sept employés ont reçu une réprimande verbale. • Trois employés ont fait l'objet de mesures administratives.
2024	
30	• Quatre employés ont été congédiés. • Six employés ont été suspendus. • Cinq employés ont reçu une réprimande écrite. • Un employé a reçu une réprimande verbale. • Six employés ont fait l'objet de mesures administratives.

* Il est à noter que le nombre total de mesures disciplinaires ne correspond pas au nombre total de cas fondés, car dans certaines situations, plusieurs cas fondés concernaient une même personne, et ces cas ont entraîné une seule mesure disciplinaire (p. ex. un congédiement), tandis que dans d'autres situations, il est possible qu'un employé ait fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires pour un cas fondé (p. ex. une suspension et une note au dossier de rendement).

Harcèlement et violence

Selon le *Code canadien du travail*, on entend par incidents de harcèlement et de violence « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire ». Dans cette catégorie, la plupart des cas sont associés à du harcèlement, et non à de la violence, et ils mènent le plus souvent à un règlement négocié qui donne lieu à des mesures correctives en milieu de travail.

Le nombre de nouveaux avis d'incident de harcèlement ou de violence a augmenté d'une année à l'autre; il est passé de 23 en 2023 à 36 en 2024 (+57 %). Le nombre d'enquêtes lancées est demeuré le même (cinq en 2023 et cinq en 2024). Bien que le nombre de cas fondés ait été peu élevé pour ces deux années (trois en 2023 et un en 2024), le nombre de cas réglés a plus que doublé (de sept cas en 2023 à 16 cas en 2024). Comme il a déjà été mentionné, de nombreux cas sont réglés par négociation ou conciliation avant qu'il soit nécessaire d'entreprendre une enquête et ces cas sont inclus dans le nombre de cas réglés conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*. Les cas tant fondés que non fondés donnent lieu à des recommandations et à des mesures correctives qui découlent des conclusions de l'enquête. Ces cas sont également inclus dans les cas réglés.

Chaque avis d'incident entraîne un processus décrit dans le *Code canadien du travail* et dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* qui vise

à en arriver à un règlement. Le mandat du Bureau de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence est de prévenir le harcèlement, de protéger les employés et de rétablir le milieu de travail. Qu'un cas soit fondé ou non, les recommandations qui sont formulées à l'issue du processus de règlement négocié ou d'une enquête visent à résoudre les problèmes qui surviennent en milieu de travail.

Tableau 4. Avis d'incident liés au harcèlement et à la violence

Catégorie	Incidents en 2023	Incidents en 2024
Harcèlement et violence de nature sexuelle	1	0
Harcèlement et violence de nature non sexuelle	22	36
Nombre total d'incidents	23	36
Employé(e) / employé(e)	9	16
Employé(e) / superviseur(e)	14	19
Superviseur(e) / gestionnaire	0	1
Nombre total d'incidents	23	36
Milieu de travail	18	33
Hors site	1	3
En déplacement	4	0
Nombre total d'incidents	23	36

Résolutions des incidents de harcèlement et de violence et mesures disciplinaires

À la réception d'un avis d'incident, le SCRS doit suivre le processus décrit dans le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* afin de parvenir à un règlement négocié de manière à dissiper les préoccupations de l'employé ou en arriver à une solution au moyen d'une enquête³. Après enquête, que les cas soient fondés ou non, des recommandations visant à rétablir le milieu de travail seront formulées et tant les cas fondés que non fondés seront considérés comme réglés. Les résolutions peuvent découler d'un processus de règlement négocié ou d'une enquête commencée au cours d'une année civile précédente.

En 2023, sept dossiers ont été réglés (certaines résolutions correspondent à plus d'un avis) :

- Deux dossiers ont été réglés à l'issue d'un processus de règlement négocié ou de conciliation (ce qui peut inclure la conciliation après la consultation des Services de gestion informelle des conflits ou la médiation avec un médiateur externe).
- Deux dossiers ont été réglés à l'aide d'une évaluation du milieu de travail, à la suite de laquelle des mesures correctives ont été prises.
- Trois dossiers ont été réglés au moyen d'une enquête qui a donné lieu à un plan d'action pour rétablir le milieu de travail.

En 2024, 16 dossiers ont été réglés (certaines résolutions correspondent à plus d'un avis) :

- Neuf dossiers ont été réglés au moyen d'un processus de règlement négocié ou de conciliation (ce qui peut inclure la conciliation après la consultation des Services de gestion informelle des conflits ou la médiation avec un médiateur externe).
- Un dossier a été réglé au moyen d'une enquête qui a donné lieu à un plan d'action pour rétablir le milieu de travail.
- Six dossiers ont été réglés à l'aide d'une évaluation du milieu de travail, à la suite de laquelle des mesures correctives ont été prises.

De plus, en 2024, six avis ont été retirés. Aux termes du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, la partie principale (la personne qui est l'objet de l'incident) peut mettre fin au processus de règlement à tout moment. Tous les cas donnent lieu à une évaluation du milieu de travail.

- Trois parties principales ont accepté une évaluation du milieu de travail en guise de règlement.
- Trois avis correspondent à des dossiers trop précis pour les communiquer compte tenu des préoccupations liées à la confidentialité; il pourrait s'agir par exemple d'une partie principale qui opte pour un autre processus (p. ex.

³ Dans certains cas, conformément au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, l'incident est réputé être réglé après un premier examen si l'avis ne renferme pas le nom de la partie principale ou si les informations sont insuffisantes pour établir son identité.

écart de conduite) ou d'une partie principale qui décide de ne pas aller de l'avant avec une plainte amorcée par une autre partie (ce qui donnerait lieu à une évaluation du milieu de travail afin d'assurer un environnement de travail sain).

Dans les dossiers qui justifient l'imposition de mesures disciplinaires, les informations sont communiquées aux Relations de travail, soit l'équipe responsable de déterminer si l'affaire doit être portée à l'attention du Comité de discipline. En 2023, trois dossiers ont été soumis aux Relations de travail, et en 2024, un dossier. Compte tenu du faible nombre de dossiers et pour des raisons de confidentialité, il n'est pas possible de communiquer d'autres informations; ces dossiers sont toutefois inclus dans le nombre total d'écarts de conduite, qui relève des Relations de travail.

Actes répréhensibles

Pendant la période visée par le rapport, l'agent supérieur responsable de la divulgation d'actes répréhensibles a répondu à plusieurs demandes d'informations générales et à des divulgations internes, toutefois, aucune ne satisfaisait aux critères des actes répréhensibles fondés prévus par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Les employés ont reçu des conseils et du soutien et ont été encouragés, le cas échéant, à utiliser les autres mécanismes offerts au SCRS.

Recours des employés pour contester les résultats du SCRS : griefs et litiges

Bien que le SCRS s'efforce de gérer les cas d'inconduite et les actes répréhensibles au moyen de processus conçus pour soutenir les employés et créer un milieu de travail sain, il est possible que des employés veuillent contester les résultats de ces processus.

Pour contester des mesures disciplinaires, il existe un mécanisme interne de règlement des griefs. Les employés peuvent aussi bénéficier de trois mécanismes externes de règlement des griefs et des litiges :

Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral : Cette commission est un tribunal administratif qui gère des processus de médiation et d'arbitrage de griefs en fonction des pouvoirs qui lui sont conférés par la loi et qui portent notamment sur des mesures disciplinaires comme un congédiement, des sanctions financières ou des mesures disciplinaires déguisées.

En 2023 et en 2024, dix griefs mettant en cause des employés du SCRS ont été renvoyés à la Commission dans trois catégories : congédiement, rétrogradation et renvoi en cours de stage. Les résultats suivants ont été obtenus :

- Selon une décision, le SCRS s'est livré à des pratiques déloyales. Des mesures correctives ont été prises pour remédier à la situation.

- Un employé s'estimant lésé a renoncé à son grief.
- Dans les autres dossiers, la médiation a permis de parvenir à des résultats satisfaisants pour les deux parties.

Commission canadienne des droits de la personne et Tribunal canadien des droits de la personne : En application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission reçoit et examine des plaintes de discrimination ou de harcèlement, offre des services de médiation pour aider à résoudre des différends et renvoie les cas systémiques au Tribunal. Le Tribunal règle les plaintes de discrimination et les différends liés à l'équité en matière d'emploi, à l'équité salariale et à l'accessibilité.

En 2023 et en 2024, huit cas liés à des allégations de discrimination au SCRS ont été renvoyés à ces organismes. Les motifs de discrimination étaient les suivants : handicap, genre, appartenance ethnique, religion, race ou origine ethnique et représailles systémiques. Certaines plaintes s'inscrivaient dans plus d'une catégorie.

- Un dossier a été réglé par l'employé s'estimant lésé et le SCRS.
- Les autres dossiers sont encore en cours d'évaluation ou d'arbitrage (ces processus peuvent parfois prendre plusieurs années).

Tribunaux provinciaux et fédéraux : Actuellement, les tribunaux sont saisis de six dossiers liés au harcèlement (trois), à la discrimination raciale, au manquement de prendre des mesures d'adaptation et à une rétrogradation.

Une partie qui souhaite contester la décision rendue à la suite d'un grief pour discrimination et violence peut présenter une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Au cours de la période visée par le rapport, aucune demande n'a été faite en ce sens.

The background of the slide features a dark blue, textured surface. On the left side, there are several autumn leaves in shades of yellow, orange, and red. Overlaid on these leaves and the background are several thin, white, intersecting lines that form various geometric shapes, including rectangles and triangles. A small, solid blue triangle points towards the right, positioned above the main title.

Prochaines étapes

Le SCRS est déterminé à offrir un milieu de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement, de discrimination et de représailles, et à veiller à la santé, à la sécurité et au bien-être des employés à tous les niveaux. Les employés ont comme mandat d'assurer la sécurité du Canada et de la population canadienne, et pour y arriver, ils accomplissent des choses extraordinaires. Ils travaillent d'arrache-pied, sont talentueux et sont issus de divers milieux et cultures, à l'image des Canadiennes et des Canadiens qu'ils servent. Ils sont la pierre d'assise de l'organisation et le fondement même de son succès.

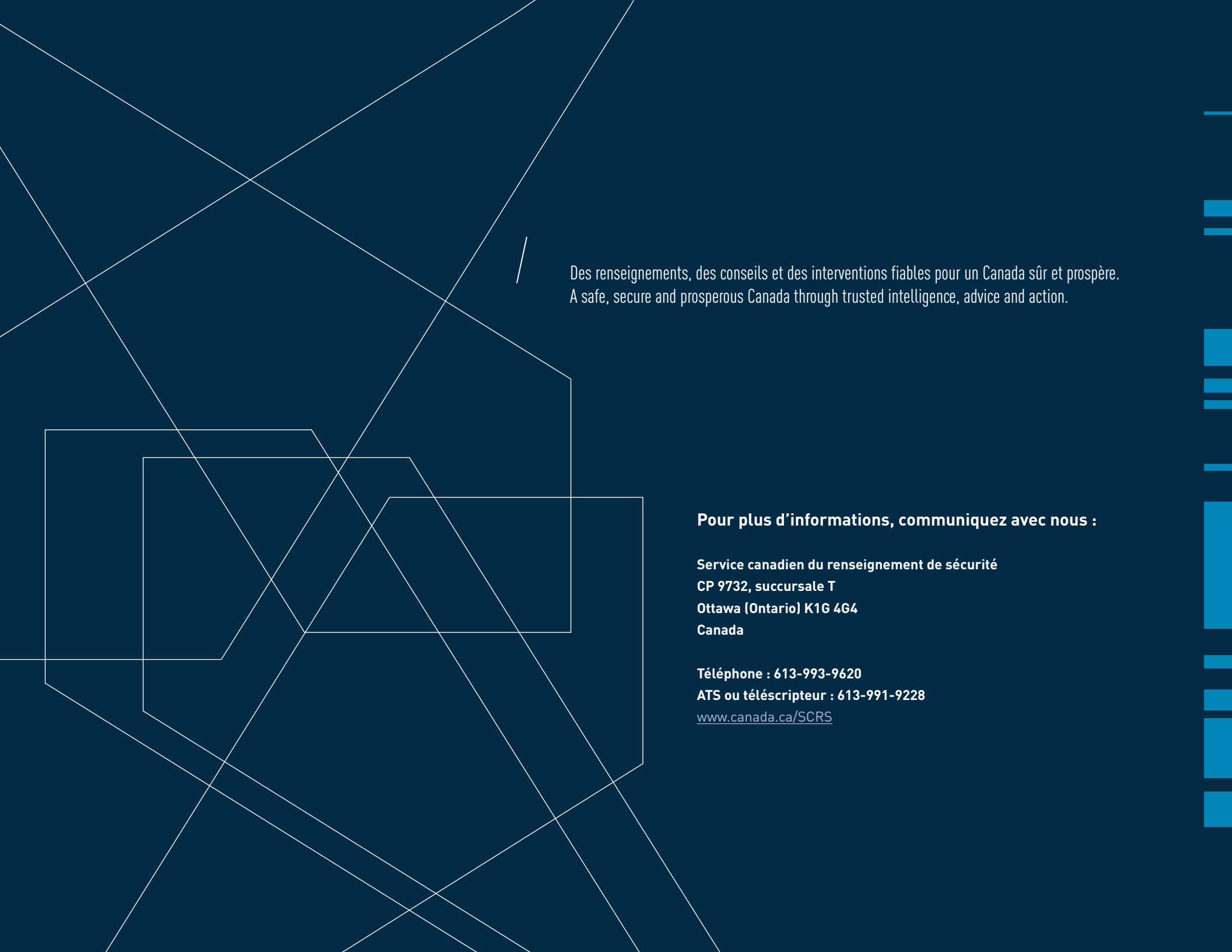
Comme toutes les organisations, le SCRS aspire à créer un milieu de travail sécuritaire et respectueux. Il n'y est toutefois pas toujours parvenu et il reconnaît qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour réaliser son objectif d'établir une culture positive et solidaire à l'intention de tous ses employés. Le SCRS va poursuivre les efforts amorcés et les mesures prises pour encourager une hausse du nombre de signalements des comportements inappropriés en milieu de travail. Il espère que ces mesures aident les employés à se manifester. Il s'engage aussi à rendre ses processus encore plus accessibles et mieux adaptés.

Bien entendu, l'objectif est qu'une hausse des signalements entraîne éventuellement une baisse du nombre de cas d'inconduite et d'actes répréhensibles parce que les conséquences sont bien connues et que les processus sont fiables. La confiance est un élément essentiel : les employés qui signalent un incident doivent avoir confiance qu'il sera géré équitablement et objectivement. Ils doivent avoir l'assurance qu'ils sont protégés dans leur milieu de travail. Le SCRS continuera de déployer des efforts pour gagner cette confiance.

Récemment, le SCRS a nommé sa première ombuds.

L'ombuds offrira aux employés un espace sûr indépendant, informel, confidentiel et impartial où ils pourront discuter d'inconduite et d'actes répréhensibles en milieu de travail et explorer des options pour trouver une solution formelle ou informelle. Dans le but d'améliorer le milieu de travail, l'ombuds présentera ses constats uniquement fondés sur des données anonymisées au directeur seulement. Avant tout, l'ombuds constituera une nouvelle ressource pour les employés qui ne savent pas vers qui se tourner, et leur offrira une écoute attentive et des conseils judicieux dans un environnement favorable.

La première édition du rapport annuel *Traiter les cas d'inconduite et d'actes répréhensibles au SCRS* est une étape importante en vue de remplir l'engagement de l'organisation en matière de transparence et de reddition de comptes et d'améliorer le milieu de travail à l'intention de tous les employés.



Des renseignements, des conseils et des interventions fiables pour un Canada sûr et prospère.
A safe, secure and prosperous Canada through trusted intelligence, advice and action.

Pour plus d'informations, communiquez avec nous :

Service canadien du renseignement de sécurité
CP 9732, succursale T
Ottawa (Ontario) K1G 4G4
Canada

Téléphone : 613-993-9620
ATS ou téléscripneur : 613-991-9228
www.canada.ca/SCRS