



Syndicat des Douanes et de l'Immigration
Customs and Immigration Union

OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

Fiches de référence précisant les voies de recours et sujets traités tels que :

Griefs • Contenu et classification de l'emploi • Harcèlement personnel et violence au travail • Discrimination • Santé et sécurité • Dotation • Renseignements personnels • Dénonciation • Normes professionnelles • Habilitation de sécurité • Téléassistance pour la prévention de la fraude

Note : Dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de demander réparation en recourant à plusieurs mécanismes pour le même incident ou les mêmes incidents :

- Incident de harcèlement par un gestionnaire entraînant l'utilisation de congés, la perte de salaire ou des dommages : déposer un grief en respectant les délais, le signaler au CENI, le signaler aux ENP (violation du code de conduite).
- Incident de harcèlement par un gestionnaire pour des motifs illicites entraînant l'utilisation de congés et la perte de salaire : déposer un grief en respectant les délais, le signaler au CENI, le signaler aux ENP (violation du code de conduite), ouverture d'un dossier à la CCDP.



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

GRIEFS

ENJEU	Vous avez subi une perte, de la souffrance, des dommages et vous souhaitez être indemnisé; par exemple : violation de la convention collective, perte de revenus, souffrance et douleur, dommages de toute nature. Le dépôt d'un grief est le seul moyen de récupérer le salaire et les heures de congé pour un incident de violence au travail.
PREMIÈRE ÉTAPE	Déposez un grief individuel demandant, à titre de réparation, le recouvrement des congés perdus et des dédommagements éventuels.
DÉLAI	25 jours ouvrables après avoir pris connaissance de l'événement ou des événements donnant lieu au grief.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none">▪ Déposez le grief par écrit sur un formulaire de grief.▪ Un grief peut être déposé en même temps qu'un formulaire de déclaration d'incident pour harcèlement personnel ou violence dans le lieu de travail.▪ Un grief peut être déposé en même temps qu'une plainte en matière de droits de la personne pour discrimination.
DROITS DE LA PERSONNE	Une plainte en matière des droits de la personne alléguant discrimination peut être déposée en même temps qu'un grief. Le délai est d'un an. Il faut contacter la CCDP le plus rapidement possible après avoir pris connaissance de l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	Une représentante syndicale ou un représentant syndical du SDI.
QUI RÉPOND	La direction de l'ASFC, après avoir été consultée par le syndicat, ou le service des relations de travail de l'ASFC.
TRAITEMENT DE L'ENJEU	Le SDI consulte l'ASFC en suivant la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 18 de la convention collective.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none">▪ La réponse de l'ASFC peut accueillir, rejeter ou régler le grief.▪ La personne s'estimant lésée peut retirer le grief.
APPEL	<ul style="list-style-type: none">▪ Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.▪ Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale.
AUTORITÉ	Conventions collective
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Membre de l'Exécutif ou déléguée/délégué syndical d'une succursale du SDI▪ Agentes et agents des relations de travail du bureau national du SDI▪ Bureau régional de l'AFPC



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

CONTENU et CLASSIFICATION DE L'EMPLOI

ENJEU	Vous croyez que votre rémunération n'est pas suffisante pour le travail que l'on vous demande d'accomplir.
PREMIÈRE ÉTAPE	Examinez votre <u>description de travail</u> pour voir s'il n'y manque pas une tâche que l'employeur vous demande d'accomplir. Recherchez les éléments principaux. Les descriptions de travail ne doivent pas nécessairement mentionner toutes les moindres tâches.
DÉLAI	Le fait qu'une description de travail ne soit pas « complète et à jour » peut être contesté à tout moment. Le fait qu'un emploi n'ait pas été correctement classifié peut faire l'objet d'un grief dans un délai de 35 jours ouvrables à compter de la date de classification de l'emploi.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none">▪ Déposez le grief par écrit sur un formulaire de grief.▪ Le contenu du travail doit faire l'objet d'un grief distinct.▪ La classification doit faire l'objet d'un grief distinct.▪ Ne déposez pas un grief à la fois pour le contenu de l'emploi et la classification.
DROITS DE LA PERSONNE	Une plainte en matière des droits de la personne alléguant discrimination peut être déposée en même temps qu'un grief. Le délai est d'un an. Il faut contacter la CCDP le plus rapidement possible après avoir pris connaissance de l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	Contenu : représentation syndicale du SDI. Classification : représentation syndicale du SDI, ou vous seul.
QUI RÉPOND	La direction de l'ASFC, après avoir été consultée par le syndicat ou les relations de travail de l'ASFC.
TRAITEMENT DE L'ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ Contenu : Le SDI consulte les Relations de travail de l'ASFC, en respectant la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 18 de la convention collective.▪ Classification : le grief est présenté par l'AFPC à un comité de règlement des griefs de classification de la direction.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Contenu : L'ASFC peut ajouter les fonctions manquantes ou refuser de le faire. Classification : L'ASFC peut reclassifier à la hausse, à la baisse ou conserver le même niveau.
APPEL	<ul style="list-style-type: none">▪ Contenu : CRTESPF▪ Classification: aucun▪ Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale
AUTORITÉ	Contenu : convention collective Classification : Directive sur la classification
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Membre de l'Exécutif ou déléguée/délégué syndical d'une succursale du SDI▪ Agentes et agents des relations de travail du bureau national du SDI▪ Bureau régional de l'AFPC



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

HARCÈLEMENT PERSONNEL et VIOLENCE AU TRAVAIL

ENJEU	Vous avez vécu : 1. du harcèlement personnel 2. de la violence au travail
PREMIÈRE ÉTAPE	<ul style="list-style-type: none">▪ Déposez une déclaration d'incident▪ Note : le harcèlement personnel est une forme de violence au travail.
DÉLAI	Pas de délai à respecter pour fournir une déclaration d'incident, sauf s'il s'agit d'un ancien employé.
COMMENT	Le dossier peut être transmis verbalement ou par écrit. La déclaration d'incident doit comporter les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none">▪ le nom de la personne s'estimant lésée;▪ le nom de la personne mise en cause, s'il est connu ;▪ la date de l'événement;▪ une description détaillée de l'événement.
DROITS DE LA PERSONNE	Une plainte en matière des droits de la personne alléguant discrimination peut être déposée en même temps qu'une plainte de violence au travail. Le délai est d'un an. Il faut contacter la CCDP le plus rapidement possible après avoir pris connaissance de l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	Le Centre d'expertise national en matière d'intégrité (CENI) de l'ASFC.
QUI RÉPOND	La Commission canadienne des droits de la personne.
TRAITEMENT DE L'ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ La plupart des étapes de la démarche de traitement des plaintes consistent en des communications écrites échangées par courrier électronique ou dans le cadre de conversations téléphoniques.▪ Si une plainte fait l'objet d'une médiation, celle-ci peut se dérouler virtuellement via Zoom et Microsoft Teams.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Décision du Tribunal canadien des droits de la personne
APPEL	<ul style="list-style-type: none">▪ Il n'y a aucun processus pour interjeter appel.▪ Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale.
AUTORITÉ	<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ chrc-ccdp.gc.ca/fr/plaintes/faq-des-plaintes▪ chrt-tcdp.gc.ca/resources/guide-to-understanding-the-chrt-fr.html▪ Représentant en matière des droits de la personne du SDI



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

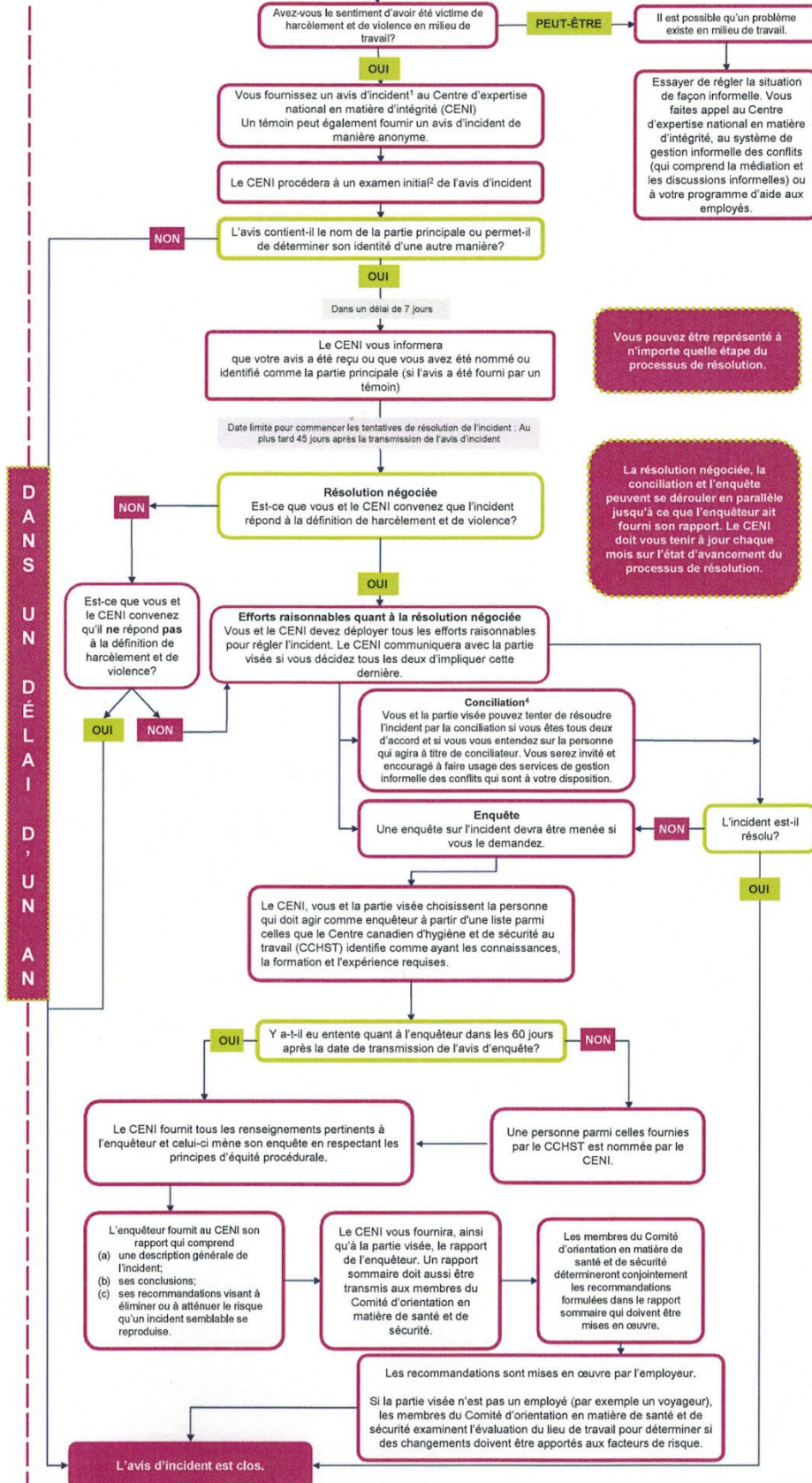
DISCRIMINATION

ENJEU	Un ou plusieurs des motifs de distinction illicite suivants a été utilisé contre vous de manière à vous porter préjudice : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience, l'état de personne gracée.
PREMIÈRE ÉTAPE	Déposez une plainte en matière de droits de la personne (accompagnée d'un grief, dans un délai de 25 jours), qui restera en suspens jusqu'à ce que le grief soit traité.
DÉLAI	1 an
COMMENT	<ul style="list-style-type: none">▪ Communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne.▪ Vous devez démontrer que vous avez des raisons valables de croire qu'il existe un lien entre le traitement défavorable dont vous voulez vous plaindre et le fait qu'un ou plusieurs motifs illicites de discrimination ont été à l'origine de ce traitement défavorable.▪ Si la Commission accepte la plainte, elle vous enverra des formulaires pour la déposer.
DROITS DE LA PERSONNE	–
OÙ	La Commission canadienne des droits de la personne
QUI RÉPOND	–
TRAITEMENT DE L'ENJEU	L'examen préalable peut mener à une résolution négociée, une conciliation, ou une enquête. Une enquête sur l'incident doit être menée si elle est requise.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Le rapport récapitulatif de la personne chargée de l'enquête est remis à la personne s'estimant lésée et à la personne mise en cause, ainsi qu'au Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Les allégations sont classées dans l'une des catégories suivantes : fondées, non fondées, non concluantes.
APPEL	–
AUTORITÉ	<i>Code canadien du travail, Partie II</i>
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Code canadien du travail</i>▪ Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (RPHVT)▪ Organigramme et document de définitions du CENI (ci-joint)▪ Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail de l'ASFC▪ BSF 820: Formulaire d'allégations de discrimination et de harcèlement▪ BSF 859: Formulaire d'avis d'incident de harcèlement et de violence – Témoin▪ BSF 860: Formulaire d'avis d'incident de harcèlement et de violence – Partie principale

CENTRE D'EXPERTISE NATIONAL EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence – Partie Principale

DÉBUT



CENTRE D'EXPERTISE NATIONAL EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Exemple du processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence

Par « **1avis d'incident de harcèlement et de violence en milieu de travail** », on entend un avis fourni oralement ou par écrit contenant les renseignements suivants : (a) les noms de la partie principale et de la partie visée (si elle est connue); (b) la date de l'incident; et (c) une description détaillée de l'incident.

Par « **4conciliation** », on entend un processus informel et confidentiel dans le cadre duquel une personne neutre (le conciliateur) aide les parties à trouver une solution satisfaisante. Le processus de conciliation à l'égard d'un incident de harcèlement et de violence ne peut avoir lieu que si les deux parties, c'est-à-dire la partie principale et la partie visée, y consentent et s'entendent sur la personne qui sera chargée de mener à bien le processus.

Par « **destinataire désigné** », on entend une unité de travail dans un lieu de travail ou une personne désignée par un employeur en vertu de l'article 14 du règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Aux fins de la présente politique, le destinataire désigné est le Centre d'expertise national en matière d'intégrité (CENI).

Par « **évaluation du milieu de travail** », on entend la détermination des facteurs de risque, internes et externes au milieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures préventives.

Par « **2examen initial** », on entend un examen visant à déterminer si l'avis d'incident contient les noms de la partie principale et de la partie visée (si elle est connue), la date de l'incident et une description détaillée de l'incident, et à éliminer tout avis ne contenant pas le nom de la partie principale ou ne permettant pas de déterminer l'identité de la partie principale.

Par « **harcèlement et violence en milieu de travail** », on entend tout acte, comportement ou commentaire, 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 prescrits.

Par « **incident** », on entend un incident de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Par « **milieu de travail** », on entend tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur. Cela ne se limite pas qu'aux bâtiments et aux installations fournis par son employeur. Le milieu de travail d'un employé le suit partout où il exécute un travail pour le compte de son employeur. Il peut s'agir d'espaces publics, de locaux de tiers ou de la résidence de l'employé si l'employeur l'a autorisé à travailler à domicile.

Par « **partenaires concernés** », on entend un représentant syndical faisant partie du comité d'orientation en santé et sécurité au travail. Aux fins de la présente politique, les partenaires concernés sont les membres du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité (Syndicat des Douanes et de l'Immigration, Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Association canadienne des employés professionnels)

Par « **partie principale** », on entend l'employé faisant l'objet d'un incident. Cette personne est celle qui a des inquiétudes ou qui se sent la cible ou la victime de l'acte, du comportement ou du commentaire d'une autre personne.

Par « **partie visée** », on entend la personne présumée responsable de l'incident dans l'avis d'incident. Il s'agit de l'auteur présumé de l'acte, du comportement ou du commentaire répréhensible.

Par « **3résolution négociée** », on entend une forme de résolution informelle dans laquelle la partie principale rencontre (virtuellement ou en personne) le CENI pour discuter de l'incident, clarifier les renseignements qui ont été fournis dans l'avis d'incident, déterminer conjointement si l'incident répond à la définition de harcèlement et de violence, et, si c'est le cas, tenter de trouver une solution.

Par « **témoin** », on entend une personne qui a été témoin d'un incident ou qui a été informée d'un incident par la partie principale ou la partie visée. Dans le cadre du processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence, un témoin peut fournir un avis d'incident de manière anonyme.



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

SANTÉ et SÉCURITÉ

ENJEU	Vous constatez une violation du <i>Code canadien du travail</i> , partie II, Santé et sécurité.
PREMIÈRE ÉTAPE	Signalez l'infraction à votre supérieur hiérarchique. 127.1(1) CCT
DÉLAI	Aucun délai
COMMENT	La plainte peut être déposée verbalement ou par écrit. 127.1(1.2) CCT
DROITS DE LA PERSONNE	–
OÙ	<ul style="list-style-type: none">▪ Si la violation est corrigée, c'est la fin de la plainte. 127.1(2) CLC▪ En l'absence de règlement au premier palier (supérieur hiérarchique) la plainte est renvoyée au comité local de SST. 127.1(3) CCT
QUI RÉAGIT	La personne chargée de l'enquête sur la violation. 127.1(4)
TRAITEMENT DE L'ENJEU	Le supérieur hiérarchique enquête et, s'il est d'accord, résout l'infraction à ce niveau. Si le supérieur hiérarchique n'est pas d'accord, le comité local de SST est saisi de l'affaire.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	L'article 147 du CCT interdit à l'employeur d'exercer des représailles pour l'exercice des droits conférés par le CCT, Partie II
RAPPORT / RÉSULTATS	Le comité local de SST enquête; si l'enquête conclut qu'il y a eu violation, l'enquêteur propose des recommandations à l'employeur sur la façon de rectifier la situation.
APPEL	Bien qu'il n'y ait pas de possibilité d'interjeter appel, il existe des situations qui justifient la présentation de la plainte au ministère du Travail. Voici les deux situations justifiant le dépôt d'une telle plainte par le fonctionnaire: (b) lorsque l'employeur n'a pas informé les personnes qui ont enquêté sur la plainte de la manière dont il entend résoudre le problème et du moment où il le fera, ou lorsqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour résoudre le problème; et (c) lorsque les personnes qui ont enquêté sur la plainte ne sont pas d'accord entre elles sur le bien-fondé de la plainte. Il s'agirait d'un cas où le comité local ne parvient pas à se mettre d'accord, et non en cas de désaccord entre le supérieur hiérarchique et l'employé.
AUTORITÉ	<i>Code canadien du travail. Partie II</i>
AUTRES RENSEIGNEMENTS	–



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

DOTATION

ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ Vous soupçonnez un abus de pouvoir de la part d'un gestionnaire dans le cadre d'un processus de dotation, c'est-à-dire lors d'une nomination.▪ Pour déposer une plainte, vous devez être une personne qui n'a pas été nommée ou proposée pour une nomination dans le cadre d'un processus de dotation et qui a un intérêt dans le poste.
PREMIÈRE ÉTAPE	–
DÉLAI	<ul style="list-style-type: none">▪ Dans un délai de 15 jours civils (non ouvrables) à compter de la date d'affichage de l'avis de nomination ou de la proposition de nomination.
COMMENT	<ul style="list-style-type: none">▪ Remplir le <i>Formulaire 1 Plainte de dotation</i>, sur le site Web de la CRTESPF
DROITS DE LA PERSONNE	<ul style="list-style-type: none">▪ Une plainte en matière des droits de la personne alléguant discrimination peut être déposée en même temps qu'une plainte en matière de dotation. À tout moment au cours de la procédure, la Commission et la CCDP doivent être informées dès que se manifeste l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	<ul style="list-style-type: none">▪ Envoyer par courriel le formulaire 1 à : director.directeur@fpslreb-crtespf.gc.ca
QUI RÉPOND	<ul style="list-style-type: none">▪ Un membre de la CRTESPF.
TRAITEMENT DE L'ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ La Commission tiendra une audience.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none">▪ La Commission rend ses décisions par écrit, en exposant ses motifs de manière claire, concise et logique, ainsi que les ordonnances d'accompagnement découlant des motifs de sa décision.▪ Les décisions sont définitives et exécutoires.
APPEL	<ul style="list-style-type: none">▪ Il n'y a aucun processus pour interjeter appel.▪ Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale.
AUTORITÉ	<ul style="list-style-type: none">▪ Loi sur l'emploi dans la fonction publique
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Guide de procédures pour les plaintes relatives à la dotation▪ Règlement concernant les plaintes relatives à la dotation dans la fonction publique



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ Vous estimez que votre droit à la vie privée a été violé.▪ Ne déposez pas de grief pour une prétendue violation de la vie privée. Ne déposez un grief que si vous avez subi un préjudice lié à cette violation.▪ Vous pouvez déposer un grief pour d'autres questions connexes si, par exemple, vous avez subi une perte d'un genre quelconque.
PREMIÈRE ÉTAPE	<ul style="list-style-type: none">▪ Il est recommandé de s'adresser d'abord à l'ASFC.▪ Si le problème n'est pas résolu par l'ASFC, déposez une plainte en ligne auprès du Commissariat à la protection de la vie privée (CPRP).
DÉLAI	Il n'y a pas de délai pour déposer une plainte.
COMMENT	<p>Pour aborder la question avec l'ASFC :</p> <p>DG et Chef de la protection des renseignements personnels 333, chemin River Nord 14^e étage, Tour A Vanier, Ontario K1A 0L8 Téléphone: 343.291.7021</p> <p>Pour déposer une plainte auprès du CPRP, déposer une plainte en ligne.</p>
DROITS DE LA PERSONNE	–
OÙ	https://plainte-complaint.priv.gc.ca/fr/enregistrer-lprp
QUI RÉPOND	L'ASFC ou le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPRP)
TRAITEMENT DE L'ENJEU	Si l'ASFC ne donne pas suite à la question, le CPRP peut enquêter. .
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Le CPRP étant un ombudsman, il ne peut pas émettre d'ordres et, par conséquent, ne peut obliger une institution gouvernementale à prendre des mesures spécifiques. Les recommandations sont limitées au respect de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> .
APPEL	–
AUTORITÉ	<ul style="list-style-type: none">▪ Loi sur la protection des renseignements personnels
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Déposer une plainte concernant l'ASFC▪ À quoi s'attendre au cours d'une enquête portant sur une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

DÉNONCIATION

ENJEU	<ol style="list-style-type: none">1. Contravention à la législation fédérale ou provinciale2. Détournement de fonds ou de biens publics3. Mauvaise gestion du secteur public4. Acte ou omission mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou de l'environnement.5. Violation grave d'un code de conduite6. Ordre de commettre l'un des actes susmentionnés
PREMIÈRE ÉTAPE	Révéler l'acte répréhensible (mauvaise conduite ou violation du Code de conduite).
DÉLAI	Il n'y a pas de délai pour déposer une telle plainte.
COMMENT	Dénoncez par écrit.
DROITS DE LA PERSONNE	Une plainte en matière des droits de la personne alléguant discrimination peut être déposée en même temps qu'une dénonciation. Le délai est d'un an. Il faut contacter la CCDP le plus rapidement possible après avoir pris connaissance de l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	<ul style="list-style-type: none">▪ Votre gestionnaire▪ Agente principale de la divulgation interne de l'ASFC (APDI)▪ Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
QUI RÉPOND	L'agente principale de la divulgation interne de l'ASFC
TRAITEMENT DE L'ENJEU	L'agente principale de la divulgation interne peut : <ul style="list-style-type: none">▪ ouvrir une enquête (en cas d'actes répréhensibles graves ou de représailles pour avoir dénoncé des actes répréhensibles)▪ renvoyer l'affaire à un mécanisme plus approprié▪ refuser d'enquêter.
ANONYMAT	<ul style="list-style-type: none">▪ Vous pouvez divulguer des informations sous le couvert de l'anonymat.▪ Votre identité et les autres informations relatives à une dénonciation sont protégées et ne sont pas divulguées, même après la fin d'une enquête.
REPRÉSAILLES	<ul style="list-style-type: none">▪ La personne qui dénonce est protégée contre d'éventuelles représailles.▪ Une plainte pour représailles ne peut être déposée qu'auprès du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.
RAPPORT / RÉSULTATS	L'agente principale de la divulgation interne et la présidente de l'ASFC ont accès au rapport. Un résumé sera communiqué au dénonciateur et un rapport préliminaire sera communiqué à l'auteur ou aux auteurs présumés des actes répréhensibles concernant les conclusions sur les allégations.
APPEL	Il n'y a aucun processus pour interjeter appel. Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale.
AUTORITÉ	<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> (<u>aussi connue sous le nom</u> de Loi sur la protection des dénonciateurs)
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ https://www.youtube.com/@SPIntegrite/videos▪ https://www.psic-ispc.gc.ca/fr/decider-de-divulguer



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

NORMES PROFESSIONNELLES

ENJEU	Tout acte répréhensible relevant du Code de conduite.
PREMIÈRE ÉTAPE	Divulguer tout acte répréhensible
DÉLAI	–
COMMENT	Divulguer par écrit
DROITS DE LA PERSONNE	Une plainte en matière des droits de la personne alléguant une discrimination peut être déposée en même temps qu'un rapport présenté aux Enquêtes sur les normes professionnelles. Le délai est d'un an. Il faut contacter la CCDP le plus rapidement possible après avoir pris connaissance de l'intention de porter plainte pour discrimination.
OÙ	<ul style="list-style-type: none">▪ Gestionnaire▪ Directeur, Division de la sécurité du personnel et des normes professionnelles▪ Enquêtes sur les normes professionnelles (ENP) boîte de réception électronique générique
QUI RÉPOND	<ul style="list-style-type: none">▪ Palier 1: gestionnaires locaux▪ Palier 2: gestionnaires locaux, assistance des ENP▪ Palier 3: enquêteur principal des ENP
TRAITEMENT DE L'ENJEU	Par une enquête.
ANONYMAT	On peut divulguer anonymement des informations.
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none">▪ Rapport d'enquête▪ Copie certifiée conforme remise à la partie mise en cause.
APPEL	–
AUTORITÉ	<i>Code de conduite de l'ASFC</i>
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Lignes directrices sur les enquêtes administratives portant sur l'inconduite présumée ou soupçonnée d'un employé de l'ASFC (Apollo)▪ Politique sur les enquêtes administratives portant sur l'inconduite présumée ou soupçonnée d'un employé de l'ASFC (en cours de révision) (Apollo)



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

HABILITATION DE SÉCURITÉ

ENJEU	<ul style="list-style-type: none">▪ Vous avez été congédié, rétrogradé ou muté, ou l'on vous a refusé une promotion ou une mutation, parce que votre habilitation de sécurité vous a été refusée ou qu'elle a été révoquée.▪ L'article 42 de la <i>Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité</i> (SCRS) s'applique.▪ Vous pouvez également déposer un grief et une plainte en matière de droits de la personne.
PREMIÈRE ÉTAPE	Presque tous les dossiers de plainte commencent par des demandes de renseignements auprès du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité (CSARS), par écrit ou par téléphone.
DÉLAI	30 jours à compter de la date à laquelle vous avez reçu une lettre vous informant que votre habilitation de sécurité a été refusée ou révoquée.
COMMENT	Veuillez remplir le formulaire 42 et l'envoyer au CSARS.
DROITS DE LA PERSONNE	Si la CCDP est saisie d'une plainte concernant la sécurité du Canada, elle peut renvoyer l'affaire au CSARS. Sur réception d'un tel renvoi, le CSARS mène une enquête et fait part de ses constatations à la CCDP, à la personne mise en cause et à la personne s'estimant lésée.
OÙ	Postez au CSARS : Case postale 2430, Station D, Ottawa, ON K1P 5W5 Téléphone : 1.833.890.0293
QUI RÉPOND	Lorsque le CSARS aura reçu votre plainte, il vous contactera pour faire le suivi sur l'information que vous aurez fournies.
TRAITEMENT DE L'ENJEU	Le CSARS écrira au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) pour obtenir et examiner l'information. Si le problème n'est pas résolu, une audience du CSARS suivra.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Il se peut que vous receviez un rapport si le SCRS examine le dossier. En cas d'audition par le CSARS, celui-ci expose ses conclusions et ses éventuelles recommandations dans un rapport adressé au ministre, au directeur du SCRS et à l'administrateur général de l'ASFC.
APPEL	Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) Une demande de contrôle judiciaire peut être déposée auprès de la Cour d'appel fédérale.
AUTORITÉ	Article 42 de la <i>Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité</i> (SCRS)
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Enquêtes sur les plaintes – Processus pour les enquêtes sur les plaintes en vertu des articles 41 et 42 de la Loi sur le SCRS▪ L'habilitation de sécurité et la cote de fiabilité sont distinctes. Cette section ne s'applique pas à cette dernière. En ce qui concerne la cote de fiabilité, le recours consiste à déposer un grief.



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

TÉLÉASSISTANCE POUR LA PRÉVENTION DE LA FRAUDE

ENJEU	<p>Vous soupçonnez : un certain comportement en dehors du service, gestion financière et fraude, ou détournement d'actif.</p> <p>Vous ne vous sentez pas à l'aise pour faire part de vos inquiétudes à votre supérieur hiérarchique. ou à votre superviseur. La téléassistance vous offre un moyen sûr et sécurisé de faire part de vos préoccupations sous le couvert de l'anonymat.</p>
PREMIÈRE ÉTAPE	<p>Appel téléphonique : 343.291.5310</p> <p>Courriel : cbsa-asfc_professional_integrity-integrite_professionnelle@cbsa.asfc.gc.ca</p>
DÉLAI	–
COMMENT	<p>Laissez un message vocal enregistré ou envoyez un courriel en tout temps.</p> <p>Information utile à signaler :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Que s'est-il passé?▪ Qui était impliqué?▪ Quand l'incident s'est-il produit? Indiquez les dates et les heures.▪ Y a-t-il eu plus d'un incident?▪ Où l'événement s'est-il produit?▪ Comment avez-vous pris connaissance de l'incident?
DROITS DE LA PERSONNE	–
OÙ	–
QUI RÉPOND	–
TRAITEMENT DE L'ENJEU	–
ANONYMAT	L'anonymat est protégé.
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	–
APPEL	–
AUTORITÉ	–
AUTRES RENSEIGNEMENTS	