

2022-2023  
**RAPPORT ANNUEL**  
Centre indépendant pour la  
résolution du harcèlement



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

Canada

© 2024 Sa majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Gendarmerie royale du Canada.

ISSN 2816-8585  
No de cat. PS61-44F-PDF

# TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| Message de la directrice exécutive          | 5  |
| Contexte et mandat                          | 7  |
| 2022-2023 : Établissement de la structure   | 8  |
| Bilan de l'exercice                         | 13 |
| Priorités pour 2023-2024 : la voie à suivre | 18 |
| Conclusion                                  | 20 |
| Glossaire                                   | 21 |

# MESSAGE DE LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) s'est engagée à instaurer un milieu de travail sain, respectueux et inclusif, exempt de harcèlement, de violence, de discrimination et d'autres comportements irrespectueux et inappropriés.

À cette fin, et en réponse à plusieurs examens critiques de l'ancienne procédure de traitement des plaintes de harcèlement à la GRC, le Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH) a commencé ses activités en juin 2021.

Le CIRH est une unité centralisée et indépendante, composée d'employés de la fonction publique et de membres civils, dont le mandat principal est de faciliter la résolution des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail pour les employés de la GRC et les autres personnes travaillant dans les lieux de travail de la GRC. Le CIRH est le destinataire désigné de la GRC en vertu du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (le Règlement) du *Code canadien du travail* (CCT) et fait appel à des enquêteurs neutres externes pour mener ses enquêtes.

Le premier rapport annuel du CIRH, publié en septembre 2022, énonce certains des défis auxquels l'organisation a dû faire face au cours de sa première année d'activité, notamment :

- des défis en matière de dotation et une incapacité à répondre à la demande d'enquêtes sur les allégations déposées;
- amélioration de la fonction d'enquêteur.

Ce deuxième rapport annuel du CIRH rend compte des activités de l'organisation entre juin 2022 et juin 2023. On y décrit les progrès notables réalisés dans la résolution des enjeux décrits ci-dessus, notamment le recrutement d'un nombre suffisant d'enquêteurs externes qualifiés afin d'éliminer l'arriéré qui s'était accumulé avant la création du CIRH et afin de répondre aux allégations de harcèlement et de violence d'une manière plus cohérente et plus efficace.

Je voudrais également souligner le travail acharné accompli par l'équipe du CIRH pour :

- créer un cadre d'intervention en cas de harcèlement et de violence pour les employés qui ne font pas partie de la GRC mais qui travaillent dans ses locaux (employés municipaux, entrepreneurs, bénévoles, etc.);
- améliorer la communication et la sensibilisation avec un large éventail d'intervenants en tenant des séances de formation et en développant des outils et des ressources;
- commencer à ériger la structure de données nécessaire pour suivre nos progrès, afin de rendre compte de nos activités et de déterminer quels éléments requièrent une attention particulière; et,
- simplifier les procédures administratives, afin de permettre aux enquêteurs et aux employés d'entrer plus rapidement en fonction au sein du CIRH.

L'année a également apporté de nouveaux défis qui ont permis de définir les principales priorités de travail pour l'année à venir. Au cours de l'année écoulée, la grande majorité des parties principales ont demandé que leur dossier soit résolu au moyen d'une enquête, et très peu ont cherché à le résoudre par d'autres moyens. En mettant l'accent sur les activités de prévention et en faisant mieux connaître les services offerts, notre objectif est d'augmenter le nombre d'incidents résolus le plus rapidement possible, par le biais de la procédure la plus appropriée. Enfin, en mettant davantage l'accent sur la sensibilisation et l'éducation, nous espérons que les employés comprendront mieux les outils et les services de soutien dont ils disposent pour résoudre leurs problèmes en milieu de travail.

Pour conclure, je souhaite préciser à quel point je suis fière de tous les employés du CIRH. C'est grâce au dévouement de ces employés au cours de l'année écoulée que notre programme a pu évoluer. D'autres améliorations seront apportées dans l'année à venir afin de garantir un processus de résolution du harcèlement équitable, transparent et rapide pour les employés de la GRC.

Je vous remercie de votre temps et considération.

**Amanda Nemer**

*Directrice exécutive*

*Centre indépendant de résolution du harcèlement*



## CONTEXTE ET MANDAT

Structuré conformément aux rapports et recommandations externes visant à améliorer le processus de résolution du harcèlement de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et suite aux modifications apportées en janvier 2021 au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, le Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH), un régime indépendant de résolution du harcèlement et de prévention de la violence, a été lancé le 30 juin 2021.

Le Règlement modifié met l'accent sur la prévention, la résolution rapide et le rétablissement du milieu de travail. Le CIRH fait appel à des enquêteurs externes pour examiner les cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et pour déterminer les mesures de contrôle qui peuvent être mises en place pour éviter que ces comportements ne se reproduisent. Le processus de résolution des cas de harcèlement et de violence prévu dans le CCT sur lequel le CIRH s'appuie est non punitif et non disciplinaire.

En tant que bénéficiaire désigné pour la GRC, le CIRH soutient les employés par les moyens suivants :

- Il reçoit les avis d'incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail;
- Il traite chaque cas de manière équitable et transparente;
- Il oriente les parties en vue de résoudre l'incident;
- Il surveille l'avancement du processus de résolution et tient les parties informées de la situation;
- Il effectue des examens d'assurance de la

- qualité des dossiers d'enquête; et,
- Il assure un suivi de la mise en œuvre des recommandations formulées dans les rapports d'enquête finaux.

Le travail effectué s'appuie sur une approche fondée sur les traumatismes pour veiller à ce que le CIRH offre un espace sécuritaire, tout en étant axé sur les besoins et les expériences de ceux qui font appel à ses services.

Le CIRH offre aux employés un processus de résolution des cas de harcèlement et de violence qui est fiable, accessible et cohérent et qui se situe en dehors de la chaîne de commandement de la GRC. Le CIRH fonctionne donc indépendamment de la chaîne de commandement et rend compte, à des fins administratives uniquement, à un haut fonctionnaire.

# 2022-2023 : ÉTABLISSEMENT DE LA STRUCTURE

## Faire avancer les priorités établies la première année

Comme décrit dans le [Rapport annuel du CIRH 2021-2022](#), au cours de sa première année de fonctionnement, le CIRH a jeté les bases du processus de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail de la GRC. Le CIRH a contribué au programme plus large de changement de culture et de comportement au sein de la GRC depuis sa création.

Le premier rapport annuel du CIRH a également mis de l'avant un certain nombre de problèmes de transition opérationnelle qui doivent être résolus en priorité pendant l'exercice 2022-2023.

### FAIT



*Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2023, le nombre de dossiers répondant à la définition de violence dans le lieu de travail a diminué de 48 % par rapport au premier semestre 2022 (27 en 2022 contre 14 en 2023).*

### FAIT



*Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2023, le nombre d'avis d'incident répondant à la définition de harcèlement sexuel a diminué de 40 % par rapport au premier semestre 2022 (30 en 2022 contre 18 en 2023).*

## Enquêtes

Au cours de sa première année d'activité, le CIRH a dû faire face à des pressions considérables afin de respecter les délais imposés par la loi pour la résolution des cas de harcèlement et de violence. Le nombre d'avis d'incident déposés a été plus élevé que prévu. À l'automne 2021, par exemple, on comptait 750 avis d'incident et seulement 14 enquêteurs actifs.

De pair avec l'arriéré des habilitations de sécurité de la GRC et le temps nécessaire pour munir les enquêteurs de la technologie nécessaire, la situation a représenté un risque important pour le nouveau CIRH.

En 2022-2023, l'équipe du CIRH a élaboré et mis en œuvre un plan d'action pour atténuer ces risques.

Voici ce que ce plan comprenait :

- travailler en étroite collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) afin d'exploiter et de mettre en œuvre des instruments d'approvisionnement supplémentaires pour accroître le nombre d'enquêteurs;
- mettre en œuvre un projet pilote visant à accélérer la procédure d'habilitation de sécurité;
- établir un cadre de 90 jours pour s'assurer que les enquêtes soient clôturées dans un délai de 90 à 120 jours, dans la mesure du possible; et,
- modifier l'énoncé des travaux des enquêteurs pour veiller à ce que les enquêtes soient menées conformément aux normes définies dans le Règlement, ainsi que pour définir clairement les rôles et les responsabilités lors des enquêtes sur le harcèlement et la violence.

Tous les ministères du gouvernement du Canada sont tenus de recruter leurs enquêteurs spécialisés dans le harcèlement et la violence à partir de la liste de l'Offre à commandes principale et nationale (OCPN). La GRC a été le premier service soutenu par SPAC pour conclure une entente

spéciale et bénéficier d'une exemption de l'OCPN, reconnaissant ainsi les défis auxquels l'organisation était confrontée. Cette seule mesure a entraîné une augmentation considérable de la capacité d'enquête externe, qui est passée de 14 à 74 enquêteurs.

Ces initiatives en matière d'approvisionnement, associées à la modernisation des processus administratifs, ont permis de réduire le temps d'intégration d'un nouvel enquêteur de 8 à 12 mois à quelques semaines seulement.

Un nouveau cadre de 90 jours permet de suivre les activités législatives et les activités clés qui doivent être réalisées à différents stades du processus de résolution du harcèlement.

Des documents d'appui, tels que des modèles de rapports et des outils de gestion et de suivi des contrats, ont été créés et appliqués afin d'aider les enquêteurs à remplir leurs fonctions. Ce cadre comprend un contrôle à 30, 60 et 90 jours, ainsi que des suivis réguliers avec les enquêteurs pour documenter les progrès réalisés.

Bien qu'il y ait encore beaucoup à faire, le cadre, de pair avec l'énoncé des travaux actualisé et le nouveau modèle de rapport d'enquête final, a permis d'établir une structure et une cohérence, tout en établissant des attentes claires pour les enquêteurs chargés des dossiers du CIRH.

Grâce à ces démarches, le CIRH a pu commencer à respecter les délais imposés par la loi, tout en améliorant la conformité et en maintenant la cohérence du processus de résolution.



## FAIT

*Au 30 juin 2023, 209 enquêtes avaient été menées à bien, contre 59 l'année précédente.*

## Recrutement

L'équipe du CIRH reste flexible et restructure ses activités, ses processus et ses ressources comme il convient, afin de mieux répondre aux besoins des clients. Entre autres exemples, elle a été en mesure de créer de nouveaux postes, de peaufiner les rôles et de faciliter le recrutement ciblé afin d'arrimer les bonnes compétences pour servir au mieux le programme et les parties.

L'augmentation du nombre d'enquêteurs et l'efficacité de la structure organisationnelle contribuent à accroître la qualité et la rapidité des services offerts aux clients.

## Initiatives de sensibilisation et de prévention

D'importantes activités de communication ont été menées à bien au cours de la première année d'existence du CIRH, notamment la création d'une marque pour les produits de communication et d'une adresse électronique qui servent à renforcer l'indépendance, l'autonomie et la neutralité du CIRH.

Dans son rapport annuel de 2021-2022, le CIRH a défini le renforcement des efforts de sensibilisation et de prévention comme une priorité essentielle. Ainsi, au cours de la période 2022-2023, les ressources du CIRH ont travaillé fort pour mieux faire connaître l'organisation et le nouveau processus de résolution du harcèlement et de la violence par le biais d'activités de mobilisation, de formation et de sensibilisation des employés.

Afin de renforcer les responsabilités des gestionnaires et de les informer de l'appui qui leur est offert, le CIRH a présenté des stratégies pour des publics spécifiques, notamment :

- Programmes de perfectionnement des gestionnaires et des superviseurs;
- Programme de perfectionnement des cadres et des officiers;

- Programmes de soutien par les pairs;
- Fonction publique et communauté des Relations de travail des membres de l'organisation;
- Diverses équipes de gestion des divisions; et,
- Superviseurs aux ateliers organisés au Centre de formation de la région du pacifique.

En outre, le CIRH a organisé une séance d'information à l'intention des représentants locaux de la Fédération de la police nationale, décrivant son rôle et ses responsabilités en vertu de la nouvelle législation, ainsi que l'obligation des employés de tenter de résoudre rapidement, au niveau le plus bas, les problèmes dans le lieu de travail. Le CIRH a établi et maintenu des relations de travail étroites avec tous les agents négociateurs représentant les employés au sein de l'organisation, et il continue de collaborer à des initiatives communes visant à améliorer la culture en milieu de travail pour tous.

En outre, des bulletins d'information mensuels ont été rédigés et distribués à grande échelle pour fournir aux cadres supérieurs de la GRC et aux principaux intervenants des renseignements pertinents et opportuns sur divers aspects du processus de résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

En juin 2023, le CIRH a participé à la journée portes ouvertes de la Direction générale afin d'informer les employés et les intervenants des services offerts par le Centre. En outre, diverses ressources documentaires ont été distribuées aux gestionnaires et aux employés, en particulier les documents infographiques intitulés *Guide du gestionnaire : Traiter les allégations de harcèlement et de violence en milieu de travail* et *Que puis je faire? Prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail*.

Le CIRH continue de collaborer avec divers intervenants internes à l'élaboration et à la

prestation d'une formation spécialisée, par exemple les modules sur le harcèlement pour les Programmes de perfectionnement des gestionnaires et des cadres supérieurs, afin de s'assurer que l'accent est bien mis sur la prévention et l'intervention rapide. Il entend aussi mettre à jour le programme de prévention du harcèlement pour les cadets, ainsi que le Programme de formation pratique.

Dans le but d'améliorer sa présence et son influence en ligne, le CIRH révisé et restructure le contenu relatif au harcèlement sur les pages internes Infoweb afin de fournir des ressources supplémentaires et de rendre l'information plus facilement accessible aux employés. En outre, des travaux sont en cours pour revoir le contenu relatif au CIRH sur le site web externe de la GRC afin de fournir aux intervenants externes et aux membres du public davantage de renseignements sur le CIRH, ses activités et ses données relatives aux incidents.

En ce qui concerne le rétablissement du lieu de travail, conformément au Règlement, les enquêteurs doivent rédiger un rapport final à l'intention de l'employeur. Celui-ci doit être axé sur des mesures préventives et comprendre des conclusions et des recommandations de l'enquêteur visant à éliminer ou à réduire au minimum le risque qu'un incident similaire se reproduise, quelles que soient les constatations relatives à l'incident. Ces recommandations seront communiquées à l'autorité compétente et au Comité de santé et de sécurité au travail concerné en vue d'un examen conjoint.

Il est nécessaire de structurer le nouveau processus de résolution du harcèlement et de la violence de façon à s'assurer que les exigences législatives sont respectées et que les données saisies contribuent à l'amélioration continue du programme. Pour ce faire, des réunions individuelles ont été organisées avec les principaux intervenants afin d'établir

la structure nécessaire à la mise en œuvre du processus. Ces mesures ont permis au CIRH de contribuer à une approche collaborative, menée par la Sous direction de la santé et de la sécurité au travail, de revoir l'outil d'évaluation du lieu de travail, d'améliorer la sensibilisation et la formation et de tirer parti des ressources de soutien.

### Résolution informelle des conflits

Le CIRH et le Programme de gestion informelle des conflits (PGIC) continuent de promouvoir collectivement les services et les avantages d'une résolution précoce et informelle des conflits dans le lieu de travail.



#### FAIT

*Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2023, le nombre de dossiers soumis a diminué de 29 % par rapport au premier semestre 2022 (243 en 2022 contre 173 en 2023).*

Toutes les parties principales sont informées des services offerts par le PGIC lors de leurs consultations initiales avec le CIRH. Le CIRH offre aux parties principales des options de résolution informelle et encourage le recours à ce mode de Règlement, s'il y a lieu. Les présentations du CIRH décrivent également les avantages de la résolution informelle et les options offertes. À cette fin, le CIRH continue à mettre l'accent sur les voies informelles de résolution dans le traitement des avis d'incident. Entre juin 2022 et juin 2023, toutes les parties principales qui ont soumis un avis d'incident ou qui ont été nommées dans un avis d'incident par un témoin (251 au total) ont eu la possibilité de tenter de résoudre l'incident par l'intermédiaire du PGIC; 28 ont accepté le renvoi. De ce nombre, quatre incidents ont été résolus avec le soutien du PGIC, y compris

par la médiation, 10 sont en attente/en cours, et 14 n'ont pas abouti à une résolution informelle.

### Documentation clé

Comme décrit dans le premier rapport annuel, des politiques, des procédures et d'autres documents fondamentaux ont été élaborés par l'équipe du CIRH afin d'assurer l'efficacité et l'efficience des activités.

Tout au long de l'exercice 2022-2023, des documents d'orientation supplémentaires, tels que des procédures opérationnelles normalisées, des formulaires et des documents d'intégration, ont été préparés afin d'améliorer la cohérence de toutes les interactions du CIRH. L'ajout de cette structure a considérablement amélioré la communication avec les enquêteurs et la collecte des données.

En réponse aux préoccupations soulevées par les comités nationaux d'orientation en matière de santé et de sécurité, un document de synthèse détaillant les résultats de l'évaluation du lieu de travail et la mise en œuvre des recommandations est désormais préparé pour chaque incident. Ce document, qui est remis aux parties pour conclure le processus de résolution, s'avère être un résumé utile et bien accueilli depuis son application.

En outre, l'année écoulée, l'équipe du CIRH a appris que la définition d'une partie principale en vertu du Règlement ne prenait pas en compte les employés municipaux, les bénévoles et les entrepreneurs, car ils ne sont pas eux mêmes des employés de la GRC. Si ces personnes étaient victimes de harcèlement et de violence alors qu'elles travaillent dans les locaux de la GRC, elles ne seraient donc pas considérées comme des employés au regard des obligations de la GRC en vertu de la partie II du CCT. Pour s'assurer que ces employés, non membres de la GRC, disposent d'un mécanisme leur permettant de porter plainte en cas de harcèlement et de violence, le CIRH a créé un processus, un document

d'orientation et un formulaire de signalement qui leur sont destinés.

Enfin, conformément à l'obligation légale de réexaminer conjointement la politique tous les trois ans, une révision et une mise à jour de la Politique sur la prévention, les enquêtes et le Règlement en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail sont en cours.

### **Indépendance et externalisation accrues**

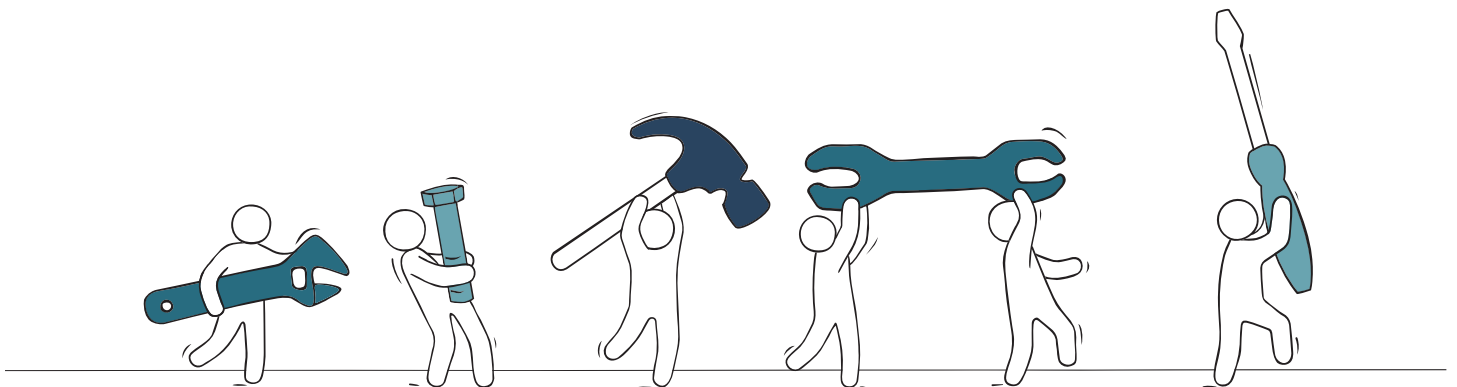
À l'automne 2021, le CIRH a lancé de vastes consultations internes et externes afin de recueillir des points de vue pouvant être utiles au regard des politiques de l'organisation. Conformément aux lettres de mandat du ministre de la Sécurité publique et du commissaire de la GRC, l'examen des options d'externalisation s'est poursuivi tout au long de l'exercice 2022-2023.

Les consultations se poursuivent avec divers intervenants internes et externes, y compris le Conseil consultatif de gestion (CCG), afin de contribuer à cette initiative.

### **Services d'aide aux victimes**

En novembre 2021, le CIRH a mis en place un nouveau groupe pour les victimes d'infractions criminelles. Le Bureau des services aux victimes continue de fournir un soutien et des conseils généraux aux employés actuels et anciens de la GRC qui sont victimes d'une infraction criminelle

liée au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail. Ce groupe fournit à ces employés de l'information sur les ressources et les programmes disponibles et les oriente, le cas échéant, vers des ressources externes d'aide aux victimes ou vers le service de police compétent. Le CIRH continue de fournir ces services. Il peut être joint par courrier électronique à l'adresse [CIRHVictimSupport.SoutienVictimesCIRH@rcmp.grc.gc.ca](mailto:CIRHVictimSupport.SoutienVictimesCIRH@rcmp.grc.gc.ca).



# BILAN DE L'EXERCICE

## Avis d'incident déposés ou résolus en 2022-2023

### État des dossiers

Au 30 juin 2023, le CIRH avait reçu 954 avis d'incident depuis l'entrée en vigueur du Règlement le 1<sup>er</sup> janvier 2021. De ce nombre, 338 avis ont été reçus entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 juin 2023, 330 avis d'incident ont été résolus et 156 étaient en attente de conclusion, ce qui signifie que la mise en œuvre des recommandations des rapports d'enquête finaux ou l'examen et la mise à jour des évaluations du lieu de travail au niveau local n'avaient pas encore été achevés par la direction de la GRC. Les 468 autres avis suivent actuellement le processus de résolution; 384 d'entre eux font l'objet d'une enquête.

### Recensement des types de plaintes et des comportements

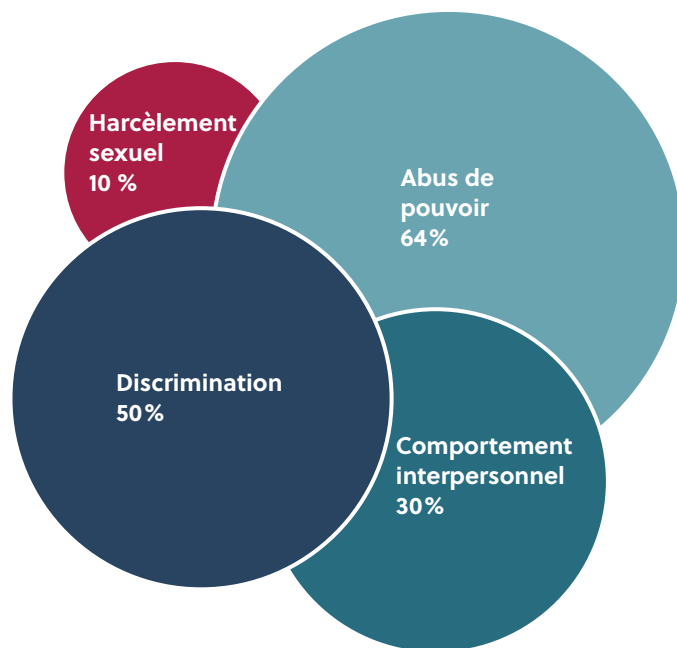
Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 31 décembre 2022, le CIRH a recensé des avis d'incident de quatre types : abus de pouvoir, comportement interpersonnel, discrimination et harcèlement sexuel. En tout, 64 % des avis d'incident soumis au CIRH entre le 30 juin et le 31 décembre 2022 faisaient mention d'un abus de pouvoir. Les comportements présumés étaient généralement ceux de gestionnaires créant un environnement dans lequel les employés étaient dissuadés de faire part de leurs idées durant les réunions ou agissant de manière agressive pendant les réunions. Dans certains cas, les superviseurs se seraient moqués d'eux, les auraient rabaissés, auraient utilisé un langage inapproprié et auraient fourni des renseignements confidentiels les concernant.

Le deuxième type de plainte le plus courant concernait la discrimination (50 %). En général, les allégations portaient sur des comportements discriminatoires à l'endroit de certains membres, en particulier des femmes. Parmi les autres comportements, mentionnons le non respect

des demandes de mesures d'adaptation ou la formulation de commentaires désobligeants sur les congés de maladie des employés.

Un comportement interpersonnel (incivilité) est le troisième type de plainte le plus fréquent (30 %). Il s'agissait ici d'allégations d'impolitesse et de mépris à l'égard de certains collègues. Il s'agissait également de la diffusion de renseignements erronés concernant un collègue à d'autres personnes.

Enfin, le harcèlement sexuel a été cité dans 10 % des avis d'incident reçus. Il s'agissait notamment de commentaires présumés sur l'apparence d'employés ou sur des parties de leur corps et du partage de photos ou de vidéos explicites avec d'autres employés. Notons aussi des allégations de commentaires inappropriés sexuellement explicites et de changements de quarts de travail ou des préparatifs de voyage effectués de manière à pouvoir se retrouver seuls avec certaines personnes, plus précisément de nouveaux membres de sexe féminin.



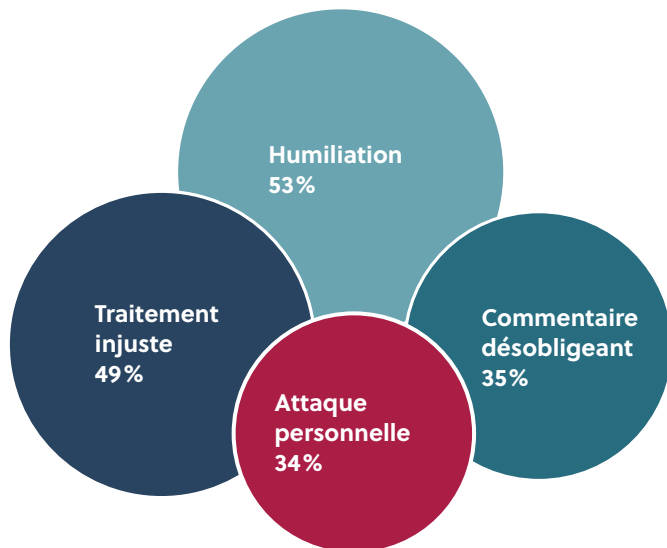
*\*Il convient de noter que le pourcentage pour chaque type de plainte est fonction du nombre total d'avis d'incident déposés. Le formulaire de plainte peut contenir plus d'un type de plainte.*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le CIRH procède différemment pour recueillir des renseignements sur les comportements présumés vécus ou constatés auprès des parties principales et des témoins. Ceux-ci concordent désormais avec les comportements recensés dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Cela permet de mieux relever les tendances au sein de la GRC, et dans l'ensemble de la fonction publique, à partir des résultats du SAFF.

Ces comportements sont désormais les suivants :

Commentaire désobligeant, traitement injuste, être exclu(e) ou ignoré(e), comportement agressif, contrôle excessif, humiliation, attaque personnelle, interférence dans le travail ou retenue de ressources, hurlement ou cris, menace, commentaire ou geste à caractère sexuel et violence physique.

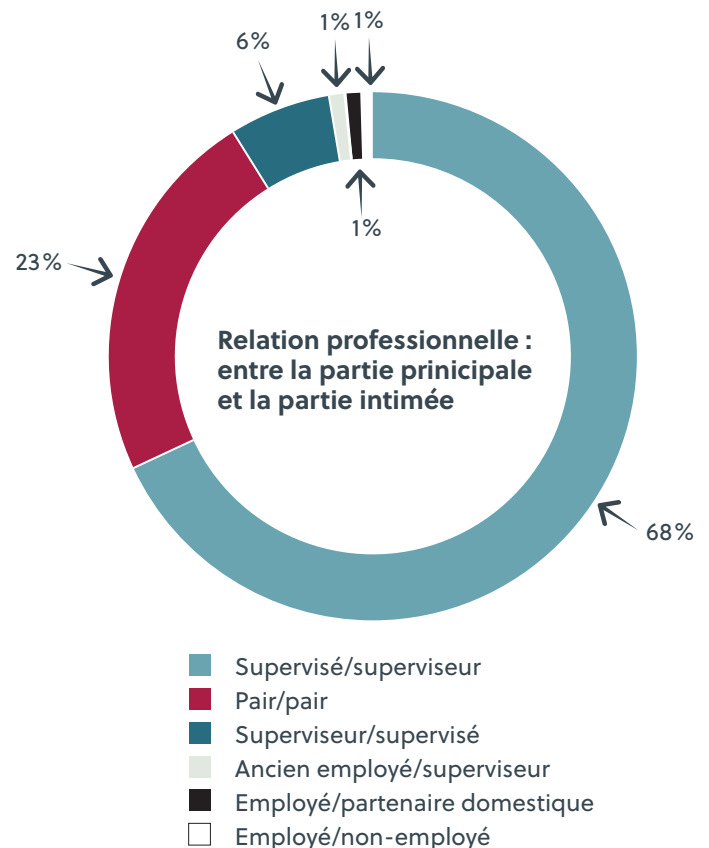
Parmi les avis d'incident reçus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2023, les quatre comportements présumés les plus souvent mentionnés étaient les suivants :



Au 30 juin, le harcèlement sexuel avait été mentionné dans 10 % des avis d'incident reçus en 2023, et la discrimination, dans 39 % des avis.

## Relations professionnelles

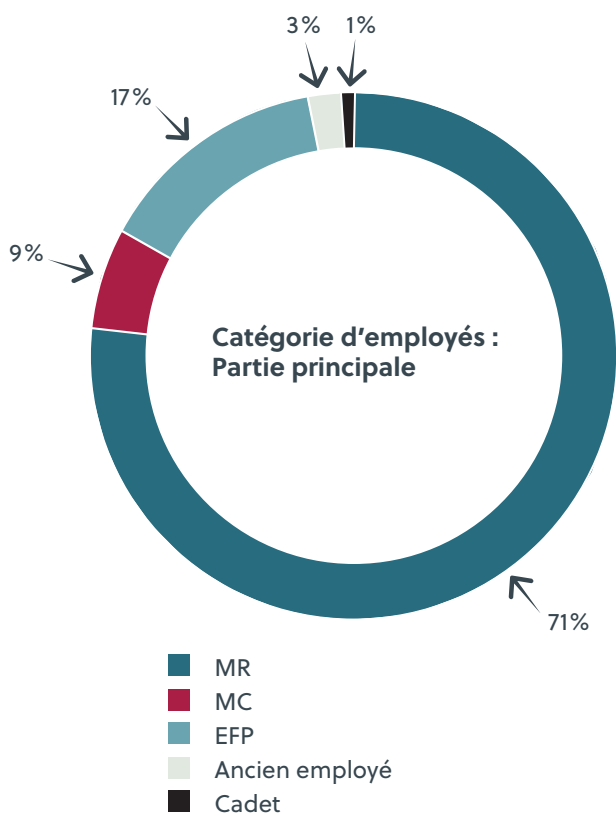
Dans les avis d'incident reçus entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023, la relation professionnelle prédominante entre la partie principale et la partie intimée est une relation supervisé superviseur (68 %). La deuxième relation professionnelle la plus fréquente est une relation entre pairs (23 %). En troisième position, on trouve la relation superviseur supervisé, avec 6 % des cas, et des relations « autres », à savoir ancien employé employé superviseur, employé/partenaire domestique et employé non employé, qui représentent chacune 1 % des cas.



## Catégories d'employés

Au 30 mars 2022, l'effectif de la GRC est estimé à 31 000 employés et est composé de 19 126 membres réguliers (MR), 2 782 membres civils (MC) et 8 798 employés de la fonction publique (EFP). Comme le montre le graphique ci-dessous, la majorité des parties principales dans les avis d'incidents déposés au CIRH sont des MR (71 %). Cela reflète le pourcentage plus élevé de MR dans l'effectif de la GRC. La deuxième catégorie d'employés la plus importante est celle des EFP (17 %), suivie de celle des MC (9 %). Dans 3 % des cas, d'anciens employés ont été désignés comme la partie principale, et des cadets dans 1 % des cas.

Les MR représentaient 79 % des parties intimées, contre 13 % pour les EFP et 7 % pour les MC. Les non employés représentaient 1 % des parties intimées.

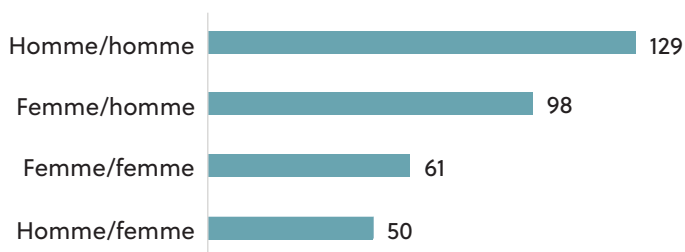


## Sexe des parties principales et des parties intimées

Dans la majorité des avis d'incident soumis au CIRH, la partie principale était un homme, tout comme la partie intimée. En outre, dans 67 % des avis d'incident soumis au CIRH, la partie intimée était majoritairement un homme.

Vous trouverez ci-dessous la représentation du sexe des parties principales par rapport aux parties intimées dans les avis d'incident reçus entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023.

### Avis d'incident par sexe\* Partie principale/partie intimée



\*Il convient de noter qu'il s'agit du sexe biologique à la naissance des parties et qu'il peut différer de l'identité de genre.

Au 30 juin 2023, 209 rapports d'enquête finaux avaient été reçus. Dans 74 d'entre eux, la conclusion était qu'au moins une allégation répondait à la définition du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, tandis que dans les 135 autres, aucune allégation ne répondait à la définition. Les rapports finaux reçus découlaient d'allégations déposées dans différentes divisions de la GRC et concernaient des employés de toutes les catégories d'employés de la GRC.

**Sur un total de 209 enquêtes  
achevées au 30 juin 2023**

**74** Répondaient

**135** Ne répondaient pas

... à la définition du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

### Recommandations des enquêteurs pour améliorer le lieu de travail

L'un des principaux objectifs du Règlement est de rétablir le lieu de travail à la suite d'un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail et d'empêcher que cela ne se reproduise. À cette fin, que les allégations de harcèlement et de violence dans le lieu de travail répondent ou non à la définition, si l'enquêteur estime que ses recommandations contribueront à éliminer ou à réduire au minimum le risque d'un incident similaire, il formulera des recommandations qui seront soumises au comité local de santé et de sécurité et à l'autorité compétente afin de déterminer conjointement celles qui seront mises en œuvre. Des pratiques réparatrices peuvent être utilisées dans le lieu de travail pour éviter que des incidents ne se produisent et pour y remédier lorsqu'ils se produisent, afin de permettre à toutes les personnes concernées de faire un pas en avant.

Les principales recommandations à la direction de la GRC sur les pratiques réparatrices et préventives qui ont été reçues des enquêteurs entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023 sont notamment les suivantes :

- fournir une formation sur la gestion, la supervision et le leadership;
- fournir aux employés une formation sur la création d'un lieu de travail respectueux; et,
- améliorer la communication dans le lieu de travail.

Notons que pour la première année d'activité, les rapports d'enquête finaux contenaient des recommandations telles que :

- fournir aux gestionnaires et aux employées une formation sur la création de lieux de travail respectueux; et,
- offrir une formation pratique sur la résolution informelle des conflits et sur les conversations difficiles.

Le CIRH surveille la mise en œuvre des recommandations formulées à la suite d'une enquête. Lorsque l'employeur et le comité local de santé et de sécurité au travail ou le représentant conviennent de ne pas donner suite à une recommandation, ils doivent justifier cette décision auprès du CIRH. Cela survient généralement lorsque des mesures correctives ou réparatrices ont déjà été mises en œuvre.

Voici quelques exemples de mesures mises en œuvre dans le lieu de travail à la suite de recommandations formulées dans les rapports d'enquête. Les recommandations ne sont pas punitives et visent à améliorer l'ensemble du lieu de travail.

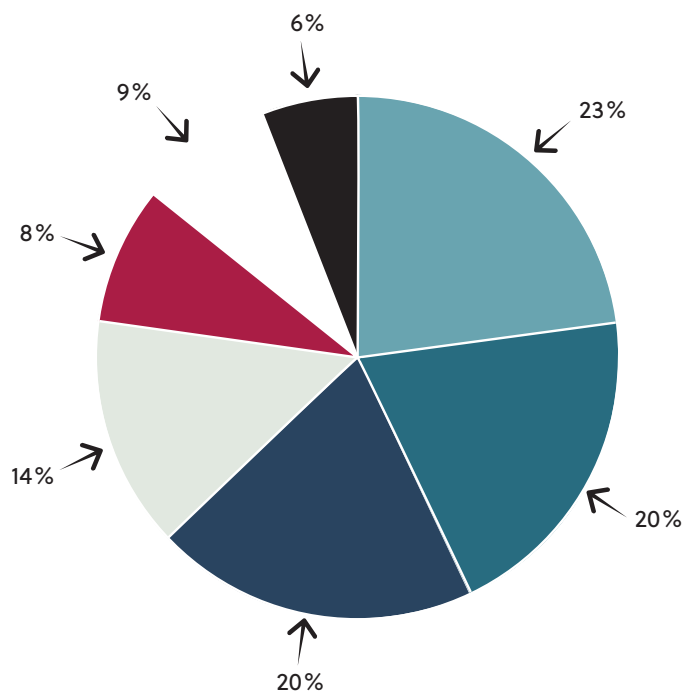
- ① Tous les sous officiers et les cadres dans le lieu de travail ont été invités à consulter le Guide de l'administrateur des évaluations du rendement et le Guide de l'utilisateur des évaluations du rendement.

② Un détachement a mis en place des réunions trimestrielles ou semestrielles avec tous les secteurs de programme afin d'encourager des discussions ouvertes sur les opérations, l'administration ou les questions susceptibles d'avoir un impact sur une équipe.

③ Tous les membres du détachement ont participé à une formation sur un lieu de travail respectueux dispensée par un consultant indépendant. Les séances ont d'abord ciblé les superviseurs, puis l'ensemble des employés avec leurs superviseurs. L'un des objectifs de ces séances était de trouver des moyens de résoudre les conflits de manière adéquate avant qu'ils ne dégénèrent.

Outre les recommandations visant à éviter que l'incident ne se reproduise, les enquêteurs doivent également fournir une analyse des causes profondes des circonstances dans le lieu de travail qui ont contribué à l'incident. Dans les rapports d'enquête finaux reçus entre le 30 juin 2022 et le 30 juin 2023, les causes profondes les plus souvent recensées par les enquêteurs externes étaient répertoriées dans les catégories ci dessous.

Principales causes profondes recensées en 2022-2023



- Formation en leadership en soutien
- Culture de préjugés sexistes
- Expérience ou formation en gestion pour localiser les conflits, y remédier et les résoudre
- Abus de pouvoir
- Intelligence émotionnelle
- Communication
- Environnement de travail toxique préexistant

# PRIORITÉS POUR 2023-2024 : LA VOIE À SUIVRE

Le CIRH amorce sa troisième année d'existence. Des possibilités d'amélioration continuent d'apparaître, aussi le CIRH s'engage à tirer parti des précieuses leçons tirées tout en continuant à définir la voie à suivre. Les activités clés que le CIRH s'efforcera de développer au cours de l'année à venir sont décrites ci-dessous.

## Enquêtes

En collaboration avec des centres d'expertise clés au sein du gouvernement, tels que le SPAC et le Secrétariat du Conseil du Trésor, et des agents négociateurs, le CIRH a amélioré l'accès à des enquêteurs externes qualifiés ayant suivi une formation sur le nouveau régime de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence.

Le maintien de la capacité requise pour gérer le volume élevé d'incidents de harcèlement et de violence signalés dans les lieux de travail de la GRC demeurera une priorité pour l'exercice 2023-2024.

## Rétablissement du lieu de travail

La mise en œuvre d'activités de rétablissement du lieu de travail a varié d'une division à l'autre. Au cours de l'année à venir, en consultation avec les intervenants, le CIRH concentrera ses efforts et mettra davantage l'accent sur la création de processus et de produits permettant une mise en œuvre cohérente et prévisible des recommandations en matière de rétablissement du lieu de travail dans toutes les divisions.

## Matériel d'éducation, de sensibilisation et de promotion

Au cours de l'exercice 2023-2024, l'accent continuera d'être mis sur les initiatives de sensibilisation aux services du CIRH, ainsi que sur les moyens de prévenir le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. Pour ce faire, le CIRH a créé un nouveau groupe dédié aux activités d'éducation, de sensibilisation et de prévention afin de soutenir et de favoriser le changement de culture, et afin d'améliorer la santé du lieu de travail en mobilisant les gestionnaires et les employés.

Ce groupe élaborera des séances d'éducation et de sensibilisation et en coordonnera la mise en place. Celles-ci seront offertes à tous les employés et les gestionnaires de la GRC. En outre, ce groupe prépare et distribue des ressources documentaires pour éduquer et sensibiliser à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. Tous les employés de la GRC auront facilement accès à ces documents par l'intermédiaire de l'Infoweb du CIRH. Comme ils se veulent de portée nationale, ces documents seront également distribués directement à chaque division.

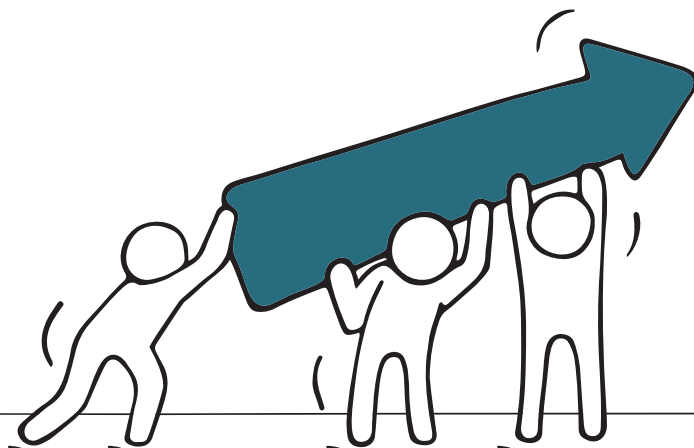
Afin de continuer à répondre aux besoins de ses clients, le CIRH aimerait connaître l'avis des utilisateurs du nouveau processus de résolution et en savoir plus sur leurs expériences individuelles. Le CIRH va mettre en place un système permettant de contacter directement les parties et de recevoir leurs commentaires à l'issue du processus de résolution. Cet échange l'aidera à rester centré sur le client et à se tenir informé de toute lacune et de l'évolution des besoins des clients.

Le CIRH joue également un rôle essentiel dans les engagements plus larges de la GRC en matière de modernisation et d'amélioration de la culture. Au cours de l'année à venir, le CIRH s'attachera à

développer l'analyse des données et des tendances, ainsi que les expériences acquises, afin de définir les activités qui peuvent être entreprises pour contribuer à l'amélioration de la santé globale de cette organisation.

Parmi les autres priorités de travail du CIRH pour l'exercice 2023-2024, citons :

- réviser et mettre à jour la Politique sur la prévention, les enquêtes et le Règlement en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail (en cours);
- collaborer avec les principaux intervenants, tels que le Conseil consultatif de gestion (CCG), afin de cerner les lacunes et d'améliorer les processus;
- mettre à jour les pages d'accueil et de l'Infoweb du CIRH, qui comprendront un répertoire d'outils et d'informations sur la prévention, accessible à tous les employés;
- ajouter les données et mesures comme une priorité, en particulier des produits de signalement opportuns et significatifs; et,
- mettre en œuvre le Plan d'action pour l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée du CIRH.



# CONCLUSION

Une année bien remplie a permis de progresser à chaque étape du processus de résolution du harcèlement et de la violence. Il reste cependant toujours beaucoup à faire. L'équipe du CIRH s'engage à faire évoluer le programme pour répondre aux besoins de tous les employés de la GRC.

Avec l'appui des principaux intervenants, le CIRH continuera à jouer un rôle essentiel en contribuant aux engagements plus larges de la GRC en matière de modernisation et d'amélioration de la culture du lieu de travail au cours de l'année à venir.

En mettant l'accent sur l'équité, la transparence et la mobilisation des employés, l'équipe du CIRH continuera à rétablir la confiance de tous les employés de la GRC et tous les Canadiens.

# GLOSSAIRE

Les définitions suivantes s'appliquent dans le présent rapport :



**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.



**Destinataire désigné** : L'unité de travail, telle que désignée en vertu du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, qui est désignée par le commissaire pour recevoir les avis d'incident et coordonner le processus de résolution du harcèlement et de la violence à la GRC, à savoir le Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH).



**Avis d'incident** : Rapport écrit ou verbal qu'une partie principale ou un témoin transmet ou fait à un superviseur ou au Centre indépendant pour la résolution du harcèlement au sujet d'un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.



**Parties** : La partie principale et la partie intimée identifiées comme telles dans le cadre d'un incident.



**Partie principale** : L'employé ou l'employeur qui est l'objet d'un incident.

# GLOSSAIRE

A continué...



**Partie intimée** : La personne désignée dans un avis d'incident comme étant la personne présumée responsable de l'incident.



**Conciliation** : Processus par lequel les parties à un litige font volontairement appel à un conciliateur, tel que le Programme de gestion informelle des conflits (PGIC), qui rencontre les parties séparément et ensemble pour tenter de résoudre leurs différends.



**Médiation** : Processus volontaire dans lequel un tiers impartial et neutre aide des employés à trouver une solution mutuellement acceptable à leur problème. La médiation peut être utilisée comme un processus autonome ou faire partie d'un autre processus formel ou informel.