

2021-2022  
**RAPPORT ANNUEL**  
Centre indépendant pour la  
résolution du harcèlement



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par la Gendarmerie royale du Canada, 2021

ISBN : PS61-44F-PDF

# TABLE DES MATIÈRES

Message des directrices exécutives	5
Glossaire	6
Contexte et mandat	7
Première année : jeter les bases	8
Progrès à ce jour	8
Réalités opérationnelles	12
Bilan de l'année	15
Prochaines étapes	19
Conclusion	20



# MESSAGE DES DIRECTRICES EXÉCUTIVES

Le 30 juin 2021, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a franchi une étape importante dans la lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail en créant le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH). Lorsqu'elle a annoncé la création du CIRH, la commissaire de la GRC a déclaré ce qui suit : « Le harcèlement et la discrimination n'ont pas leur place dans le milieu de travail à la GRC. Tous les employés devraient avoir l'assurance qu'ils seront traités avec dignité et respect par leurs collègues, leurs gestionnaires et les dirigeants. »

Le mandat du CIRH est de faciliter de façon indépendante le règlement des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail pour les employés de la GRC. Par « indépendant », on entend que le CIRH ne fait pas partie de la chaîne de commandement de la GRC et qu'il est libre de préjugés et de conflits d'intérêts. Durant sa première année d'existence, le CIRH s'est concentré sur l'élaboration d'un nouveau cadre opérationnel pour la réception et le traitement des avis d'incident de harcèlement et de violence en milieu de travail, ainsi que sur la promotion de la prévention et des interventions précoces. De plus, il a jeté les bases afin d'être en mesure de contribuer au changement de culture organisationnelle plus large de la GRC, conformément à la stratégie *Vision 150 et au-delà*, visant à moderniser l'organisation.

Ce premier rapport annuel présente de l'information sur le travail accompli par le CIRH durant ses premiers mois d'existence, souligne les progrès réalisés par rapport au mandat qui lui a été confié et énonce les défis et les possibilités qui se présentent.

À titre d'ancienne et de nouvelle directrice exécutive du CIRH, nous sommes fières du travail accompli jusqu'à présent pour jeter une base solide pour l'avenir. Nous croyons fermement que le succès sera défini par la confiance qui s'établira au fil des ans chez les employés, les agents négociateurs et le public canadien quant à la mise en place d'un régime opportun, impartial et efficace de prévention et de règlement du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour les employés de la GRC.

Cependant, le règlement du harcèlement après coup ne peut pas être le but ultime : l'objectif doit plutôt être la prévention du harcèlement et de la violence par l'élimination de ses causes profondes et la sensibilisation des employés aux comportements inacceptables dans les lieux de travail de la GRC. Tous les employeurs ont l'obligation morale et légale de créer et de maintenir un lieu de travail sûr, et la GRC ne fait pas exception à cette règle. Tandis que nous passons de la première directrice exécutive à la deuxième, nous savons que le CIRH a un rôle important à jouer dans l'atteinte de ces objectifs ultimes.

Nous vous remercions de votre temps et de votre attention.

## **Celine Larabie**

*Directrice exécutive (maintenant à la retraite)  
Centre indépendant pour la résolution du harcèlement*

## **Amanda Nemer**

*Directrice exécutive  
Centre indépendant pour la résolution du harcèlement*

# 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.



**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.



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

## CONTEXTE ET MANDAT

En avril 2017, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes (CCETP) et le rapport de l'ancienne vérificatrice générale, Sheila Fraser, ont souligné l'urgence pour la GRC de traiter le harcèlement en milieu de travail et la discrimination. En novembre 2020, dans son rapport intitulé *Rêves brisés, vies brisées*, l'ancien juge de la Cour suprême Michel Bastarache a fait état du règlement des demandes d'indemnisation présentées par des femmes qui avaient été victimes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe alors qu'elles travaillaient pour la GRC à titre de membre régulière, membre civile ou employée de la fonction publique. D'autres rapports d'examen externes, notamment le rapport de 2022 du Bureau des évaluatrices sur le recours collectif Tiller/Copland/Roach, ont exprimé les mêmes préoccupations. La GRC doit réexaminer la façon qu'elle gère les plaintes d'harcèlement et de violence en milieu de travail.

La GRC a renouvelé son engagement à instaurer un milieu de travail sain, respectueux et inclusif, exempt de harcèlement, de violence, de discrimination et d'autres comportements irrespectueux et inappropriés. Il est primordial que tous les employés soient traités conformément aux valeurs de la GRC. Un vaste programme de renouvellement culturel est en cours à la GRC dans le cadre de son plan de modernisation, *Vision 150 et au-delà*.

Dans le cadre de ce plan, la GRC a mis sur pied le CIRH en juin 2021. Le CIRH est une unité centralisée

et indépendante, composée de fonctionnaires, dont le mandat principal est de faciliter le règlement 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, et d'assurer le respect continu du [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail](#) adopté en vertu du Code canadien du travail et entré en vigueur en janvier 2021.

De plus, le CIRH :

- offre un soutien aux employés actuels qui ont été victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail et aux anciens employés qui ont été victimes d'actes criminels;
- utilise une approche tenant compte des traumatismes pour offrir un espace sûr aux victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail, en mettant l'accent sur les besoins et les expériences de ceux qui ont recours au processus de règlement;
- sensibilise et fait valoir l'importance de créer un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement et de violence;
- collabore avec les intervenants internes et externes pour élaborer et offrir des programmes de formation et de prévention obligatoires et spécialisés;
- veille à la mise en œuvre des recommandations des enquêteurs et des mesures visant à prévenir la répétition des incidents dans le milieu de travail.

# PREMIÈRE ANNÉE : JETER LES BASES

Durant sa première année d'existence, le CIRH a jeté des bases solides qui permettront d'asseoir à long terme les politiques et les procédures de la GRC en matière de prévention et de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Cet important travail préparatoire s'inscrit également dans le cadre ultime de la prévention du harcèlement et du vaste changement de culture et de comportement entrepris à la GRC.

Comme l'ont souligné de nombreux experts et commentateurs externes, les questions de harcèlement dans tout lieu de travail sont complexes et difficiles à traiter. En ce qui concerne spécifiquement les milieux policiers, la recherche<sup>1</sup> indique un certain nombre de facteurs de risque, qui vont d'effectifs traditionnellement moins diversifiés jusqu'aux espaces de travail et sociaux généralement mixtes, en passant par des niveaux élevés

de stress professionnel et de risques pour la santé mentale. La recherche montre également que l'incidence du harcèlement ne peut être réduite que si les gestionnaires et les employés disposent des outils et des connaissances nécessaires pour reconnaître, combattre et résoudre les signes précoces de discorde, de manque de respect, de discrimination, d'abus et de conflit en milieu de travail. S'ils ne sont pas décelés et traités, ces incidents dégénèrent souvent en harcèlement avec toutes les conséquences négatives et néfastes que cela entraîne pour les personnes et l'ensemble du milieu de travail, et en fin de compte pour les citoyens auxquels s'adressent les services.

En plus de travailler avec les secteurs d'activité de la GRC, y compris certains services généraux comme la Technologie de l'information et les Ressources humaines, le CIRH a priorisé l'établissement d'un dialogue précoce avec un certain nombre d'intervenants, notamment les agents négociateurs, les comités de santé et de sécurité et divers groupes d'employés, anciens et actuels. Des collègues d'autres minis.

## PROGRÈS À CE JOUR

### PRINCIPAUX JALONS

30 juin 2021

En guise de réponse clé aux rapports Fraser, Bastarache et de la CCETP, la commissaire Lucki annonce le lancement du Centre indépendant pour la résolution du harcèlement de la GRC

30 juillet 2021

Publication de la Politique sur la prévention, les enquêtes et le règlement en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail

Octobre 2021

Lancement de vastes consultations internes et externes par le CIRH pour recueillir des points de vue et des pratiques exemplaires sur les régimes de lutte contre le harcèlement

Novembre 2021

Création au sein CIRH d'une unité pour les victimes d'actes criminels



## Documents clés

Des processus, des politiques, des procédures et d'autres documents clés ont été élaborés au cours de la première année afin de garantir que les opérations soient efficaces et efficientes. Le CIRH continue de s'ajuster rapidement grâce à une « grande capacité d'adaptation » axée sur l'apprentissage, la collaboration et la souplesse afin d'obtenir des résultats en fonction de la rétroaction reçue des clients et des intervenants.

En juillet 2021, un mois après sa création, le CIRH a dirigé la conception d'une nouvelle approche à l'échelle de la GRC pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail en mettant en œuvre la politique sur la *Prévention, enquêtes et règlement en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail*.

La Politique met l'accent sur :

- la prévention;
- le règlement rapide;
- le rétablissement d'un climat de travail sain.

Cette politique, qui sera mise à jour au besoin, est conçue pour contribuer à un milieu de travail inclu-

sif, sécuritaire et non discriminatoire, exempt de harcèlement et de violence :

- en énonçant les attentes quant au comportement des employés;
- en mettant en place des mécanismes efficaces de règlement des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Des produits d'apprentissage, tels que les programmes de développement du leadership et les programmes de développement de la supervision et de la gestion, ont été mis à jour pour tenir compte des changements apportés au *Code canadien du travail*, donner de l'information sur la nouvelle politique et présenter les services du CIRH. Parallèlement, des protocoles de communication confidentielle ont été élaborés avec le Secteur de la responsabilité professionnelle, chargé de superviser l'application du *Code de déontologie* de la GRC pour les membres réguliers et civils, afin de s'assurer que les autorités disciplinaires soient informées des situations de harcèlement et de violence et qu'elles prennent les mesures nécessaires pour donner suite aux rapports d'enquête finaux ou lorsque des comportements flagrants justifient la prise de mesures disciplinaires.

Décembre 2021

Le ministre de la Sécurité publique reçoit le mandat d'«accélérer les mesures de réforme de la GRC, notamment en externalisant le CIRH »

Décembre 2021

Le CIRH rencontre les commandants divisionnaires et leurs comités de haute direction pour discuter du mandat du CIRH, du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail du Code canadien du travail*, de la nécessité d'améliorer la prévention, ainsi que de la responsabilité de la direction en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail

Mai 2022

Le ministre de la Sécurité publique charge la commissaire Lucki d'accélérer la réforme de la GRC au cours des deux prochaines années afin d'améliorer le CIRH et « l'externaliser et veiller à ce que les sanctions et le régime disciplinaire de la GRC soient crédibles et efficaces »

### **Indépendance accrue et externalisation**

À l'automne 2021, le CIRH a mené des consultations internes et externes afin de recueillir des points de vue pour élaborer des principes clés, des considérations et des options pour l'externalisation du CIRH. Cette initiative fait également partie de la lettre de mandat du ministre de la Sécurité publique de décembre 2021 et de la récente lettre de mandat de la commissaire de la GRC émise par le ministre au printemps 2022. Des consultations ont été menées auprès d'intervenants internes et externes, notamment des agents négociateurs, des victimes de harcèlement sexuel, des groupes de défense de la diversité et des représentants de ministères fédéraux, de services de police provinciaux et municipaux ainsi qu'auprès du Conseil consultatif de gestion de la GRC.

Bien que chaque consultation ait permis de recueillir une perspective unique, des thèmes communs sont ressortis, dont la nécessité de changer la culture organisationnelle pour briser le cycle du harcèlement à la GRC et intégrer des modèles de comportement plus sains en milieu de travail. Parmi les autres thèmes soulevés, mentionnons la nécessité de déployer des efforts immédiats en matière d'éducation et de sensibilisation aux causes profondes des comportements de harcèlement et de violence en milieu de travail et l'intégration de connaissances et de formation sur les interactions saines dans le milieu de travail. Selon les participants, le CIRH a un rôle continu à jouer dans le changement de culture à la GRC. Les options sur l'externalisation sont actuellement analysées, socialisées et raffinées en vue d'une décision.

### **Groupe des services de soutien**

Le Groupe des services de soutien, lancé par le CIRH en novembre 2021, est une équipe dévouée

qui fournit du soutien à tous les employés, actuels et anciens, qui sont ou qui ont été victimes de harcèlement et de violence en milieu de travail, y compris d'actes criminels.

Parmi les services offerts par les ressources spécialisées du Groupe des services de soutien, mentionnons :

- qu'elles fournissent de l'information sur les différentes ressources et programmes disponibles;
- qu'elles orientent les personnes vers les services de police compétents, le cas échéant; et
- qu'elles fournissent aux victimes les ressources externes appropriées en matière de soutien.

D'autres rôles clés du Groupe des services de soutien inclus :

- encourager le recours aux services du Programme de gestion informelle des conflits, un groupe qui existe déjà dans la structure de la GRC et dont le rôle consiste à aider à résoudre de manière informelle les conflits et les incidents de harcèlement en milieu de travail et à restaurer le lieu de travail;
- travailler avec les intervenants pour mettre à jour le matériel d'information et d'éducation existant et en élaborer de nouveaux, en mettant l'accent sur la prévention et la règlement rapide.

### **Sensibilisation, communication et éducation**

Cette année, il a été essentiel de faire connaître la présence de la CIRH au sein de la GRC. Par exemple :

- En plus de la diffusion de plusieurs messages de la directrice exécutive à tous les employés de la GRC, le CIRH a établi et continue de renforcer sa présence sur

l'intranet. L'objectif est de fournir des outils et de l'information pour aider les employés à mieux comprendre ce que fait le CIRH et comment il peut leur venir en aide.

- Une fois les processus établis, la direction du CIRH a proposé des séances d'information adaptées aux divisions, notamment aux commandants divisionnaires et à leurs équipes de haute direction. Une cinquantaine de réunions additionnelles de sensibilisation et d'éducation ont ensuite été organisées à d'autres tables de gestion et dans des lieux réservés à l'ensemble du personnel. Ces réunions se poursuivent afin de sensibiliser les employés à la nouvelle législation, aux services du CIRH ainsi qu'à la prévention du harcèle-

ment et de la violence en milieu de travail, et à l'importance de l'intervention rapide et de la résolution informelle des conflits.

- Le CIRH fait actuellement la transition vers de nouvelles adresses électroniques (passant de @rcmp-grc.gc.ca à @ichr-cirh.ca) afin de renforcer son indépendance, son autonomie, sa neutralité et sa confidentialité. Une image de marque unique a été conçue avec une palette de couleurs précise, qui sera utilisée sur les documents, les présentations, etc. du CIRH, et un mot-clic personnalisé (#CIRHVotreVoixCompte) a également été créé. Ce mot-clic, proposé par un employé du CIRH, est porteur d'importants messages :

## VOTRE



englobe toute personne sans égard à la race, à la couleur, au sexe et à l'orientation sexuelle; il invite l'inclusion et la diversité.

## VOIX



représente l'autonomisation et permet d'exprimer ses préoccupations.

## COMPTE



véhicule l'empathie et transmet aux membres de notre audience le message qu'ils sont appréciés et que nous nous soucions d'eux.

# RÉALITÉS OPÉRATIONNELLES

Au cours de sa première année d'existence, le CIRH a identifié un certain nombre de problèmes de transition opérationnelle qui doivent être résolus en priorité.

Le volume d'avis d'incident (plaintes) reçus au cours de la dernière année exige du CIRH qu'il soit équipé de manière à pouvoir gérer ce volume élevé de sorte que les employés concernés puissent compter sur un traitement en temps opportun des plaintes et que les délais prescrits par le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du *Code canadien du travail* soient respectés.

Un des principaux défis du CIRH durant cette première année a été la difficulté opérationnelle à répondre à la forte demande d'enquêtes sur les allégations déposées, principalement en raison du fait que plus de 150 avis d'incident avaient déjà été présentés avant la création du CIRH. Pour plus de contexte, il faut savoir que toutes les enquêtes sont menées par des enquêteurs externes, conformément à une entente conclue en mai 2021 entre la GRC et les agents négociateurs. Le CIRH a déployé des efforts considérables, en collaboration avec les principaux centres d'expertise du gouvernement, notamment Services publics et Approvisionnement Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor, ainsi qu'avec les agents négociateurs, pour accroître l'accès à des enquêteurs externes qualifiés, formés au nouveau régime de prévention et de règlement du harcèlement et de la violence du *Code canadien du travail*.

L'incapacité du marché à répondre à la demande d'enquêteurs externes, combinée à la forte demande d'enquêtes par les employés de la GRC, a créé un

grand nombre de dossiers pour lesquels aucun enquêteur externe n'est disponible. Il convient de noter qu'en vertu du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du *Code canadien du travail*, si une personne ayant déposé un avis d'incident souhaite qu'une enquête soit menée et qu'elle a déjà exploré les options informelles de règlement, l'enquête doit avoir lieu. Cette situation, en plus d'avoir une incidence sur les délais prescrits pour le règlement des dossiers en vertu du *Code canadien du travail*, a de graves répercussions sur le bien-être des employés concernés, ce qui vient exacerber les problèmes en milieu de travail.

Améliorer la fonction d'enquête, et la rendre plus rapide, est une priorité absolue pour le CIRH. Des discussions sont en cours avec les partenaires du gouvernement et les agents négociateurs afin de convenir d'une stratégie solide pour résoudre ce problème, et de la déployer dans les plus brefs délais.

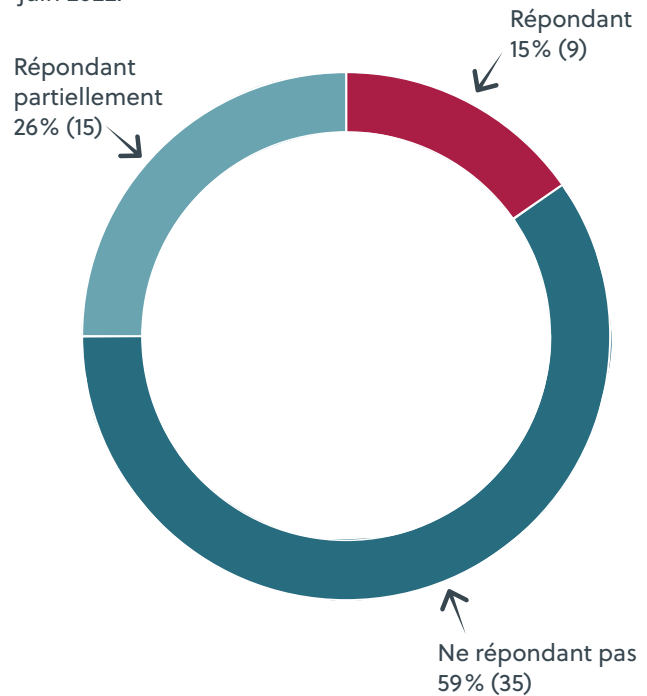
Grâce aux avis d'incident reçus et aux allégations qu'ils contiennent, le CIRH est bien placé pour recueillir des renseignements importants sur la santé des lieux de travail de la GRC, qui peuvent aider à orienter les initiatives de sensibilisation, d'éducation et de prévention. Le CIRH a l'intention de soutenir et de contribuer à un changement de culture ainsi qu'à l'amélioration de la santé en milieu de travail grâce à l'engagement des gestionnaires et des employés dans 16 divisions et plus de 700 lieux de travail au pays et à l'étranger. Il s'agit d'une vaste entreprise qui nécessitera du temps.

## CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

Au 30 juin 2022, 15 % des rapports d'enquête finaux reçus indiquaient que les allégations répondaient entièrement à la définition de harcèlement et de violence dans le lieu de travail; 26 % indiquaient qu'elles répondaient partiellement à la définition; et 59 % indiquaient qu'elles ne répondaient pas à la définition. Les rapports reçus visaient des allégations déposées dans diverses divisions de la GRC. En date du 30 juin 2022, 151 avis d'incident avaient été attribués à un enquêteur et 189 étaient en attente d'une attribution.

Dans la plupart des cas, les gestionnaires et les employés sont en mesure d'intervenir lorsqu'ils sont témoins ou lorsqu'ils entendent parler de tels comportements en milieu de travail, ce qui renforce la nécessité d'améliorer l'éducation, la formation et les outils, ainsi que la responsabilisation, pour mettre fin ou gérer efficacement ces situations.

Incidents répondant ou ne répondant pas à la définition de « harcèlement ou violence dans le lieu de travail », sur un total de 59 enquêtes terminées au 30 juin 2022.



## Recommandations des enquêteurs pour l'amélioration du milieu de travail

L'objectif du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* du Code canadien du travail est de rétablir le milieu de travail après un incident de harcèlement et de violence et d'empêcher la répétition de tels incidents. À cette fin, que les allégations de harcèlement et de violence dans le lieu de travail répondent ou non à la définition, l'enquêteur doit formuler des recommandations qui seront soumises à l'employeur et au comité/représentant local de santé et de sécurité au travail pour qu'ils déterminent ensemble les recommandations qui seront mises en œuvre<sup>2</sup>. Des mesures réparatrices peuvent être employées en milieu de travail pour prévenir des incidents et pour y répondre lorsqu'ils se produisent, donnant ainsi à toutes les personnes concernées une issue positive.

Au cours de la première année d'activité du CIRH, les principales recommandations formulées par les enquêteurs à la direction de la GRC sur les mesures réparatrices et préventives comprennent, entre autres, la nécessité de former les gestionnaires et les employés sur la création de lieux de travail respectueux et la nécessité d'offrir une formation pratique sur la résolution informelle des conflits et sur les conversations difficiles.

Le CIRH surveille la mise en œuvre des recommandations à la suite d'une enquête. Lorsque l'employeur et le comité/représentant local de santé et sécurité au travail conviennent ensemble de ne pas donner suite à une recommandation, une justification de cette décision est fournie au CIRH.

# TÉMOIGNAGES DE CLIENTS

Cette année s'est avérée difficile à de nombreux égards. Cela étant dit, des employés ont communiqué avec le CIRH pour exprimer leur satisfaction quant aux efforts déployés pour leur venir en aide durant une période difficile. Voici deux témoignages reçus :

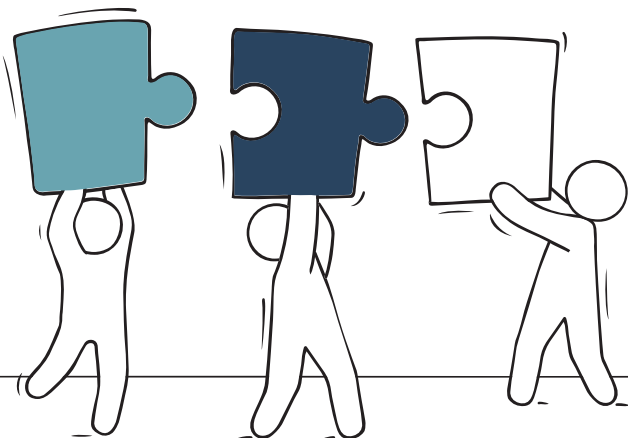
“

*Je tiens à reconnaître le travail exceptionnel du réviseur en matière d'harcèlement et à le/la remercier pour ce qu'il/elle a accompli et pour avoir fait plus que son devoir en m'aidant. Il/elle a eu l'intelligence mentale et émotionnelle de communiquer avec moi alors que j'étais dans un état de panique. Bref, sans son aide à ce moment-là, je crois que j'aurais été dépassé(e) par la situation et, à ce jour, incapable de déposer ma plainte. Avec mon plus grand respect, je tiens à lui rendre hommage pour son travail remarquable. Les compétences humaines dont il/elle a fait preuve pour me comprendre, pour déterminer comment communiquer avec moi et pour me joindre alors que j'étais en état de panique (sans mentionner le stress et l'anxiété qu'éprouve une victime durant le processus de résolution du harcèlement) ont été de tout premier ordre.*

– Client(e) du CIRH

*J'encourage les employés qui vivent un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail à communiquer immédiatement avec le CIRH pour obtenir de l'aide. Le conseiller en règlement de cas avec lequel j'ai travaillé m'a expliqué avec patience et clarté les processus formels et informels s'offrant à moi pour résoudre ma plainte. Je suis très reconnaissant(e) d'avoir pu régler ma plainte par un règlement négocié, ce qui a finalement contribué à rétablir mon propre bien-être !*

– Client(e) du CIRH



# BILAN DE L'ANNÉE

Les données suivantes fournissent un aperçu du nombre d'avis d'incident reçus et des tendances observées au cours de la première année d'activité du CIRH.

## État des dossiers

Lorsque le CIRH a été lancé en juin 2021, 159 avis d'incident avaient déjà été soumis par des employés de la GRC. Au 30 juin 2022, le CIRH avait reçu un total de 615 avis d'incident. Ce nombre inclut les 373 avis reçus en 2021 et les 242 avis reçus durant la première moitié de 2022. En guise de comparaison, 190 plaintes avaient été reçues en 2019 et 213 en 2020 sous le régime antérieur de règlement du harcèlement.

Des 615 avis d'incident soumis au CIRH, 81 avaient été résolus au 30 juin 2022 et 97 étaient en attente de conclusion, c'est-à-dire que la mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête final ou l'examen et la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail au niveau local n'avaient pas encore été effectués par la direction de la GRC.

## Types de plainte

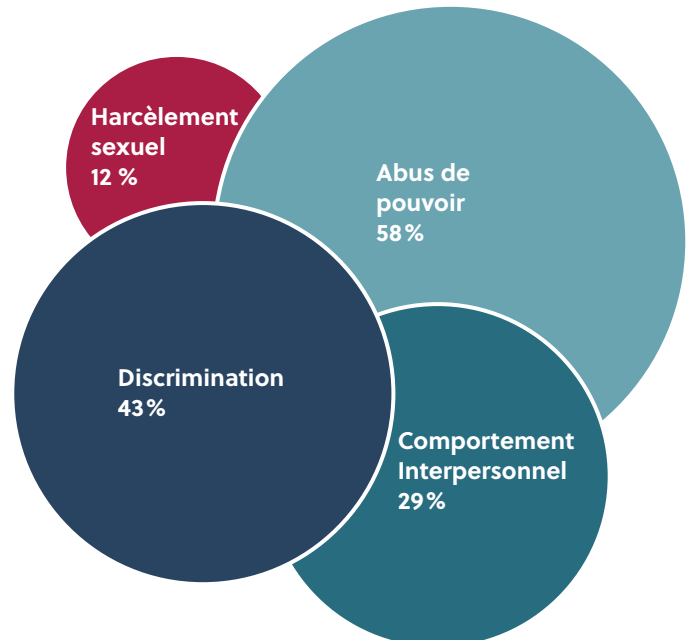
Dans la majorité des avis d'incident soumis au CIRH, 58 % se rapportaient à un abus de pouvoir. Les comportements typiques étaient ceux de gestionnaires créant un environnement dans lequel les employés étaient dissuadés de faire part de leurs idées durant les réunions ou qui agissaient de manière agressive pendant les réunions. Dans certains cas, les gestionnaires s'étaient moqués d'employés, les avaient rabaisés, avaient utilisé un langage inapproprié ou avaient partagé avec d'autres employés des renseignements confidentiels les concernant.

Le deuxième type de plainte le plus souvent rapporté concernait la discrimination (43 %). En général, le principal comportement discriminatoire dénoncé consistait à traiter certains employés, et plus particulièrement les femmes, différemment des autres. Parmi les autres comportements rapportés, mentionnons le

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

Le troisième type de plainte le plus souvent recensé est le comportement interpersonnel, aussi appelé « manque de civilité » (29 %). Les comportements appartenant à cette catégorie incluaient l'impolitesse, la grossièreté et la propagation de potins ou de mensonges à propos d'un collègue.

Enfin, le harcèlement sexuel a été identifié dans 12 % des avis d'incident reçus en 2021-2022. Parmi les comportements signalés, mentionnons notamment les commentaires sur l'apparence d'employés et/ou sur des parties de leur corps ainsi que le partage de photos ou de vidéos explicites avec d'autres employés. Ils comprenaient aussi les commentaires inappropriés sexuellement explicites et le changement de quarts de travail ou d'arrangements de voyage de manière à pouvoir se retrouver seuls avec des femmes, plus précisément de nouveaux membres de sexe féminin.



Remarque : le pourcentage de « types de plainte » est comparé au nombre total d'avis d'incident déposés; il peut y avoir plus d'un type de plainte rapporté sur un même formulaire de plainte.

Les définitions suivantes sont utilisées pour identifier le type de plainte dans les avis d'incident :



### Abus de pouvoir

Fait de profiter indûment d'une position d'autorité pour compromettre l'emploi d'une personne, nuire à son rendement, mettre ses moyens de subsistance en péril ou encore entraver sa carrière.

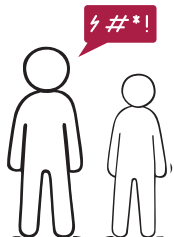
---



### Comportement interpersonnel

Comportements pouvant inclure, sans s'y limiter, des commentaires ou des actes dévalorisants, humiliants ou embarrassants, des gestes d'intimidation, des conflits en milieu de travail, des problèmes de communication, des rumeurs, des commérages, des intrusions dans la vie privée d'une personne, etc.

---



### Harcèlement sexuel

Toute comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, soit est de nature à offenser ou à humilier un employé, soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

---



### Discrimination

Tout acte, tout comportement ou toute décision qui a pour effet d'exposer une personne ou un groupe à un traitement injuste ou défavorable sur la base d'un ou de plusieurs des motifs de distinction illicites énoncés dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).



## Relations professionnelles

La relation professionnelle prédominante entre parties principales et parties intimées est la relation supervisé-superviseur (61 %); vient ensuite la relation entre pairs (31 %); la relation superviseur-supervisé (6 %); et les relations entrant dans la catégorie « autres » (1 % ou moins).

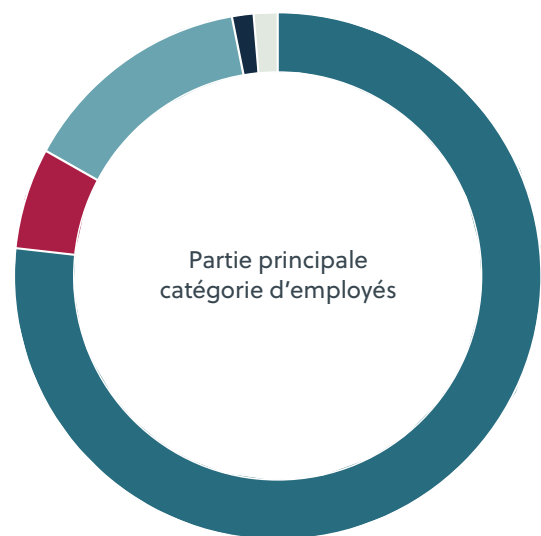
## Catégories d'employés

L'effectif de la GRC se compose d'environ 31 161 employés parmi lesquels on compte 19 126 membres réguliers (m.r.), 2 782 membres civils (m.c.) et 8 798 employés de la fonction publique (e.f.p.). Ce nombre d'employés reflète le dernier exercice financier, jusqu'au 30 mars 2022. Comme le montre le graphique ci-dessous, la majorité des parties principales dans les avis d'incident déposés au CIRH sont des membres réguliers (77 %). Cela reflète le pourcentage plus élevé de membres réguliers dans l'effectif de la GRC. La deuxième catégorie d'employés la plus importante est celle des employés de la fonction publique (14 %), suivie des membres civils (6 %). Les anciens employés et les non-employés, comme parties principales, comptent respectivement pour 1 % des plaintes reçues par le CIRH.

En général, les deux parties à un avis d'incident soumis au CIRH appartiennent à la même catégorie d'employés. Par exemple, les membres réguliers sont la partie intimée la plus souvent en cause dans les avis d'incident où la partie principale est un membre régulier. De même, dans la plupart des avis d'incident où la partie principale est un membre civil, la partie intimée est également un membre civil. La tendance est la même chez les employés de la fonction publique.



- Supervisé/Superviseur
- Pair/pair
- Superviseur/Supervisé
- Non-employé/pair
- Information non fournie
- Pair/non-employé
- Non-employé /superviseur



- m.r.
- m.c.
- e.f.p.
- ancien employé
- non-employé

### **Sexe des parties principales et des parties intimées**

Dans la majorité des avis d'incident soumis au CIRH, la partie principale est un homme et la partie intimée est un homme. En outre, dans 72 % des avis d'incident soumis au CIRH, la partie intimée est majoritairement un homme.

Bien que 55 % des avis d'incident soumis au CIRH présentent généralement une partie principale de sexe masculin, il y a une plus grande représentation de parties principales de sexe féminin lorsque la partie principale est un membre civil ou un employé de la fonction publique. Ce pourcentage est représentatif de la proportion plus élevée de femmes dans ces deux catégories d'employés au sein de la GRC.

Les membres réguliers de sexe masculin constituent la majorité de l'effectif des membres réguliers à la GRC. Les membres réguliers de sexe féminin représentent environ 21,8 %<sup>3</sup> de l'effectif de membres réguliers. Les membres réguliers de sexe féminin sont la partie principale dans 39 % des avis d'incident soumis au CIRH où la partie principale est un membre régulier.

Il est à noter que ce qui précède fait référence au sexe biologique assigné à la naissance et peut ne pas tenir compte de l'identité sexuelle.

# PROCHAINES ÉTAPES

## Enquêtes

Comme mentionné précédemment, des discussions sont en cours avec les partenaires de Service public et Approvisionnement Canada et du Secrétariat du Conseil du Trésor, ainsi qu'avec les agents négociateurs, afin de consacrer des efforts importants au renforcement de la capacité d'enquête sur les allégations de harcèlement et de violence en milieu de travail, dans les cas où les employés souhaitent avoir recours à cette option. Une stratégie est en cours de finalisation et sera communiquée et mise en œuvre rapidement au début de l'automne 2022.

## Recrutement

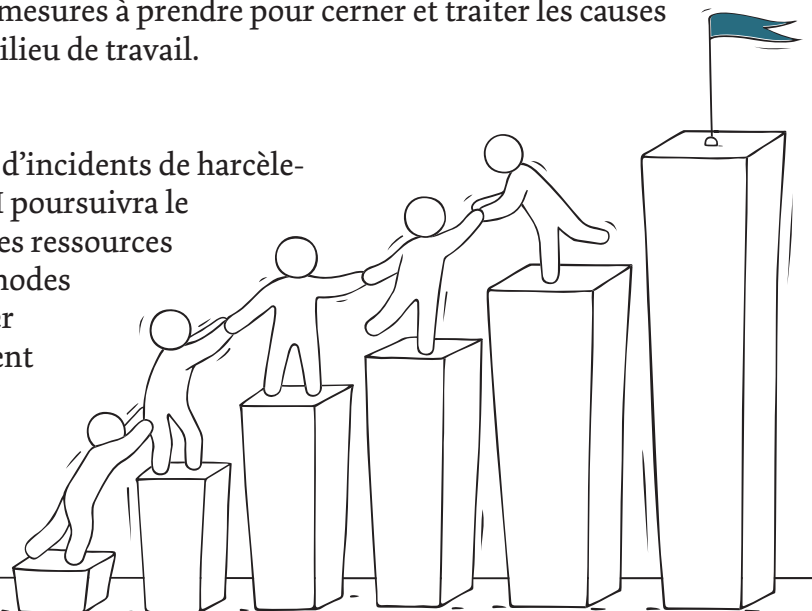
Le CIRH dispose désormais d'une équipe de 40 employés diversifiés, répartis dans tout le pays et possédant un large éventail de compétences. La patience, l'agilité, la résilience, l'orientation vers le service, l'empathie et un haut degré de professionnalisme, d'intégrité et d'expertise sont des attributs clés. Le CIRH continuera à faire évoluer son effectif afin de pouvoir s'acquitter de son mandat en tout temps.

## Initiatives de sensibilisation et de prévention et changement de culture

Grâce à un régime fiable de règlement des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, ainsi qu'à la sensibilisation, l'éducation et la prévention, le CIRH continuera de contribuer à un effort plus large de modernisation des comportements, des habitudes et des idées reçues en milieu de travail, un effort qui est au cœur du changement de culture à la GRC. Le CIRH a un rôle à jouer dans l'engagement, l'éducation et la sensibilisation aux tendances, aux problèmes et aux comportements en milieu de travail, comme en témoignent les rapports d'enquête et les plaintes résolues de manière informelle, dans le but de développer des outils de prévention et de faciliter leur adoption. Le CIRH intensifiera ses efforts d'éducation et de prévention à compter de l'automne 2022, en utilisant en partie le contenu du présent rapport annuel en guise de point de départ de la discussion sur les mesures à prendre pour cerner et traiter les causes profondes du harcèlement et de la violence en milieu de travail.

## Résolution informelle des conflits

La résolution informelle peut réduire le nombre d'incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. Le CIRH poursuivra le travail entamé en partenariat avec la Direction des ressources humaines de la GRC afin de promouvoir les méthodes informelles de résolution des cas et de démontrer leur efficacité dans la création d'un environnement de travail sûr, exempt de harcèlement et de violence, où tous les employés ont un sentiment d'appartenance, sont valorisés de la même manière et traités avec respect.



# CONCLUSION

Le CIRH a fait des progrès rapides en ce qui concerne le mandat qui lui a été confié, et il est bien placé pour l'élargir à l'avenir. Il dispose du soutien, des moyens et de l'engagement nécessaires pour apporter des changements significatifs et continuer à renforcer la confiance des employés et de tous les Canadiens servis par la GRC.

En guise de prochaine étape, le CIRH s'engage à assurer la transparence de ses opérations, tant à l'égard de ses employés que du public canadien.

---

## Endnotes

- 1 Bernardi Human Resource Law LLP, *Transforming Workplace Culture in the Police Service*, 2021
- 2 L'article 30 du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail stipule que :
  - **30 (1)** Le rapport d'un enquêteur concernant un incident doit contenir les renseignements suivants :
    - **a)** une description générale de l'incident;
    - **b)** ses conclusions, y compris à l'égard des circonstances dans le lieu de travail ayant mené à l'incident ;
    - **c)** ses recommandations pour éliminer ou réduire au minimum le risque d'un incident similaire.
- 3 GRC, Statistiques sur la diversité de l'effectif, 2021.