



## Rapport annuel : **2024**

Centre indépendant  
pour la résolution  
du harcèlement



Sauf avis contraire, le contenu du présent document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Gendarmerie royale du Canada.

**Pour de plus amples renseignements, communiquez avec :**

Gendarmerie royale du Canada  
73 promenade Leikin  
Ottawa, Ontario, Canada K1A 0R2


© SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, représenté par la Gendarmerie royale du Canada, 2025.

Catalogue #: PS61-44F-PDF  
ISBN: 2816-8585



# TABLE DES MATIÈRES

Message de la directrice exécutive.....	<b>1</b>
Mandat du Centre indépendant pour la résolution du harcèlement.....	<b>2</b>
2024 : progrès réalisés .....	<b>3</b>
2025-2026 : la voie à suivre.....	<b>12</b>
Conclusion.....	<b>21</b>
Glossaire.....	<b>22</b>



# MESSAGE DE LA DIRECTRICE EXÉCUTIVE

## **Bienvenue au rapport annuel provisoire et au rapport annuel 2024 du CIRH!**

Le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH) en est maintenant à sa quatrième année de fonctionnement. Ses rapports annuels précédents décrivent les changements de cap effectués en fonction des problèmes constatés depuis sa mise sur pied en juin 2021. Nous entrons aujourd'hui dans une nouvelle phase de notre existence : nos ressources et nos processus se stabilisent, et les employés de la GRC comprennent de mieux en mieux notre rôle à titre de destinataire désigné responsable de coordonner le processus prévu dans le [\*Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(Règlement\) du Code canadien du travail\*](#).

Dans la dernière année, nous avons recueilli et étudié de l'information qui aide l'organisation à cerner et à résoudre les problèmes touchant les lieux de travail avant qu'ils ne dégèrent en harcèlement. Vous verrez dans les pages qui suivent des exemples de données et de tendances dont l'analyse nous est utile pour déterminer les causes profondes du harcèlement. Ces éléments apportent un soutien crucial aux efforts de la GRC pour prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence au travail.

En continuant à nous concentrer sur les activités de prévention et à mieux faire connaître les services offerts par le CIRH, nous cherchons à augmenter le nombre d'incidents résolus le plus rapidement possible. Notre décision de mettre davantage l'accent sur la sensibilisation et l'éducation permettra aux employés d'obtenir les outils nécessaires pour résoudre les problèmes en milieu de travail sans devoir réclamer le déclenchement d'une enquête.

Les incidents de harcèlement et de violence au milieu du travail peuvent prendre de nombreuses formes – certaines évidentes, d'autres plus subtiles – mais toutes ont des conséquences réelles pour les individus, les équipes et les organisations. Un milieu de travail respectueux et sécuritaire ne se crée pas par hasard. Il se construit grâce à la sensibilisation, à des attentes claires et à un engagement commun à se traiter mutuellement avec professionnalisme et respect.

Vous pourriez remarquer que les rapports annuels précédents du CIRH alignaient la période de rapport avec la date de lancement du CIRH de juin à juin. Cependant, cette période n'était pas conforme à d'autres exigences en matière de rapports, telle que le rapport annuel législatif destiné au Ministre du travail. Ainsi, afin d'assurer la cohérence dans la production, l'interprétation et la présentation des données, le CIRH passera à une présentation des rapport annuels sur l'année civile. Vous trouverez un rapport annuel provisoire à [l'annexe A](#).

Merci.

**Amanda Nemer**

Directrice exécutive

Centre indépendant pour la résolution du harcèlement

#CIRH

#VotreVoixCompte

## MANDAT

Le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH) est une unité centralisée et indépendante qui a pour mandat principal de faciliter le règlement d'incidents de harcèlement et de violence touchant des employés de la GRC ou d'autres personnes travaillant dans des lieux qui relèvent d'elle, et de veiller au respect du [Règlement](#).

Par ailleurs, le CIRH :

- offre du soutien aux employés actuels qui sont victimes de harcèlement et de violence au travail ainsi qu'aux anciens employés qui ont été victimes d'infractions criminelles;
- adopte une approche qui tient compte des effets des traumatismes afin d'offrir un espace de parole sûr aux victimes de harcèlement ou de violence au travail, en se focalisant sur les besoins et le vécu des personnes qui ont recours au processus de règlement;
- mène des activités de sensibilisation faisant valoir l'importance de créer un milieu de travail empreint de respect et exempt de harcèlement et de violence;
- collabore avec des intervenants internes et externes pour élaborer et fournir de la formation obligatoire et spécialisée ainsi que des programmes de prévention;
- surveille la mise en œuvre des recommandations des enquêteurs et des mesures visant à empêcher que d'autres incidents ne surviennent dans le lieu de travail.

Le CIRH fait appel à des enquêteurs externes contractuels pour enquêter sur les situations de harcèlement et de violence au travail. Puisque le [Règlement](#) vise à éviter que de telles situations ne se reproduisent, les enquêteurs sont tenus de cerner les problèmes systémiques dans le lieu de travail qui ont contribué aux comportements reprochés et de formuler des recommandations pour atténuer le risque de récurrence. Ce processus n'offre aucune possibilité de mesure disciplinaire ni de recours individuel.

Le CIRH propose aux employés un processus de résolution des cas de harcèlement et de violence qui est fiable, accessible et uniforme. Ce processus relève de la dirigeante principale des Finances de la GRC, mais est indépendant de la chaîne de commandement de celle-ci.



## 2024 : PROGRÈS RÉALISÉS

Le CIRH continue de s'attaquer aux priorités décrites dans les rapports annuels précédents, tout en respectant celle que lui a fixée le commissaire, à savoir de porter une attention accrue à la prévention et au règlement rapide des situations de conflit et de harcèlement en milieu de travail et de faire appel à des ressources telles que les Relations de travail pour les interventions relatives aux comportements inacceptables.



- une page intitulée «Nouvelles du CIRH et communiqués connexes», qui propose des bulletins d'information mensuels présentant les principales mises à jour sur le programme, les tendances notables, les tableaux de bord statistiques et les interprétations du [Règlement](#).

### Priorité



**Utiliser le site Infoweb du CIRH pour fournir à tous les employés de la GRC des outils de prévention et de sensibilisation pertinents et à jour en ce qui concerne le harcèlement et la violence en milieu de travail.**

En juin 2024, le CIRH a mis à jour son site Infoweb, où les employés de la GRC peuvent obtenir de l'information sur divers sujets ayant trait au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

Voici certains des éléments qu'offre ce site :

- une nouvelle page d'accueil qui permet d'accéder plus facilement à des renseignements clés, y compris l'addition du numéro sans frais du CIRH;
- une page consacrée à la boîte à outils numérique du CIRH, qui contient des documents infographiques sur la prévention du harcèlement ainsi que sur les options d'intervention précoce et de résolution;

De nouvelles ressources pour les employés et les gestionnaires sont ajoutées à ce site régulièrement. Par exemple, on y versera prochainement de nouveaux documents infographiques qui sont en voie d'élaboration, et la page «Nouvelles du CIRH et communiqués connexes» permet à l'ensemble du personnel de télécharger les bulletins d'information mensuels du CIRH.

Le Guide du gestionnaire : Prévention et résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail sera bientôt mis à la disposition de tous les employés de la GRC par l'intermédiaire de la boîte à outils numérique du CIRH.

Un autre document clé sera diffusé prochainement, à savoir le Guide du gestionnaire : Rétablissement du milieu de travail à la suite d'un avis d'incident de harcèlement et de violence. Ce guide expliquera les mesures qui peuvent être prises lorsque survient un incident de harcèlement et de violence au travail et présentera les ressources qui sont offertes aux gestionnaires pour les aider à s'acquitter de leurs obligations et à fournir un soutien à leur équipe en pareille situation. Le document a été rédigé et fait actuellement l'objet de consultations.

**Priorité**



**Présenter des séances pour faire connaître le CIRH et le processus de résolution des cas de harcèlement et de violence prévu par le CCT en menant des activités de communication, de formation et de sensibilisation auprès des employés.**

Le CIRH continue de présenter des séances dans toute l'organisation pour sensibiliser les employés de la GRC à la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail ainsi qu'aux options d'intervention précoce en la matière.

Conformément à la [politique de la GRC sur la prévention, les enquêtes et le règlement en matière de harcèlement et de violence dans le lieu de travail](#), les gestionnaires doivent : «Réagir sur-le-champ à tout acte allégué ou observé de discrimination, de harcèlement ou de violence, qu'un avis d'incident ait été déposé ou non [...]»

Depuis sa création en 2021, le CIRH présente des séances d'information aux employés et aux gestionnaires sur le [processus de résolution prévu par le CCT](#), y compris la nouvelle définition de «harcèlement et violence» et le rôle du CIRH. En 2024, le CIRH a fait la mise à jour de ces séances de formation, qui continueront d'être présentées aux employés de la GRC de toutes les catégories et de tous les niveaux.

La formation mettra l'accent sur la culture et le climat de travail au sein de la GRC, y compris les causes profondes du harcèlement au sein de l'organisation et les recommandations courantes formulées par les enquêteurs externes chargés de se pencher sur les plaintes de ce genre. Pour assurer la préparation conjointe de cette formation, le Comité national d'orientation en

matière de santé et de sécurité a été invité à l'examiner et à la commenter avant sa mise en œuvre en 2025.

Les séances présentées aux gestionnaires et aux cadres supérieurs en 2024 accordaient une importance particulière à la responsabilité du personnel dirigeant d'intervenir immédiatement à l'égard des incidents de harcèlement ou de violence en milieu de travail et à la nécessité de tenter de régler les conflits dès la première occasion et selon la méthode la moins intrusive.

En 2024, des séances ont été présentées à divers intervenants, y compris des équipes de gestion supérieure, des conseillers en soutien par les pairs, des représentants du Programme de perfectionnement des superviseurs, du Programme de perfectionnement des gestionnaires et du Programme de perfectionnement des cadres et des officiers, des conseillers en déontologie, les Relations de travail dans la fonction publique, le comité sur le changement organisationnel global et les groupes de représentants locaux de la Fédération de la police nationale.

De plus, des travaux de planification se mènent en vue de coprésenter des séances de sensibilisation avec nos collègues du Programme de gestion informelle des conflits (PGIC) dans le but d'harmoniser nos initiatives et de mettre en valeur nos services respectifs.

**Priorité**



**Offrir des séances d'information virtuelles et en personne sur des sujets d'actualité, qui seront animées par des experts de l'extérieur.**

Le 9 décembre 2024, le CIRH a tenu une séance de sensibilisation sur l'intervention des témoins qui s'adressait aux employés de la GRC de toutes les catégories et de tous les niveaux.

Les participants ont appris à reconnaître les situations de harcèlement et de violence au travail et à intervenir à leur égard, afin de favoriser un milieu où les employés peuvent agir avec courage et compassion, et ainsi contribuer à instaurer une culture de respect et de civilité.

La séance a été animée par une avocate bien connue pour les droits des femmes, qui s'intéresse tout particulièrement au harcèlement sexuel et à la violence entre partenaires intimes. Les employés de la GRC pouvaient y assister en personne à la Direction générale, sur la promenade Leikin, ou de façon virtuelle.

Un enregistrement de la séance leur est accessible en versions anglaise et française sur la page Infoweb de la boîte à outils numérique du CIRH. Pour en tirer le maximum de bénéfices, le CIRH encourage les gestionnaires à regarder cet enregistrement avec leurs équipes.

## Mettre l'accent sur les options de règlement à l'amiable

Le processus de résolution suite à la soumission d'un avis d'incident suscite parfois de vives émotions et de l'incertitude, ce qui peut en faire un moment difficile autant pour la partie principale que pour la partie intimée. Les options de règlement à l'amiable permettent aux employés touchés de garder une certaine maîtrise sur le déroulement du processus. En règle générale, le recours à ces options contribue à réduire le stress, favorise la collaboration et permet

d'arriver plus rapidement à un règlement plus harmonieux. Le CIRH offre des possibilités de règlement à l'amiable aux parties à différentes étapes du processus de résolution officiel, lorsque la situation s'y prête.

## Règlement négocié

Selon le [paragraphe 23\(1\) du Règlement](#) : «L'employeur ou le destinataire désigné, la partie principale et, si la communication a été établie avec elle en vertu de l'article 22, la partie intimée font tous les efforts raisonnables pour régler l'incident pour lequel un avis est donné [...]» La partie principale est donc tenue de participer à une démarche de règlement négocié avant qu'une enquête ne soit déclenchée.

Pendant le processus de règlement négocié, le CIRH guide la partie principale afin de l'aider à faire tous les efforts raisonnables pour trouver un moyen de résoudre la situation.

Au printemps 2024, le CIRH a mis à jour le processus de règlement négocié afin de renforcer le rôle des gestionnaires et des divisions dans le but d'accroître le nombre d'incidents réglés à l'amiable. Puisque les gestionnaires sont les mieux placés pour mener les discussions visant la négociation d'un règlement, il s'est avéré utile de demander à la partie principale de désigner une personne de confiance dans sa chaîne de commandement pour diriger les échanges, lorsque les circonstances se prêtent à une telle démarche. Cette modification du processus a permis d'accroître le nombre de dossiers soumis à une démarche de règlement négocié.

## Consultations sur le processus

Le CIRH offre des consultations sur le processus afin de renseigner les employés sur les diverses possibilités de recours qui s'offrent à eux pour tenter de résoudre un problème en milieu de travail avant de déposer un avis d'incident de harcèlement et de violence. Les statistiques confirment que l'utilisation de ce service a grimpé d'environ 33 % de 2023 à 2024.

Devant ce succès et cet engouement manifestes, un nouveau poste de conseiller en ressources sera créé au sein du CIRH pour mieux aider les employés à s'y retrouver dans le processus. Le titulaire de ce poste aura pour responsabilité principale de discuter avec les employés qui cherchent à obtenir du soutien avant de déposer un avis d'incident, ou même après l'avoir fait, s'ils demeurent incertains de la démarche qu'ils souhaitent suivre pour régler la situation.

Ce conseiller en ressources sera bien au fait des ressources et des services mis à la disposition des employés qui vivent un conflit dans leur lieu de travail, pourra les aiguiller vers les services de règlement à l'amiable ou les mécanismes formels pertinents, et saura les guider dans le processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence prévu par le CCT.

L'objectif global est de veiller à ce que les employés soient informés de tous les recours qui s'offrent à eux et de les aider à choisir l'option qui leur convient le mieux.

## Enquêtes

Les enquêtes sur les cas de harcèlement et de violence demeurent une priorité pour le CIRH. D'importants travaux ont été entrepris en 2024 pour accroître les capacités et améliorer les processus nécessaires afin de gérer les signalements d'incidents de harcèlement et de violence au sein de la GRC ainsi que les enquêtes connexes.

Au moment de recruter des enquêteurs en matière de harcèlement et de violence au travail, le CIRH utilise l'Offre à commandes principale et nationale (OCPN), un outil d'embauche mis à la disposition de tous les ministères fédéraux. Il s'agit d'un répertoire des firmes d'enquête ou des enquêteurs externes préapprouvés qui ont satisfait aux critères établis par Services publics et Approvisionnement Canada en vue de la passation de marchés avec le gouvernement du Canada.

Il est important de souligner que l'OCPN n'est pas réservée à l'usage du CIRH. Ce répertoire d'enquêteurs externes est également utilisé par les autres ministères fédéraux qui ont besoin de tels services. Les enquêteurs qui figurent sur la liste établie conjointement avec le CIRH ne sont donc pas toujours disponibles pour travailler au service du CIRH, car ils peuvent être embauchés sous contrat par d'autres ministères.

Voici quelques-unes des mesures clés prises en 2024 pour simplifier et améliorer le processus d'embauche d'enquêteurs et pour accroître la responsabilisation :

- La mise à jour de l'énoncé des travaux établi pour les enquêteurs externes, qui comprend des formulaires nouveaux ou actualisés, des modèles et une structure pour la présentation des documents. Ces nouvelles exigences responsabilisent les enquêteurs :

- en les obligeant à soumettre un plan d'enquête au CIRH lorsqu'ils reçoivent un dossier d'enquête;
- en introduisant un mécanisme qui permet de fournir une rétroaction au Secrétariat du Conseil du Trésor sur chaque enquête terminée, de sorte que le CIRH puisse formuler des commentaires sur le rendement de l'enquêteur.
- L'élimination de l'obligation de présenter des recommandations si l'incident ou les incidents en cause ne correspondent pas à la définition de «harcèlement et violence», à moins que des facteurs de risque n'aient été relevés. Cette modification permet de concentrer les efforts sur la mise en œuvre des recommandations faisant suite aux allégations jugées fondées au terme d'une enquête.
- L'introduction d'un modèle actualisé pour rapports d'enquête finaux (REF), qui fournit davantage de conseils aux enquêteurs sur les éléments d'information recherchés, afin d'accroître l'uniformité des renseignements fournis et du produit final.

Pour assurer l'évaluation continue de la qualité du processus, un sondage sera envoyé périodiquement aux enquêteurs afin de recueillir leurs commentaires.

Conformément aux recommandations 66 et 67 du Bureau de vérificateur général du Canada dans son rapport de 2023 intitulé [L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé](#), la GRC doit faire état des mesures qu'elle prend pour corriger les désavantages en matière d'emploi subis par le personnel racisé et des progrès qu'elle réalise dans la création d'une culture organisationnelle

inclusive. À la suite de cette recommandation, le CIRH a commencé à recueillir de l'information auprès des actuels et nouveaux enquêteurs sur l'expérience pertinente qu'ils possèdent, particulièrement en ce qui concerne l'analyse des causes profondes du racisme. Le CIRH a aussi ajouté, au nombre des qualités constituant un atout recherché lors du recrutement d'enquêteurs, le fait d'avoir une expérience des procédures administratives en matière de droits de la personne. Les parties qui ont recours au processus d'enquête prévu dans le CCT ont le droit de demander qu'on leur fournisse des exemples décrivant clairement la façon dont l'enquêteur affecté à leur dossier a enquêté sur des situations antérieures comportant des éléments de racisme.

Cette information est consignée et mise à jour par le CIRH afin de favoriser l'attribution des dossiers à des enquêteurs qui possèdent l'expérience et les compétences voulues pour s'en charge.

## Assurance de la qualité

Selon le processus prévu dans le CCT, lorsqu'un enquêteur termine son enquête, il doit produire un REF dépersonnalisé dans lequel il présente une analyse des causes profondes des comportements allégués et recommande des mesures pour éviter que ceux-ci ne se reproduisent dans le lieu de travail visé. En 2024, le CIRH a créé et classifié une position de Spécialiste en assurance qualité. Un programme structuré d'assurance de la qualité est en voie d'être mis en œuvre et fait l'objet d'améliorations continues. Avant qu'un REF ne soit déposé, il est examiné par un spécialiste de l'assurance de la qualité pour vérifier qu'il est conforme à l'avis d'incident et au mandat de l'enquêteur.

## Évaluation des lieux de travail et mise en œuvre des recommandations

Aux termes du [Règlement](#), l'autorité responsable de l'immeuble (ARI) et le comité ou le représentant local de santé et de sécurité (C/RLSS) doivent évaluer conjointement les lieux de travail afin de cerner les facteurs de risque internes et externes pouvant contribuer à des situations de harcèlement et de violence. Chaque lieu de travail doit faire l'objet d'une évaluation initiale.

De plus, dans les situations où la partie intimée n'est pas un employé de la GRC, ou que la partie principale décide de retirer sa plainte, l'évaluation du lieu de travail doit être examinée et mise à jour au besoin. Ce réexamen vise à relever tout nouveau facteur de risque qui n'avait pas été constaté dans le lieu de travail lors de l'évaluation initiale, à déterminer si les mesures de prévention en place sont suffisantes pour réduire au minimum les risques de voir d'autres incidents se produire, et à proposer de nouvelles mesures de prévention si les mesures actuelles ne sont pas adéquates.

Le 1er juillet 2024, le CIRH a entrepris la collecte trimestrielle de données sur les évaluations de lieux de travail qui avaient été effectuées. En octobre 2024, le taux de conformité de la GRC à cet égard s'élevait à 87 %.

Toujours en octobre 2024, le CIRH a amorcé l'élaboration d'un nouvel outil d'évaluation des lieux de travail qui sera adapté aux facteurs de risque de la GRC et qui aidera à combler les lacunes de l'outil actuel.

Le CIRH présente aussi des séances d'information sur mesure aux ARI et aux C/RLSS afin d'expliquer les rôles importants qu'ils jouent dans le processus

de résolution que prévoit le CCT. Une trousse d'information a été élaborée à l'intention des ARI de sensibilisation et est utilisée depuis juillet 2024.

## Facteurs de risque liés au harcèlement et à la violence au sein de la GRC

Lorsqu'un incident est jugé conforme à la définition de «harcèlement et violence», le CIRH examine et analyse les thèmes communs qui se dégagent des comportements reprochés. Il passe également en suivi des recommandations formulées par l'enquêteur afin de prévenir la répétition de ces comportements inacceptables.

L'information est ensuite communiquée aux cadres supérieurs de la GRC pour les encourager à réfléchir aux activités qui pourraient être mises en œuvre pour contrer les facteurs de risque qui contribuent aux incidents de harcèlement à la GRC. Par exemple :

- favoriser une culture de communication ouverte et de transparence au sein des unités de travail, afin que tous les intervenants soient clairement informés des décisions et des changements;
- veiller à ce que les superviseurs aient les outils, le soutien et les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités de supervision;
- établir des mécanismes de rétroaction qui permettent de sonder régulièrement l'avis des employés et de répondre à leurs préoccupations, afin de créer un environnement de travail positif et axé sur la collaboration.

En mettant l'accent sur des activités qui tiennent compte des thèmes communs et des recommandations ressortant des incidents de harcèlement et de violence, on contribue à instaurer une culture organisationnelle saine et inclusive qui inspire confiance aux employés.



## Évaluation des facteurs relatifs à la vie privée visant le CIRH

Le 12 juin 2024, le CIRH a reçu une lettre du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) au sujet de la conclusion de l'évaluation des facteurs relatifs à la vie privée le concernant. Bien que certains travaux restent à accomplir, le CPVP estime que le CIRH respecte les attentes à son endroit en ce qui concerne la protection de la vie privée et a donc fermé le dossier.

## L'année en chiffres

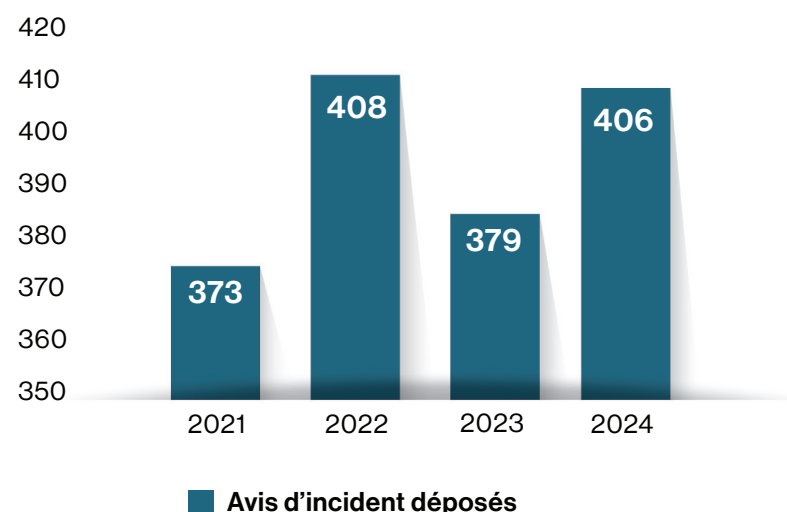
Cette rubrique présente des données et des observations sur les avis d'incident, l'issue des enquêtes, l'état des dossiers et les tendances relatives aux signalements à l'échelle de la GRC. Bien que le présent rapport concerne tout particulièrement l'année 2024, il fournit aussi

des statistiques cumulatives sur les chiffres compilés depuis le 1er janvier 2021 (date d'entrée en vigueur du [Règlement](#)).

## Avis d'incident déposés

Au 31 décembre 2024, le CIRH avait reçu 1 566 avis d'incident depuis l'entrée en vigueur du [Règlement](#) le 1er janvier 2021. Le nombre d'avis d'incident déposés est resté stable au cours de cette période de quatre ans. Sur les 1566 avis d'incident déposés, 406 ont été reçus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024.

### Avis d'incident déposés par année



## État des dossiers

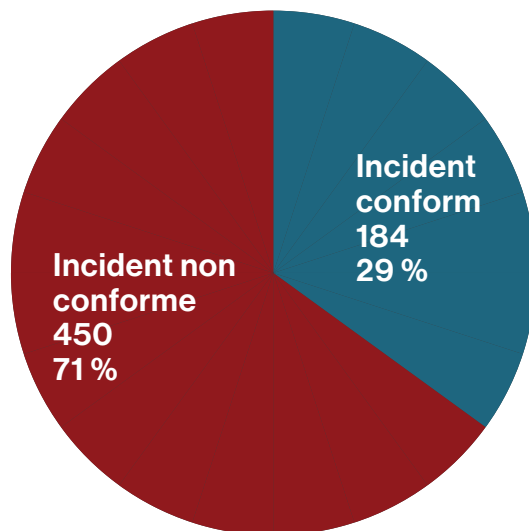
Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2024, 1566 avis d'incident ont été déposés. À la fin de 2024, 1038 (66 %) d'entre eux avaient été réglés et 90 étaient en attente de conclusion, ce qui signifie que la direction n'avait pas encore terminé la mise en œuvre des recommandations formulées dans le REF ou l'examen et la mise à jour de l'évaluation du lieu de travail. Les 438 autres avis suivent actuellement le processus de résolution et 311 d'entre eux font l'objet d'une enquête.

## Enquêtes

Dans 1036 (66 %) des 1566 avis d'incident reçus, la partie principale demandait que son dossier fasse l'objet d'une enquête. Cela confirme que cette voie de résolution demeure prisée.

Au 31 décembre 2024, 634 REF avaient été produits. Dans 184 (29 %) d'entre eux, l'enquêteur était arrivé à la conclusion qu'au moins une allégation correspondait à la définition de «harcèlement et violence», tandis que dans les 450 autres (71 %), il avait conclu qu'aucune allégation n'y correspondait. Les REF reçus découlaient d'allégations déposées dans différentes divisions de la GRC et concernaient des employés de toutes les catégories d'employés de la GRC.

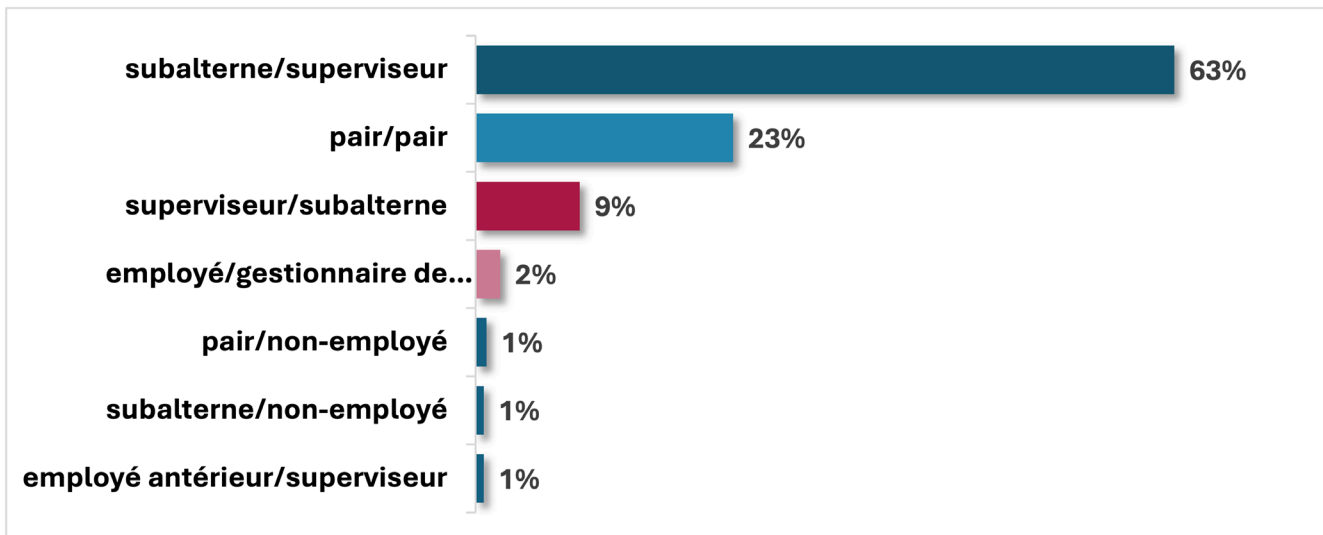
## Issue des enquêtes terminées



## Relation professionnelle

Pour les incidents signalés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024, 63 % des incidents signalés concernaient des relations professionnelles caractérisées par une structure hiérarchique subalterne/superviseur, la partie intimée occupant généralement un poste de supervision par rapport à la partie principale. La deuxième relation professionnelle la plus fréquente était celle entre pairs, avec 23 %, suivie de celle entre superviseur et subalterne, avec 9 %, et celle entre employé et gestionnaire de programme/centre de politiques, avec 2 %. Les autres types de relations représentaient chacune 1 % des cas et comprenaient celles entre pairs et non-employés, entre subalternes et non-employés et entre anciens employés et superviseurs.

## Relation professionnelle entre la partie principale et la partie intimée



## 2025-2026 : LA VOIE À SUIVRE

Les activités suivantes étaient désignées comme des priorités opérationnelles dans les rapports annuels précédents et le resteront en **2025-2026** :

- Les travaux en cours pour 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.
- La révision et la mise à jour continues du contenu relatif au CIRH sur le site Web externe de la GRC.
- Le lancement d'un site SharePoint interne pour améliorer l'accès des employés aux produits de sensibilisation.
- Les travaux de recherche et d'analyse en cours pour obtenir une plateforme technique de gestion des dossiers.

En outre les éléments susmentionnés, les nouvelles priorités suivantes ont été désignées pour **2025-2026** :

### Examen mené par le Programme du travail

Le CIRH mènera de vastes consultations et rassemblera l'information obtenue auprès des divers intervenants afin de la transmettre dans le cadre de l'examen que le Programme du travail doit mener à l'égard du [Règlement](#) en 2026.

### Amélioration du programme d'assurance de la qualité

Un poste de spécialiste de l'assurance de la qualité a été créé au sein du CIRH et sera pourvu pour une période indéterminée. En plus de ce poste, on entend mettre sur pied un programme complet d'assurance de la qualité pour soutenir les initiatives futures d'amélioration continue.

### Mesures de sensibilisation et de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail

Les activités et les initiatives qui sensibilisent le personnel à la prévention du harcèlement

et de la violence dans le lieu de travail resteront une priorité en 2025-2026.

### Stratégie de communication

En 2025-2026, nous chercherons notamment à collaborer avec Communications nationales et Affaires publiques pour mettre en œuvre et promouvoir les initiatives énoncées dans la stratégie de communication du CIRH. Ces initiatives comprennent le lancement de la première Semaine de sensibilisation à la prévention du harcèlement et de la violence, qui est prévue du 17 au 21 novembre 2025, ainsi que la tenue de séances de sensibilisation connexes.

### Capacité d'enquête

Nous poursuivrons les efforts visant à engager des enquêteurs qualifiés pour mener des enquêtes sur les incidents de harcèlement et de violence signalés.



## CONCLUSION

Dans l'année à venir, le CIRH continuera d'accorder une importance prioritaire aux efforts pour accroître la sensibilisation et instaurer une culture de respect au sein de la GRC. En misant sur l'éducation, la sensibilisation et l'établissement d'un véritable dialogue, le CIRH aidera tous les employés à comprendre leur rôle dans la prévention et le règlement des situations de harcèlement et de violence en milieu de travail. Il continuera de s'employer à renforcer les liens de confiance, à promouvoir la responsabilisation et à faire en sorte que chaque employé se sente protégé, respecté et soutenu dans son lieu de travail.



# ANNEXE A : RAPPORT ANNUEL PROVISOIRE DU CIRH

De juillet à décembre 2023

## Avant-propos

Bienvenue au Rapport annuel provisoire du Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH), qui fait état des activités menées du 1er juillet au 31 décembre 2023.

La période visée par les rapports annuels précédents du CIRH allait de juin à juin, puisqu'elle était axée sur la date d'entrée en fonction du CIRH, mais cette pratique n'était pas conforme aux exigences établies pour d'autres rapports, dont celui qui doit être présenté chaque année au ministre du Travail selon les exigences de la loi. Par souci de conformité aux actuelles consignes visant la production, l'interprétation et la présentation des données, la période visée par les rapports annuels du CIRH correspondra désormais à l'année civile. Le présent rapport provisoire porte sur les six mois qui se sont écoulés entre la fin de l'ancienne période de référence et le début de la nouvelle.

## Introduction et contexte

L'établissement d'un milieu de travail sain et inclusif qui inspire la confiance et est exempt de harcèlement, de violence et de discrimination constitue une priorité essentielle à la réforme de la GRC. Le CIRH a été créé en juin 2021 pour coordonner l'application, à tous les employés de la GRC, du processus prévu dans le [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(Règlement\) du Code canadien du travail](#).

Le CIRH est une unité centralisé et indépendant qui fait appel à des enquêteurs externes contractuels pour enquêter sur les situations

de harcèlement et de violence en milieu de travail. Comme le [Règlement](#) vise à éviter que de tels incidents surviennent de nouveau, les enquêteurs sont tenus de cerner les problèmes systémiques dans le lieu de travail qui contribuent à ces situations et de formuler des recommandations quant aux mesures à mettre en œuvre pour atténuer les risques que les comportements reprochés se reproduisent.

Le CIRH adopte une approche qui tient compte des effets des traumatismes afin d'offrir un espace de parole sûr aux victimes, en se focalisant sur les besoins et le vécu des personnes qui ont recours à ses services. Il examine les rapports d'enquête finaux (REF) aux fins d'assurance de la qualité et surveille la mise en œuvre des recommandations qui y sont énoncées.

## Satisfaction des besoins des clients

Depuis sa mise sur pied, le CIRH s'est engagé à voir à ce que le programme continue de répondre aux besoins, de faire les adaptations nécessaires pour atteindre ses objectifs et de tenir compte des commentaires des clients et des intervenants afin d'améliorer les services.

En plus de solliciter la rétroaction des clients, le CIRH communique régulièrement avec des intervenants clés comme le Conseil consultatif de gestion et les agents négociateurs, afin de s'assurer que les processus et les services sont mis en œuvre de la façon qui sert le plus efficacement les intérêts de l'organisation.

Un des principaux changements apportés au cours de la période visée a consisté à définir formellement le flux de travail et à confier les examens d'assurance de la qualité des REF à des ressources spécialisées. Chaque REF est examiné rigoureusement pour en vérifier l'exactitude, le contenu et la cohérence.

Un poste de spécialiste de l'assurance de la qualité a été créé au sein du CIRH pour assurer la liaison avec les réviseurs en matière de harcèlement et l'enquêteur désigné afin que chaque rapport soit conforme à l'avis d'incident pertinent et au mandat de l'enquêteur. En plus de ce poste, on entend mettre sur pied un programme complet d'assurance de la qualité pour soutenir les futures initiatives d'amélioration continue.

## Recrutement

Au cours de la période visée, le CIRH a cherché très activement à se doter des capacités supplémentaires requises pour pouvoir offrir rapidement des services aux employés, en créant de nouveaux postes, en modifiant certains rôles et en procédant à six mesures de dotation.

Grâce à ces efforts, l'effectif du CIRH est presque complet, les postes étant pourvus à près de 90 %. L'équipe a par ailleurs adopté une stratégie proactive à l'égard des postes vacants en amorçant un processus de dotation qui permettra de créer des bassins de candidats ayant déjà fait l'objet d'une vérification partielle.

## Enquêtes

Nous avons également réalisé des progrès par rapport à notre engagement à améliorer le processus et les délais d'enquête.

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, le CIRH a éprouvé de la difficulté à engager suffisamment d'enquêteurs pour mener les enquêtes. Au 31 décembre 2023, il avait réussi à porter à 55 le nombre d'enquêteurs actifs auxquels il peut faire appel. Il est toutefois important de souligner que ces enquêteurs ne sont pas au service exclusif de la GRC, mais effectuent des enquêtes sur le harcèlement et la violence au travail pour le compte d'autres ministères aussi.

Néanmoins, les efforts continus du CIRH pour pallier le manque d'enquêteurs externes ont permis de mener à bien 39 enquêtes en six mois. Pour uniformiser les interactions avec les enquêteurs, le CIRH a restructuré certains aspects de son modèle de prestation de services. Voici quelques -unes des principales modifications apportées :

- Un analyste du CIRH a été dédié à chaque enquêteur afin de lui servir de personne -ressource et de faciliter la communication.
- Les analystes reçoivent une formation polyvalente afin de simplifier les processus, de réduire les délais et d'accroître l'efficacité.
- Les méthodes de fonctionnement normalisées ont été étoffées pour améliorer la surveillance des enquêtes et, par conséquent, le soutien offert aux enquêteurs.
- Nous avons établi un cadre de responsabilisation détaillé et rigoureux pour la gestion des contrats, selon lequel chaque dossier d'enquête fait l'objet d'un examen approfondi dans une perspective d'assurance de la qualité et de prévision financière.

Aux termes du [Règlement](#), les employeurs sous réglementation fédérale et leurs partenaires concernés doivent dresser conjointement et tenir à jour une liste d'enquêteurs aptes à mener des enquêtes sur les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail. Le CIRH tient une liste conjointement établie d'enquêteurs qualifiés qui peuvent collaborer avec la GRC, et il recrute continuellement de nouveaux candidats. Tout en veillant à ce que les délais prescrits par le [Règlement](#) soient respectés et à ce que les enquêtes soient terminées rapidement, nous continuons de nous concentrer avant tout sur la qualité et la rigueur du travail effectué par les enquêteurs.

FAIT



De juillet à décembre 2023, 177 enquêtes ont été terminées, comparativement à 54 au cours de la même période de l'année précédente (soit de juillet à décembre 2022).

## Initiatives de sensibilisation et de prévention

Le CIRH s'est concentré sur la présentation de séances d'information et de sensibilisation afin de renseigner les employés de la GRC sur l'importance de prévenir le harcèlement et la violence ainsi que sur les options d'intervention précoce qui s'offrent à eux. Au cours de ces séances, on explique la signification générale de la notion de « harcèlement et violence », on décrit les modalités à suivre pour accéder aux services du CIRH et on insiste sur l'importance de la résolution rapide et informelle des conflits. Le CIRH a également fait équipe avec Apprentissage et Perfectionnement pour examiner et mettre à jour l'information sur le harcèlement et la violence présentée dans le cadre de la formation offerte par le Programme de perfectionnement des cadres et des officiers, afin d'en assurer la présentation uniforme à tous les participants.

En 2023, des séances de sensibilisation ont été présentées à des employés de la GRC de tous les niveaux. Comme la formation donnée dans le cadre du Programme de perfectionnement des cadres et des officiers (PPCO), ces séances visaient à renseigner les employés et les gestionnaires sur leurs rôles et leurs responsabilités aux termes du [Règlement](#).

L'information présentée porte sur le rôle du CIRH et les issues possibles du processus de résolution

(qui n'est pas un processus disciplinaire). Le CIRH aborde aussi lors de ces séances la violence familiale, l'intervention des témoins, l'importance de tenter de régler à l'amiable les situations de conflit et de harcèlement en milieu de travail, et la responsabilité des employés à cet égard.

Le CIRH travaille à élaborer, à l'intention des employés de la GRC, une trousse de formation sur la prévention du harcèlement et de la violence qui est axée sur la culture de l'organisation. L'élaboration de cette formation se fait en consultation avec des partenaires et des intervenants clés tels que le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité.

La diffusion de produits de communication (documents infographiques, guides, etc.) visant à sensibiliser le personnel au processus de règlement des plaintes de harcèlement a été une grande priorité pour le CIRH au cours de la dernière année. Le CIRH produit chaque mois un bulletin d'information qui est diffusé à un grand nombre d'intervenants clés, y compris les cadres divisionnaires et les agents négociateurs.

En partenariat avec les Services nationaux de communication (SNC), le CIRH a mis à jour les pages Web divisionnaires et nationales contenant de l'information sur le harcèlement et la violence ainsi que sur le CIRH, afin de s'assurer que les employés ont accès à des renseignements exacts et à jour. De plus, un lien vers la page d'accueil du CIRH a été ajouté aux pages Infoweb de la plupart des divisions.

Le CIRH collabore par ailleurs avec les SNC afin de mettre à jour ses propres pages Infoweb. Une des nouvelles pages en voie d'élaboration porte sur la boîte à outils numérique du CIRH, que les employés pourront consulter pour obtenir de l'information sur divers sujets liés au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail.

# Analyse des données et tendances

## État des dossiers

Au 31 décembre 2023, le CIRH avait reçu 1158 avis d'incident depuis l'entrée en vigueur du [Règlement](#) le 1er janvier 2021. De ce nombre, 203 avis ont été reçus entre le 1er juillet et le 31 décembre 2023.

Au 31 décembre 2023, 550 des avis d'incident reçus depuis le 1er janvier 2021 avaient été résolus, et 199 étaient en attente de conclusion, ce qui signifie que la direction de la GRC n'avait pas encore terminé la mise en œuvre des recommandations formulées dans les REF ou l'examen et la mise à jour des évaluations locales des lieux de travail. À ces avis d'incident s'ajoutaient 326 autres à l'égard desquels l'enquête se poursuivait toujours, et 83 qui étaient au stade de la réception ou qui faisaient l'objet d'une démarche de conciliation ou de règlement négocié.

Il est important de souligner que ces chiffres ne sont pas statiques. Le nombre total de dossiers varie au gré de l'information reçue lors du processus de traitement des plaintes.

## Comportements constatés

Au reçu d'un avis d'incident, le CIRH demande à la partie principale ou au témoin qui l'a déposé de préciser la nature des comportements de harcèlement ou de violence subis ou observés. Il peut s'agir de comportements tels que les suivants : commentaires désobligeants, traitement injuste, exclusion d'une personne ou refus de lui porter attention, comportement agressif, contrôle excessif, humiliation, attaque personnelle, ingérence dans le travail ou retenue de



ressources, cris, menace, commentaire ou geste à caractère sexuel, violence physique.

Dans les dossiers reçus entre le 1er juillet et le 31 décembre 2023, les allégations portaient le plus souvent sur les quatre types de harcèlement et de violence suivants :

- Humiliation : **49 %**
- Traitement injuste : **41 %**
- Commentaires désobligeants : **33 %**
- Attaque personnelle : **32 %**

Plus d'un type de comportement peut être signalé sur un même formulaire d'avis d'incident. Le pourcentage des types de comportements constatés est calculé en fonction du nombre total d'avis d'incident déposés. Rappelons aussi que les incidents signalés ne sont pas des cas confirmés de harcèlement et de violence. Les données fournies se basent sur les allégations formulées par les témoins ou les parties principales. Les types de comportements et les incidents de harcèlement sexuel allégués se fondent sur les données autodéclarées.

**FAIT**

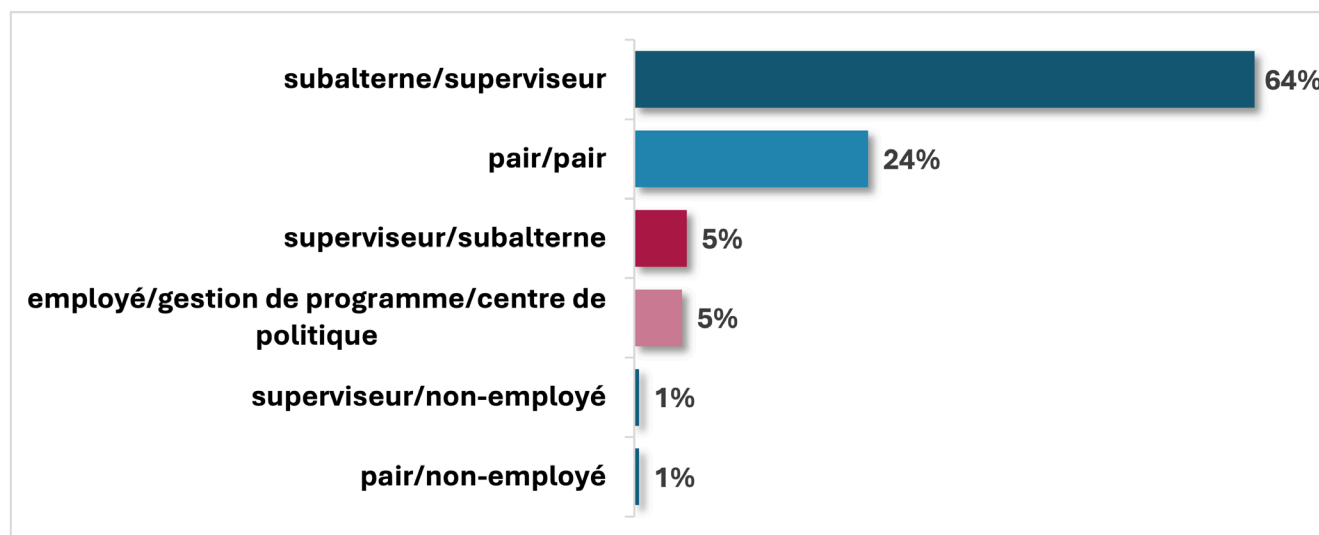


Il a été question de harcèlement sexuel dans 17 % des avis d'incident déposés entre le 1er juillet et le 31 décembre 2023, et de discrimination dans 47 % de ces avis.

## Relation professionnelle

Les avis d'incident reçus entre le 1er juillet et le 31 décembre 2023 se répartissent comme suit pour ce qui est de la relation professionnelle prédominante entre la partie principale (PP) et la partie intimée (PI) :

### Relation professionnelle entre la partie principale et la partie intimée



## Sexe de la partie principale et de la partie intimée

Dans la majorité des avis d'incident déposés auprès du CIRH, la partie principale était un homme. De plus, dans 67 % des avis d'incident, la partie intimée était un homme. Le graphique suivant indique le sexe de la partie principale et celui de la partie intimée dans les avis d'incident reçus entre le 1er juillet et le 31 décembre 2023.

La répartition des avis d'incident selon le sexe des parties reflète la composition de l'effectif de la GRC, car environ 60 % de ses employés sont des hommes. Lorsque l'effectif de la GRC est ventilé en fonction des catégories d'employés, on constate que plus de la moitié des employés sont des membres réguliers et qu'environ 80 % d'entre eux sont des hommes.

### Avis d'incident selon le sexe des parties

Homme (PP)/homme (PI) **75**

Femme (PP)/homme (PI) **61**

Femme (PP)/femme (PI) **36**

Homme (PP)/femme (PI) **31**

Il s'agit ici du sexe biologique à la naissance des parties, qui peut être différent de l'identité de genre.

## Résultats des enquêtes

Entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2023, le CIRH a produit 386 REF. Dans 123 d'entre eux, l'enquêteur avait conclu qu'au moins une allégation correspondait à la définition de « harcèlement et violence » dans le lieu de travail, tandis que dans

les 263 autres, il avait conclu qu'aucune allégation n'y correspondait. Les REF reçus découlaient d'allégations déposées dans différentes divisions de la GRC.

## Notre cheminement : progrès réalisés par rapport aux priorités

Le Rapport annuel précédent du CIRH faisait état de plusieurs problèmes de transition opérationnelle qui devaient être résolus en priorité au cours de l'exercice 2023-2024. Voici une mise à jour sur les progrès réalisés à cet égard :

- La révision et la 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.
- La mise à jour de la page d'accueil et des pages Infoweb du CIRH, qui comprendront un répertoire d'outils et de renseignements sur la prévention et qui seront accessibles à tous les employés, est en cours et devrait s'achever d'ici l'automne 2024.
- L'augmentation des activités de collecte et d'analyse de données, y compris la création de produits de rapport opportuns et utiles, est en cours. Le CIRH s'emploie à mettre au point et à diffuser des tableaux de bord et des rapports nationaux et divisionnaires contenant des données clés sur les tendances relatives aux cas de harcèlement et de violence au sein de la GRC.
- Des travaux de recherche se mènent en vue de l'adoption d'une plateforme technique qui permettra d'utiliser les données plus efficacement afin d'orienter nos activités.



## CONCLUSION

Le présent rapport provisoire fournit les principales mises à jour pour la période de six mois allant du 1er juillet au 31 décembre 2023. Dorénavant, la période visée par les rapports annuels du CIRH correspondra à l'année civile. Le CIRH continuera de miser en priorité sur la collaboration, la consultation et l'analyse pour améliorer ses processus et services tout en respectant le Règlement.



# 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 désignée par le commissaire en vertu du [Règlement](#), qui est chargée de recevoir les avis d'incident et de coordonner le processus de résolution des situations de harcèlement et de violence pour le compte de la GRC, à savoir le Centre indépendant pour la résolution du harcèlement (CIRH)



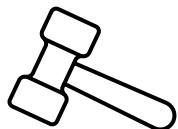
**Avis d'incident :** Rapport écrit ou verbal qu'une partie principale ou un témoin fournit à un superviseur ou au Centre indépendant pour la résolution du harcèlement au sujet d'un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail.



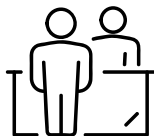
**Parties :** La partie principale et la partie intimée désignées comme telles dans le cadre d'un incident.



**Partie principale :** L'employé ou l'employeur qui est l'objet de l'incident



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



**Conciliation :** Processus suivant lequel les parties à un différend font volontairement appel à un conciliateur, tel que le Programme de gestion informelle des conflits (PGIC), qui les rencontre séparément et collectivement pour tenter de résoudre le différend qui les oppose.



**Médiation :** Processus volontaire dans le cadre duquel un tiers impartial aide des employés à trouver une solution mutuellement acceptable au problème qu'ils éprouvent. La médiation peut être utilisée seule ou faire partie d'un autre processus formel ou informel.

