

## ANNEXE E

### INITIATIVES DE CHANGEMENT

#### **Responsabilité et application des politiques de lutte contre le harcèlement**

1. Les directives du Conseil du Trésor et les consignes du commissaire de la GRC prévoient des dispositions qui interdisent le harcèlement, imposent aux superviseurs et aux gestionnaires l'obligation de faire respecter lesdites directives et consignes, et établissent les sanctions et autres conséquences auxquelles donneront lieu toute violation de la norme de comportement attendue, tout manquement au devoir de faire respecter cette norme ou toute mesure de représailles prise à l'endroit d'une personne travaillant à la GRC qui a signalé une situation de harcèlement.
2. La GRC mettra en place des ressources de soutien pour aider les superviseurs à régler les problèmes de harcèlement au sein de leur service.
3. La GRC continuera à revoir sa politique sur le harcèlement en fonction de la politique et des directives du Conseil du Trésor ainsi que de la législation et de la jurisprudence applicables.
4. La GRC s'est fixé comme objectif de porter à au moins 30 % d'ici 2025 la proportion de postes de membre régulier occupés par des femmes. À cet objectif s'ajoutera celui de porter à au moins 30 % d'ici 2025 la proportion de postes d'officier et de cadre supérieur occupés par des femmes, tous échelons confondus. Si ces objectifs sont réalisés, la GRC continuera à fixer des cibles raisonnables en vue d'atteindre l'égalité entre les sexes (y compris pour les perspectives d'emploi intéressantes). Si les objectifs ne sont pas réalisés, la GRC poursuivra ses efforts pour les atteindre et recevra, de la part des comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement qui seront mis sur pied conformément au présent accord selon les dispositions énoncées ci-dessous, des conseils relatifs aux changements recommandés, y compris en ce qui concerne l'établissement d'autres objectifs pertinents et l'égalité des chances de profiter de perspectives d'emploi intéressantes.
5. La GRC prendra des mesures pour améliorer la conception et le contenu de ses outils de recrutement afin d'y faire une plus grande place aux femmes et d'y employer un langage plus inclusif. De plus, elle demandera régulièrement l'avis de toutes les personnes travaillant au sein de l'organisation sur l'ensemble de ses outils de recrutement.

#### **Communication des politiques sur le harcèlement et sur d'autres sujets**

6. La GRC continuera a) à communiquer et à faire connaître une politique écrite claire en matière de harcèlement à toutes les personnes qui travaillent au sein de l'organisation et à s'assurer que cette politique est facilement accessible en tout temps, et b) à faire savoir que les personnes travaillant au sein de l'organisation sont encouragées à donner leur avis sur l'efficacité de ladite politique.

7. La GRC communiquera régulièrement les mises à jour, les nouvelles et les décisions ayant une incidence sur l'organisation et ses membres à toutes les personnes qui travaillent au sein de l'organisation.

8. La GRC publiera ses politiques, y compris sur le recrutement, l'embauche, les mutations, les promotions, les qualités requises, les évaluations, les congés, le mentorat, la collégialité et le harcèlement, dans son site Web interne, l'InfoWeb.

9. Sous réserve des exigences du gouvernement du Canada et du Conseil du Trésor, la GRC s'efforcera continuellement d'améliorer la conception de son site Web. Elle continuera à recevoir des commentaires et des suggestions par écrit directement de la part de personnes travaillant au sein de l'organisation.

### **Politiques en matière de promotion et documents connexes**

10. La GRC continuera à mettre à jour ses politiques en matière de promotion et les documents connexes et déterminera notamment s'ils :

- (a) expriment clairement la conviction de la GRC et de ses dirigeants que les personnes de tout sexe et de toute orientation sexuelle ont la même capacité de travailler au sein de la GRC et d'occuper des postes de direction et qu'elles peuvent donc s'attendre à être promues de façon proportionnelle;
- (b) emploient un langage reflétant la conviction que les femmes sont aussi aptes à l'avancement que les hommes et qu'elles méritent autant qu'eux d'être promues;
- (c) indiquent clairement que l'avancement se fondera sur une évaluation objective et pertinente du mérite, compte tenu des exigences et des besoins opérationnels de la GRC;
- (d) font savoir que l'évaluation des personnes travaillant au sein de la GRC se fondera également en partie sur la mesure dans laquelle elles traitent les autres personnes dans leur milieu de travail de manière respectueuse et équitable;
- (e) continuent à stipuler que la GRC proposera et évaluera les candidatures aux distinctions honorifiques et aux marques de reconnaissance selon la procédure établie d'examen par des comités.

### **Formation de lutte contre le harcèlement**

11. La GRC prendra des mesures pour renforcer et appuyer la formation de lutte contre le harcèlement dans le cadre du Programme de formation des cadets.

12. La GRC offrira une formation obligatoire sur le harcèlement à toutes les personnes travaillant au sein de l'organisation, conformément aux opinions actuelles sur les pratiques exemplaires. Elle s'engage à faire respecter l'obligation de suivre ce cours. L'achèvement du cours fera partie des facteurs examinés lors de l'étude de toute candidature à l'avancement au sein de la GRC.

13. La GRC s'engage à étoffer le volet des programmes de perfectionnement des superviseurs et des gestionnaires qui porte sur le respect en milieu de travail, y compris la formation sur le leadership inclusif, la responsabilisation et la sensibilisation aux préjugés.

14. La GRC reverra régulièrement sa formation sur le harcèlement en fonction de la politique et des directives du Conseil du Trésor ainsi que de la législation et de la jurisprudence applicables.

### **Comités consultatifs sur l'égalité entre les sexes et le harcèlement**

15. La GRC établira et maintiendra, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2), y compris ses dispositions relatives aux pratiques déloyales, et de toute convention collective applicable :

- (a) un comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement qui conseillera le commissaire ou son délégué sur les questions touchant l'égalité des sexes, l'orientation sexuelle, le harcèlement, l'équité et l'inclusion;
- (b) dans chaque division, un comité consultatif local sur l'égalité des sexes et le harcèlement qui conseillera le commandant divisionnaire ou son délégué sur les questions décrites au paragraphe (a). Le contenu pertinent des conseils reçus fera l'objet d'un rapport annuel présenté au comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement.

16. Le comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement sera nommé par le commissaire et comptera de 8 à 12 membres, dont 75 % seront des personnes qui travaillent au sein de la GRC et qui reflètent la composition hétérogène de l'organisation, et 25 % seront des gestionnaires de la GRC. Une procédure sera établie afin que les personnes travaillant à la GRC puissent proposer leur candidature et être choisies par le commissaire pour siéger au comité. Le comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement se réunira au moins une fois par année ou plus souvent s'il le juge nécessaire, avec le consentement du commissaire ou de son délégué. En plus de discuter des autres sujets à l'ordre du jour, il recevra et examinera les rapports des comités divisionnaires. Le comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement publiera un rapport annuel écrit qui sera accessible au public. Les procès-verbaux de ses réunions ne seront pas rendus publics, sous réserve des lois applicables qui peuvent en exiger la divulgation. La GRC fournira une réponse écrite au rapport annuel, et cette réponse sera accessible au public.

17. Les comités divisionnaires sur l'égalité des sexes et le harcèlement seront nommés par le commandant de leur division respective et compteront 8 membres, dont 75 % seront des personnes qui travaillent au sein de la GRC et qui reflètent la composition hétérogène de l'organisation, et 25 % seront des gestionnaires de la GRC. Une procédure sera établie afin que les personnes travaillant à la GRC puissent proposer leur candidature et être choisies par le commissaire pour siéger à ces comités. Les réunions seront présidées par le commandant divisionnaire et se tiendront deux fois par année. Les comités divisionnaires sur l'égalité des sexes et le harcèlement produiront un

rapport annuel écrit qui sera accessible au public et qui sera soumis à l'étude du comité national sur l'égalité des sexes et le harcèlement avant sa réunion annuelle. Les procès-verbaux des réunions ne seront pas rendus publics, sous réserve des lois applicables qui peuvent en exiger la divulgation.

18. Par souci de clarté, les comités consultatifs national et divisionnaires sur l'égalité des sexes et le harcèlement n'ont pas le pouvoir de donner des directives à la GRC, mais peuvent lui adresser des conseils sur l'établissement de politiques et de pratiques en ce qui concerne le harcèlement, l'égalité des sexes, l'orientation sexuelle, l'équité et l'inclusion. Le commissaire ou son délégué étudiera ces conseils. Les décisions ultimes quant à l'élaboration de politiques et au contenu de ces politiques relèvent de la GRC. Les comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement ne joueront aucun rôle de défense publique. La GRC présentera ses raisons par écrit si elle décide de ne pas suivre les conseils donnés par les comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement.

19. Les comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement ont pour rôle d'informer le commissaire et les commandants divisionnaires des éléments nouveaux en matière de harcèlement en milieu de travail.

20. Le comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement aura accès à un ou plusieurs experts externes en matière de ressources humaines et d'inclusion en milieu de travail dont il obtiendra les conseils au besoin, dans les limites du budget annuel fixé par la GRC.