

Commissaire Robert W. Paulson  
Gendarmerie royale du Canada  
73, promenade Leikin, édifice M5  
3<sup>e</sup> étage, bureau 101, arrêt postal n° 47  
Ottawa (Ontario) K1A 0R2

Monsieur le Commissaire,

Compte tenu du paragraphe 45.34(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, la Commission s'est engagée à fournir les efforts de planification nécessaires pour déterminer s'il faut entreprendre un examen d'une activité donnée.

Pour éclairer davantage ma prise de décisions dans le cadre du processus de planification, j'aimerais obtenir une mise à jour sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission énoncées en février 2013 dans son *rapport d'enquête d'intérêt public concernant des incidents de harcèlement en milieu de travail au sein de la Gendarmerie royale du Canada*. Une copie de la liste des recommandations se trouve ci-joint aux fins de référence.

Je vous remercie de l'attention que vous accordez à cette question.

Veuillez agréer, Monsieur le Commissaire, mes salutations distinguées.

Le président,  
Ian McPhail, c.r.

P.j.

# Rapport d'enquête d'intérêt public concernant des incidents de harcèlement en milieu de travail au sein de la Gendarmerie royale du Canada

## Les recommandations de la Commission

**Recommandation n° 1 :** Que la GRC mette en œuvre un système de collecte de données compilées systématiquement et comparables à l'échelle nationale en matière de conflits en milieu de travail et de production de rapports à ce sujet.

**Recommandation n° 2 :** Que la GRC établisse une fonction centralisée de surveillance et de coordination du mécanisme de règlement des plaintes de harcèlement, située à la Direction générale de la GRC et relevant directement d'un cadre supérieur, à l'extérieur de la chaîne de commandement divisionnaire.

**Recommandation n° 3 :** La fonction centralisée de coordination devrait aussi être responsable de la réception des plaintes relatives à des représailles, dont la procédure devrait être clairement définie dans la politique applicable.

**Recommandation n° 4 :** Qu'un mécanisme externe d'examen des décisions en matière de harcèlement soit mis en œuvre.

**Recommandation n° 5 :** Que la politique de la GRC, en ce qui a trait à la promotion d'un milieu de travail respectueux, soit définie de sorte qu'elle s'applique également aux éléments précurseurs d'une situation de harcèlement, comme un conflit en milieu de travail, afin qu'on puisse avoir accès à ses mécanismes de règlement de conflits dès le début.

**Recommandation n° 6 :** Que les enquêteurs chargés des plaintes en matière de harcèlement suivent une formation obligatoire spécialisée relative à la conduite d'enquêtes sur des conflits ou des cas de harcèlement en milieu de travail avant d'être chargés de ce type d'enquête.

**Recommandation n° 7 :** Que la GRC élabore des normes d'enquête clairement définies, plus particulièrement en ce qui a trait aux enquêtes sur le harcèlement et les conflits en milieu de travail.

**Recommandation n° 8 :** Que la GRC mette en œuvre un calendrier pour le traitement des plaintes de harcèlement, y compris pour l'obtention d'un règlement rapide.

**Recommandation n° 9 :** Qu'à leur nomination, tous les superviseurs et gestionnaires soient tenus de suivre un programme de formation pertinent sur le harcèlement et les conflits en milieu de travail, et ce, dans une période définie suivant leur entrée en fonctions.

**Recommandation n° 10 :** Que le module de formation en ligne qui traite des conflits en milieu de travail, y compris le harcèlement, soit régulièrement offert.

**Recommandation n° 11 :** Que la GRC élabore une méthode d'évaluation exhaustive afin de s'assurer que les changements produisent les effets désirés et qu'on fasse régulièrement part au public des résultats d'une telle évaluation.