Bureau du directeur du GEMRC
Quartier général de la Défense nationale
Ottawa, Ontario K1A 0K2

5850-1 (OCCCG Co-Chair)

février 2022

MANDAT – ORGANISATION CONSULTATIVE
SUR LE CHANGEMENT DE CULTURE AU SEIN DU GEMRC

Références
1. La voie vers la dignité et le respect, La voie vers la dignité et le respect – Canada.ca
2. Directive de lancement du CEMD/SM concernant la conduite professionnelle et la culture – Canada.ca
3. Centre d'intervention sur l'inconduite sexuelle – Canada.ca
4. GICP : Contactez-nous pour de l'aide – Canada.ca
5. RCCAO Aide Mémoire (en anglais seulement)

1. MANDAT

a. L'Organisation Consultative sur le Changement de Culture au sein du GEMRC (OCCCG) est un réseau de bénévoles dévoués et passionnés du Corps du GEMRC qui permettra la collaboration de tous les membres du Corps du GEMRC dans le but de recenser les problèmes systémiques ayant une incidence sur le bien-être des membres du Corps et de les résoudre. Selon la Réf B, para 24.b.7., l'initiative de l'OCCCG permettra de représenter notre culture organisationnelle et sous-culturelle, incluant les traditions de notre Corps et notre système régimentaire afin de pleinement supporter un changement nécessaire et progressif.

b. L'OCCCG souhaite fournir une méthode pour objectivement identifier les problématiques fondamentales au sein de la culture du Corps du GEMRC menant à une variété de problèmes systématiques et uniques en permettant le bien-être émotionnel, psychologique et physique de notre personnel. Cette organisation fournira plusieurs points d'accès pour permettre la participation de tous les membres afin de recueillir des points de vue divergents (inconduite sexuelle, harcèlement, abus de pouvoir, partialité et manque d'inclusion, leadership contre-productif, etc). Cela garantira que les membres supérieurs du GEMRC, à l'échelle régionale et nationale, entendent la voix de ceux qui sont affectés par la culture actuelle. En tirant parti des expériences, des antécédents divers et des connaissances de tous les membres du GEMRC, nous pouvons présenter aux dirigeants du GEMRC et au leadership local des idées, des commentaires et des recommandations qui permettent une transformation à partir de la base.

c. En fin de compte, l'OCCCG offrira une autre option à partir de laquelle les individus peuvent recevoir un soutien, tout en étant intégré aux différentes

initiatives de changement de culture nationales et locales. Elle complémentera les autres initiatives locales et pourra avoir une approche asymétrique lors de son implémentation dans les FAC. L'OCCCG se distinguera par le fait qu'il est composé d'individus qui connaissent bien la culture du GEMRC et les défis du milieu de travail. Cela permettra aux membres de l'OCCCG de mieux soutenir une personne, tout en prenant du recul pour identifier et améliorer les problèmes spécifiques au Corps pour tous les membres du GEMRC. Il ne s'agit pas de contourner la chaîne de commandement officielle, mais plutôt de fournir un autre moyen pour les individus d'être supportés.

d. L'OCCCG:

(1) fournira des conseils directs aux personnes concernant les services de soutien existants c'est-à-dire fournir aux membres des renseignements ou de l'aide pour accéder aux services de soutien disponibles;

(2) fournira des conseils et des recommandations sur les ressources disponibles et les services de soutien existants à la chaîne de commandement;

(3) constituera une méthode directe ou de rechange permettant aux membres du Corps de présenter des recommandations en matière de changement;

(4) sera disponible pour la chaîne de commandement afin de fournir une rétroaction ou un point de vue indépendant sur les décisions découlant d'une variété d'expériences vécues;

(5) recensera les besoins supplémentaires en matière de formation, d'éducation et de soutien à l'échelle locale, régionale ou nationale du GEMRC;

(6) Être capable de fournir des rétroactions aux commandants régionaux au sujet de problèmes de l'environnement unique GEMRC; et

(7) assurera la liaison avec les groupes consultatifs de la Défense (GCD) et les experts en la matière pour consolider les efforts liés aux initiatives en matière de changement de culture au sein du Corps et de l'ensemble des FAC, y compris les initiatives sur le changement de culture de l'Armée canadienne (AC) et le Chef, Conduite et Culture Professionnelles (CCCP).

2. Composition

a. L'OCCCG comptera des équipes nationales et régionales qui collaboreront pour réaliser son mandat. Chaque équipe sera présidée par un minimum de deux bénévoles de chaque région. Les comités régionaux devraient s'efforcer

d'obtenir une représentation de divers grades et unités. Les comités régionaux peuvent désigner les rôles internes (c.-à-d. représentant des communications, représentant subalterne, représentant principal, représentant civil, représentant de la FCE, etc.).

b. Les premiers coprésidents régionaux et nationaux seront sélectionnés par l'intermédiaire d'un processus de volontariat. Les coprésidents suivants seront sélectionnés par l'intermédiaire de nominations par les membres et d'un vote. La durée des nominations peut atteindre un maximum de deux ans. Le comité national devrait s'efforcer de maintenir une continuité de 50%, chaque année, en ce qui concerne tous les coprésidents nommés. L'occupation d'un poste au sein d'un comité devrait être considérée comme une fonction secondaire officielle. Les régions avec de grands territoires à couvrir pourraient nominer davantage de co-président.

2.1 Comité national. L'OCCCG comptera des coprésidents nationaux et des représentants de chacun des comités régionaux. Chaque président ou coprésident régional de l'OCCCG fera partie du comité national afin de représenter les préoccupations et les points de vue des membres qu'ils représentent. Cela permettra de mettre en commun les problèmes, les tendances, etc. recensés à l'échelle locale et les solutions proposées. Les coprésidents nationaux établiront également des liens avec d'autres branches et corps, les Groupes de Consultatifs de la Défense (GCD), l'Initiative de changement de culture de l'AC et l'initiative du Chef Conduite Professionnelle et Culture visant à assurer la pollinisation croisée des préoccupations communes de tous nos ID SGPM.

2.2 Comité régional. Afin de garantir que le Corps du GEMRC recueille les points de vue et tire parti de l'expérience de tous ses membres, les comités régionaux sont censés être formés dans toutes les bases principales du Canada. Ces comités compteront des présidents et des coprésidents qui auront accès de manière périodique à la fois au représentant régional nommé du GEMRC et aux coprésidents nationaux (comme il est défini à la section 3 – Rôles et responsabilités).

3. Rôles et responsabilités

3.1 Rôle commun. L'adhésion à l'OCCCG est volontaire et peut comprendre à la fois des employés civils et des militaires. Tous les membres doivent respecter les valeurs et l'éthique des FAC et du MDN et se comporter de manière convenable en tout temps. Tous les membres devront communiquer de manière juste et respectueuse.

3.1.1 Les membres de l'OCCCG <u>doivent</u> :

a. se conduire avec intégrité et d'une manière qui puisse résister à l'examen public le plus approfondi, en tout temps;

b. agir de manière à préserver la confiance de leur employeur et des membres;

c. garantir le respect des limites professionnelles et de la vie privée autant que possible, sauf dans les cas où une obligation de signalement est recensée. L'obligation de signaler sera abordé selon les PSOs avec la chaine de commandement respective; et

d. veiller à ce que les orientations et les conseils fournis soient conformes à l'aide-mémoire de l'OCCC au sein du Corps du GEMRC et que l'obligation de signalement soit respectée.

3.1.2 Les membres de l'OCCCG <u>ne doivent pas</u> :

a. utiliser leurs rôles officiels pour obtenir des avantages illicites ou des traitements de faveur pour eux-mêmes ou pour d'autres ni pour désavantager autrui;

b. accepter les divulgations des membres visés de nature criminelle ou sexuelle (tous les membres qui se tournent vers l'OCCC au sein du Corps du GEMRC doivent être aiguillés vers la ressource la mieux adaptée s'ils doivent divulguer une inconduite criminelle ou sexuelle); et

c. jouer un rôle de défense des droits.

3.2 Rôle du comité régional. Le rôle du comité régional et de ses membres consiste à fournir des conseils au personnel du GEMRC quant aux mesures de soutien disponibles et des conseils ainsi que des idées à la direction du GEMRC sur les questions pertinentes pour le personnel du Corps du GEMRC. Les membres de l'OCCCG joueront ce rôle sans pouvoir ni responsabilité supplémentaire lié aux unités de leur région. Plus particulièrement :

a. les membres du comité pourront fournir des conseils aux membres et à la chaîne de commandement sur les ressources disponibles. Si un membre du Corps du GEMRC n'est pas en mesure de désigner lui-même une ressource convenable et ne souhaite pas communiquer avec sa chaîne de commandement actuelle, les membres du comité sont là pour l'orienter vers la ressource la mieux adaptée à sa préoccupation, sa question ou son besoin en matière de soutien. Les membres du comité régional ne doivent pas jouer un rôle de défenseur des droits;

b. le comité peut fournir des conseils, des commentaires et des recommandations sur les initiatives régionales, les plans d'action ou à la demande des chaînes de commandement;

c. le comité aide à cerner les besoins supplémentaires en matière de formation, d'éducation et de soutien à l'échelle régionale ou à l'échelle du Corps du GEMRC; et

d. le comité constitue une méthode directe ou de rechange permettant aux membres du Corps de présenter des recommandations en matière de changement. Les

comités régionaux peuvent recueillir ces recommandations par divers moyens : groupes de discussion, présentation anonyme sur le compte plus, etc.

3.3 Rôle du représentant régional du GEMRC (membre principal). Le rôle du représentant régional du GEMRC désigné (membre principal) est d'être un point de contact pour les coprésidents des comités régionaux, lorsqu'ils ont besoin de soutien dans leur propre région ou dans le cas d'un besoin en matière de formation ou d'éducation recensé à l'échelle régionale. Le représentant régional constituera un lien essentiel entre toute chaîne de commandement et les coprésidents, au besoin. Il est chargé d'appuyer et d'accroître la visibilité de ses coprésidents régionaux respectifs de l'OCCCG.

3.4 Rôle des coprésidents nationaux et du comité national. On s'attend à ce que les coprésidents nationaux de l'OCCCG fournissent la direction, l'orientation et le soutien aux équipes régionales. Ils seront chargés de fournir des conseils et des idées à la direction du GEMRC quant aux questions pertinentes pour le personnel du Corps du GEMRC. Plus particulièrement :

a. recueillir les recommandations de chaque comité régional, les faire évaluer par des experts en la matière externes (CIIS, GICP, etc.) et les présenter au personnel principal du Corps du GEMRC pour susciter le changement à l'échelle du Corps du GEMRC. Les mises à jour trimestrielles et les recommandations doivent être soumises au groupe Changement culturel du QG AC.;

b. rédiger un compte rendu des discussions sur les éléments présentés au Conseil du GEMRC pour en garantir la diffusion à tous les membres du Corps et conserver ce compte rendu sur le site Web du Corps du GEMRC;

c. participer à une consultation productive pour les membres principaux du GEMRC;

d. être prêt à présenter des conseils, des recommandations et des encouragements aux présidents et aux coprésidents régionaux;

e. collaborer et travailler avec les divers groupes du MDN, avec le QG de l'AC et le Chef Conduite Professionnelle et Culture pour garantir que les efforts de l'OCCCG s'harmonisent avec les efforts des FAC;

f. s'assurer de bien connaître les politiques et les directives; et

g. garantir que les renseignements de l'OCCCG figurant sur le site Web du Corps du GEMRC sont à jour et exacts.

4. Procédures

4.1 Réunions et fréquence. Le comité national se réunira de manière virtuelle une fois au deux mois ou plus souvent, au besoin. Les comités régionaux devraient se réunir à la même

fréquence. L'occurrence des réunions à l'échelle nationale fera l'objet d'un suivi dans la section réservée à l'OCCC au sein du Corps du GEMRC du site Web du Corps du GEMRC : https://rcemecorpsgemrc.ca/fr/.

4.2 Recommandations et visibilité

a. Toutes les recommandations présentées au Conseil du Corps du GEMRC seront consignées dans un outil de suivi tenu à jour dans la section réservée à l'OCCC au sein du Corps du GEMRC du site Web où tous les membres du Corps pourront consulter l'état de la présentation des notes de synthèse et des décisions. Les règles de la Loi sur la protection des renseignements personnels s'appliquent et seront respectées en tout temps; et

b. Des mises à jour trimestrielles sur les recommandations et les initiatives du Corps seront diffusées par courriel à l'échelle du Corps et sur les réseaux sociaux.

4.3 Accès aux directives et aux conseils

a. Les membres du Corps du GEMRC auront un certain nombre de moyens à leur disposition pour accéder aux conseils de l'OCCC au sein du Corps du GEMRC. Une liste des membres régionaux et nationaux en mesure de fournir des conseils sera publiée sur le site Web et sur les médias sociaux du GEMRC; et

b. Par ailleurs, un compte plus RCEMECulture-CultureGEMRC@forces.gc.ca est disponible et fera l'objet d'un suivi uniquement par les coprésidents nationaux qui peuvent servir de point d'accès pour des conseils et les orientations, mais aussi de point de présentation des suggestions du Corps du GEMRC.

4.4 Formation

a. Les membres de l'organisation participeront, au moins, aux séances de formation suivantes :

(1) une séance d'une demi-journée sur les soins tenant compte des traumatismes fournie par le Centre d'Intervention sur l'Inconduite Sexuelle (CIIS);

(2) aux séances de sensibilisation fournies par le CIIS et le programme de Gestion Intégrée des Conflits et des Plaintes (GICP); et

(3) la formation sur les préjugés cognitifs sur GC Campus (W005-Comprendre les préjugés inconscients, W006-Surmonter vos propres préjugés inconscients, W007-Surmonter les préjugés inconscients en milieu de travail et X166-Diriger la diversité).

b. On recommande aux comités régionaux de diversifier leurs qualifications et leurs connaissances en demandant aux membres d'acquérir des qualifications pouvant davantage supporter leurs compréhension des politiques et procédures. Tous les membres doivent obtenir l'approbation de leur chaîne de commandement actuelle pour les cours liés aux tâches de l'OCCCG. Les exemples de formation potentielle sont les suivantes:

(1) militaire désigné aux griefs par l'intermédiaire du RAD;

(2) formation au soutien par les pairs;

(3) formation sur le harcèlement; et

(4) formation et attestation des officiers présidents.

4.5 Ressources d'apprentissage et bibliothèque. Le site Web du Corps du GEMRC comprendra une section présentant des ressources par sujet afin de permettre aux équipes régionales de combler les lacunes ou de répondre aux préoccupations actuelles en matière d'éducation.

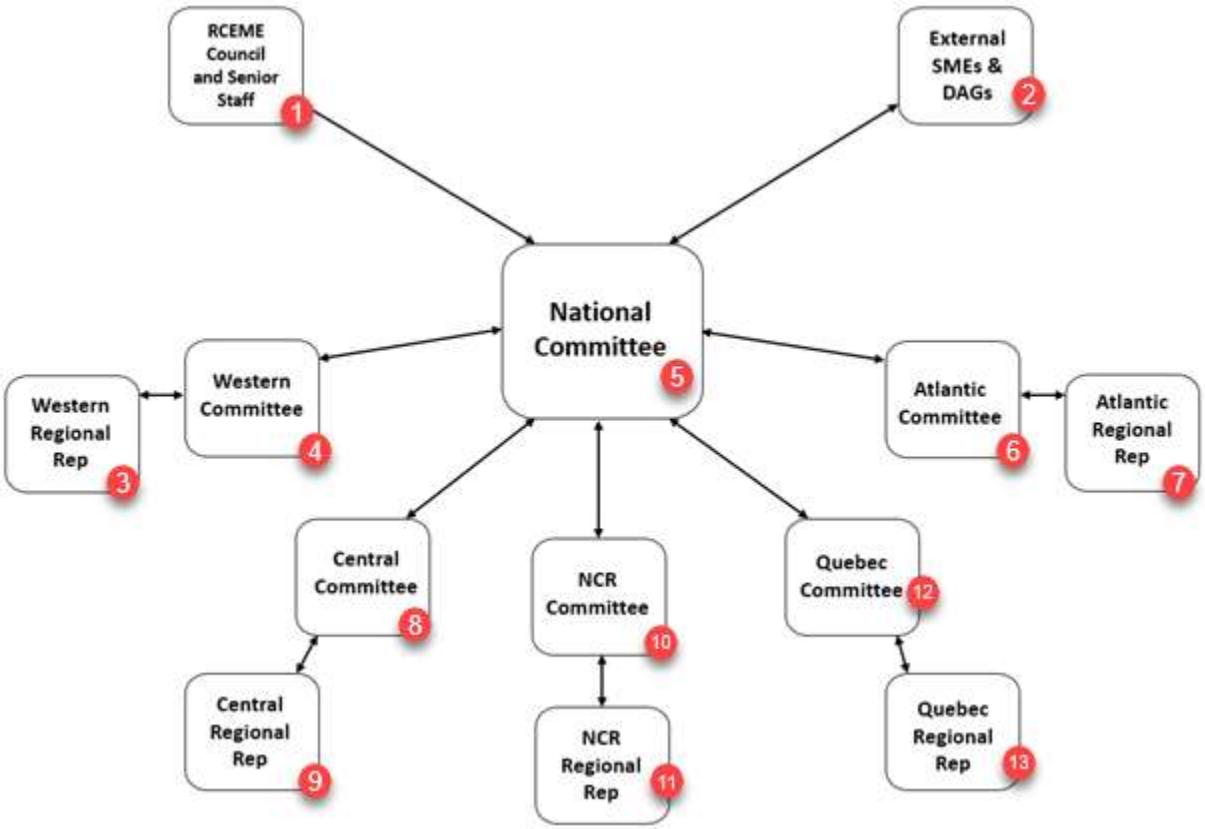
GAUTHIER, ETIENNE 293 Digitally signed by GAUTHIER, ETIENNE 293 Date: 2022.02.07 08:39:32 -05'00'

E.J.R.C. Gauthier
Colonel
Directeur GEMRC

NORTHORP, KEVIN 907 Digitally signed by NORTHORP, KEVIN 907 Date: 2022.02.07 08:52:17 -05'00'

K.S. Northorp
Adjudant-chef
SM du Corps du GEMRC

Organigramme de l'OCCCG



1. Conseil et personnel principal de l'OCCCG
2. Experts en la matière externes et GCD
3. Représentant régional de l'Ouest
4. Comité de l'Ouest
5. Comité national
6. Comité de l'Atlantique
7. Représentant régional de l'Atlantique
8. Comité du Centre
9. Représentant régional du Centre
10. Comité de la RCN
11. Représentant de la RCN
12. Comité du Québec
13. Représentant régional du Québec