

Royal Military College of Canada

Commandant's Harassment Policy Statement

It is the policy of the Department of National Defence and Canadian Armed Forces to foster a safe and respectful workplace, that ensures the prevention of workplace harassment, the prompt resolution of incidents and protects the RMC team from workplace harassment and violence¹. Harassment of any kind poisons the workplace and erodes the trust and mutual respect that is crucial for our operational effectiveness, productivity, and team cohesion. RMC is committed to building a workplace that promotes teamwork and maintains positive morale, which is only achievable through the active participation of all members of the College team. The proper application of our harassment prevention policies and processes empowers people to help create a better environment to support the government's defence commitments. We must ensure that any incidents of harassment within our work areas are resolved quickly and done so at the lowest level. To accomplish this, I expect that all members of the RMC team will:



- Remain compliant and keep familiar with our workplace harassment and violence prevention program and associated policies as set out in [DAOD 5012-0](#) (for incidents involving only CAF members) and [DAOD 5014-0](#) (for incidents involving a DND employee). Furthermore, personnel must also gain familiarity with supporting manuals and instructions, which provide additional details on what constitutes harassment and the effects it has on the work environment.
- Complete mandatory training ([WMT101](#)), upon start of their employment and again every three years afterwards. Managers and members of workplace health and safety committees must also complete additional training ([WMT102](#)). Both training packages are available through the Canadian School of Public Service.
- Contribute to a respectful workplace and the prevention of workplace harassment and violence by helping identify hazards, and internal and external risk factors that contribute to workplace harassment and violence, propose steps to mitigate risks, and support the actions taken by others to promote a positive and safe work environment for all individuals.
- Exercise mutual respect and dignity, reflecting the Department of National Defence and Canadian Forces Code of Values and Ethics and expected behaviours, and recognize [negative behaviours](#).
- Report any occurrences through your manager or [appropriate channels](#) to resolve issues promptly and effectively.

IAW DAOD 5012-0, a harassment advisor will be formally appointed for each designated Commanding Officer. In addition, Commanding Officers may choose to appoint a number of qualified Workplace Relations Advisors to assist with awareness and guidance to military members. This list will be posted on [RMCNet](#) and [DWAN](#).

As your Commandant, I am committed to continuously improving our performance by ensuring a workplace that is free of harassment; this can only be achieved with the cooperation of all military and civilian members of RMC. Please ensure that this policy statement is shared with and adhered to by all members of RMC, including contractors and visitors to the College.

Commandant RMC,

Pascal Godbout
Brigadier-General

¹ Any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment. (Subsection 122(1) of the Canada Labour Code, Part II)
This also includes [any negative behaviours](#) based on the prohibited grounds of discrimination identified in the Canadian Human Rights Act (CHRA).



Collège militaire royal du Canada

Énoncé de politique du commandant du Collège militaire royal du Canada en matière de harcèlement

Le ministère de la Défense nationale et les Forces armées canadiennes ont pour politique de favoriser un lieu de travail sûr et respectueux, qui assure la prévention du harcèlement au travail, la résolution rapide des incidents et protège l'équipe du CMR contre le harcèlement et la violence au travail². Le harcèlement, quel qu'il soit, empoisonne le lieu de travail et érode la confiance et le respect mutuel qui sont essentiels à notre efficacité opérationnelle, à notre productivité et à la cohésion de notre équipe. Le CMR s'engage à créer un milieu de travail qui favorise le travail d'équipe et maintient un moral positif, ce qui n'est possible que grâce à la participation active de tous les membres de l'équipe du Collège. L'application adéquate de nos politiques et processus de prévention du harcèlement permet aux personnes de contribuer à la création d'un meilleur environnement pour soutenir les engagements de défense du gouvernement. Nous devons veiller à ce que tout incident de harcèlement survenant sur notre lieu de travail soit résolu rapidement et à la base même. Pour ce faire, j'attends de tous les membres de l'équipe du CMR qu'ils et elles:



- Restent conforme et se familiariser avec notre programme de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail et les politiques associées telles que définies dans [DOAD 5012-0](#) (pour les incidents impliquant uniquement des membres des FAC) et [DOAD 5014-0](#) (pour les incidents impliquant un employé du MDN). En outre, le personnel doit également se familiariser avec les manuels et instructions connexes, qui fournissent des détails supplémentaires sur ce qui constitue le harcèlement et les effets qu'il a sur l'environnement de travail.
- Complètent la formation obligatoire ([WMT101](#)), au début de leur emploi et tous les trois ans par la suite. Les cadres et les membres des comités de santé et de sécurité au travail doivent également suivre une formation complémentaire ([WMT102](#)). Les deux programmes de formation sont disponibles auprès de l'École de la fonction publique du Canada.
- Contribuent à un lieu de travail respectueux et à la prévention du harcèlement et de la violence au travail en aidant à identifier les dangers et les facteurs de risque internes et externes qui contribuent au harcèlement et à la violence au travail, en proposant des mesures pour atténuer les risques et en soutenant les actions prises par d'autres pour promouvoir un environnement de travail positif et sûr pour tous les individus.
- Fassent preuve de respect mutuel et de dignité, en reflétant le Code de valeurs et d'éthique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes et les comportements attendus, et reconnaissent les [comportements négatifs](#).
- Reportent tout incident par l'intermédiaire de votre responsable ou [des canaux appropriés](#) afin de résoudre les problèmes rapidement et efficacement.

Conformément à la DOAD 5012-0, un·e conseiller·ère en matière de harcèlement sera officiellement nommé·e pour chaque commandant·e désigné·e. En outre, les commandant·es peuvent choisir de nommer un certain nombre de conseiller·ères qualifié·es en matière de relations sur le lieu de travail pour contribuer à la sensibilisation et à l'orientation des militaires. Cette liste sera affichée au [RMCNet](#) et sur le [RED](#).

En tant que commandant, je m'engage à améliorer continuellement notre performance en garantissant un lieu de travail exempt de harcèlement; cet objectif ne peut être atteint qu'avec la coopération de tous les membres militaires et civil·es du CMR. Veuillez vous assurer que tous les membres du CMR, y compris les entrepreneur·es ainsi les personnes de passage au Collège, reçoivent et respectent cet énoncé de politique.

Commandant du CMR,

Pascal Godbout
Brigadier-général

² 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. (Paragraphe 122[1] du Code canadien du travail, Partie II)

Cela inclut également [tout comportement négatif](#) fondé sur les motifs de discrimination interdits identifiés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

