



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

**INITIATIVE DE RÉFORME LÉGISLATIVE
EXAMEN DE LA DEUXIÈME ANNÉE**

Secteur de la responsabilité professionnelle (SR)



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Canada

Objectifs

- **Résultats de l'examen de la deuxième année.**
- **Analyse (préliminaire) comparative et des tendances.**
- **Élaboration du profil « Inconduite sexuelle ».**
- **Préoccupations liées à l'assurance de la qualité et à la conformité.**
- **Année à venir.**





**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Conduite



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

Tendances du processus disciplinaire en 2016

- Moins de dossiers disciplinaires en général, mais leur nombre continue d'être considérablement plus élevé que la moyenne des huit dernières années de l'ancien processus.
- Réduction du temps requis pour traiter les dossiers disciplinaires nécessitant une rencontre en 2016.
- Moins de dossiers de congédiement ont donné lieu à une audience et un plus grand nombre a été mené à terme, mais le temps requis pour tenir les audiences continue d'augmenter.
- Les occurrences sont proportionnelles au nombre de membres par division.
- Les problèmes d'assurance de la qualité et de conformité (OGCA en particulier) deviennent de plus en plus préoccupants.
- L'éducation et la sensibilisation en ce qui a trait aux processus se poursuivent et sont essentielles à la réussite.



Systeme de signalement des incidents au travail

Rapports du Systeme	2014	2015	2016
Traitement de faveur	0	2	0
Conduite	5	3	6
Mesure de dotation / Ressources humaines	3	1	0
Pol. sur les relations interpersonnelles en milieu de travail	0	0	0
Utilisation des biens de l'État	1	0	0
Harcèlement	25	10	24
Santé et sécurité au travail	0	0	0
LPFDAR	1	2	0
Bureau de l'intégrité professionnelle (BIP) - Intégrité	0	0	6
<u>BIP - Autres*</u>	0	0	1
Conflit en milieu de travail	0	0	6
Total	35	18	43
*Acheminé aux droits de la personne			

0 dossier de conduite acheminé lié à l'inconduite sexuelle.

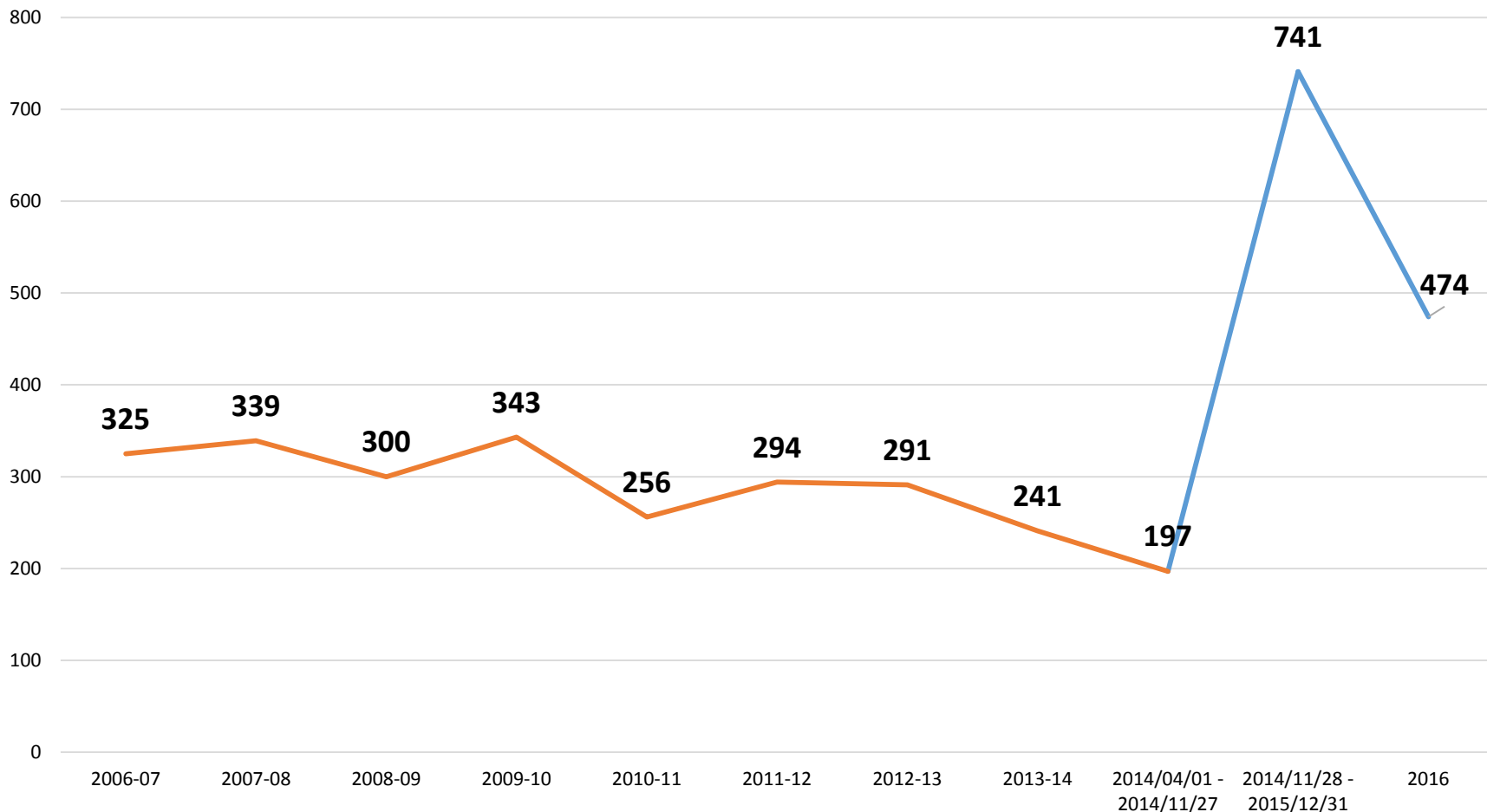
1 un dossier de harcèlement acheminé lié au harcèlement sexuel.

Instantané des dossiers disciplinaires - 2016

	28-11-2014 au 31-12-2015	2016
Nombre total de dossiers disciplinaires ouverts	741	474 (baisse de 36 %)
Nombre total de membres visés	662	439 (baisse de 34 %)
Nombre total d'allégations	1 475	767 (baisse de 48 %)
Nombre total de rencontres disciplinaires	321	243 (baisse de 24 %)
Durée moyenne des dossiers de rencontres disciplinaires	182 jours	121 jours (baisse de 34 %)



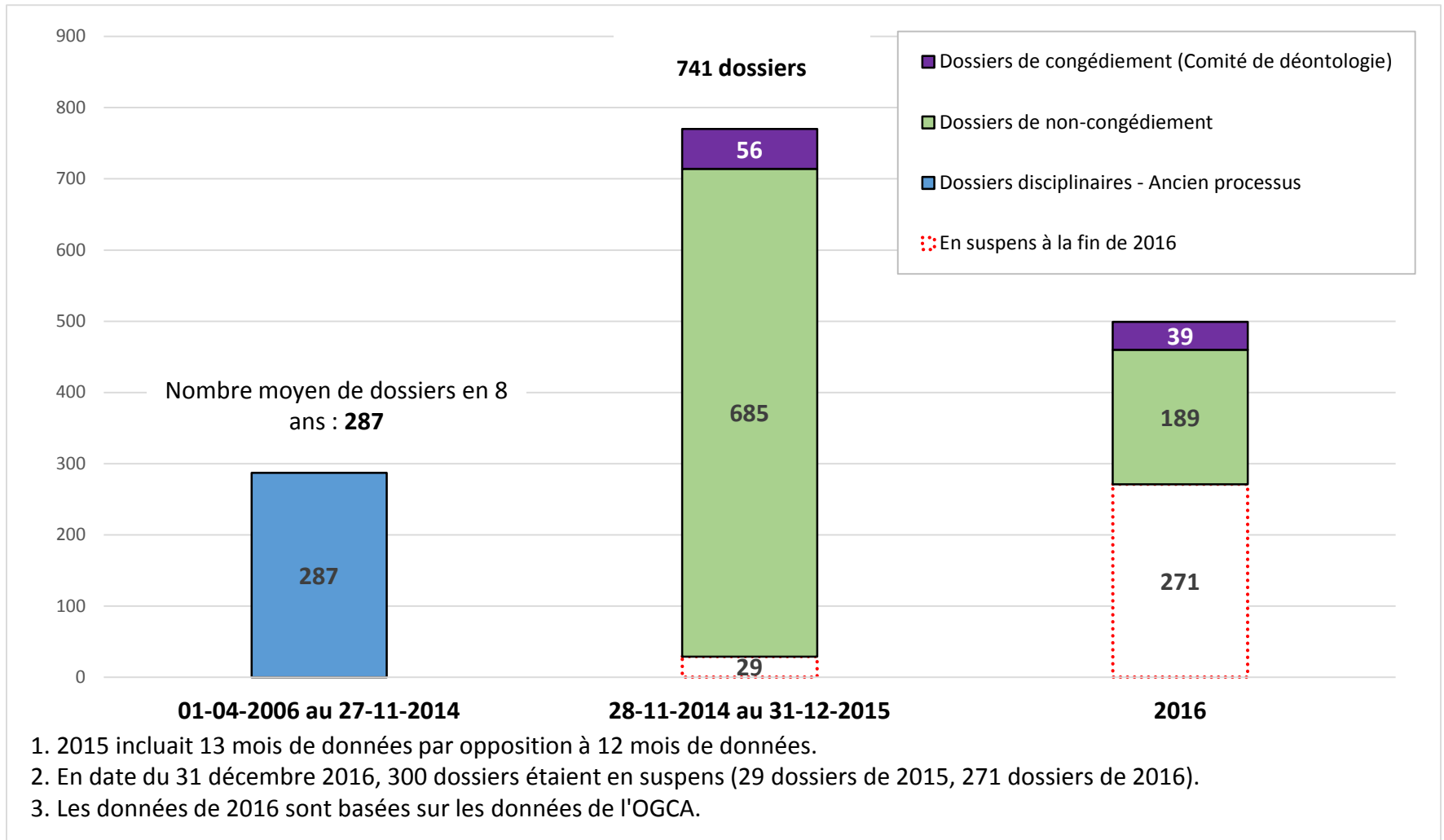
Dossiers disciplinaires - 2006 au 27 novembre 2014



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Canada

Dossiers disciplinaires et entrepris par le Comité de déontologie par année depuis le 28 novembre 2014

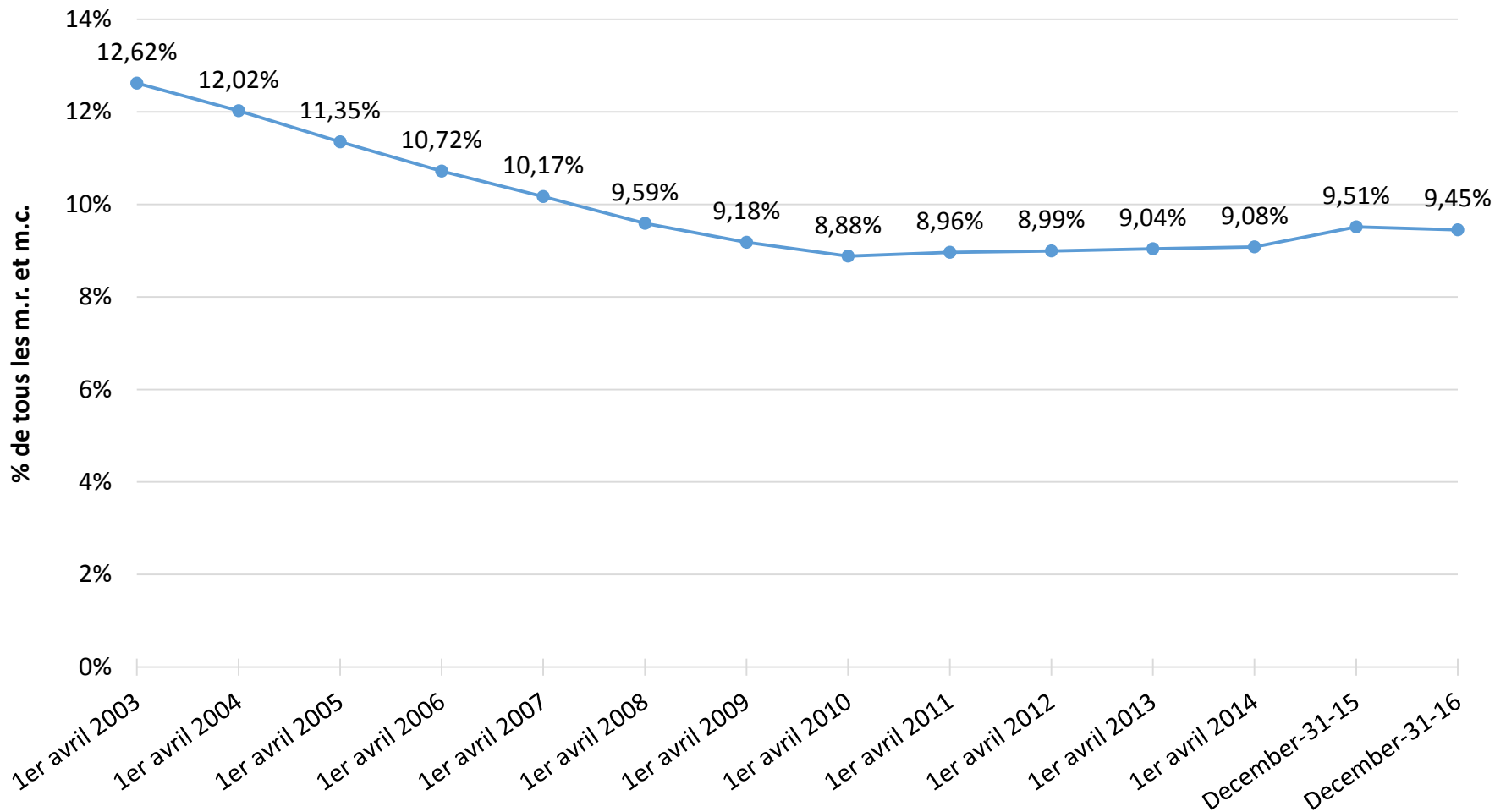


Dossiers disciplinaires – 2015 et 2016

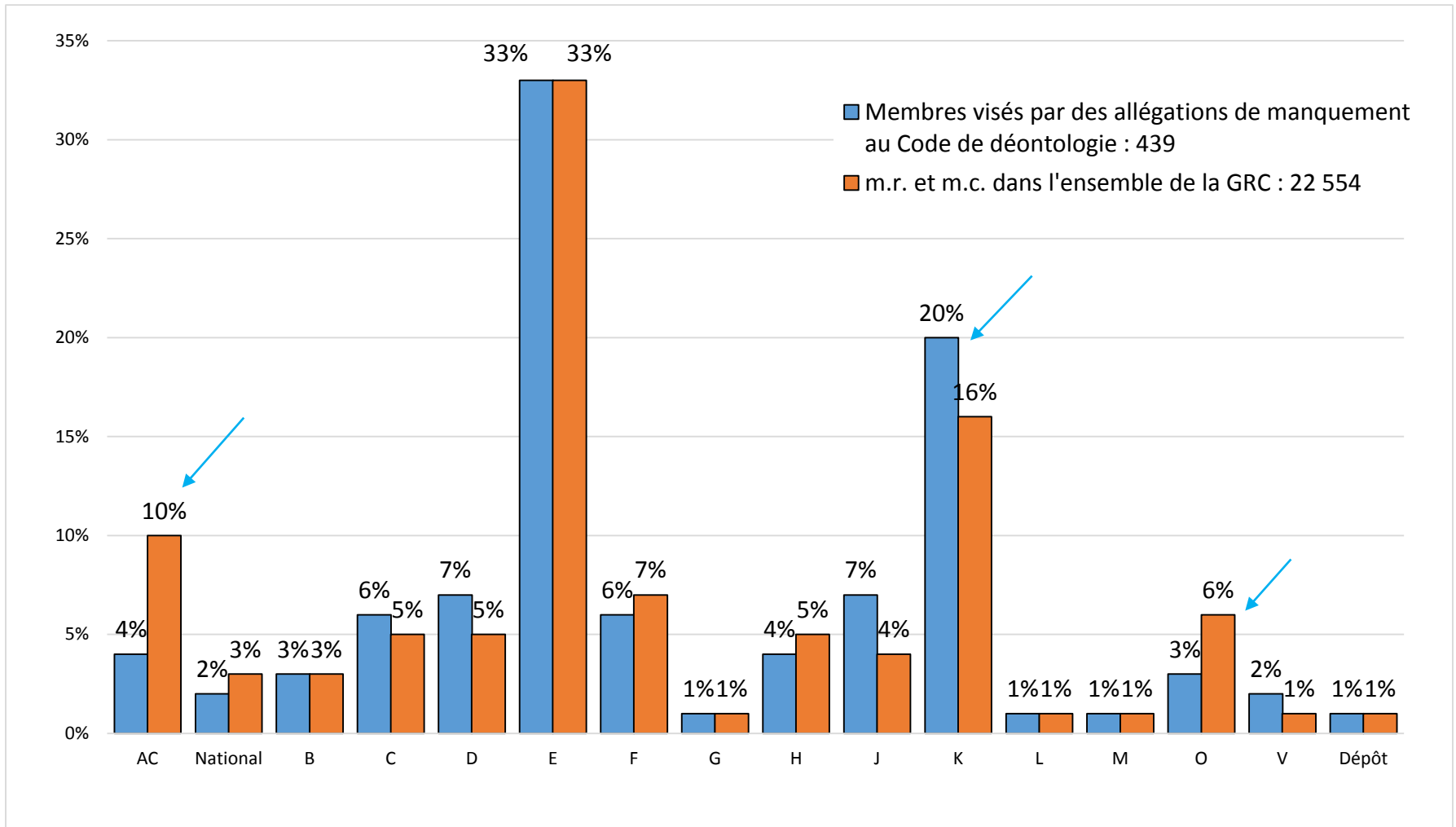
	2015		2016	
Dossiers ouverts	741		474	
Dossiers clos	712	96%	203	43%
<i>Clos en 2015</i>	556	75%		
<i>Clos en 2016</i>	156	21%	203	43%
Dossiers encore actifs au 31 décembre 2016	29	4%	271	57%



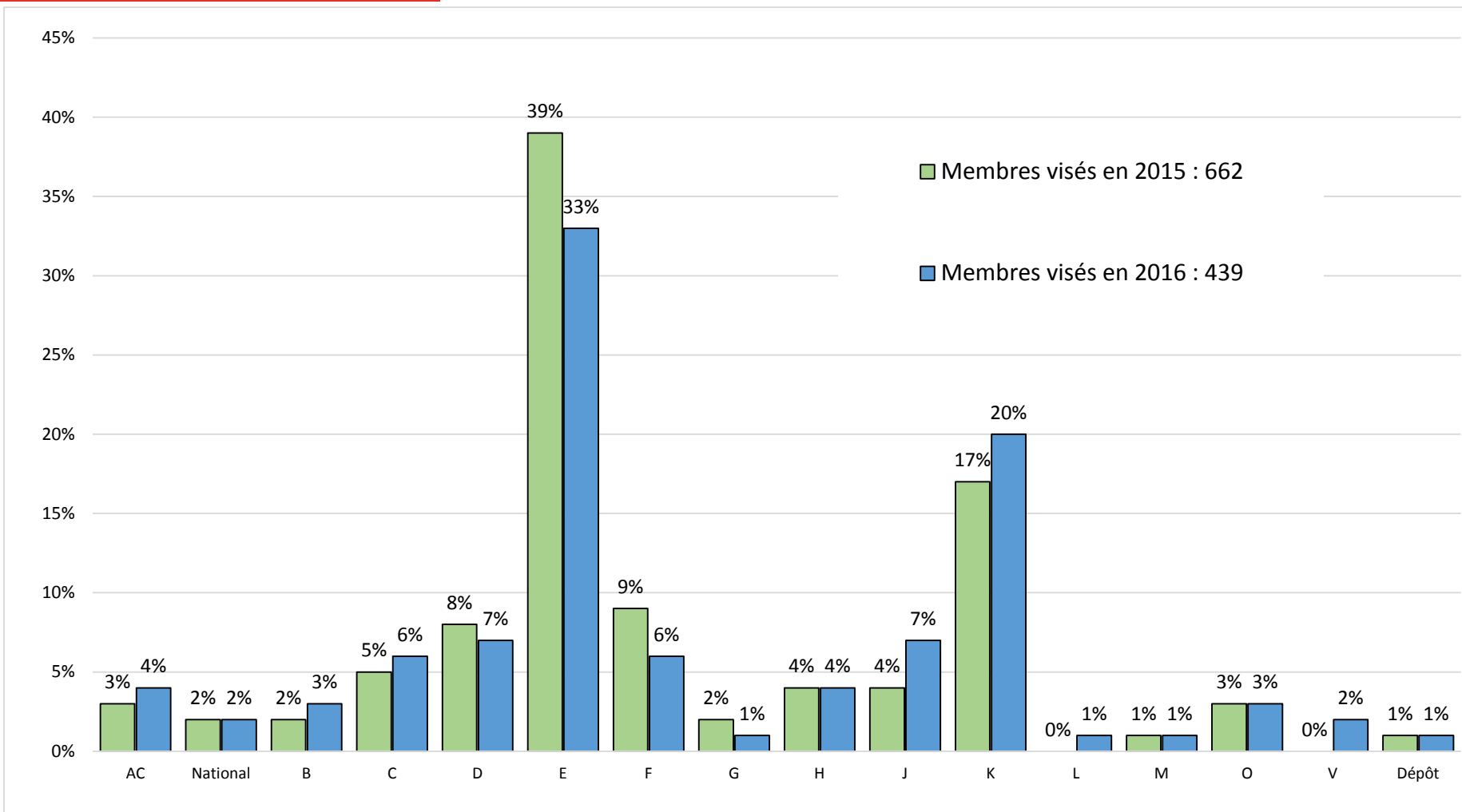
Pourcentage de membres actifs courants avec un dossier établi d'inconduite (Ancien processus / Nouveau processus)



Pourcentage de membres visés par des allégations de manquement au Code de déontologie par division par rapport à la population totale de la division



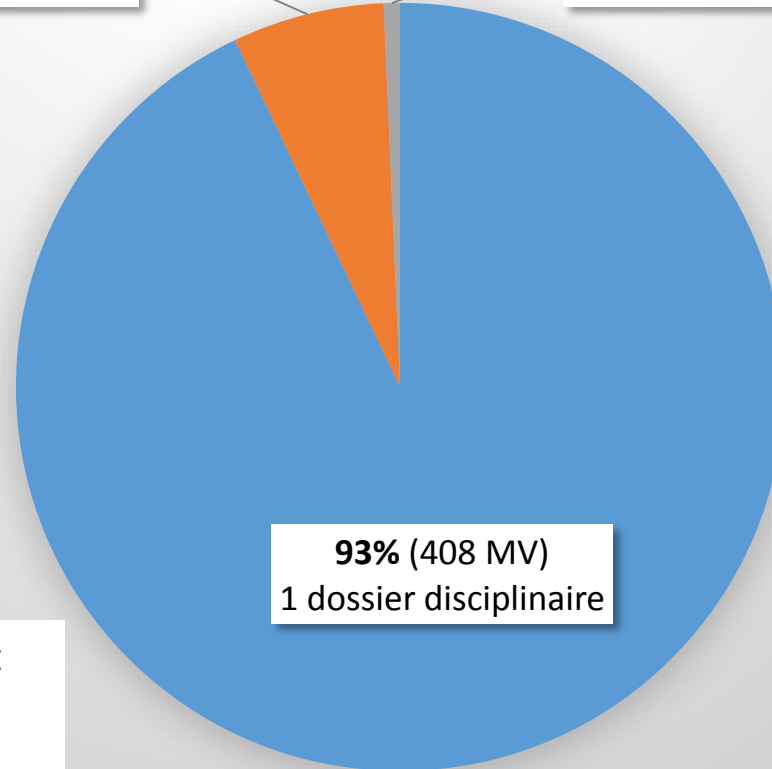
Proportion de membres de chaque division avec un dossier disciplinaire - 2015 et 2016



Membres visés (MV) avec plusieurs dossiers disciplinaires

6% (28 MV)
2 dossiers
disciplinaires

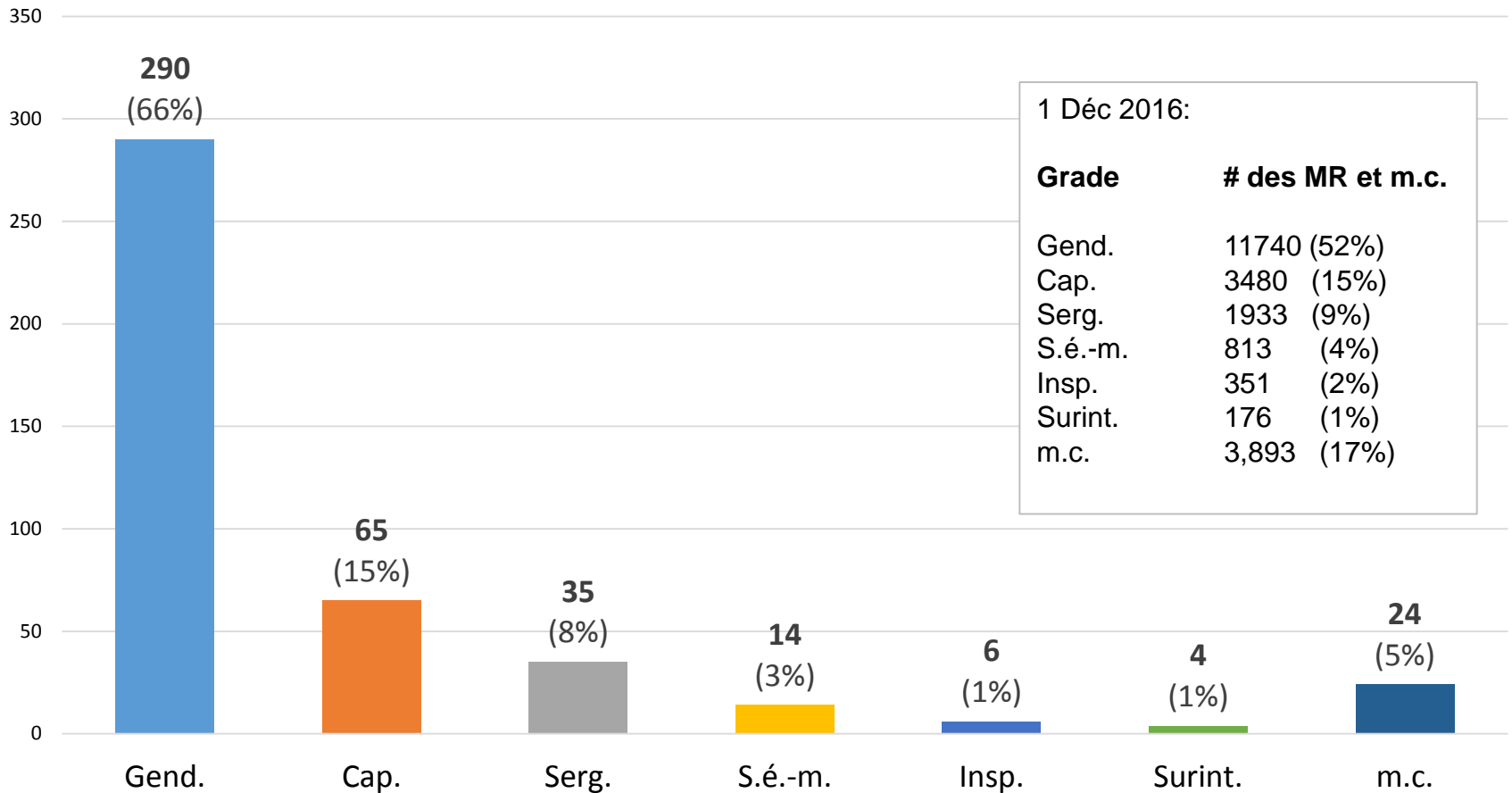
1% (3 MV)
3 dossiers
disciplinaires



En 2016, il y avait 439 m. r. et m.c. visés par le processus disciplinaire.



Grade des membres visés



1 Déc 2016:

Grade	# des MR et m.c.
Gend.	11740 (52%)
Cap.	3480 (15%)
Serg.	1933 (9%)
S.é.-m.	813 (4%)
Insp.	351 (2%)
Surint.	176 (1%)
m.c.	3,893 (17%)

1. Les grades supérieurs à celui de Surint. ne sont pas affichés, mais ils représentent moins de 1 % des membres visés.

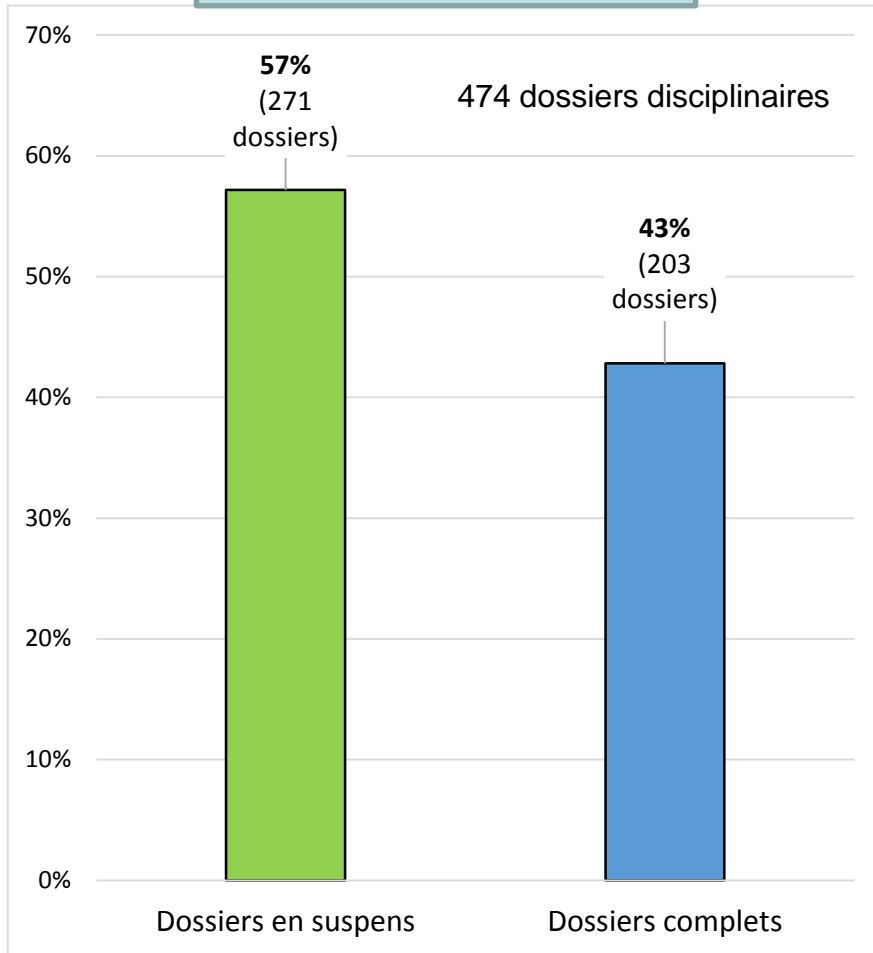


Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

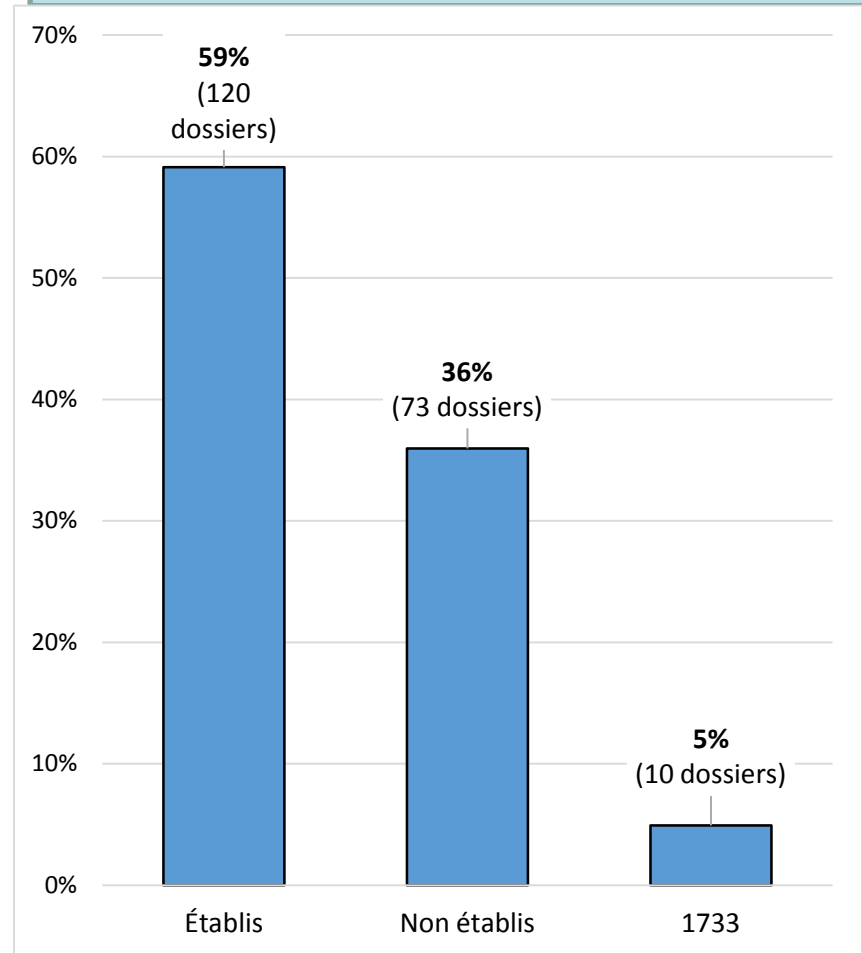


État des dossiers disciplinaires de 2016 au 31 décembre 2016

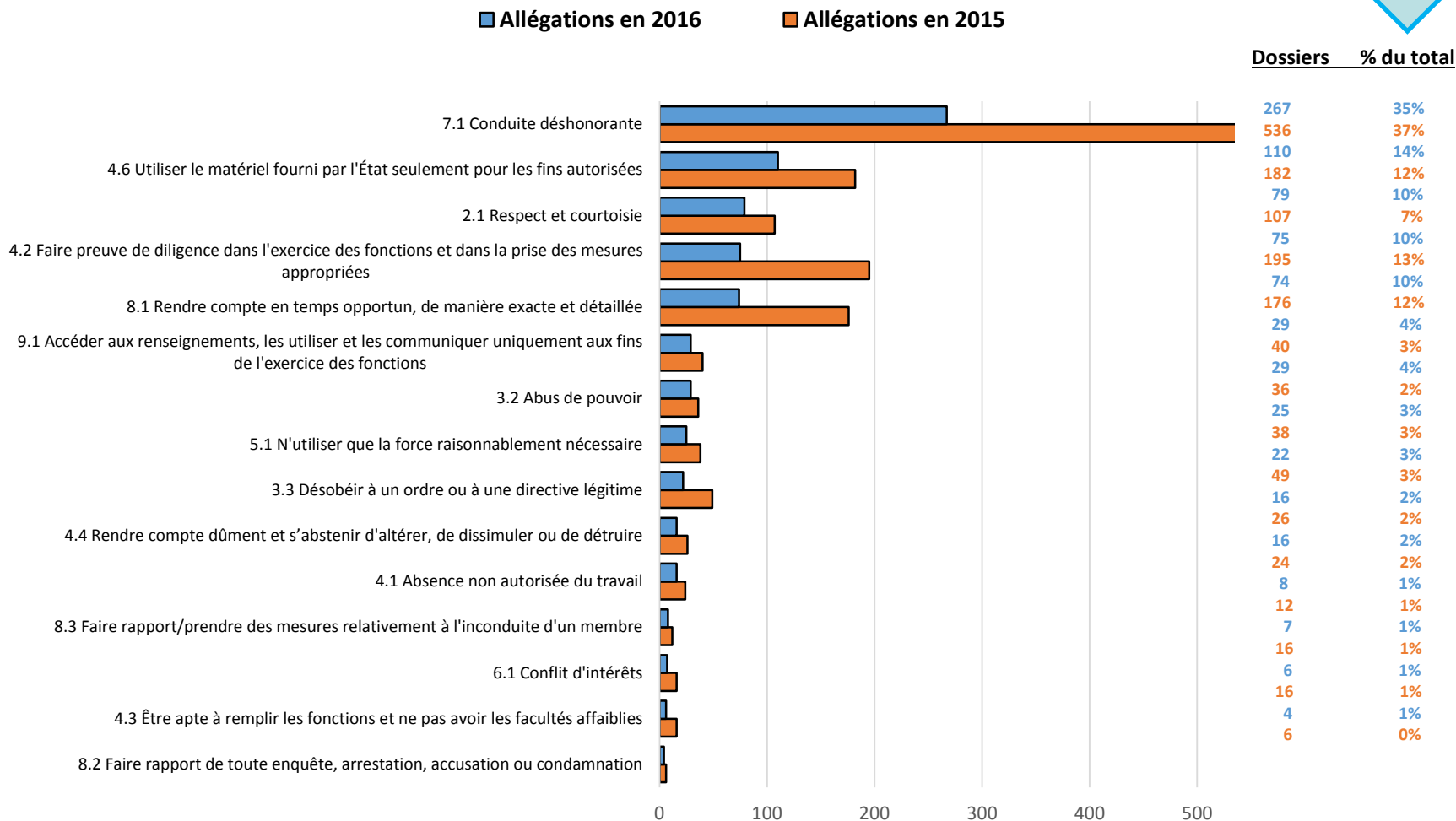
Dossiers de 2016



Règlement des 203 dossiers complets



Allégations de manquement au Code de déontologie par section



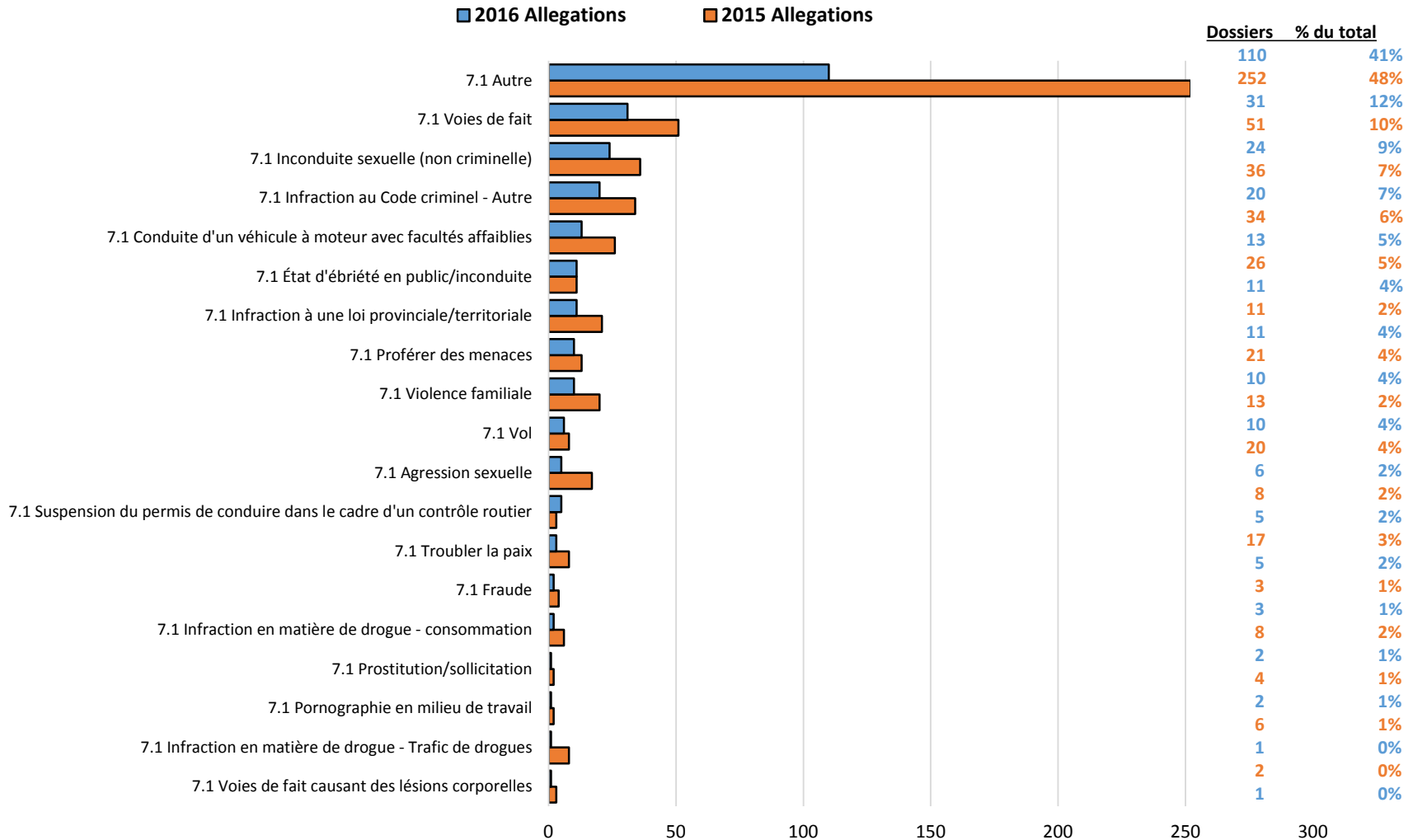
767 allégations en 2016 / 1475 allégations en 2015



Royal Canadian Mounted Police / Gendarmerie royale du Canada



Article 7.1 Allégations de conduite déshonorante



1. Des 767 allégations générées en 2016, 35% relevaient de l'article 7.1 du Code de déontologie.
2. De toutes les allégations relevant de l'article 7.1, 41% étaient « 7.1 - Autre ».

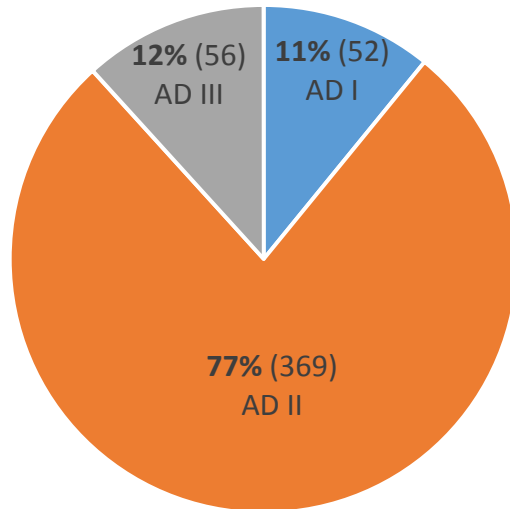


Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

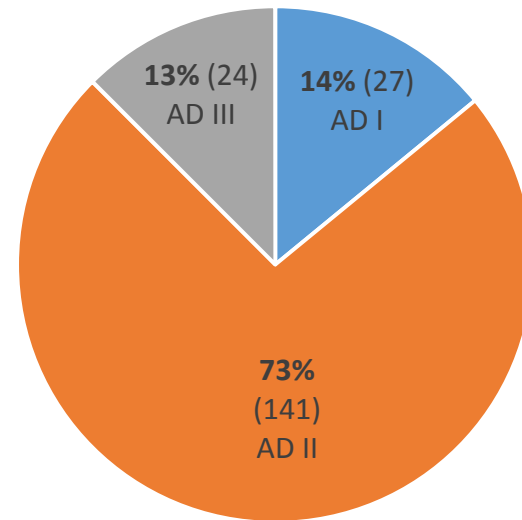
Dossiers disciplinaires par décideur

2015



Nombre de dossiers saisis du 28-11-2014 au 31-12-2015, y compris les dossiers en transition et ceux réglés par une autorité disciplinaire au cours de la même période.

2016

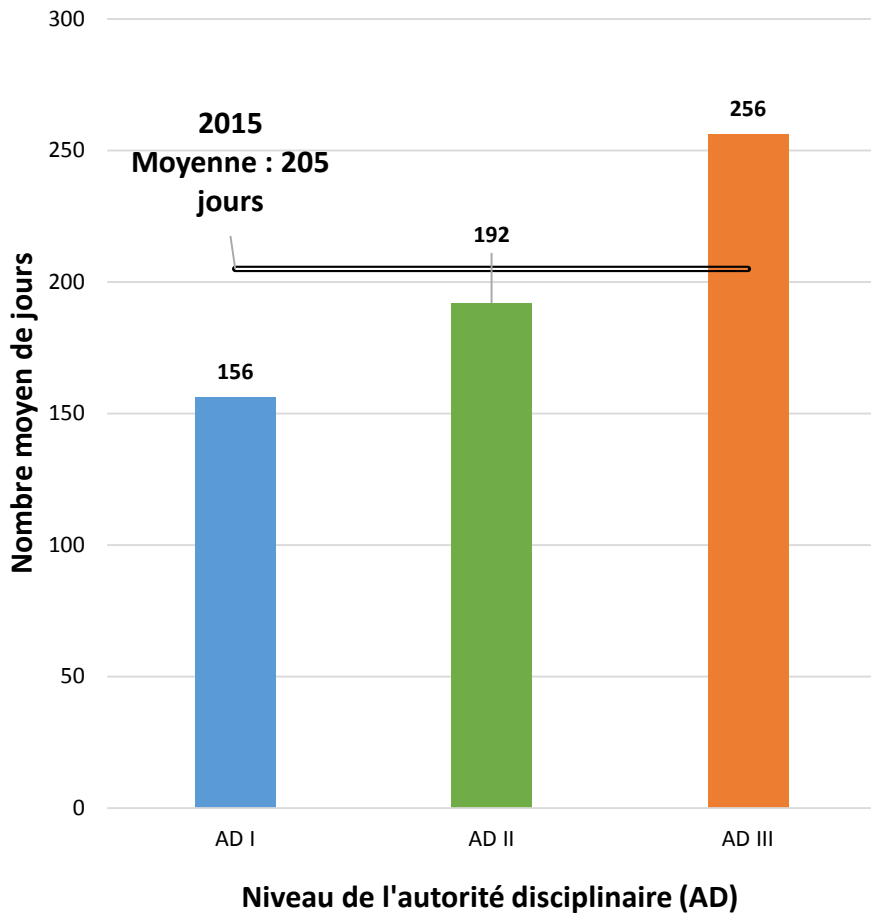


Dossiers entrepris en 2016 et réglés par une autorité disciplinaire en 2016.

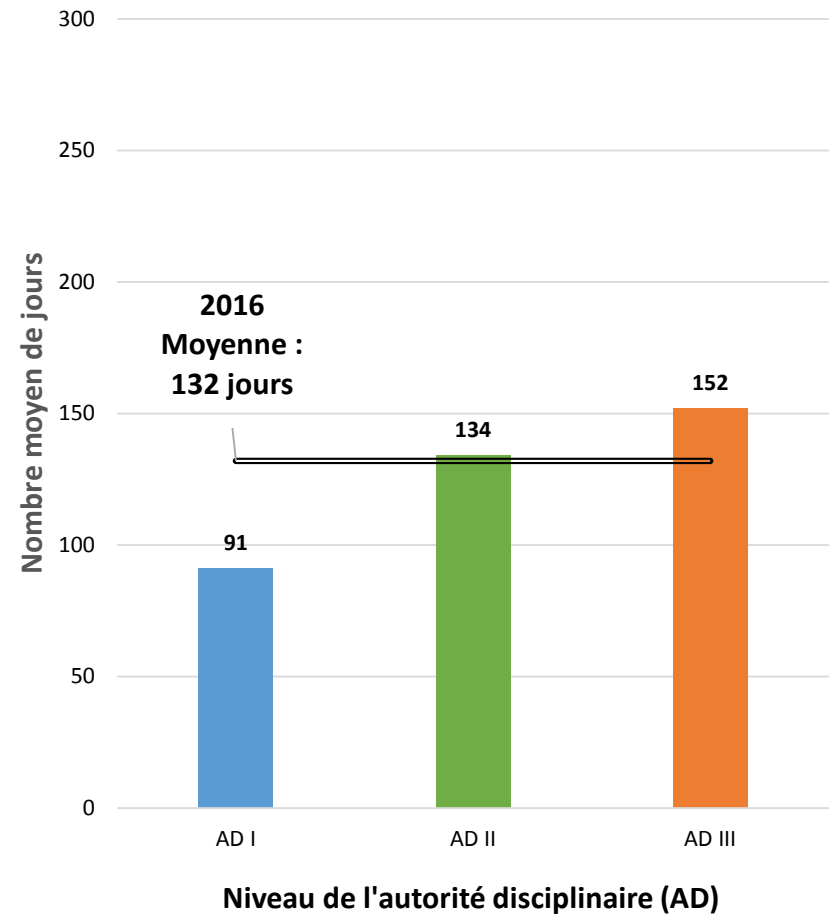


Temps moyen entre le moment où l'AD est mise au courant de l'allégation et la date de signification du compte rendu de décision

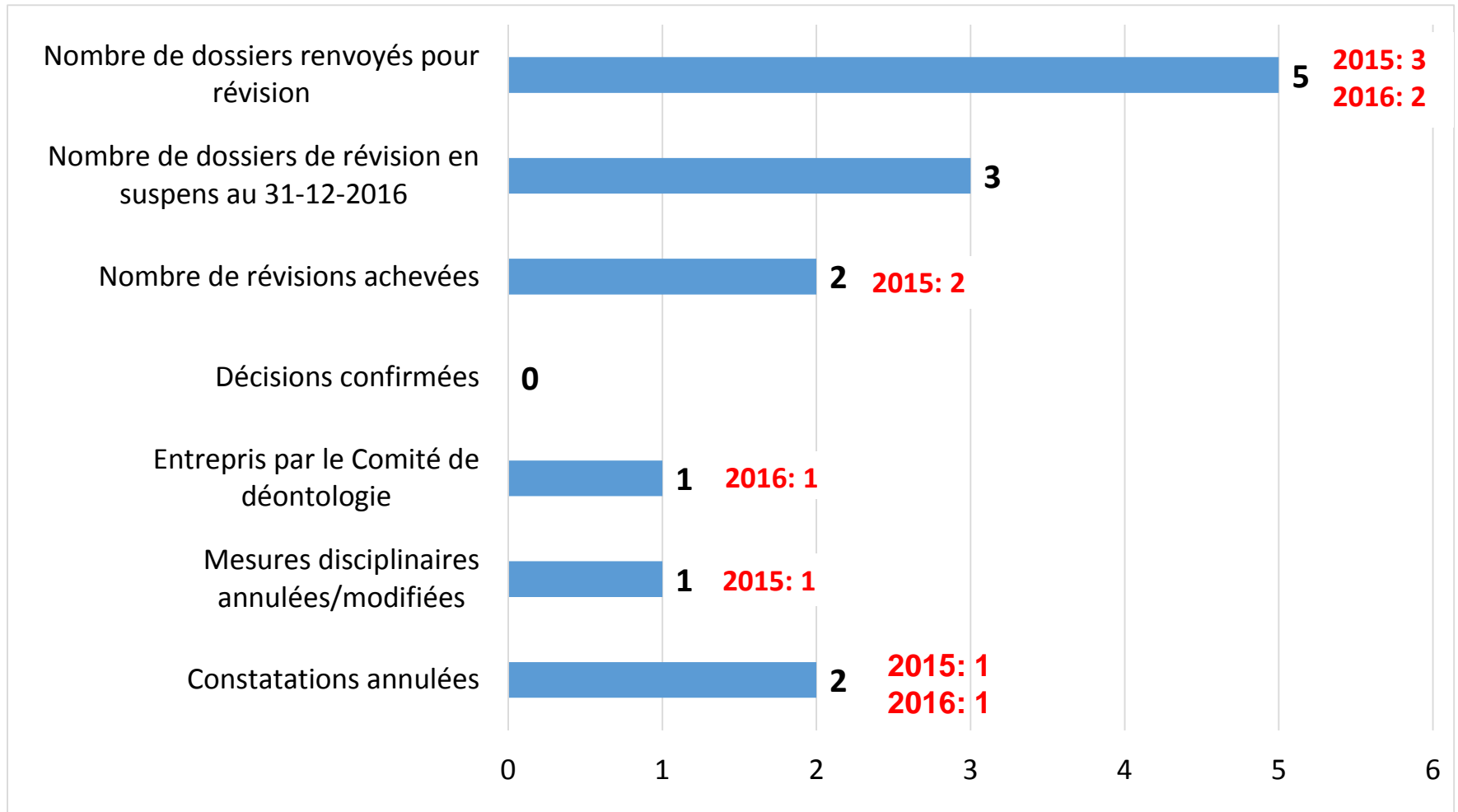
2015



2016

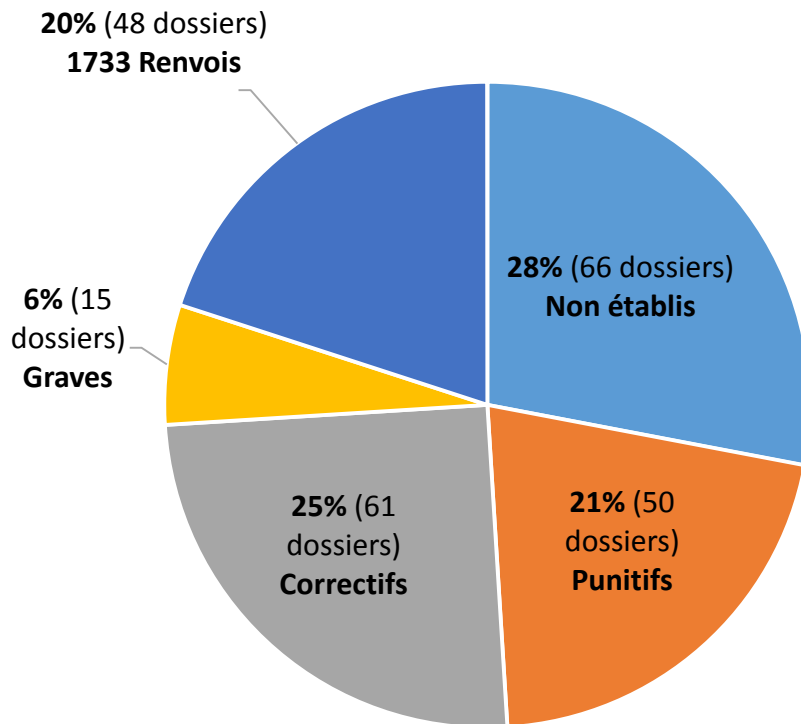


Article 9 des CC (Déontologie) - Dossiers de l'autorité de révision

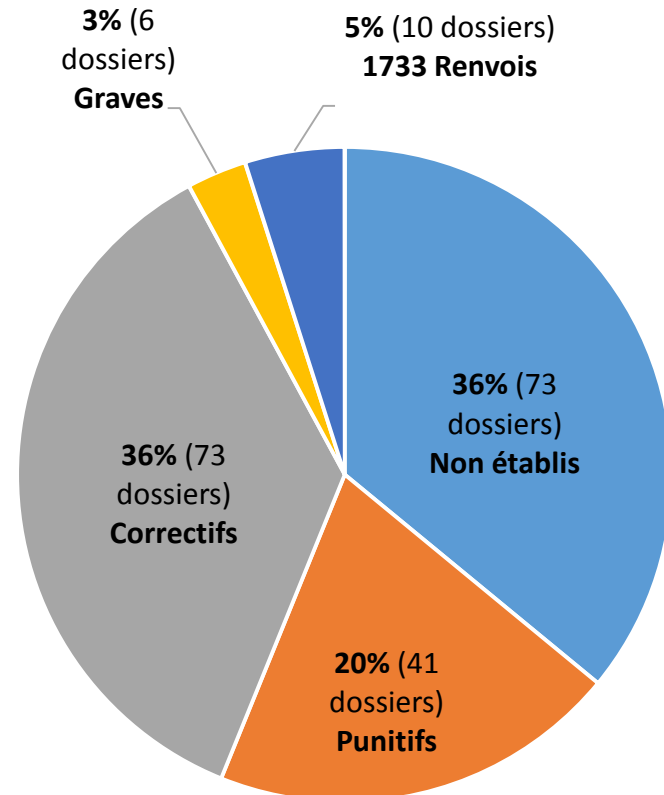


Règlement des dossiers disciplinaires clos

Règlements en 2015



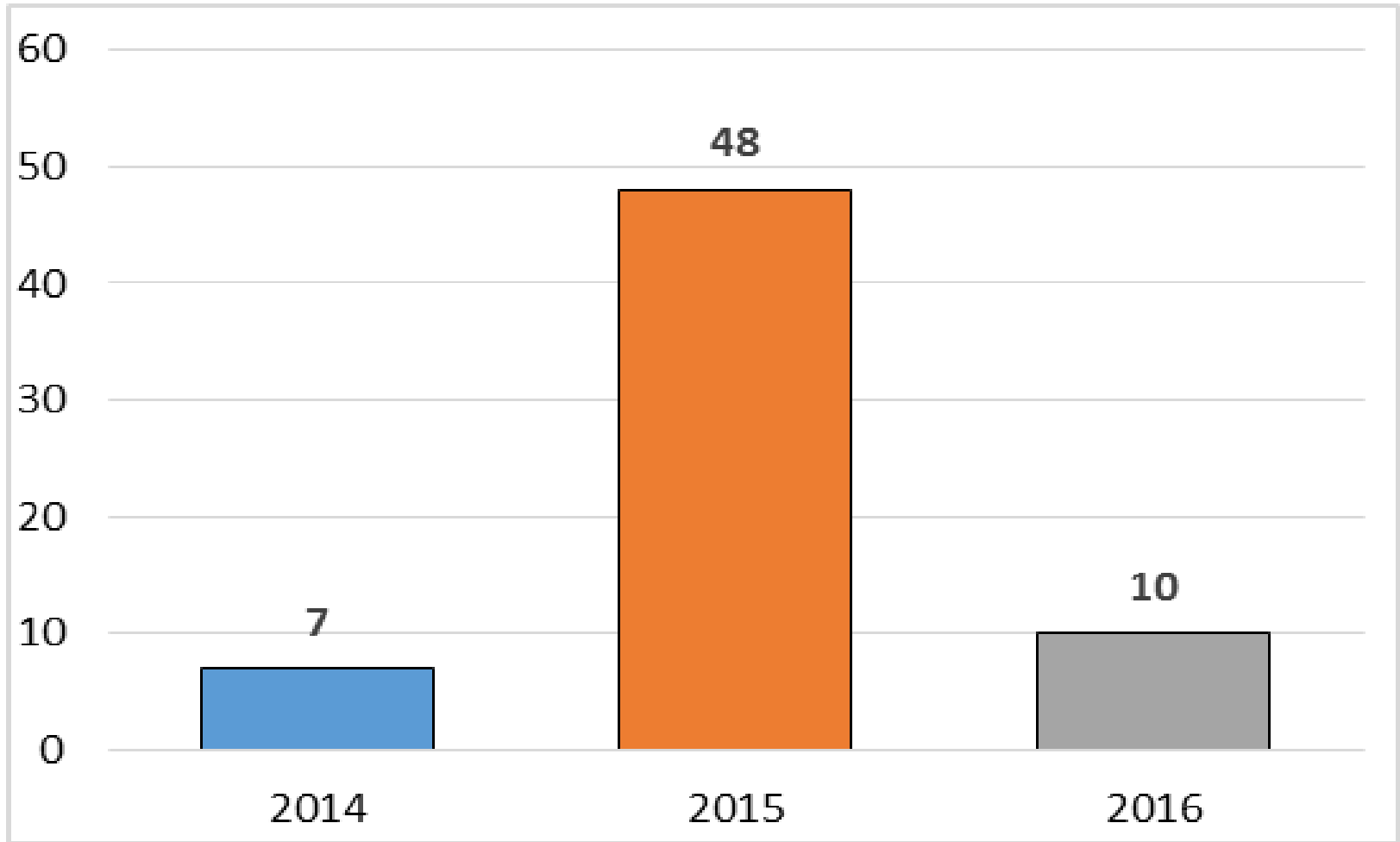
Règlements en 2016



La majorité des dossiers a été traitée par une AD de niveau II, mais la majorité a donné lieu à des mesures correctives.



Nombre de membres visés licenciés par soumission du formulaire 1733

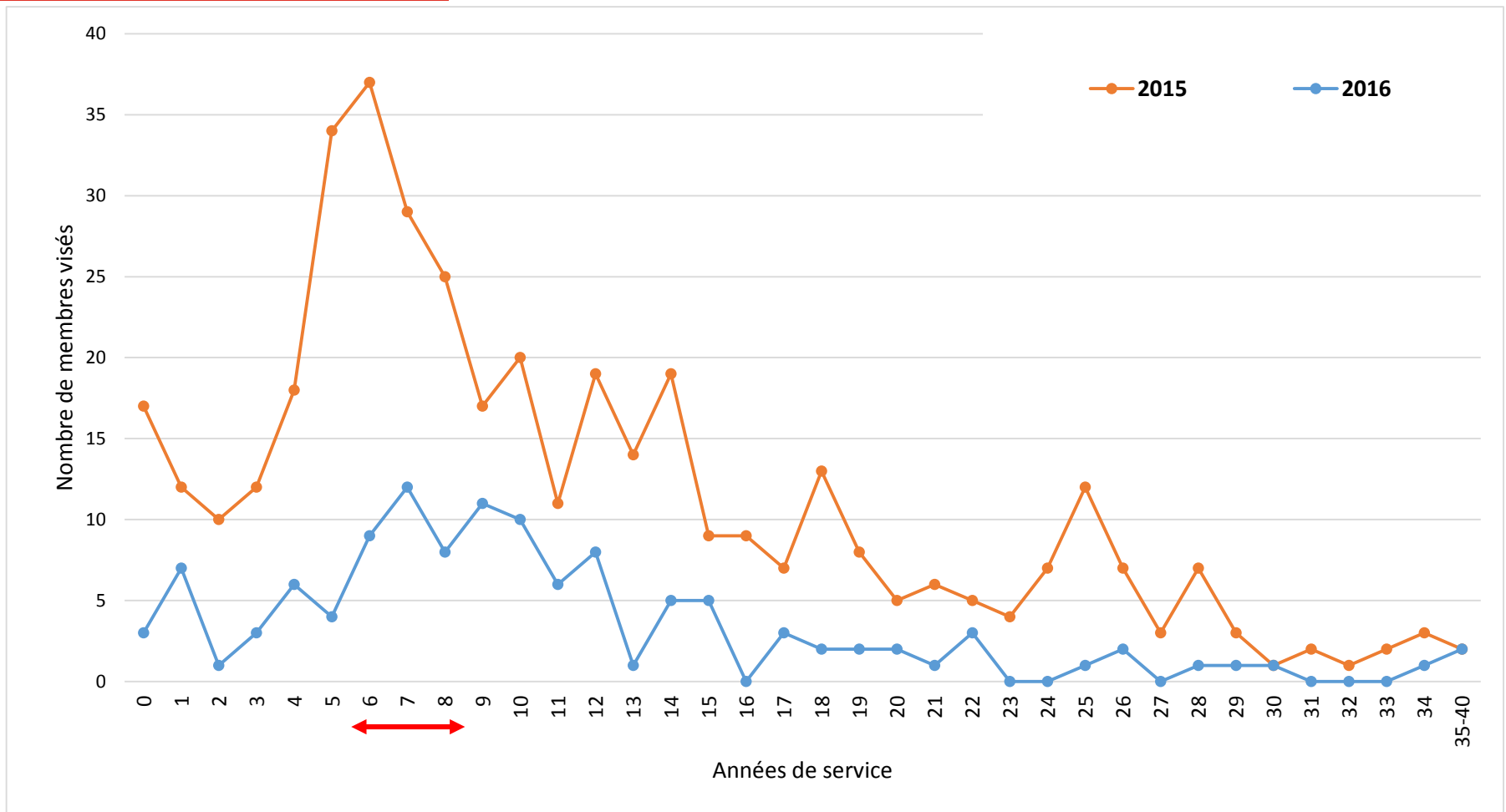


Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

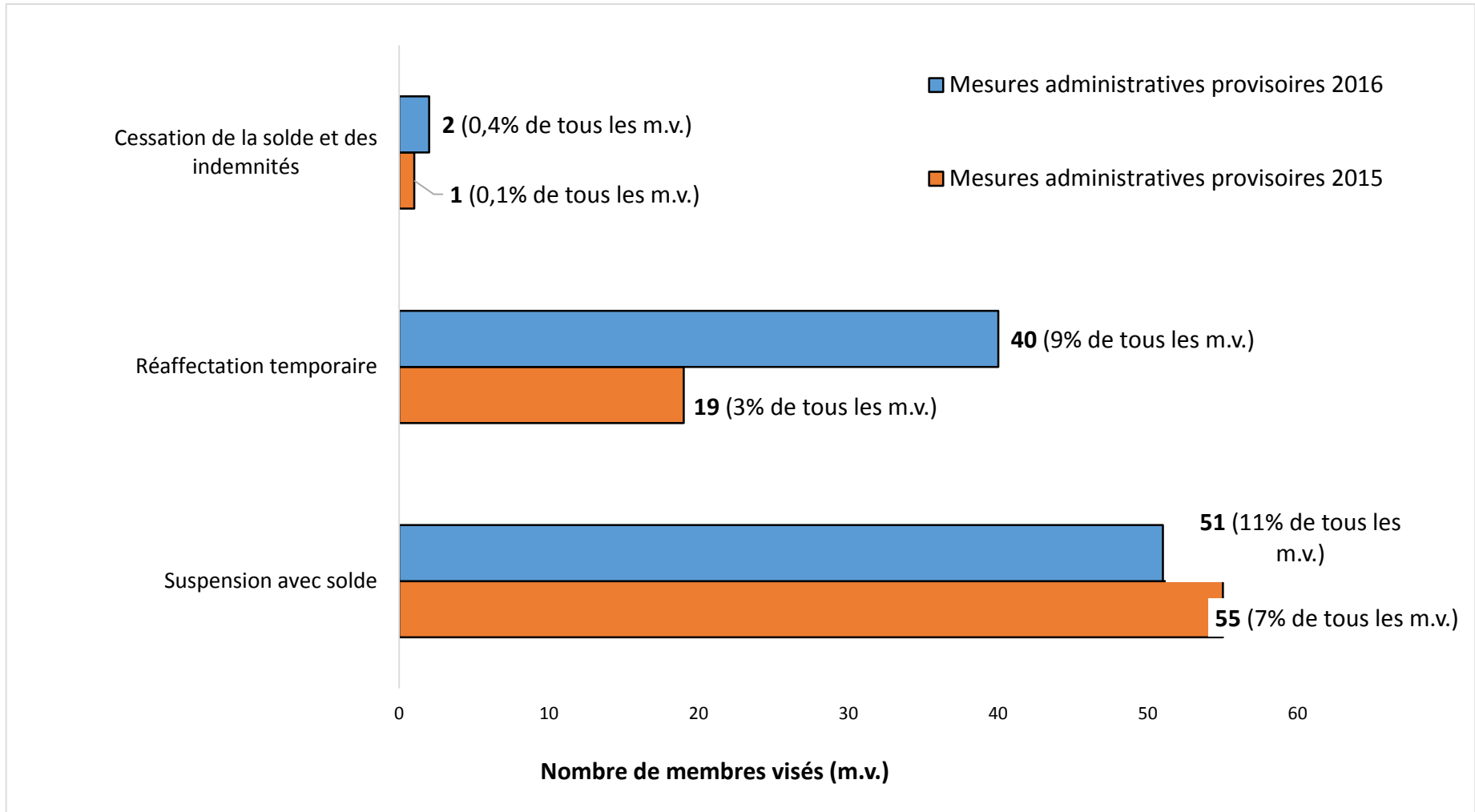
Canada

Note : Selon l'année d'ouverture du dossier et non pas l'année de la présentation du formulaire 1733

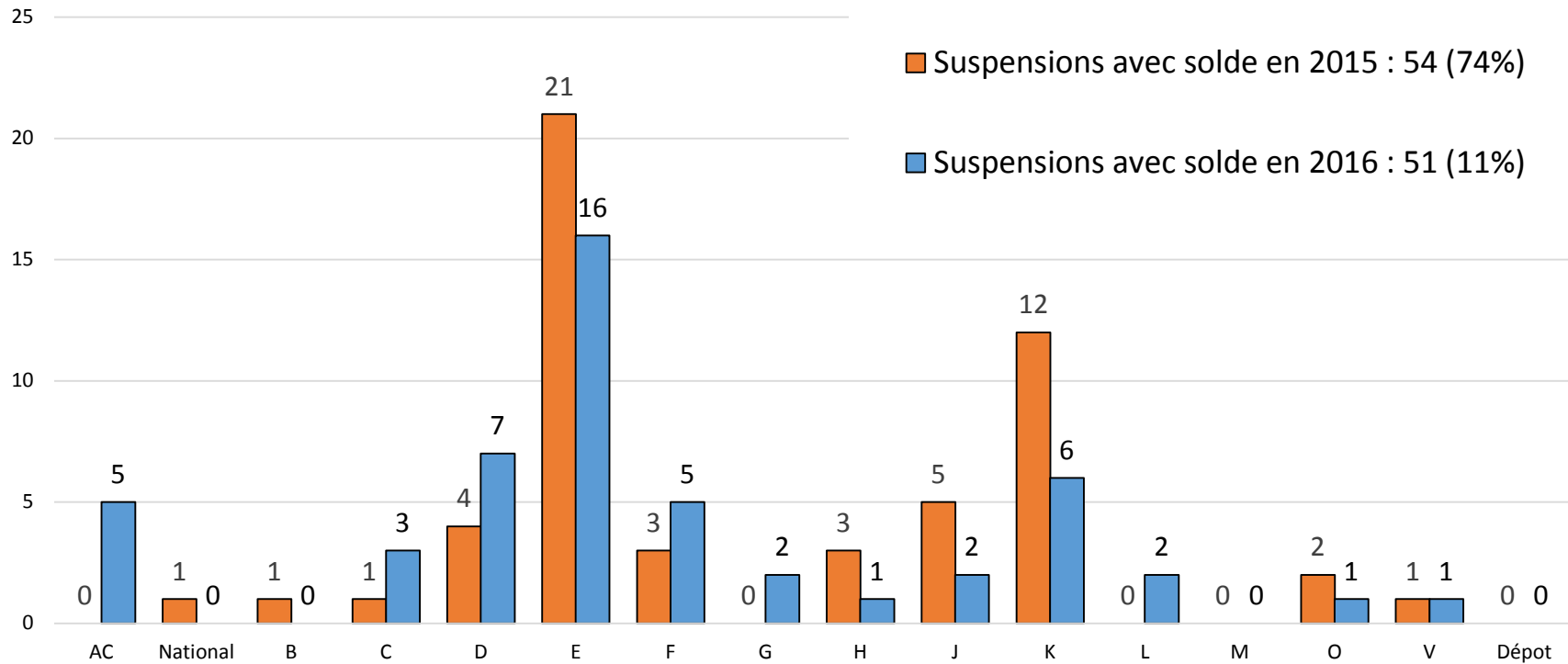
Dossiers disciplinaire établis par années de service : 2015 et 2016



Membres visés avec des mesures administratives provisoires imposées



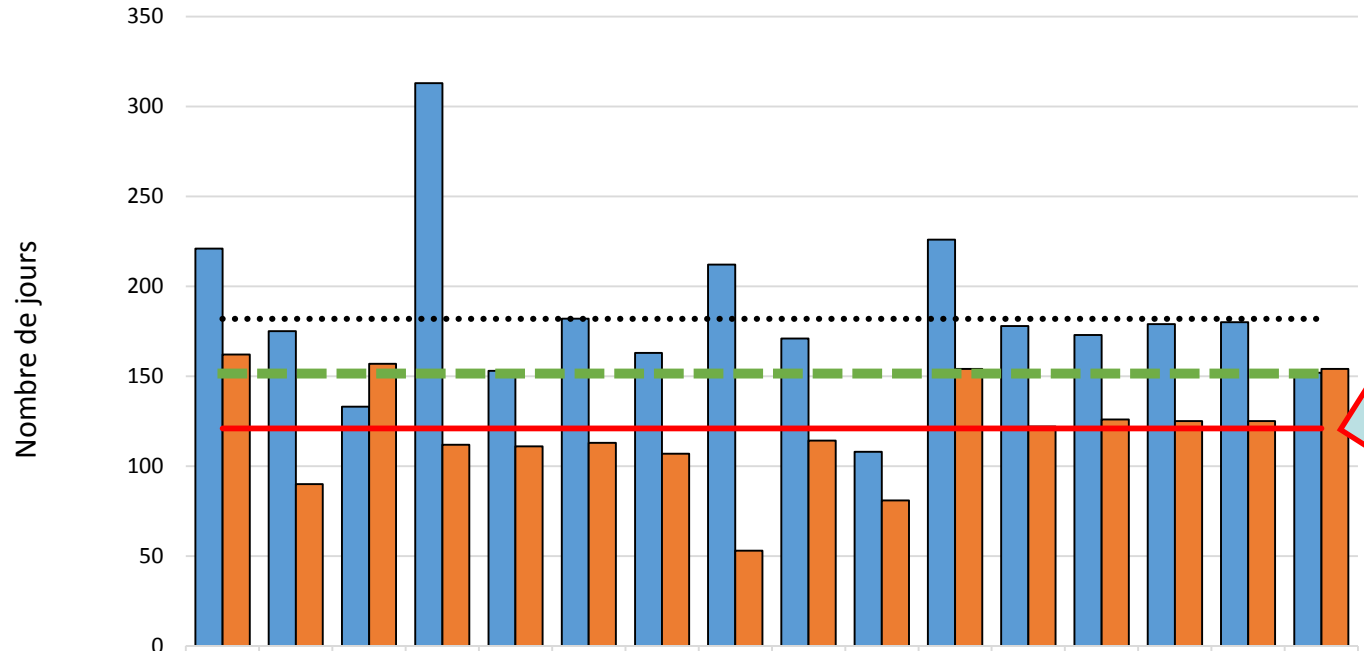
Membres visés suspendus avec solde



1. Veuillez noter que ces chiffres comprennent à la fois les suspensions actives et fermées.
2. 2015 comprend tous les dossiers disciplinaires entrepris du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015 (y compris les dossiers en transition).
3. Les chiffres de 2016 reflètent les dossiers entrepris en 2016 qui ont donné lieu à une suspension.



Temps de traitement des dossiers de rencontre disciplinaire clos

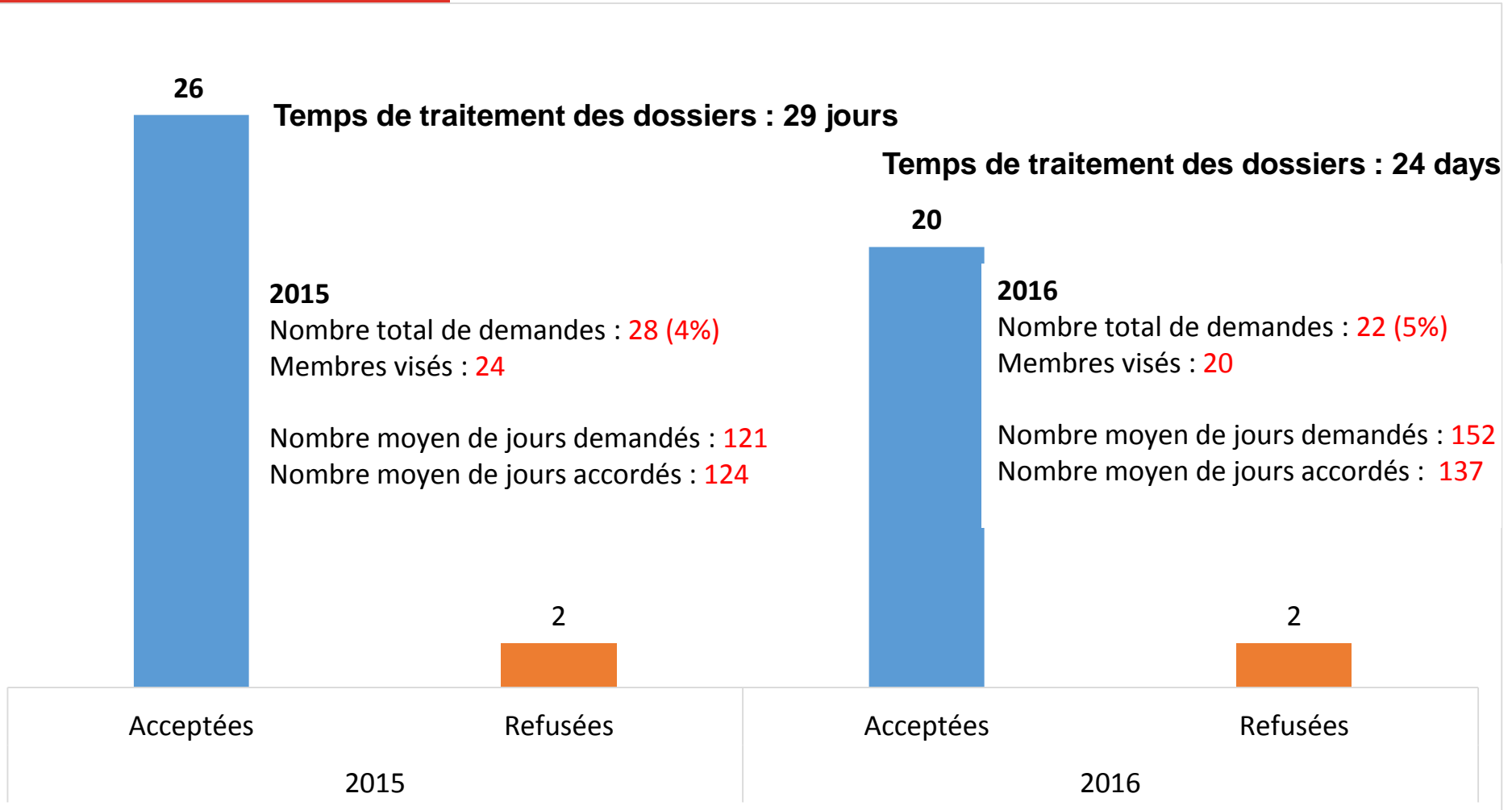


	AC	NAT	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	O	V	DÉP
■ Temps de traitement 2015	221	175	133	313	153	182	163	212	171	108	226	178	173	179	180	152
■ Temps de traitement 2016	162	90	157	112	111	113	107	53	114	81	154	122	126	125	125	154
..... Temps de traitement moyen nat. 2015	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182
— Temps de traitement moyen nat. 2015 et 2016	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
— Temps de traitement moyen nat. 2016	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

1. En raison d'une erreur technique qui a empêché les usagers de l'OGCA de clore des dossiers à compter de la mi-octobre 2016, les données de 2016 sont basées seulement sur environ 10 mois de données.

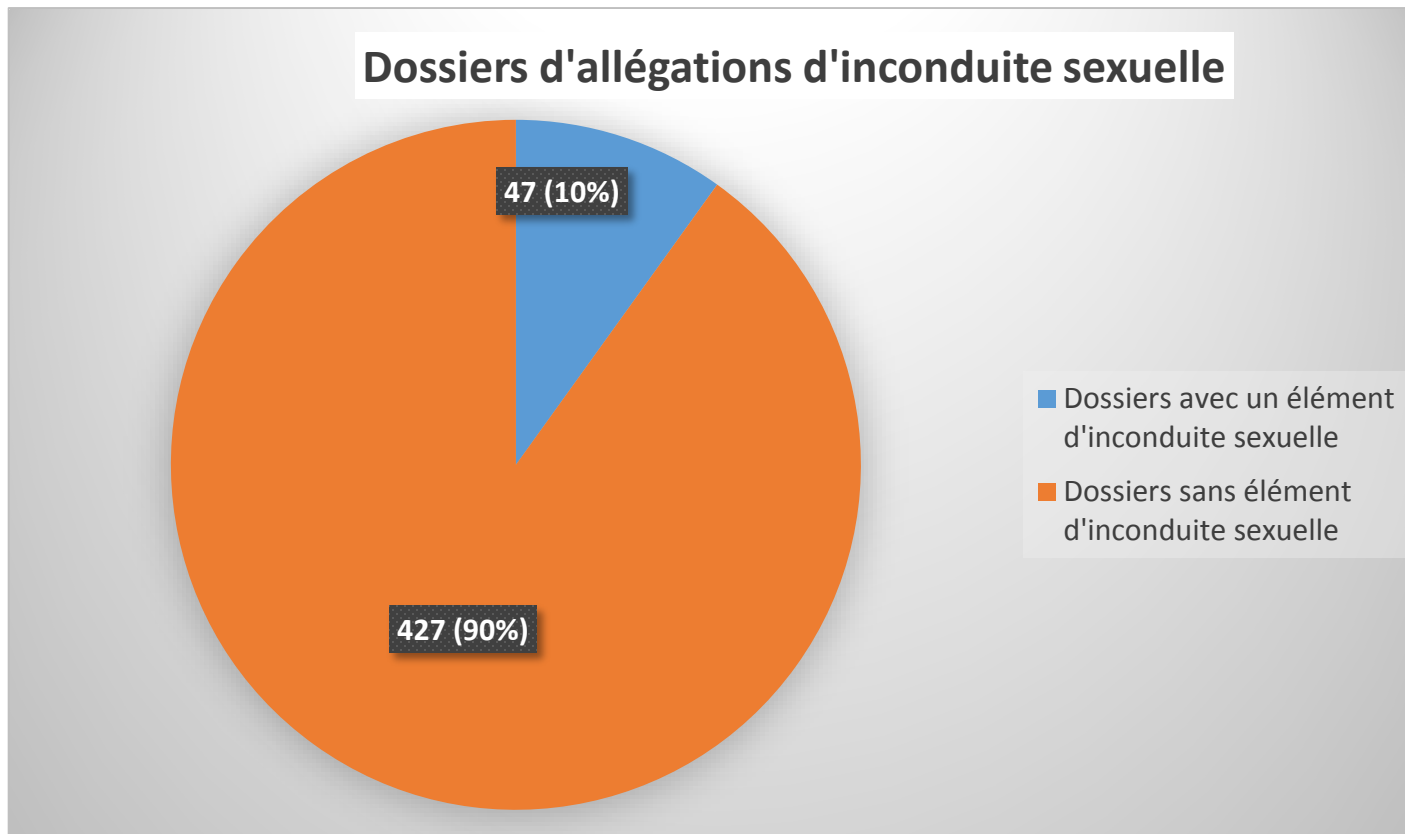


Demandes de prolongation de la période de restriction



Inconduite sexuelle : Dossiers disciplinaires en 2016

Geste inapproprié, comportement ou langage de nature sexuelle.



* D'après les données téléchargées dans l'OGCA



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

État des dossiers disciplinaires en matière d'inconduite sexuelle : 2016

47 des 474 dossiers (10 %) contenaient au moins une allégation conforme à la nouvelle définition d'inconduite sexuelle à la fin de la période de rapport :

État	Sur le total de 47 dossiers :
Complets	13 (28 %)
Renvoyés au Comité de déontologie	8 (17 %)
Enquête complète, en attente de décision en matière de rencontre ou de renvoi au Comité de déontologie	10 (21 %)
Sous enquête	15 (32%)
Stade de lettre de mandat	1 (2 %)



Membres visés licenciés volontairement pendant qu'ils étaient sous enquête

Membres faisant l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle qui ont été licenciés par soumission du formulaire 1733 par année :

Année	Membres ayant fait l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle sur la totalité des licenciements par soumission du formulaire 1733	Pourcentage des membres ayant fait l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle sur la totalité des licenciements par soumission du formulaire 1733 au cours de l'année
2014	2 / 7	29 %
2015	8 / 48	17 %
2016	1 / 10	10 %

• Veuillez noter qu'il arrive souvent qu'un dossier disciplinaire soit ouvert dans une année donnée mais que le licenciement par soumission du formulaire 1733 ait lieu au cours d'une autre année. Le tableau ci-dessus représente les données en fonction de l'année d'ouverture du dossier disciplinaire et non l'année où le formulaire 1733 a été soumis.

* Le nombre de 2016 augmentera probablement au fil du temps.



Nature des allégations d'inconduite sexuelle dans les dossiers disciplinaires : 2016 (47)

- 22 (47 %) – commentaires inappropriés ou importuns, plaisanteries ou autres formes de communication de nature sexuelle.
- 8 (17 %) – rapports sexuels dans une situation de déséquilibre de pouvoir.
- 7 (15 %) – agression sexuelle/contacts sexuels.
- 5 (11 %) – activités sexuelles consensuelles en devoir.
- 2 (4 %) – sollicitation/prostitution.
- 2 (4 %) – pornographie en milieu de travail.
- 1 (2 %) – regards lubriques.



Assurance de la qualité (AQ) des dossiers disciplinaires

- Gestion par le SNGC.
 - 36 questions, 8 catégories.
- Examen des tendances de conformité en matière d'entrée des données des dossiers disciplinaires de 2016 dans l'OGCA.
- *Faible* conformité constatée dans des aspects clés :
 - Entrer l'information exacte.
 - Ne pas utiliser les gabarits nationaux.
 - Ne pas téléverser la lettre de mandat et les comptes rendus de décision.



Assurance de la qualité des dossiers disciplinaires – prochaines étapes

- Étant donné que le processus d'assurance de la qualité se poursuit en 2017, le SNGC comparera les données trimestrielles à venir à celles de 2016 pour déterminer les tendances.
- La question de l'assurance de la qualité demeure un point permanent à l'ordre du jour de la téléconférence mensuelle nationale du SNGC. De plus, la nécessité d'obtenir des taux de conformité plus élevés a été discutée au symposium de 2017.



Assurance de la qualité des dossiers disciplinaires – prochaines étapes

- La manque de conformité a eu des répercussions sur les opérations quotidiennes du SNGC. La documentation manquante a eu des conséquences sur le temps de réponse du SNGC aux demandes liées par exemple à la suspension et à la prolongation des délais, ainsi que l'exhaustivité des revues de presse quotidiennes rédigées à l'intention de la haute direction.
- Le roulement des ressources divisionnaires dans les unités de conseillers en déontologie a généré un cycle de formation continue. Il en résulte que la maîtrise de l'application du processus disciplinaire était variée en 2016.



Cours en ligne sur l'autorité disciplinaire

- Maintenant disponible sur Agora
- Obligatoire pour toutes les autorités disciplinaires
- Ouvert à tous les employés
- Contient du matériel d'instruction et des scénarios pertinents pour renforcer la formation
- Module de rencontre disciplinaire offert comme addenda à la formation pour l'utilisation divisionnaire



Thèmes du Comité externe d'examen (CEE) de la GRC

- Les raisons invoquées par les autorités disciplinaires dans les comptes rendus de décision étaient insuffisantes, ou encore ceux-ci n'en contenaient pas.
- Le défaut de fournir les raisons enfreint à la fois les CC (Déontologie) et la Politique sur la déontologie, les principes de l'équité procédurale, en plus de rendre les décisions clairement déraisonnables.
- Il n'est pas nécessaire de rédiger de longues raisons ou d'utiliser des termes formalistes. Elles doivent fournir au membre et à l'entité d'examen une feuille de route allant de la preuve et des soumissions aux allégations particulières et à la conduite, et à l'infraction alléguée de l'article du Code de déontologie.



Initiatives de formation du SRP à ce jour

Type de formation	Nombre de participants
1 jour : Conduite	1069
4 jours : Initiative sur les relations de travail (IRT)	697
Orientation de dirigeant des Relations employeur-employés (DREE)	23
Atelier du bureau des droits de la personne	210
Cours d'enquêteur sur les responsabilités liées au milieu de travail	227
Outil de gestion des cas administratifs (OGCA)	163
Autorité disciplinaire	470
Plaintes du public	457
Plaintes du public - Programme de perfectionnement des cadres et des officiers (PPCO)	126
Cours d'enquêteur en matière de harcèlement	15
Atelier d'enquêteur en matière de harcèlement	74
Atelier de recyclage d'enquêteur en matière de harcèlement	29
Harcèlement - PPCO	148
Conditions d'accès à la profession	262
Conditions d'accès à la profession - PPCO	148
Total	4118





**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Harcèlement



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

Plaintes de harcèlement

Types de plainte de harcèlement de 2005 au 31 décembre 2016

Année	Abus de pouvoir	Discrimination	Comportement interpersonnel	Harcèlement sexuel	Total
2005	84	11	106	13	214
2006	44	5	73	3	125
2007	48	3	96	3	150
2008	37	1	66	0	104
2009	40	2	91	6	139
2010	44	12	79	3	138
2011	54	5	69	2	130
2012	123	4	87	5	219
2013	115	2	67	5	189
Au 27 novembre 2014	71	9	30	6	116
Moyenne	66	5	76	5	152
Total	660	54	764	46	1524
Pourcentage	43 %	4 %	50 %	3 %	100 %
28 nov. 2014 ~ 31 déc. 2015	99	24	26	3	152
2016	126	12	89	15	242
Total	225	36	115	18	394
Moyenne	113	18	57	9	197
Pourcentage	57 %	9 %	29 %	5 %	100 %

La GRC a reçu 1524 plaintes de harcèlement du 01-02-2005 au 27-11-2014.

Nombre total des plaintes ayant fait l'objet d'une enquête par division

Division	Nombre d'employés	% d'employés	Plaintes en 2015	% de plaintes	Plaintes en 2016	% de plaintes
B	787	2,6 %	8	5 %	5	2 %
C	1435	4,7 %	5	3 %	8	3 %
D	1590	5,2 %	4	3 %	9	4 %
E	9181	29,9 %	37	24 %	55	23 %
F/T	2062/657	8,8 %	11	7 %	18/2	8 %
G	262	0,8 %	1	1 %	5	2 %
H	1417	4,6 %	13	9 %	13	5 %
J	1507	4,9 %	11	7 %	6	2 %
K	4425	14,4 %	20	13 %	37	15 %
L	196	0,6 %	1	1 %	0	0 %
M	199	0,6 %	1	1 %	4	2 %
National	929	3,0 %	3	2 %	3	1 %
AC	4386	14,3 %	26	17 %	55	23 %
O	1500	4,9 %	11	7 %	11	5 %
V	157	0,5 %	0	0 %	11	5 %
Total	30 690	100 %	152	100 %	242	100 %



Augmentation de plus de 60 %

État des dossiers : de l'entrée en vigueur au 31 décembre 2015

État des dossiers reçus du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015 = 152	Nombre de dossiers du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015	Pourcentage des dossiers du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015
Enquête en cours	11	3 %
Clos – Établi	12	8 %
Clos – Non établi	79	52 %
Clos – Règlement informel	13	8 %
Clos – Hors délai	18	12 %
Clos – Retrait	10	6 %
Clos – Autre processus	3	2 %
Décision en attente	4	2 %
En suspens – Autre processus	1	1 %
Clos – À l'encontre de la politique	1	1 %
Total	152	100 %

****Prolongations accordées pour 6 des dossiers en cours.**



État des dossiers : 2016

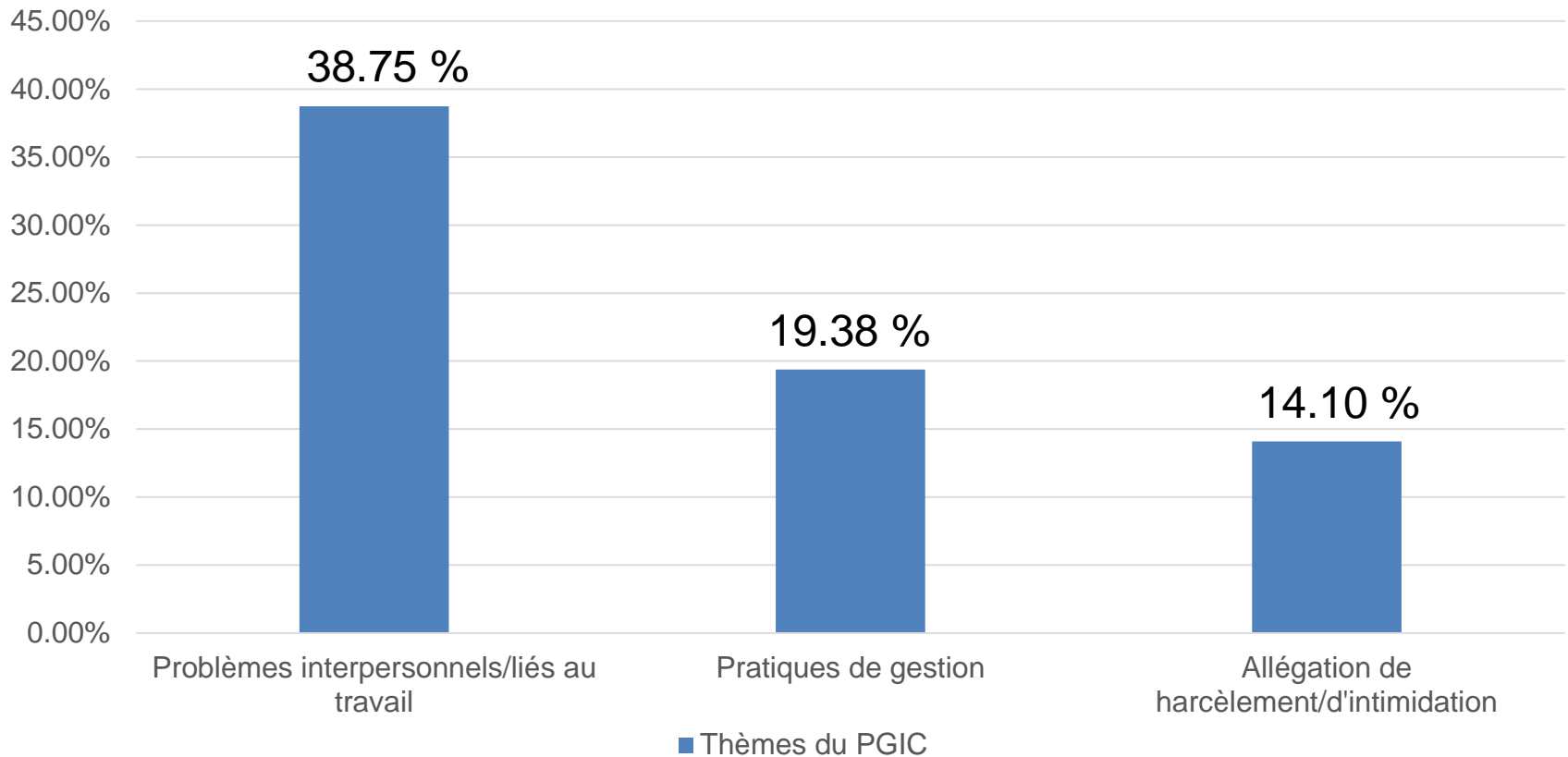
État des dossiers reçus du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 = 242	Nombre de dossiers du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	Pourcentage des dossiers du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016
Nombre total d'enquêtes en cours (81) Rapport préliminaire = 21 Rapport final = 14 Stade d'interview = 46	81	34 %
Clos – Établi	3	1 %
Clos – Non établi	13	5 %
Clos – Règlement informel	8	3 %
Clos – Hors délai	3	1 %
Clos – Retrait	13	5 %
Décision en attente	11	5 %
En suspens – Règlement informel	1	0 %
En suspens – Autre processus	11	5 %
Dossiers complets aux parties – Pas de lettre de mandat	15	6 %
Clarification du Bureau de coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) (Traitement de la plainte initiale)	12	4 %
Attribution à la division (Conseiller en matière de harcèlement)	62	26 %
Lettre de mandat émise (Enquête en cours)	9	5 %
Total	246	100 %

État des dossiers : de l'entrée en vigueur au 31 décembre 2016

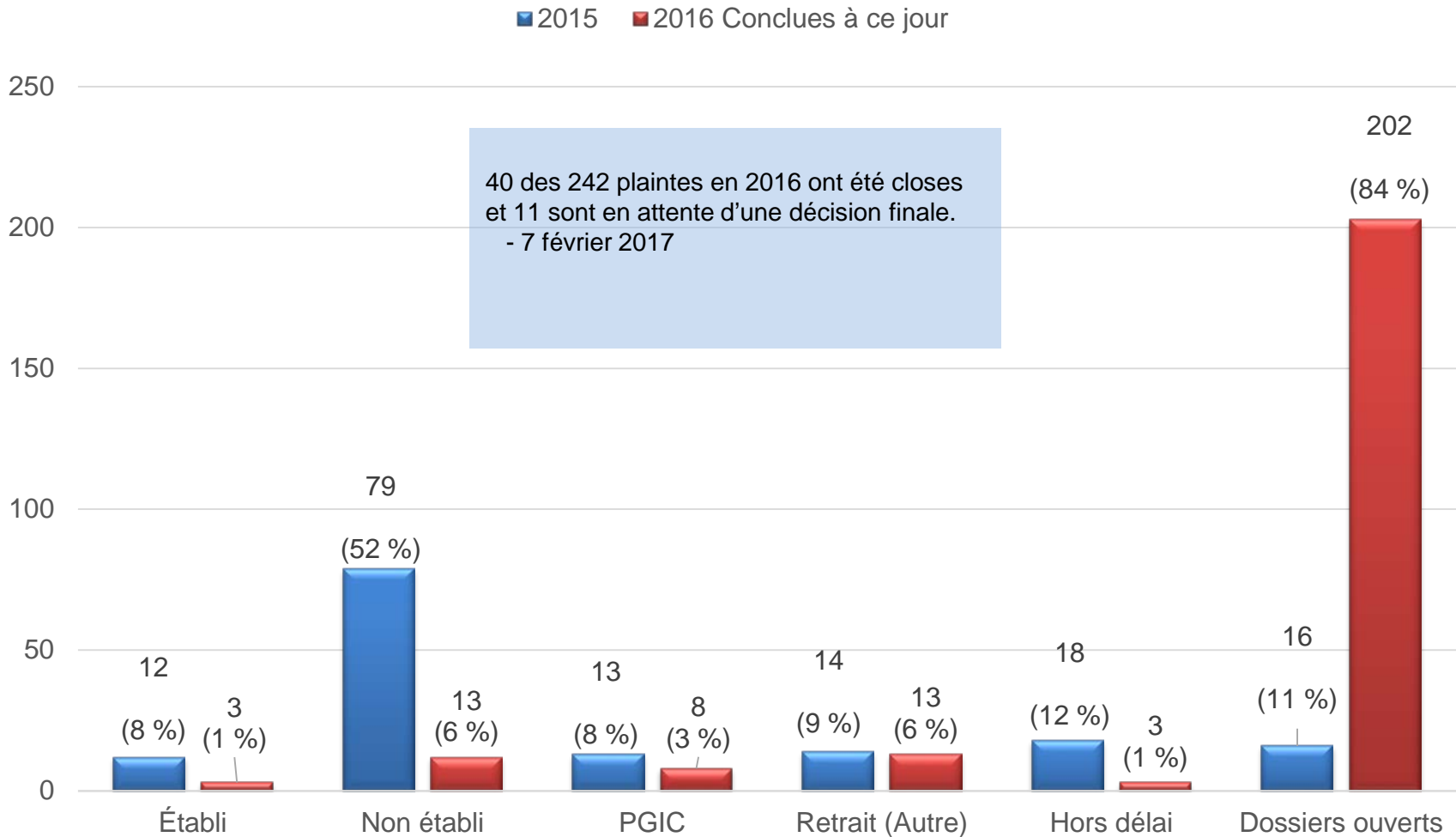
*État des dossiers reçus du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2016 = 394	Nombre de dossiers de l'entrée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2015	Nombre de dossiers du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	Nombre de dossiers du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2016	Pourcentage total (roulement) du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2016
Catégories depuis l'entrée en vigueur – 31-12-2015				
Enquête en cours			91	23 %
Clos – Établi			15	4 %
Clos – Non établi			92	23 %
Clos – Règlement informel			20	5 %
Clos – Hors délai			21	5 %
Clos – Retrait			23	6 %
En suspens – Autre processus			12	3 %
Décision en attente			15	4 %
Clos – À l'encontre de la politique	1			0 %
Clos – Autre processus	3			1 %
Catégories pour 2016				
Clarification du BCPH (Traitement de la plainte initiale)		12		3 %
Attribution à la division (Conseiller en harcèlement)		62		15 %
En attente d'ordonnance d'enquête (Lettre de mandat établie)		11		3 %
En suspens – Règlement informel		1		0 %
Dossiers complets aux parties – Pas de lettre de mandat		15		4 %
Total		394		100 %
				43

Programme de gestion informelle des conflits (PGIC) – Thèmes récurrents

Thèmes du PGIC

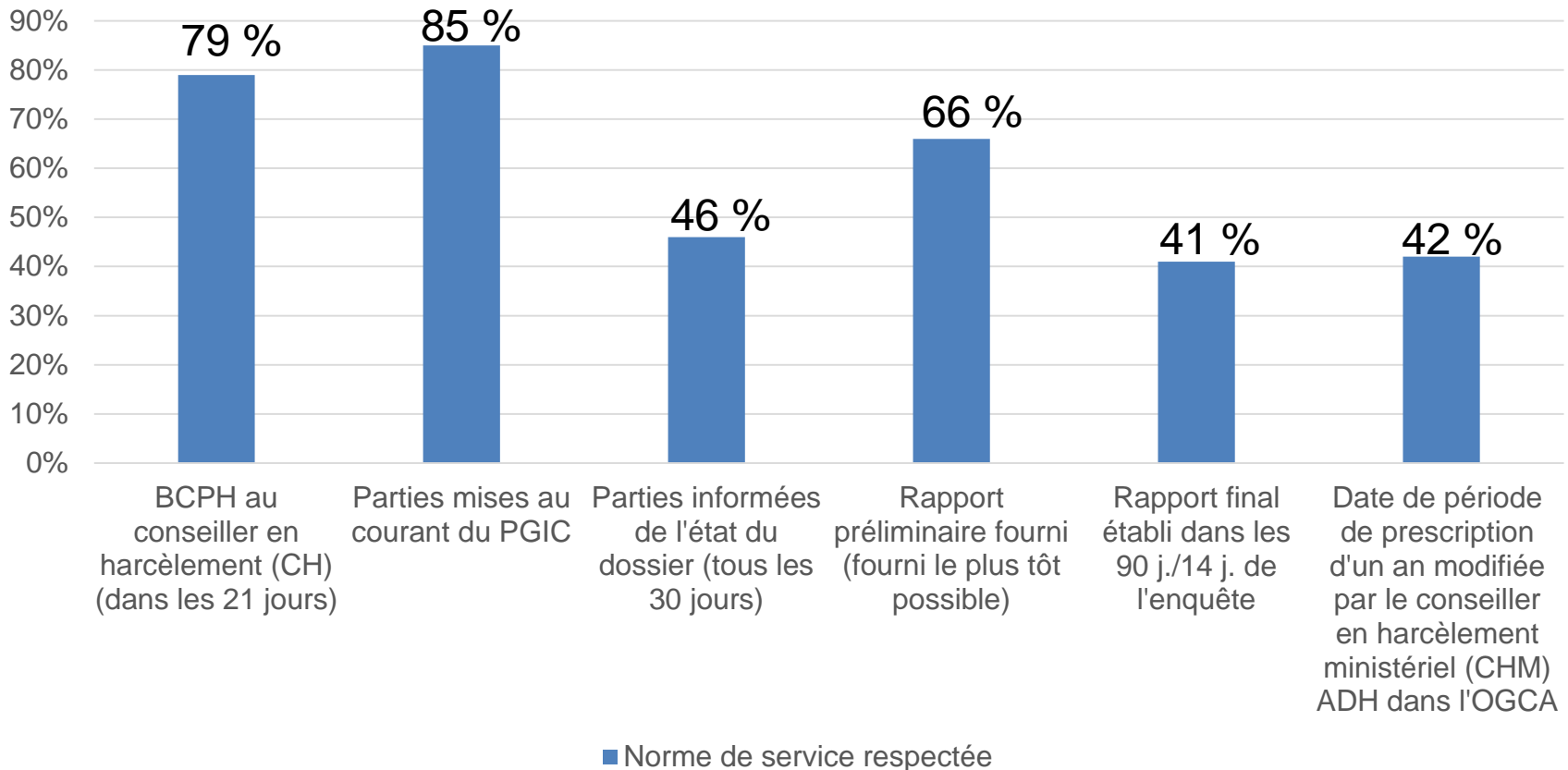


Résultats des enquêtes

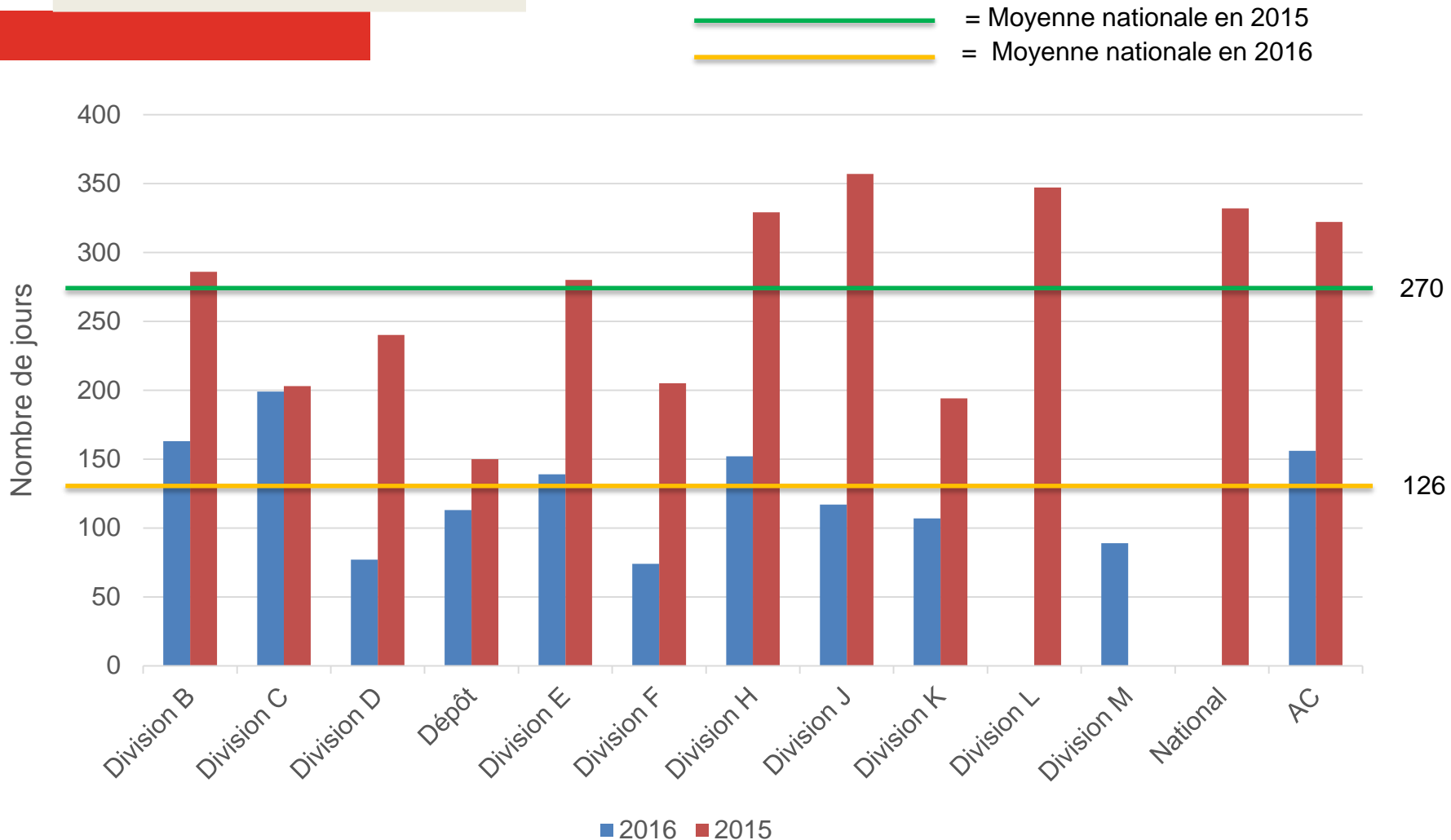


Application de la norme de service en 2015

Norme de service respectée – 152 dossiers

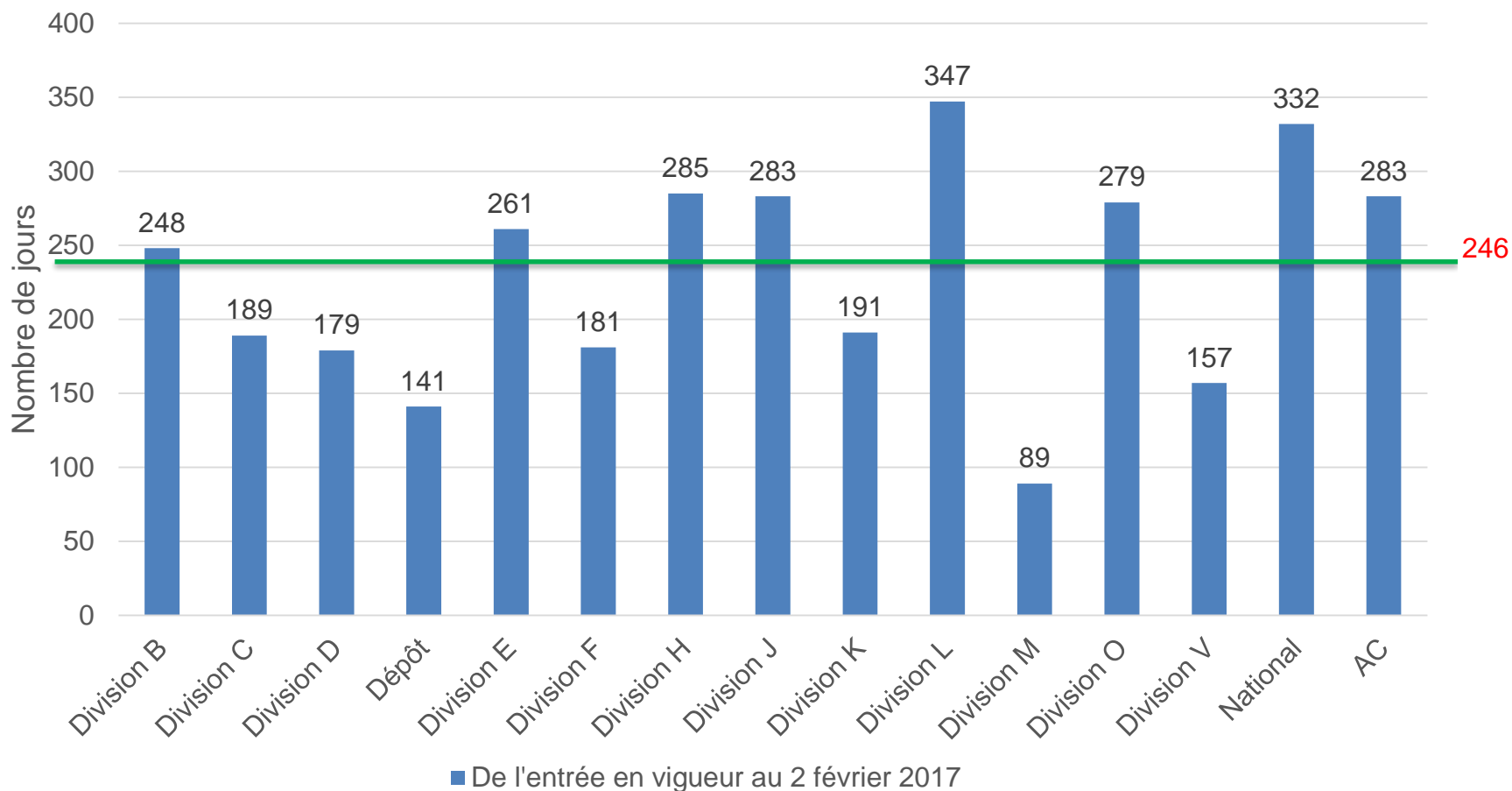


Délai de traitement des dossiers

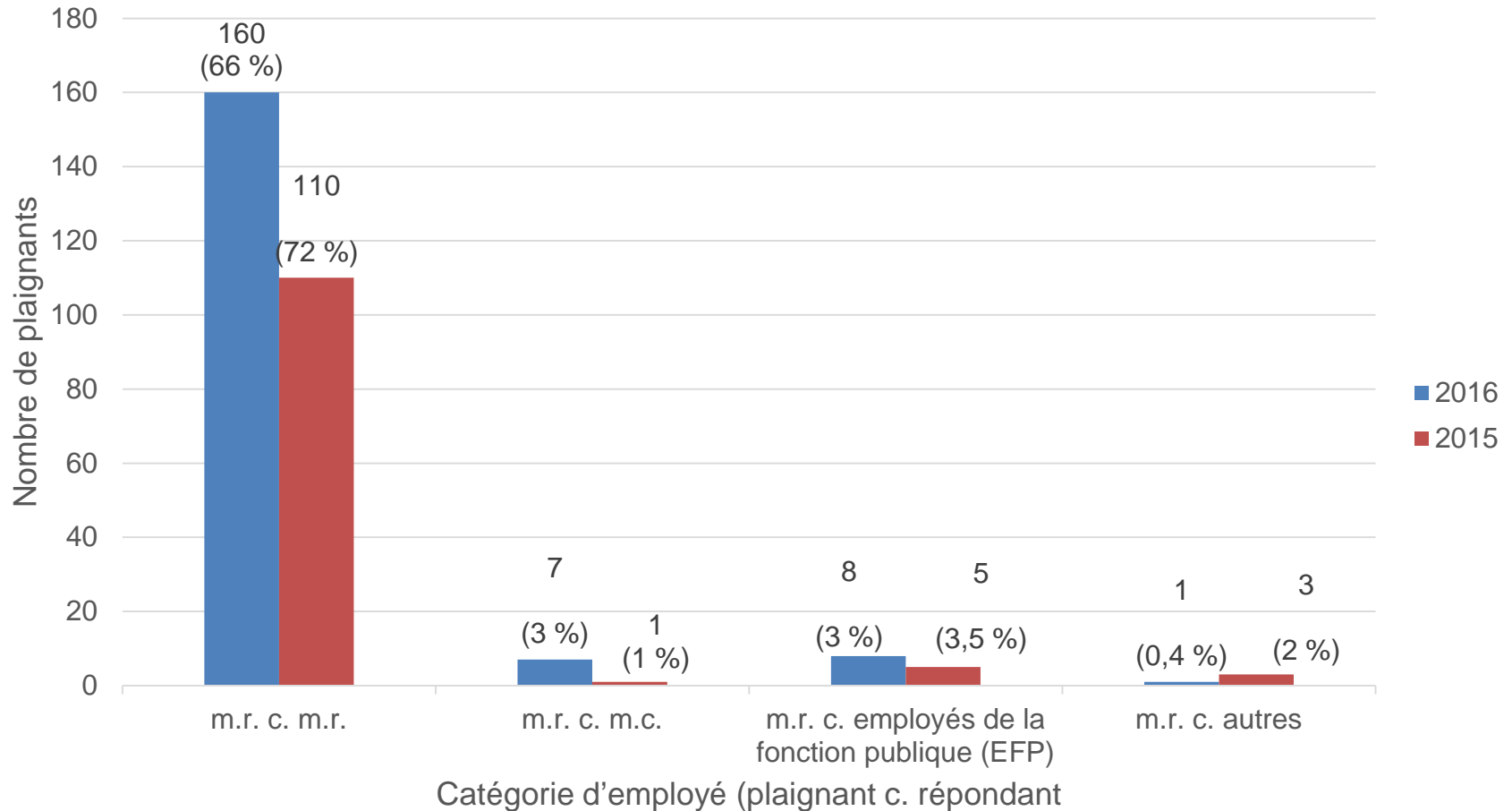


Délai de traitement des dossiers

= Moyenne nationale : 28 novembre 2014 au 2 février 2017.

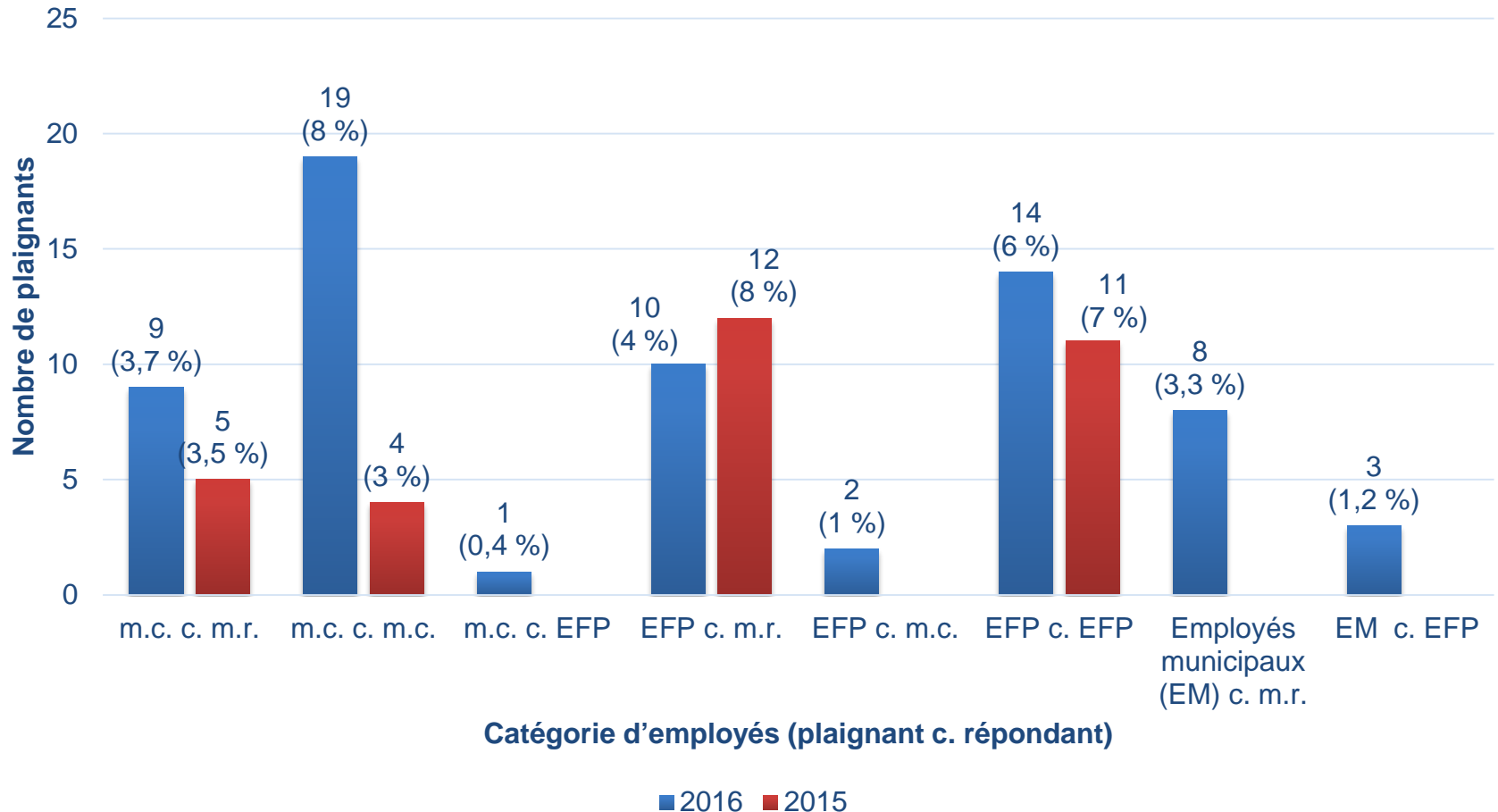


Plaintes de membres réguliers 2015-2016



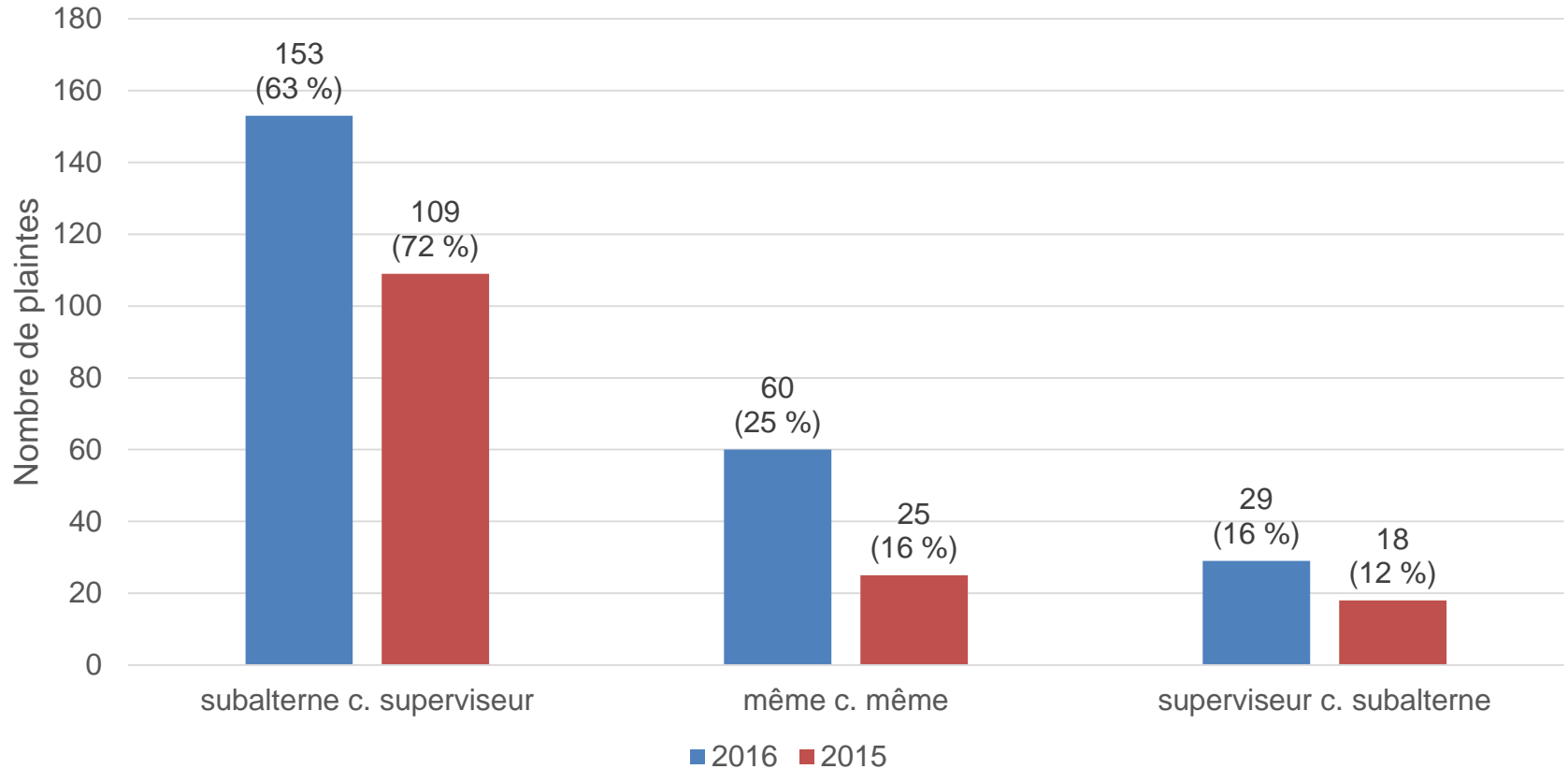
Catégorie d'employés 2015-2016

Plaintes m.c./EFP

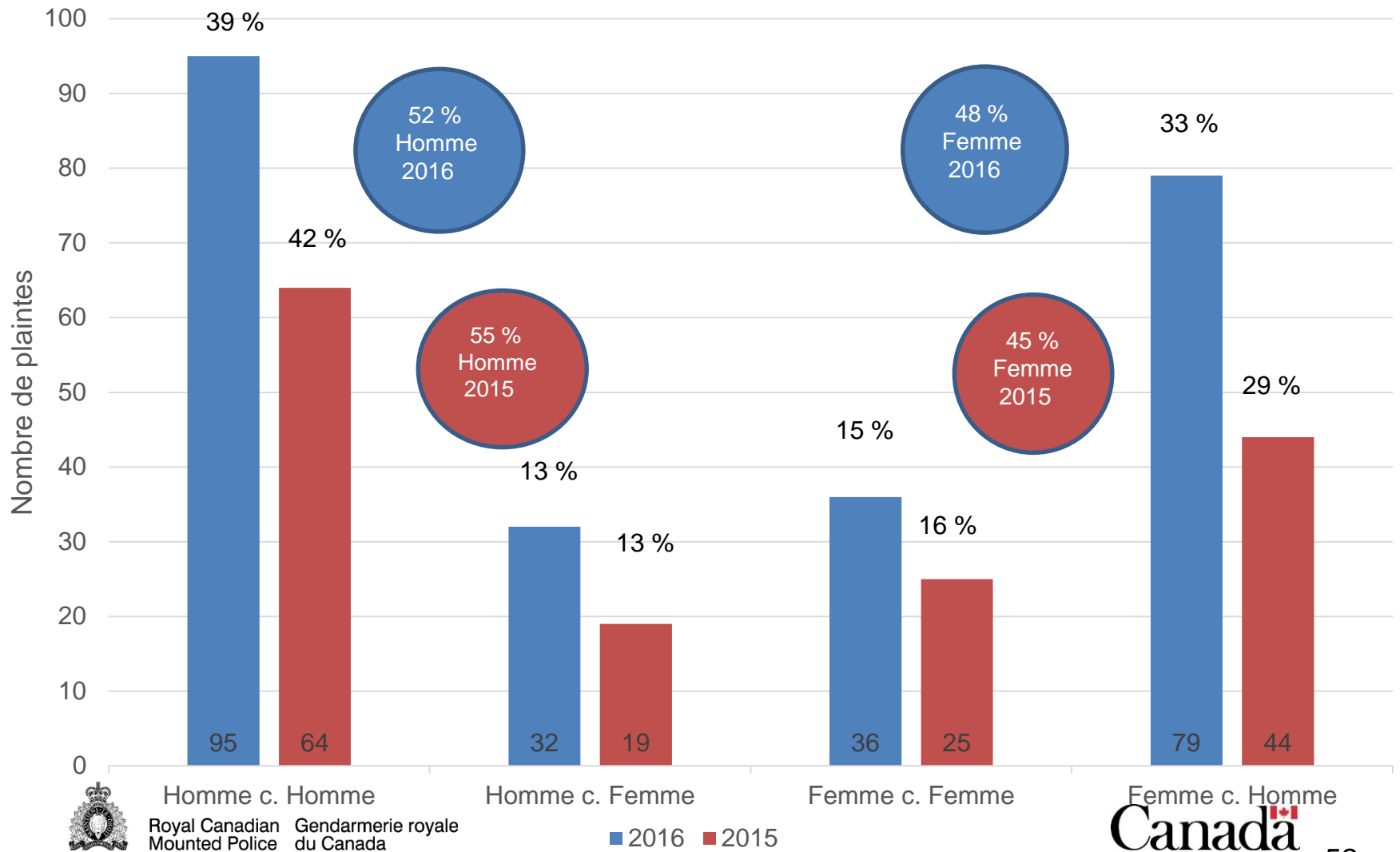


Catégorie d'employés 2015-2016

répartition « grade » c. « grade » (toutes les catégories d'employés)



Plaintes par genre



- Le Cours d'enquêteur en matière de harcèlement a été créé :
 - Le projet pilote a été lancé en octobre 2016
 - Calendrier des cours :
 - Janvier 2017 (Division E)
 - Mars 2017 (AC)
 - Juin 2017 (Division C)

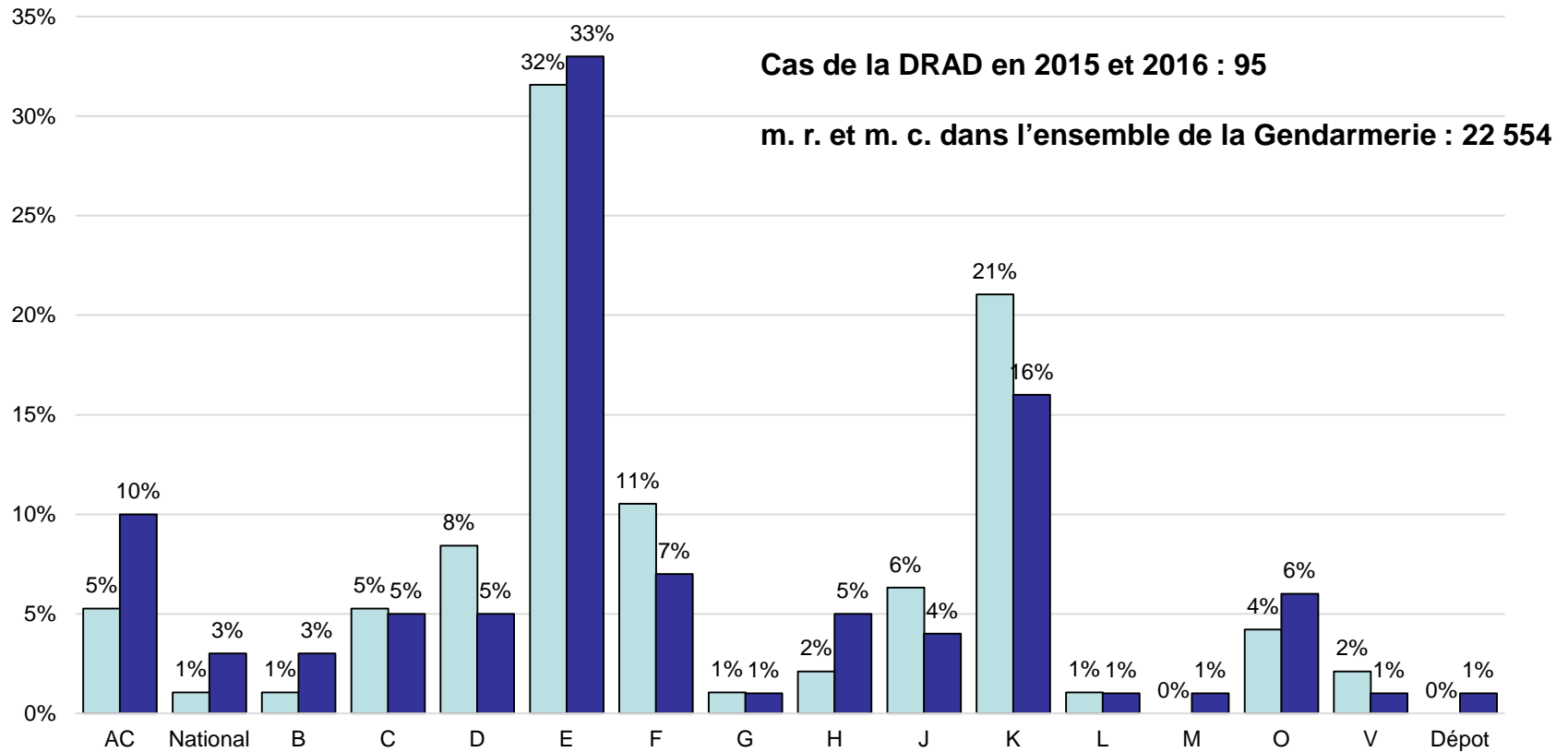




Direction des représentants des autorités disciplinaires (DRAD)



Pourcentage des cas de congédiement de la DRAD par rapport au pourcentage de l'ensemble de la population des membres par division



Statistiques de la DRAD – Inconduite sexuelle

Type de dossier	Année	Total	Inconduite sexuelle	% d'inconduite sexuelle
Congédiement	2015	56	24	43 %
	2016	39	12	31 %
Aide	2015	6	2	33 %
	2016	22	13	59 %
Totaux	2015	62	26	42 %
	2016	61	25	41 %
	Tous les dossiers	123	51	41 %

+26 %



Les temps de la DRAD entre les principales étapes

	Nombre de jours où le dossier est à la division avant l'intervention de la DRAD		Nombre de jours dont la DRAD dispose pour mettre le comité sur pied avant l'expiration de la date de prescription		Nombre de jours où le dossier est à la DRAD avant la mise sur pied du comité		Nombre de jours de la période de prescription qui restent lorsque le comité est mis sur pied		Nombre de jours entre la mise sur pied du comité et l'avis d'audience disciplinaire	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Faible	2	4	7	21	1	15	0	3	4	2
Élevé	344	419	328	361	292	168	207	163	365	195
Moyenne	110	184	158	172	92	86	36	53	123	74



Chronologie du processus disciplinaire

Chronologie de l'audience disciplinaire	Durée moyenne en jours	
	2015	2016
	De la saisie de l'autorité disciplinaire sur le terrain à la conclusion de l'audience disciplinaire	366
De la nomination du Comité de déontologie au début de l'audience disciplinaire	138	413
De la nomination du Comité de déontologie à la conclusion de l'audience disciplinaire	140	416
Chronologie du formulaire 1733		
De la demande de représentation de l'AD à la signature du formulaire 1733	262	82
De l'avis à l'officier désigné à la signature du formulaire 1733	260	88
De l'avis d'audience disciplinaire à la signature du formulaire 1733	189	69



Processus du Comité de déontologie – points de référence

■ En ce qui concerne l'autorité disciplinaire et l'enquête

Description de l'intervalle	Durée moyenne en jours		
	2015	2016	Moyenne mobile
De la saisie de l'autorité disciplinaire sur le terrain au début de l'enquête disciplinaire	30	21	26
Durée de l'enquête disciplinaire	127	117	123
De la saisie de l'autorité disciplinaire sur le terrain à la conclusion de l'enquête disciplinaire	158	128	146
De la conclusion de l'enquête disciplinaire à la demande de représentation de l'autorité disciplinaire	60	69	64



Processus du Comité de déontologie – points de référence

■ En ce qui concerne le Comité de déontologie – Partie 1

Description de l'intervalle	Durée moyenne en jours		
	2015	2016	Moyenne mobile
De la nomination du Comité à la réception du dossier complet par le Comité	140	59	110
De la réception du dossier complet par le Comité à la communication du Comité avec les parties	17	16	17
Du début de la (des) conférence(s) préparatoire(s) à l'audience à la conclusion (des) conférence(s) préparatoire(s) à l'audience	57	42	53
De la réception du dossier complet par le Comité à la détermination de la date d'audience	185	78	144



Processus du Comité de déontologie – points de référence

■ En ce qui concerne le Comité de déontologie – Partie 2

Description de l'intervalle	Durée moyenne en jours		
	2015	2016	Moyenne mobile
De la réception du dossier complet par le Comité au début de l'audience	261	214	258
Du début de l'audience à la fin de l'audience	3	2	2
Du moment où la décision finale est rendue à la publication de la décision écrite du Comité	79	66	68
De la nomination du Comité au moment où la décision finale du Comité est rendue	175	416	368
De la nomination du Comité à la publication de la décision écrite du Comité	219	481	429

*2015 d'après 2 audiences / 2016 d'après 8 audiences, 3 décisions écrites du Comité sont en instance



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Arbitrage des dossiers disciplinaires



Charge de travail de la Direction des adjudications en matière de recours et de déontologie (DARD) – Dossiers ANCIENS

- Le 28 novembre 2014, il restait **141** comités d'arbitrage

Dossiers qui restaient		Audience tenue	Processus de règlement rapide	Clos autrement	Actifs
2015	141	9	24	25	83
2016	83	12	18	20	33



Charge de travail de la DARD par division – depuis l'entrée en vigueur

Division	Dossiers reçus		Audience prévue		Audience tenue		Clos par audience/autrement		Clos par soumission du formulaire 1733		Actifs
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
B	1										1
C		4		2							4
D	2	5							2		5
E	10	7	1	1	1	2	1	2	1	2	11
F	3	1	1						1	2	1
G											
H											
J	1	1	1	1	1			1			1
K	7	8	2	3		4		4		2	9
L											
M											
National	1	4				1		1			4
AC											
O	2									2	0
V											
Total	27	30	5	7	2	7	1	8	4	8	36
	57		12		9		9		12		36



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

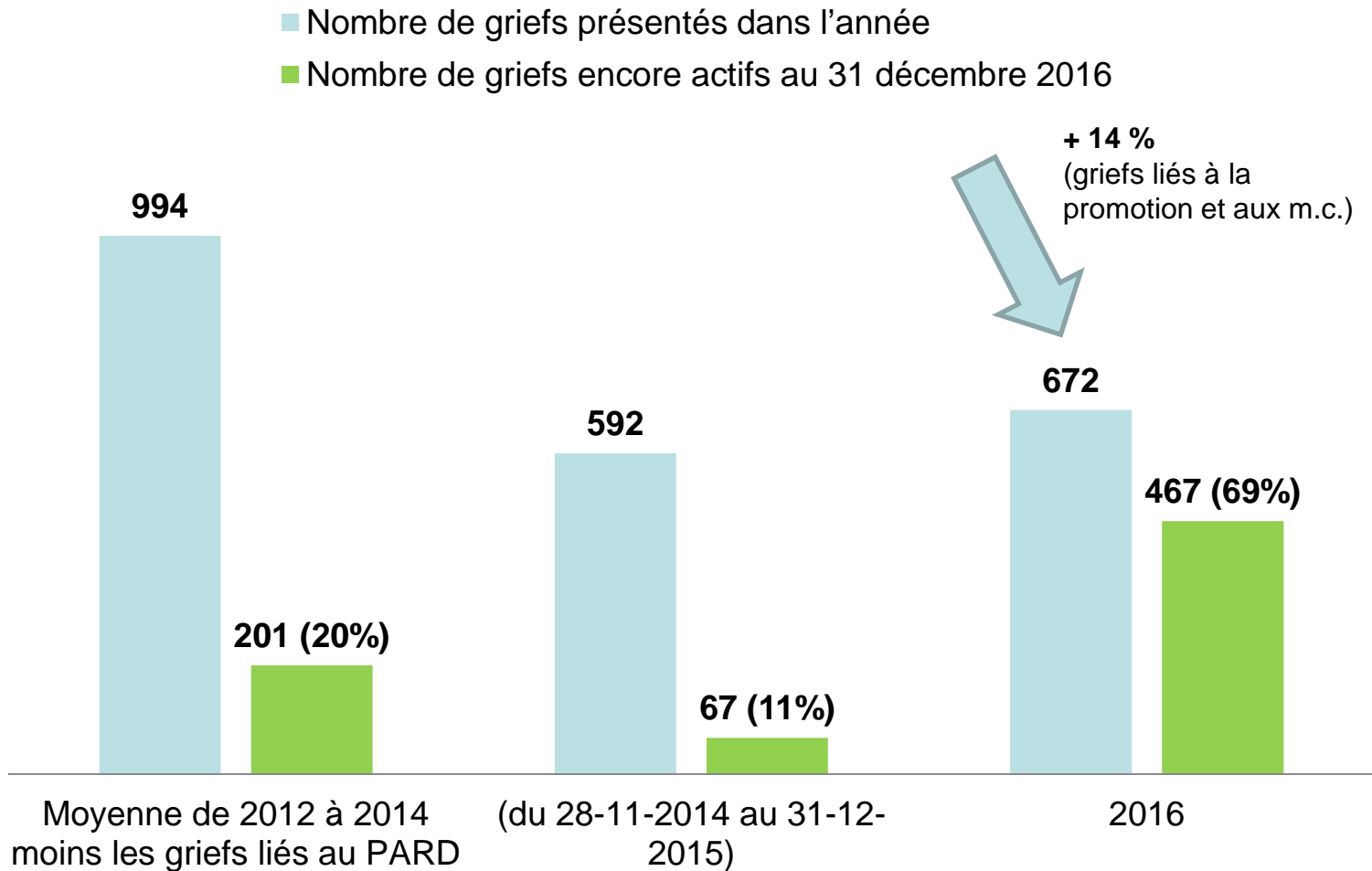
Griefs et appels



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Canada

Processus courant de traitement des griefs



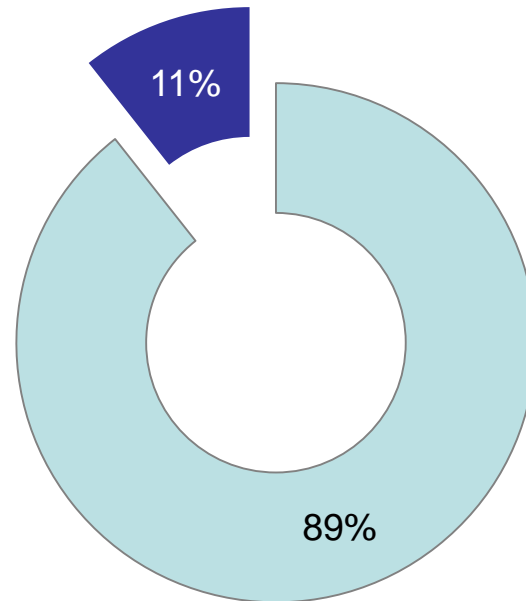
Nombre et pourcentage d'appels et de griefs nouveaux présentés en 2016

■ Griefs ■ Appels

APPELS :

Des **82** appels qui ont été présentés :

- **61** sont actifs
- **21** sont clos



GRIEFS :

Des **672** griefs qui ont été présentés :

- **467** sont actifs
- **205** sont clos*

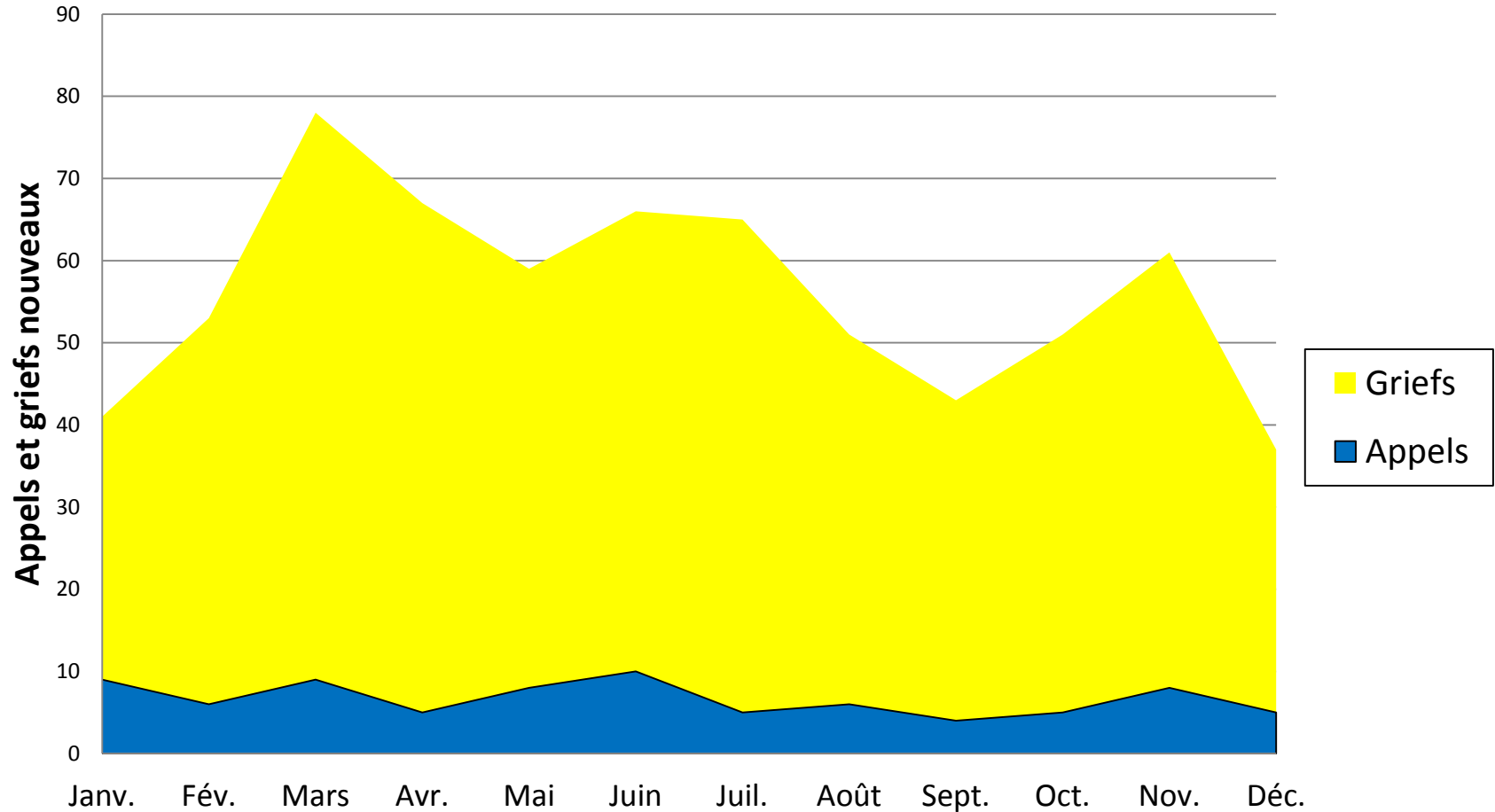
En **2015**, la proportion des griefs et des appels traités par le BCGA était très semblable :
Appels – 10 % et **Griefs – 90 %**.



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

Nombre d'appels et de griefs nouveaux présentés par mois en 2016



Nombre et pourcentage de nouveaux griefs par division et état du dossier en 2015 et 2016

	Au 31 décembre 2015		Au 31 décembre 2016*		
Division	Actifs	Clos	Actifs	Clos	TOTAL
B	14 (48 %)	15 (52 %)	23 (66 %)	12 (34 %)	64
C	22 (55 %)	18 (45 %)	34 (77 %)	10 (23 %)	84
D	5 (25 %)	15 (75 %)	12 (63 %)	7 (37 %)	39
E	97 (49 %)	103 (52 %)	146 (69 %)	67 (31 %)	413
F/DÉPÔT	16 (43 %)	21 (57 %)	30 (68 %)	14 (32 %)	81
G	5 (42 %)	7 (58 %)	7 (88 %)	1 (13 %)	20
H	15 (42 %)	21 (58 %)	22 (67 %)	11 (33 %)	69
J	6 (46 %)	7 (54 %)	14 (64 %)	8 (36 %)	35
K	35 (49 %)	37 (51 %)	76 (82 %)	17 (18%)	165
L	1 (20 %)	4 (80 %)	4 (100 %)	0	9
M	2 (50 %)	2 (50 %)	1 (50 %)	1 (50 %)	6
National	11 (50 %)	11 (50 %)	20 (74 %)	7 (26 %)	49
AC	19 (45 %)	23 (55 %)	36 (58 %)	26 (42 %)	104
O	24 (48 %)	26 (52 %)	39 (66 %)	20 (34 %)	109
V	12 (71 %)	5 (29 %)	3 (43 %)	4 (57 %)	24
TOTAL	284 (48 %)	315 (52 %)	467 (69 %)	205 (31 %)	1271

Comparaison entre le % de griefs et le % de membres par division en 2016

Division	Nombre de membres (m.r. et m.c.)	% du nombre total de membres	% de griefs	Nombre de griefs en 2016
B	592	3	5	35
C	1115	5	7	44
D	1160	5	3	19
E	7437	33	32	213
F/DÉPÔT	1707	8	7	44
G	213	1	1	8
H	1107	5	5	33
J	974	4	3	22
K	3557	16	14	93
L	150	1	1	4
M	158	1	0.3	2
National	777	3	4	27
AC	2269	10	9	62
O	1178	5	9	59
V	141	1	1	7
TOTAL	22535	100	100	672



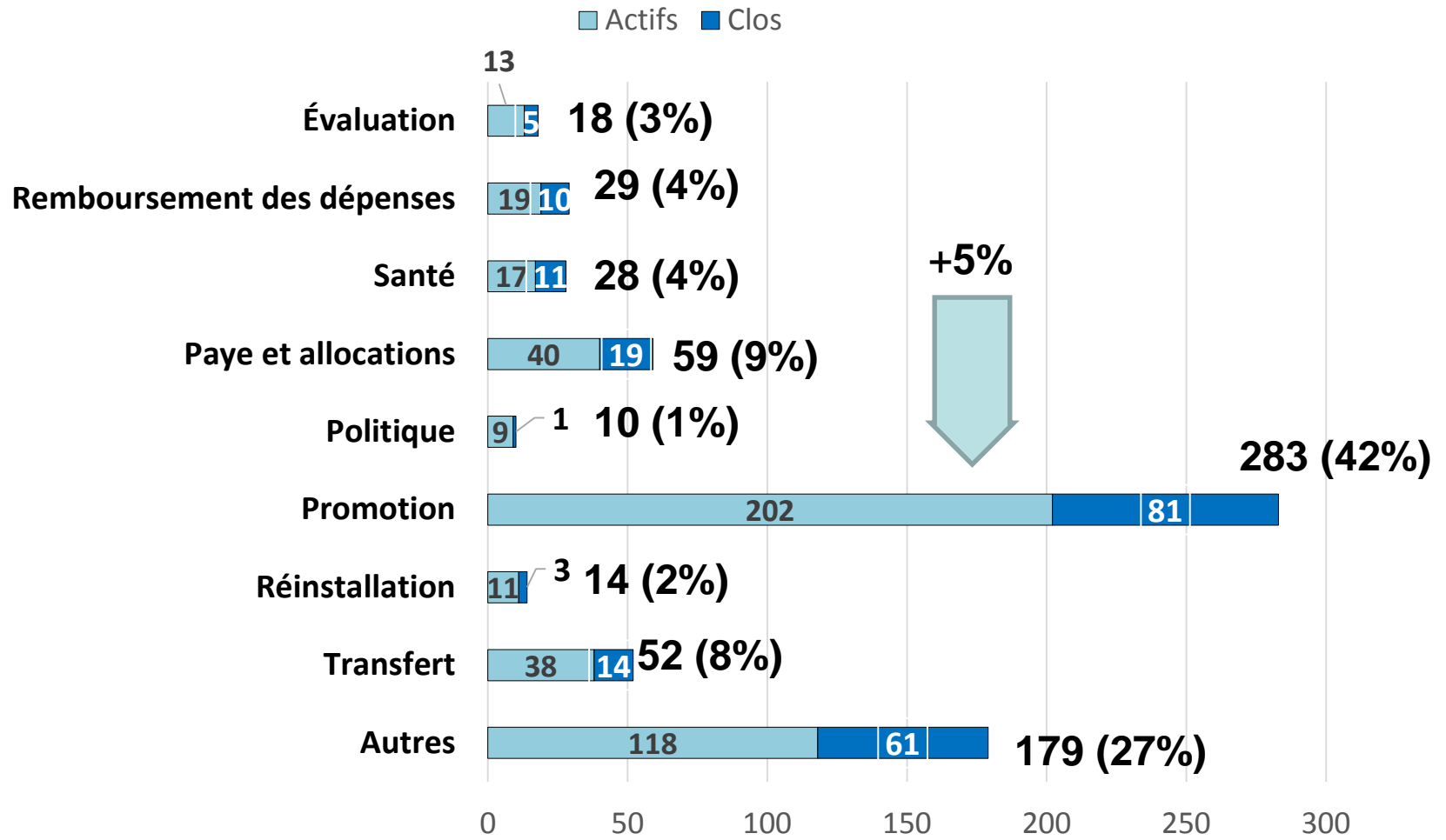
Légende

= % de griefs plus élevé que % de membres de la division

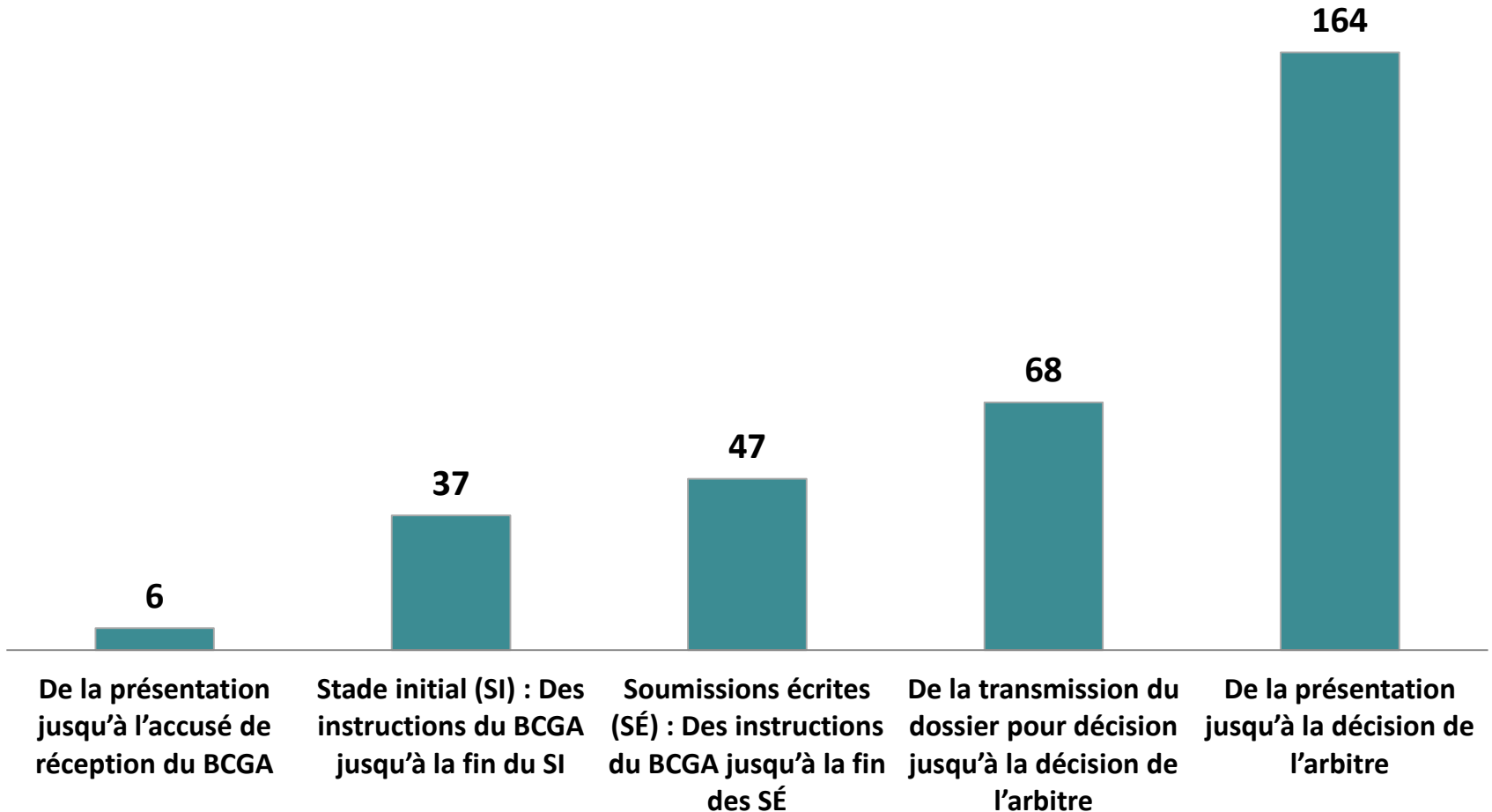
= % de griefs moins élevé que % de membres de la division

= % de griefs égal au % de membres de la division

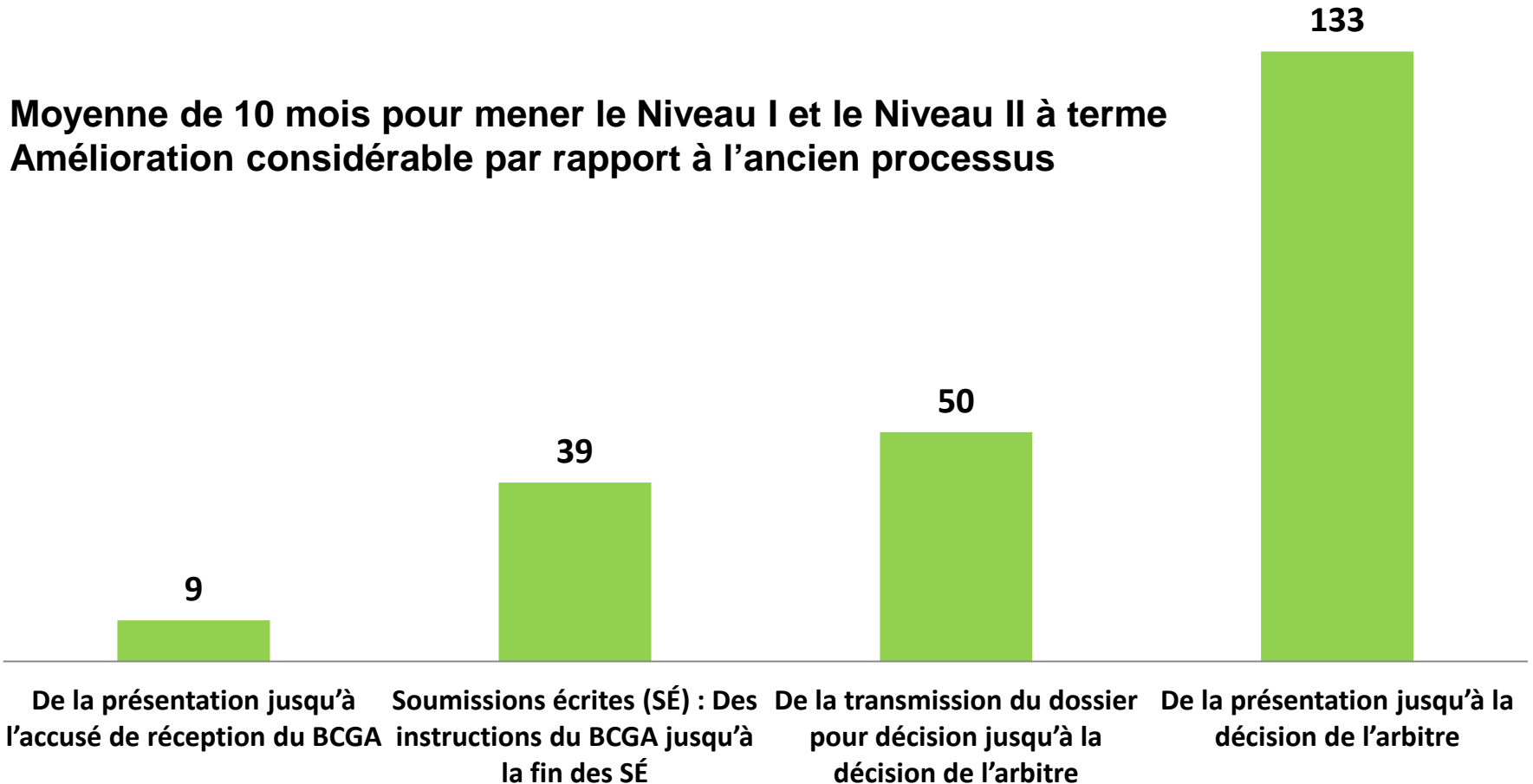
Nombre et pourcentage de griefs par type en 2016



Nombre moyen de jours pour traiter les griefs du début à la fin au NIVEAU 1 en 2015 et 2016* (571 dossiers clos)



Nombre moyen de jours pour traiter les griefs du début à la fin au NIVEAU 2 en 2015 et 2016* (36 dossiers clos)



DARD Niveau 1 Arbitres de grief - 2016

- **214** décisions pour le **nouveau** processus (49 de type préliminaires, 24 de type affaires collatérales, 141 de type fondés sur les mérites) et **81** instructions
- **377** décisions pour l'**ancien** processus (74 de type préliminaires, 92 de type affaires collatérales, 211 de type fondés sur les mérites) et 50 instructions
- **98** dossiers de grief pour le nouveau processus en attente de décision au niveau 1 (13 dossiers de type affaires collatérales et 85 dossiers de type fondés sur les mérites)
- Le plus vieux dossier de grief pour le nouveau processus en fonction de la date de réception : **11 juillet 2016**
- Le temps moyen pour rendre les décisions augmente graduellement :
 - Dossiers prioritaires (de type préliminaires et de type affaires collatérales) – **30** jours
 - Fondés sur les mérites – **115** jours
- Réalignement des ressources de l'ancien processus pour maintenir une norme de prestation de service dans les 90 jours



Nombre et pourcentage de nouveaux APPELS par division et État des dossiers* en 2015 et 2016

	Au 31 décembre 2015		Au 31 décembre 2016		
Division	Actifs	Clos	Actifs	Clos	TOTAL
B	4 (100 %)	0	1 (50 %)	1 (50 %)	6
C	6 (100 %)	0	7 (100 %)	0	13
D	3 (75 %)	1 (25 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	9
E	15 (88 %)	2 (12 %)	13 (72 %)	5 (28 %)	35
F/DÉPÔT	2 (50 %)	2 (50 %)	5 (50 %)	5 (50 %)	14
G	0	0	0	1 (100 %)	1
H	1 (50 %)	1 (50 %)	3 (100 %)	0	5
J	0	3 (100 %)	4 (80 %)	1 (20 %)	8
K	12 (86 %)	2 (14 %)	14 (74 %)	5 (26 %)	33
L	0	0	0	0	0
M	0	0	0	0	0
National	1 (50 %)	1 (50 %)	3 (100 %)	0	5
AC	2 (50 %)	2 (50 %)	3 (60 %)	2 (40 %)	9
O	2 (100 %)	0	2 (100 %)	0	4
V	0	0	2 (100 %)	0	2
TOTAL	48 (77 %)	14 (23 %)	61 (74 %)	21 (26 %)	144

Comparaison entre le % d'appels et le % de membres par division en 2016

Division	Nombre de membres (m.r. et m.c.)	% du total des membres	% d'appels	Nombre d'appels en 2016
B	592	3	2 (-4 % comp. à 2015)	2
C	1115	5	9	7
D	1160	5	6	5
E	7437	33	22 (-5 % comp. à 2015)	18
F/DÉPÔT	1707	8	12 (+6 % comp. à 2015)	10
G	213	1	1	1
H	1107	5	4	3
J	974	4	6	5
K	3557	16	23	19
L	150	1	0	0
M	158	1	0	0
National	777	3	4	3
AC	2269	10	6	5
O	1178	5	2	2
V	141	1	2	2
TOTAL	22535	100	100*	82

Légende

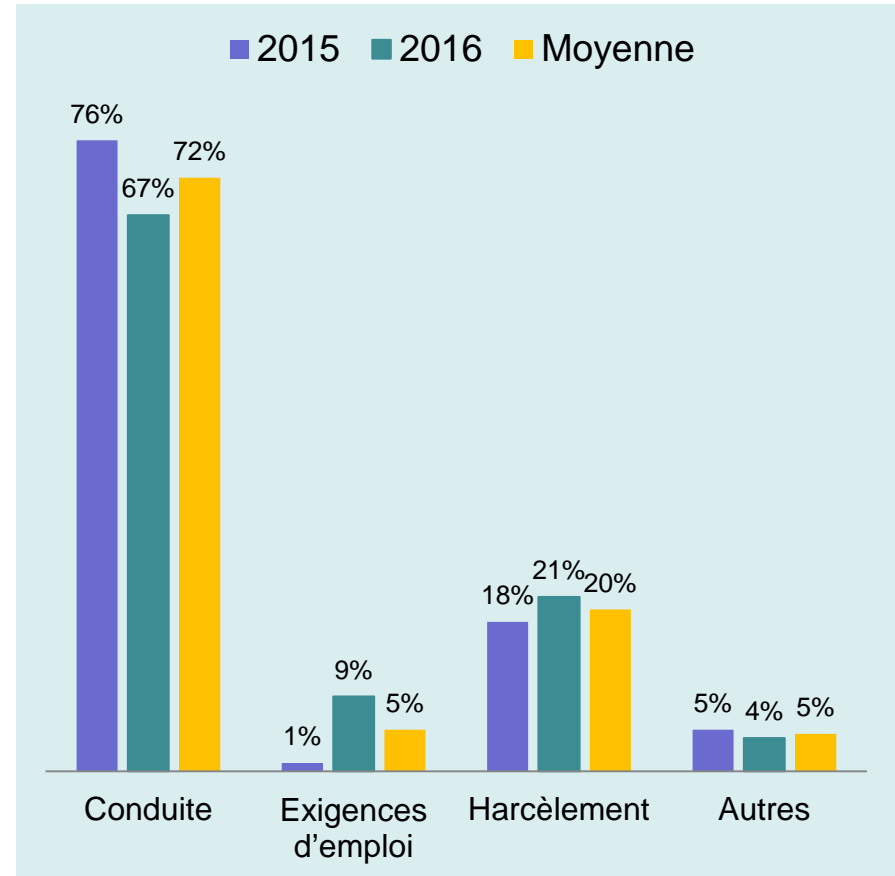
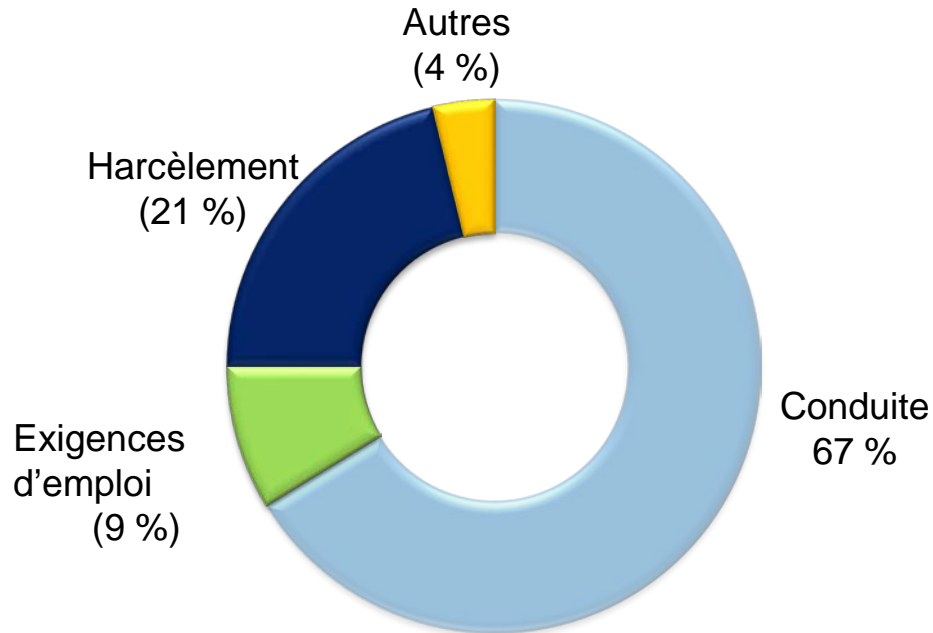
= % d'appels plus élevé que % de membres de la division

= % d'appels moins élevé que % de membres de la division

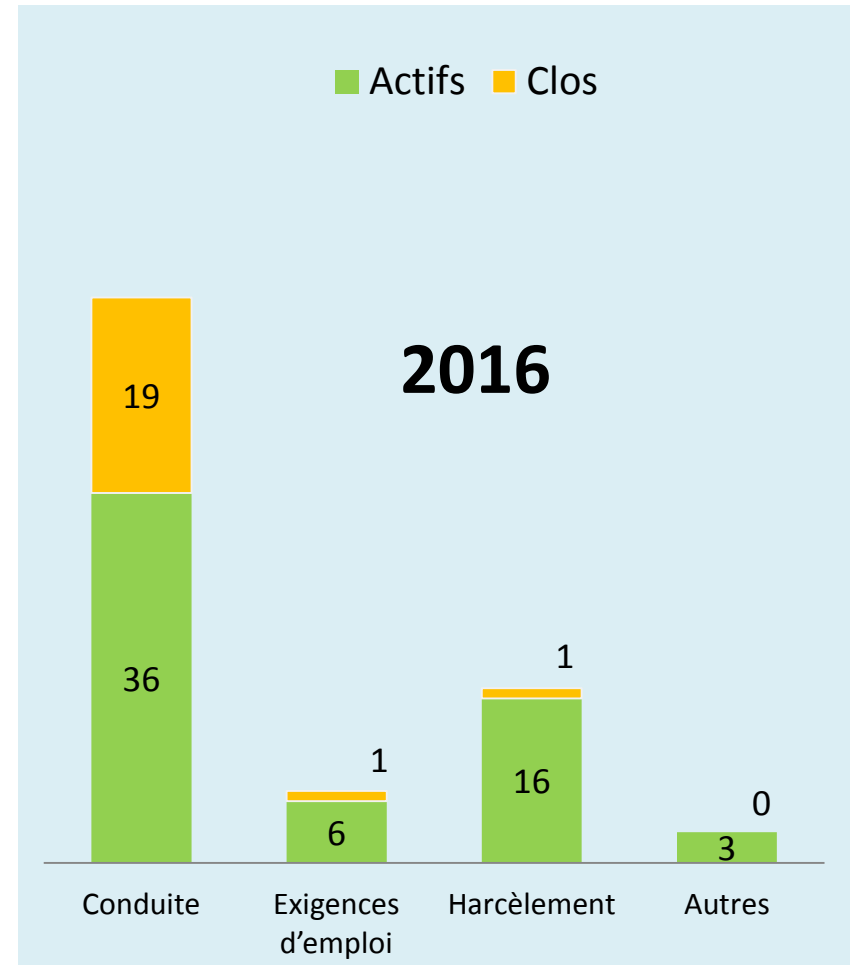
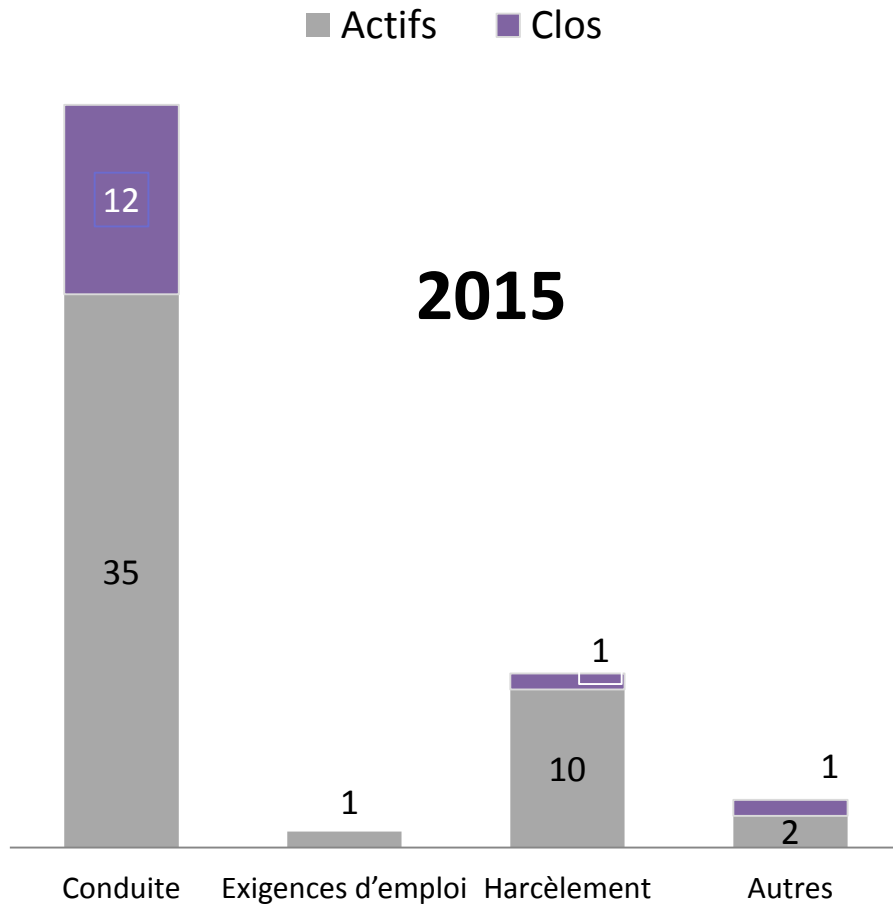
= % d'appels égal au % de membres de la division

Types d'appel par pourcentage en 2016 et comparaison entre 2015 et 2016

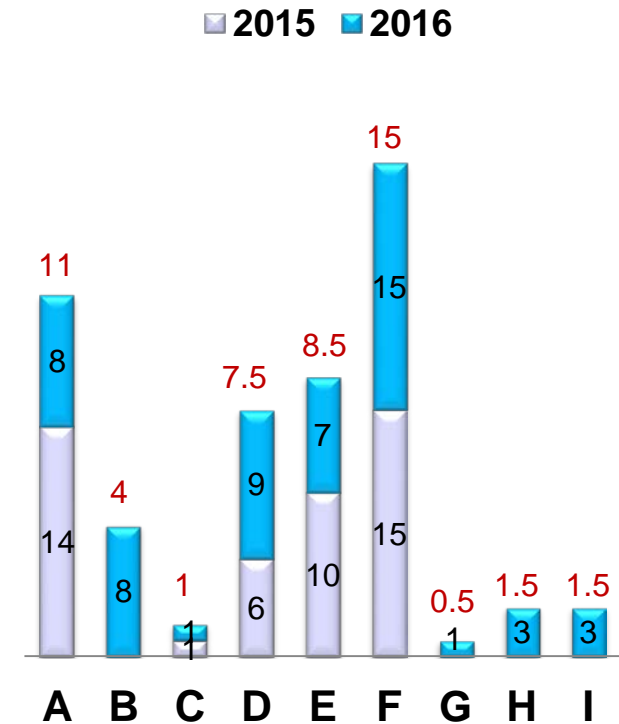
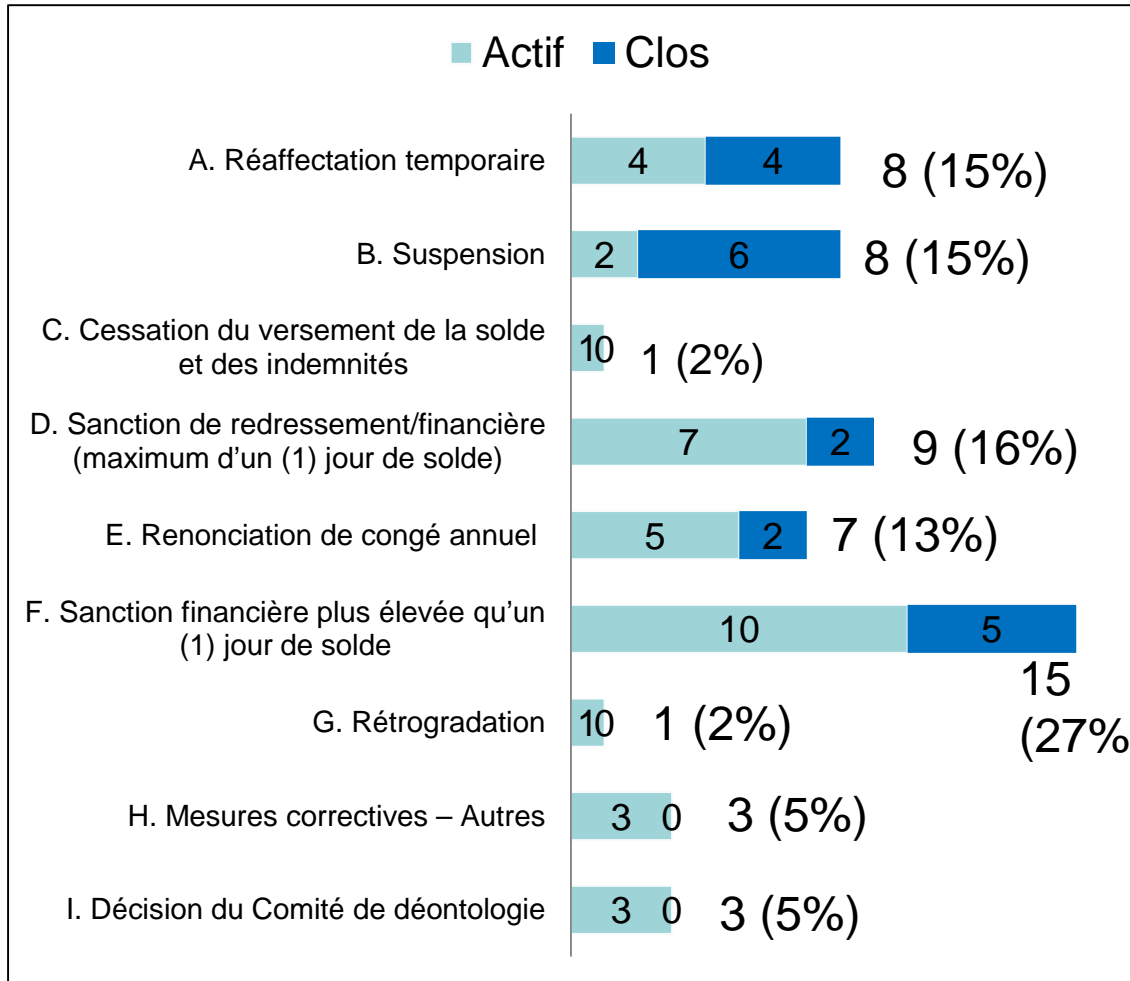
2016



Nombre et types d'appels par état des dossiers* en 2015 et 2016



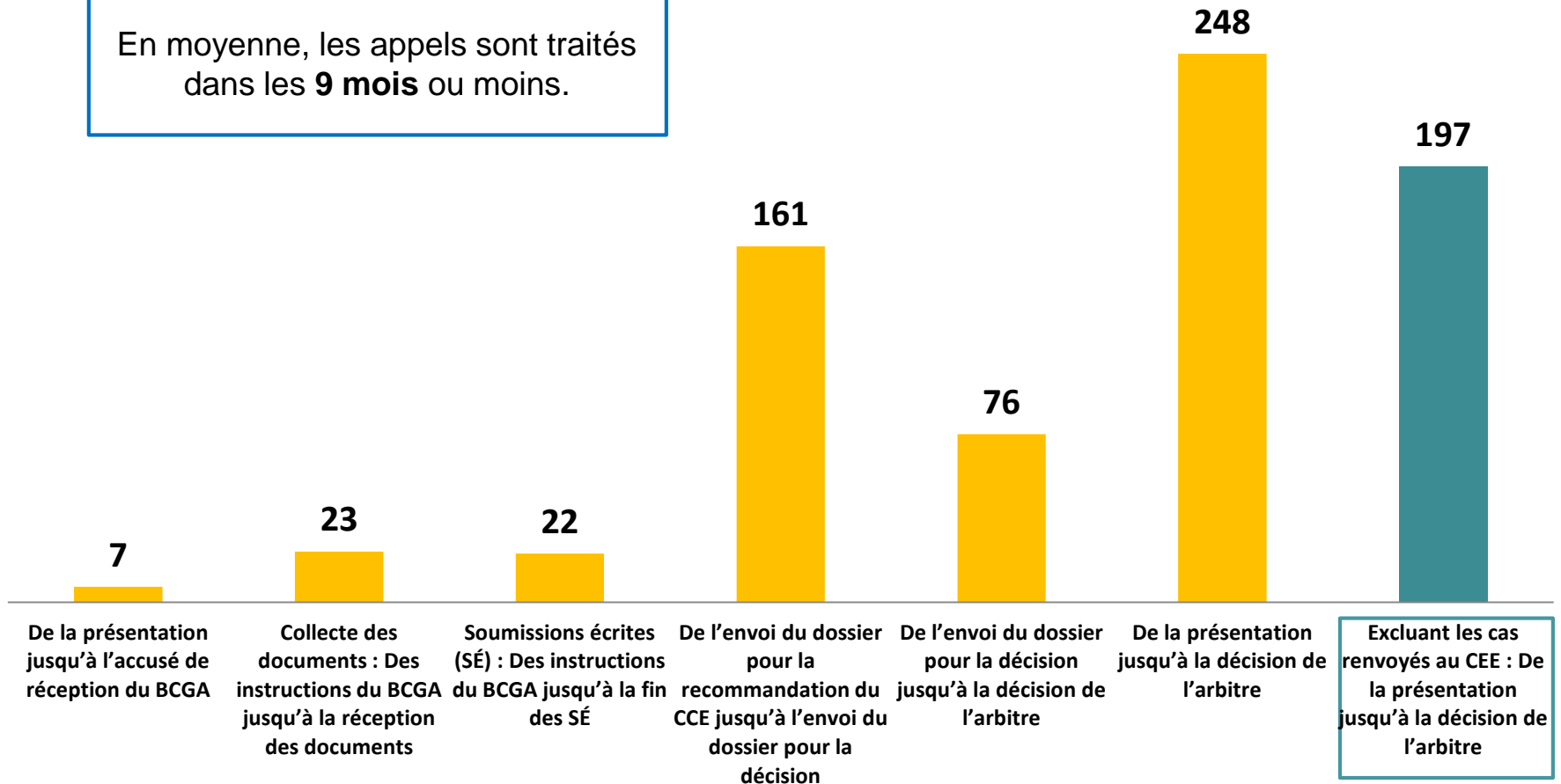
Appels de dossier disciplinaire par type de mesure en 2016 et moyenne sur deux ans (2015 et 2016)



Nombre moyen de jours pour traiter les appels du début à la fin (60 dossiers clos en 2015 et 2016)

Temps de traitement des dossiers

En moyenne, les appels sont traités dans les **9 mois** ou moins.



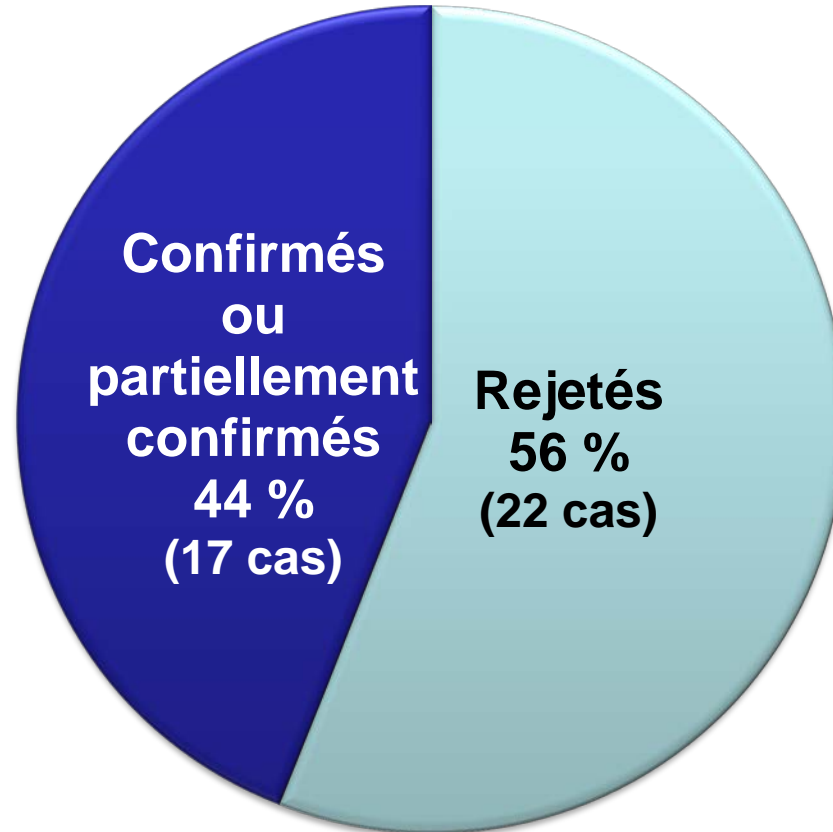
Comité externe d'examen (CEE) en 2016

- Diffusion de 11 rapports contenant des constatations et des recommandations liées aux appels
 - 7 appels de dossier disciplinaire
 - 2 appels de dossier de harcèlement
 - 2 appels ne pouvant pas être renvoyés

- Depuis le 28 novembre 2014, les arbitres de la GRC ont réglé 39 appels dont 8 cas comprenaient un rapport du CEE
 - En général, les arbitres de la GRC étaient d'accord avec les recommandations du CEE



Résultat des décisions d'arbitrage pour les appels (39 cas en 2015 et 2016)



Motifs d'appel/Appels fructueux en 2015 et 2016

Motifs d'appel	Appels confirmés ou partiellement confirmés (17 cas)
Non-respect de l'équité procédurale	9 des 17 appels (53 %) ont été confirmés en fonction de ce motif (p. ex. le processus n'a pas été respecté conformément aux CC ou à la politique, ou les deux)
Erreur de droit	1 des 17 appels (6 %) a été confirmé en fonction de ce motif
Clairement déraisonnable	12 des 17 appels (71 %) ont été confirmés en fonction de ce motif (particulièrement en lien avec la mesure disciplinaire imposée)

Dans 67 % des cas, l'appel a été confirmé ou confirmé partiellement en fonction d'un motif d'appel seulement. Dans certains cas, si le premier motif d'appel a été fructueux, l'arbitre n'a pas examiné les autres motifs.



Justifications des appels confirmés ou confirmés partiellement

(17 appels fructueux en 2015 et 2016)

Équité procédurale	Clairement déraisonnable
<ul style="list-style-type: none">- Défaut de justifier suffisamment la rétractation de la décision à la rencontre disciplinaire; défaut d'agir avec impartialité	<ul style="list-style-type: none">- Défaut d'établir une constatation à l'égard d'une allégation- Défaut de décrire clairement le test utilisé pour établir une constatation à l'égard d'une allégation et de faire le lien entre certaines constatations et la conduite alléguée- Défaut de mentionner la soumission de l'appelant dans son rapport
<ul style="list-style-type: none">- Défaut de fournir des raisons suffisantes	<ul style="list-style-type: none">- Défaut d'expliquer ou de justifier une décision- Pas de constatations de fait présentées en rapport avec la preuve et pas d'analyse effectuée en rapport avec la conduite censée être une conduite déshonorante
<ul style="list-style-type: none">- Décision écrite rendue avant l'audition des observations	<ul style="list-style-type: none">- Défaut d'expliquer certains facteurs aggravants- Le dossier n'étayait pas la pertinence de certains facteurs aggravants- Pas de raisons offertes pour expliquer le choix des mesures disciplinaires, qui étaient disproportionnées
<ul style="list-style-type: none">- Imposition d'une mesure disciplinaire un an après le délai de prescription sans fournir d'éléments de preuve dans le dossier pour montrer qu'une prolongation a été demandée, ou accordée, ou les deux	<ul style="list-style-type: none">- La mesure imposée pour une des allégations était redondante
	<ul style="list-style-type: none">- Invocation de particularités non prouvées et défaut d'expliquer comment la conduite prouvée était susceptible de discréditer la GRC

Justifications des appels confirmés ou confirmés partiellement(suite) (17 appels fructueux en 2015 et 2016)

Équité procédurale	Clairement déraisonnable
<p>- Défaut de fournir la possibilité à l'appelant de présenter des soumissions avant la rencontre disciplinaire et de lui accorder le droit de présenter des soumissions écrites et orales à la deuxième rencontre disciplinaire, qui n'a jamais eu lieu; défaut d'examiner tous les documents pertinents</p>	<p>- Manque de preuve pour prendre une décision</p>
<p>- Défaut de fournir à l'appelant des documents importants (qui étaient considérés comme un facteur aggravant), privant ainsi l'appelant de l'occasion de les examiner et de faire des représentations</p>	<p>- Mesures disciplinaires : défaut de considérer des facteurs aggravants et atténuants appropriés : a) en ne comprenant pas bien ce qui constitue des circonstances aggravantes; b) en caractérisant l'absence de dossiers disciplinaires antérieurs comme une circonstance atténuante; c) en ne tenant pas compte de facteurs atténuants importants</p>
<p>- Défaut de divulguer à l'appelant de l'information qui était prise en considération et à laquelle un certain poids était accordé</p>	<p>- Invocation de renseignements inexacts qui n'ont pas été étayés par la preuve</p>
	<p>- Mesures disciplinaires : déraisonnables et disproportionnées par rapport à la nature de la contravention</p>
	<p>- Pas d'indication que la preuve a été examinée minutieusement</p>
	<p>- Mesure disciplinaire: l'appelant ne pouvait pas respecter la politique parce que le milieu de travail ne lui fournissait pas les moyens de la respecter, et l'appelant a pris des mesures actives pour la respecter</p>



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

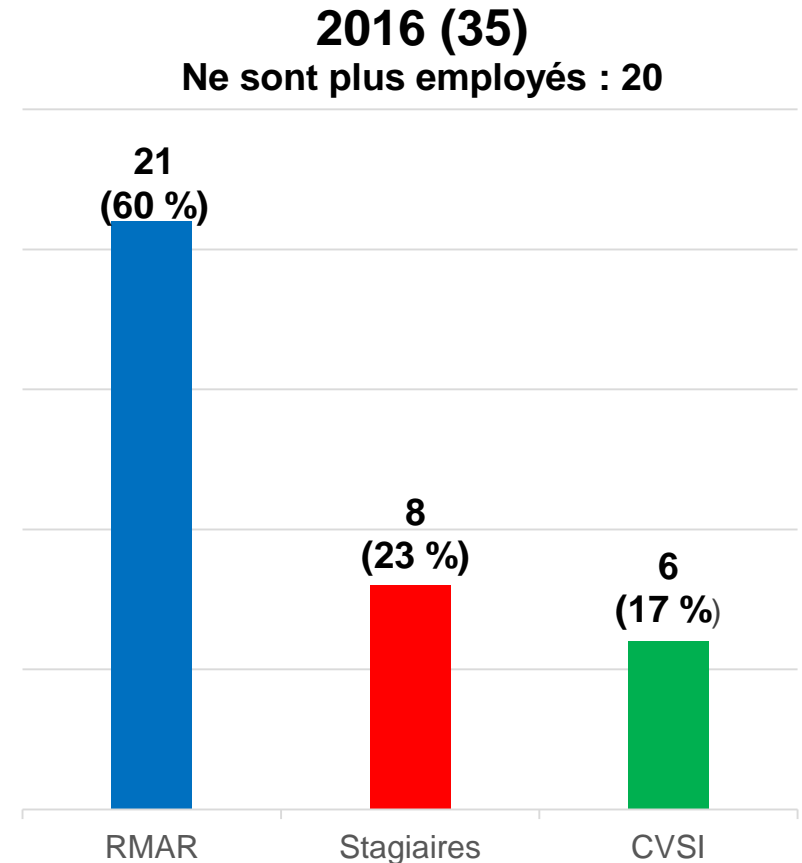
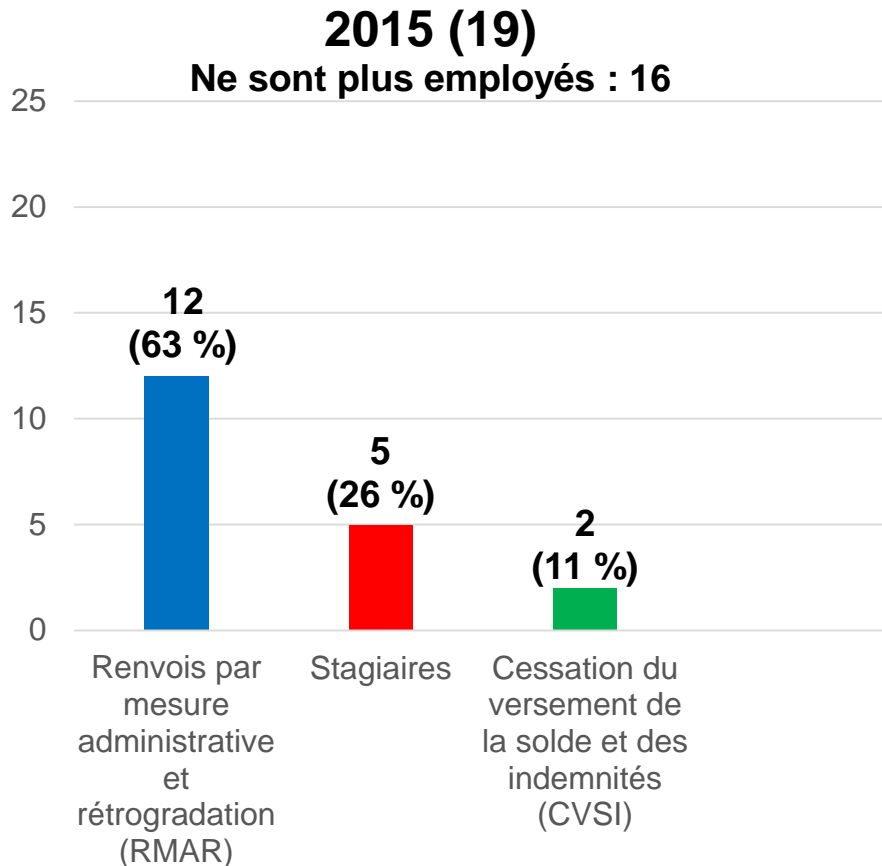
Exigences d'emploi



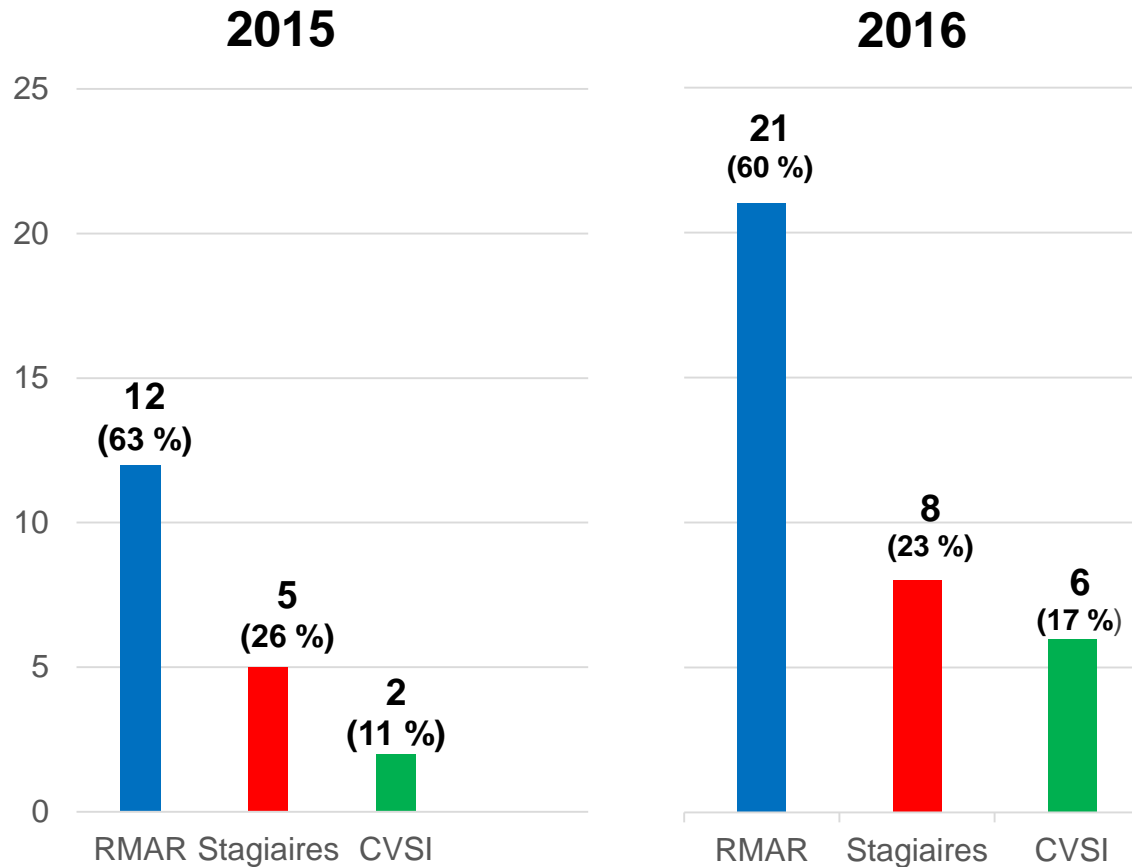
Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada

Statistiques et tendances – Nombres de processus d'exigences d'emploi (EE) entrepris



Statistiques et tendances – RMAR



RMAR (33) :

21 cas d'invalidité :

- 10 congédiements; 6 démissions; 5 en attente
- Années de service : 9 à 37
- Années de congé de maladie : 1,5 à 13

REMARQUE : augmentation prévue en raison de l'examen de SST des cas d'invalidité à venir (plus de 200)

3 cas de rendement :

- 1 démission; 1 maintien; 1 en attente
- Années de service : 8 à 26
- 2 avaient été relevés de leurs fonctions en vertu de l'ancien processus (1,5 et 3 ans) sans congédiement, avant traitement de leur dossier en vertu des EE

4 pertes d'une compétence de base (3 pour cote de sécurité; 1 pour arme à feu) :

- 3 congédiements; 1 démission

3 déclarations de culpabilité d'acte criminel

- 1 congédiement; 1 démission; 1 en attente

2 Absence du poste sans autorisation

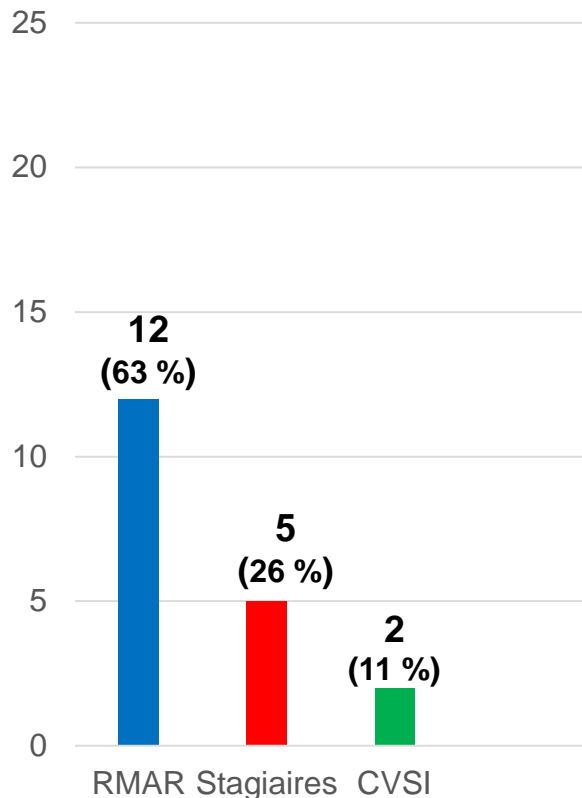
- 2 congédiements

3,8 mois en moyenne entre le début du processus et la décision

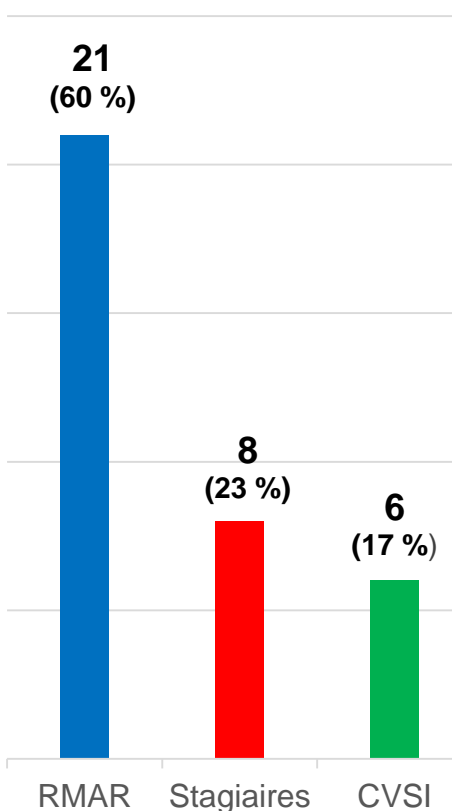


Statistiques et tendances - Stage

2015



2016



Stagiaires (13) :

7 congédiements; 3 démissions; 1 maintien; 2 en attente

- Années moyennes de service : 1,25

Six (6) ont vu leur enquête en vertu du *Code de déontologie* être suspendue

Motif du congédiement : **Inaptitude**

- rendement, comportement à l'extérieur des fonctions, intégrité, absence non autorisée, incompatibilité avec les collègues, incapacité d'adhérer au code de déontologie, échec de la formation obligatoire

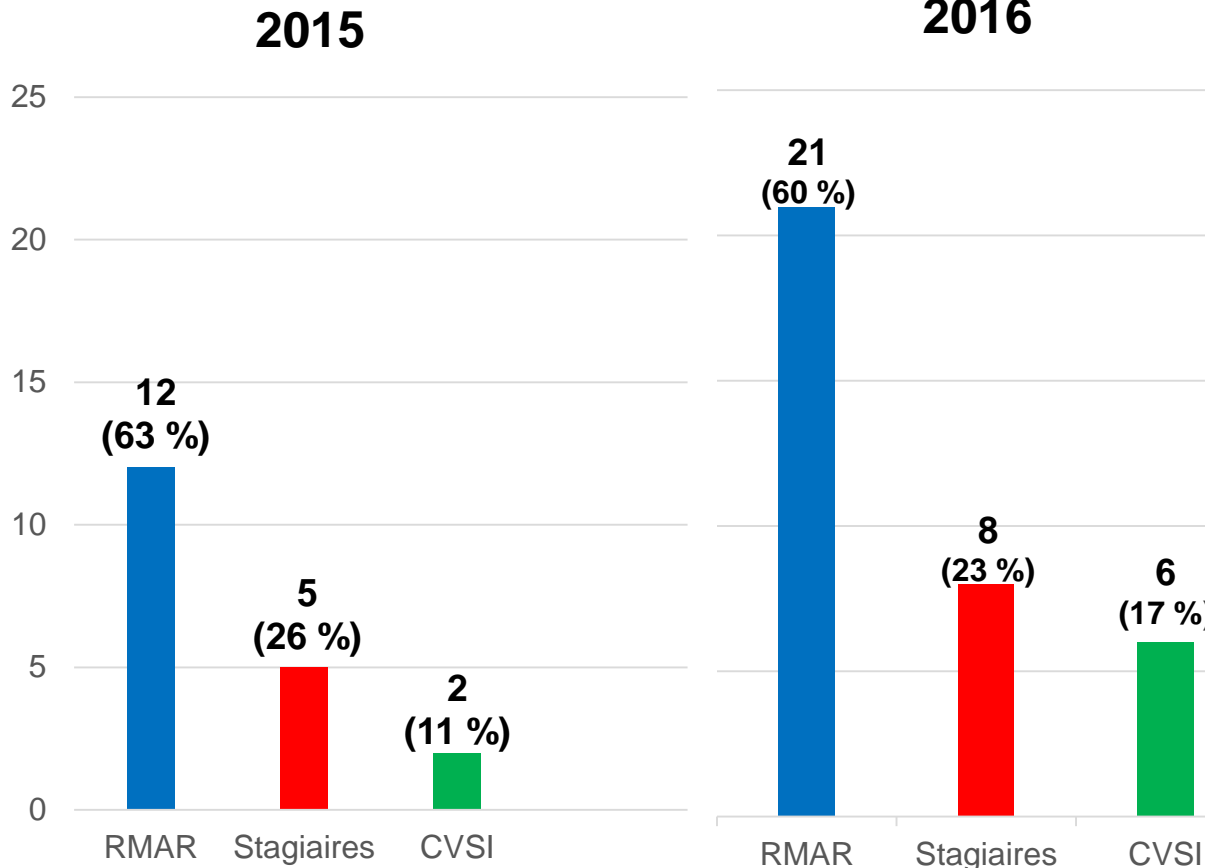
Interruptions :

- 4 cas liés à des **interruptions** de la période de stage; n'auraient pas été stagiaires autrement

4,75 mois en moyenne entre le début du processus et la décision



Statistiques et tendances – SVSI



SVSI (8)

2 perte des exigences de base (permis de conduire)

- 1 démission
- 1 arrêt de la solde

6 absence sans autorisation

- 2 arrêts de la solde
- 2 arrêts de la solde et réintégration (certificat médical soumis)
- 2 clos sans arrêt de la solde (certificat médical soumis; même membre)

Aucun cas de congédiement recherché.

2,5 mois en moyenne entre le début et la fin du processus



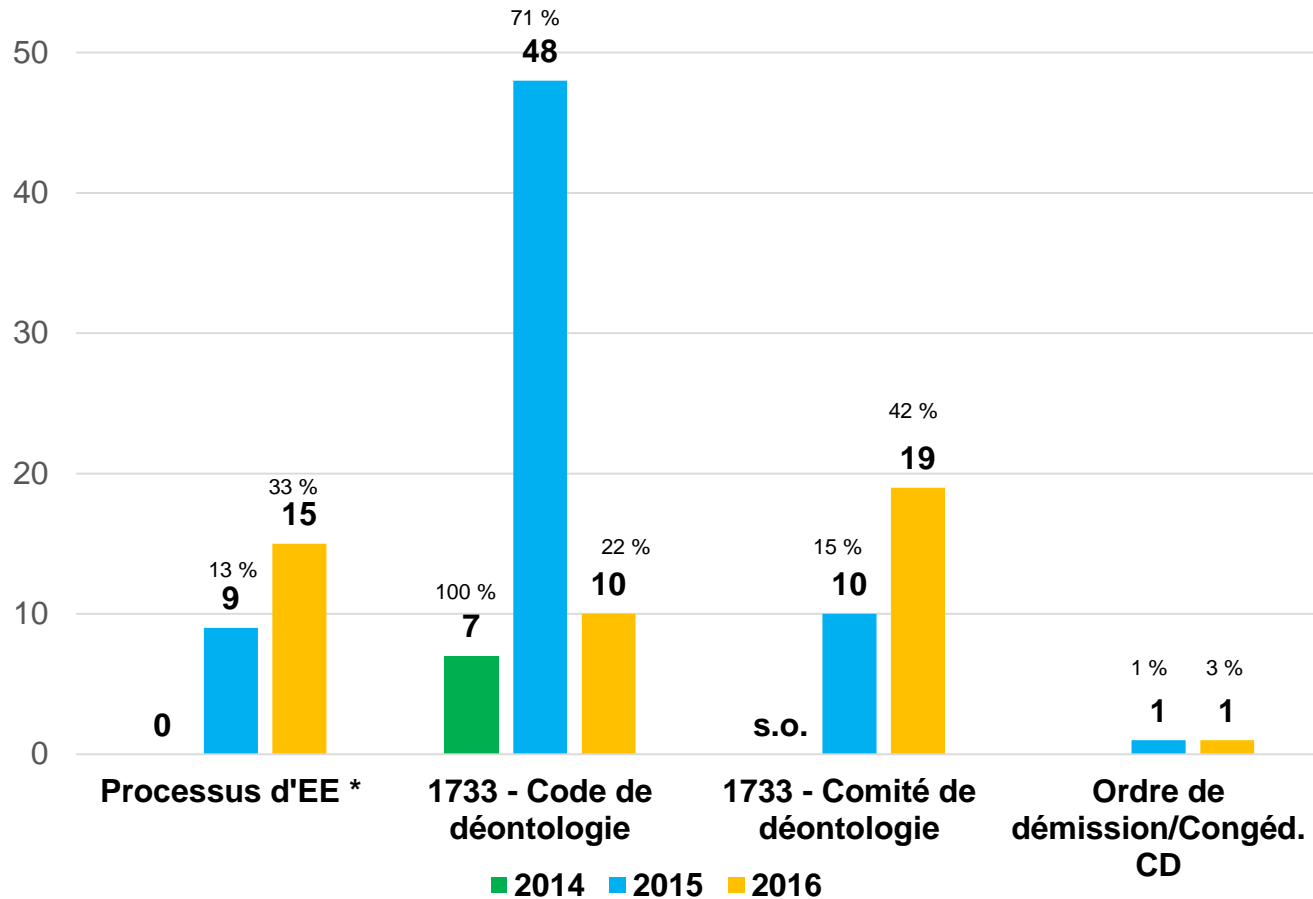
Statistiques et tendances

- Des 36 personnes qui ne sont plus des employés, 64 % (23) ont été congédiés et 36 % (13) ont démissionné après le début du processus d'EE
- Des 36 personnes, 25 % (9) faisaient l'objet d'une enquête liée au code de déontologie au moment de leur congédiement/démission
- Temps moyen de 3,5 mois (pour celles qui ont fait l'objet d'une décision)
- Le temps le plus court du début du processus au congédiement (sans démissions) : 2,5 semaines
- Le temps le plus long : 1 cas de novembre 2015 est encore en attente (à l'étape de la recommandation préliminaire)
- Les SVSI sont utilisées de plus en plus, à mesure que les divisions se familiarisent avec les motifs
- En 2015, seulement 4 divisions avaient désigné un conseiller en EE; ce nombre est passé à 11 divisions en 2016
- Les divisions dotées d'un conseiller ont indiqué que cela constituait un avantage; on le constate aussi dans la qualité des documents



Coup d'œil sur les processus de congédiement

60



*Comprend tous les processus d'EE (RMAR et Stagiaires)



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Canada



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

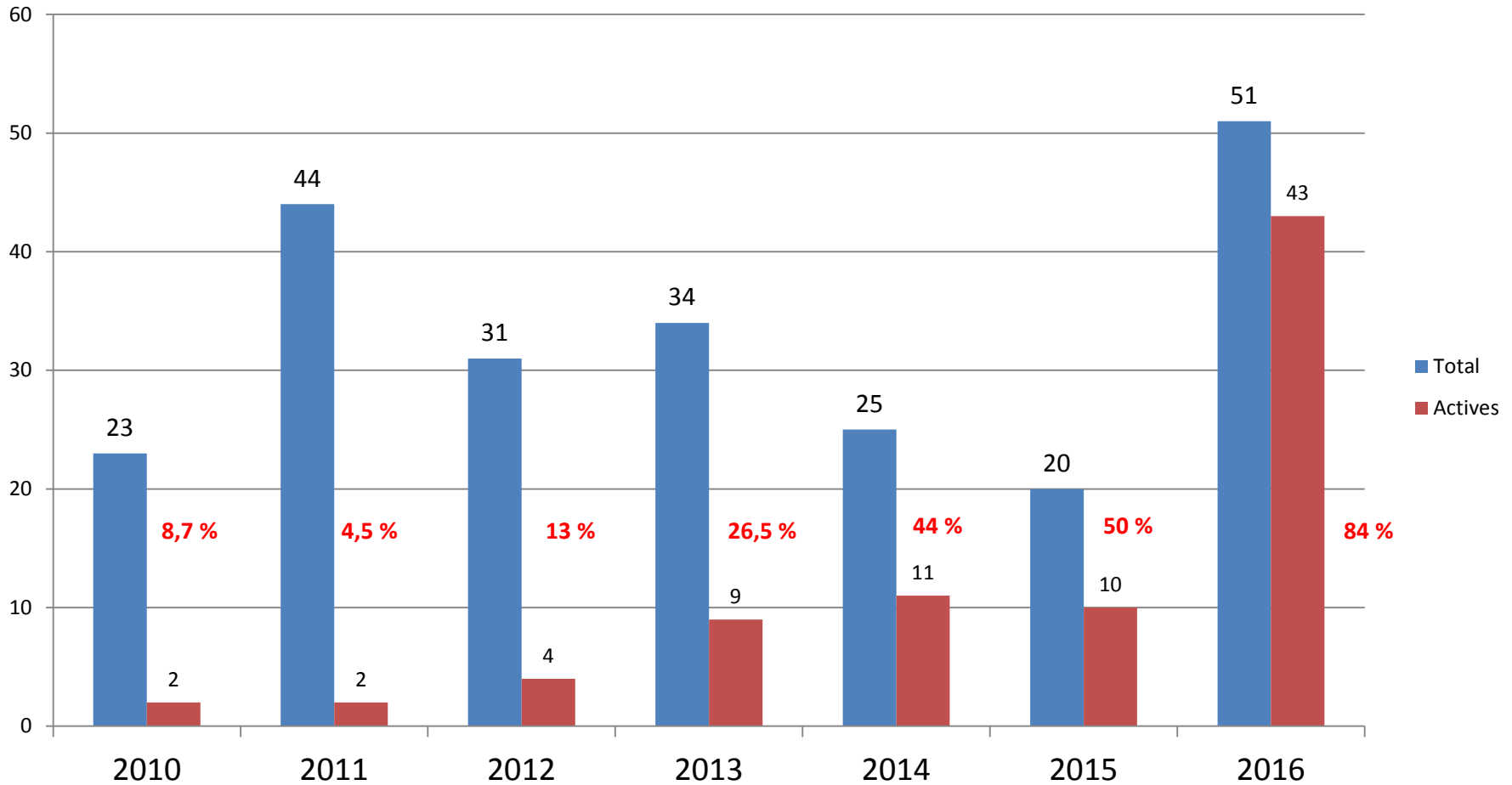
Droits de la personne



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

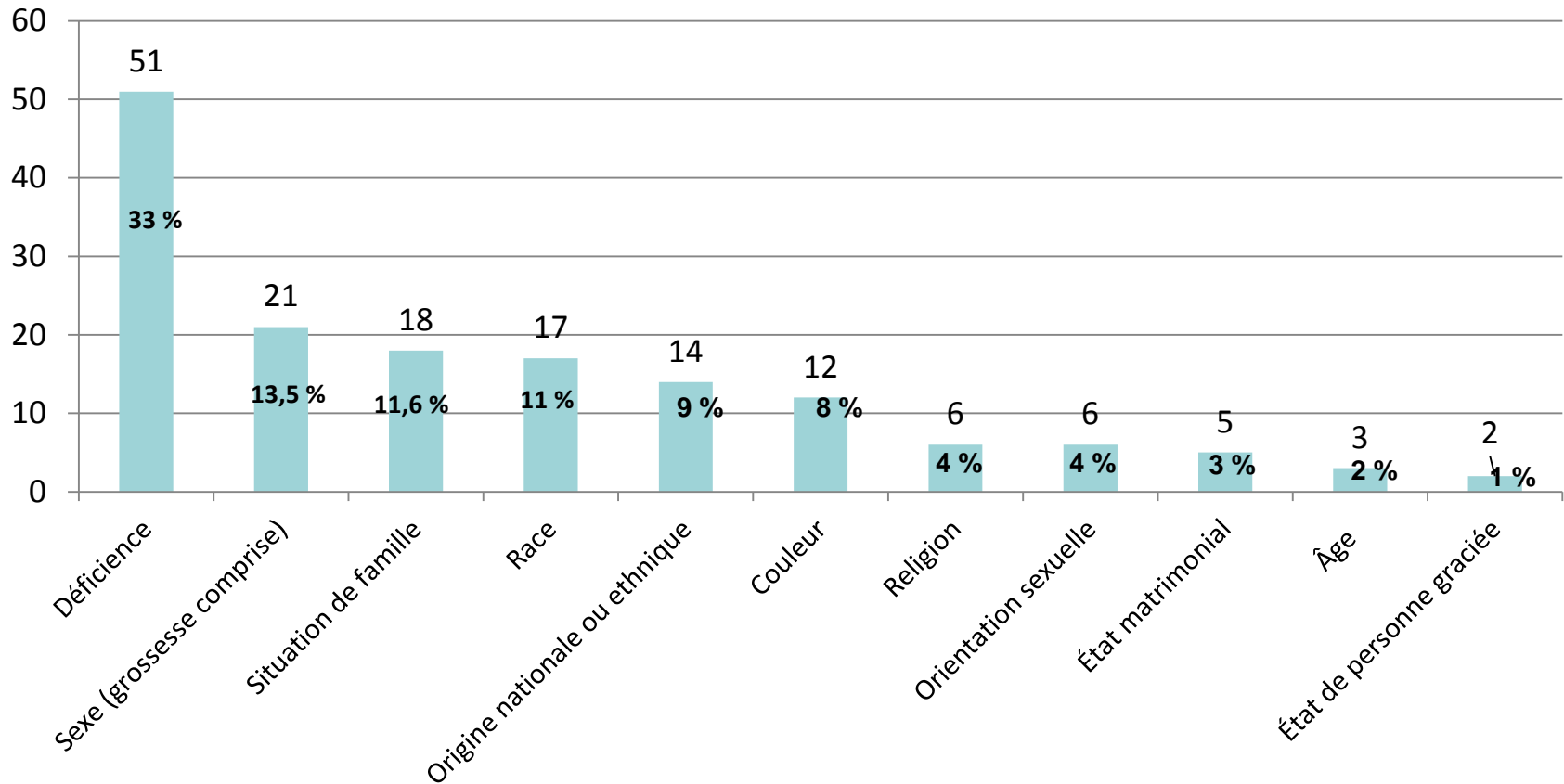
Canada

Droits de la personne – Plaintes par année

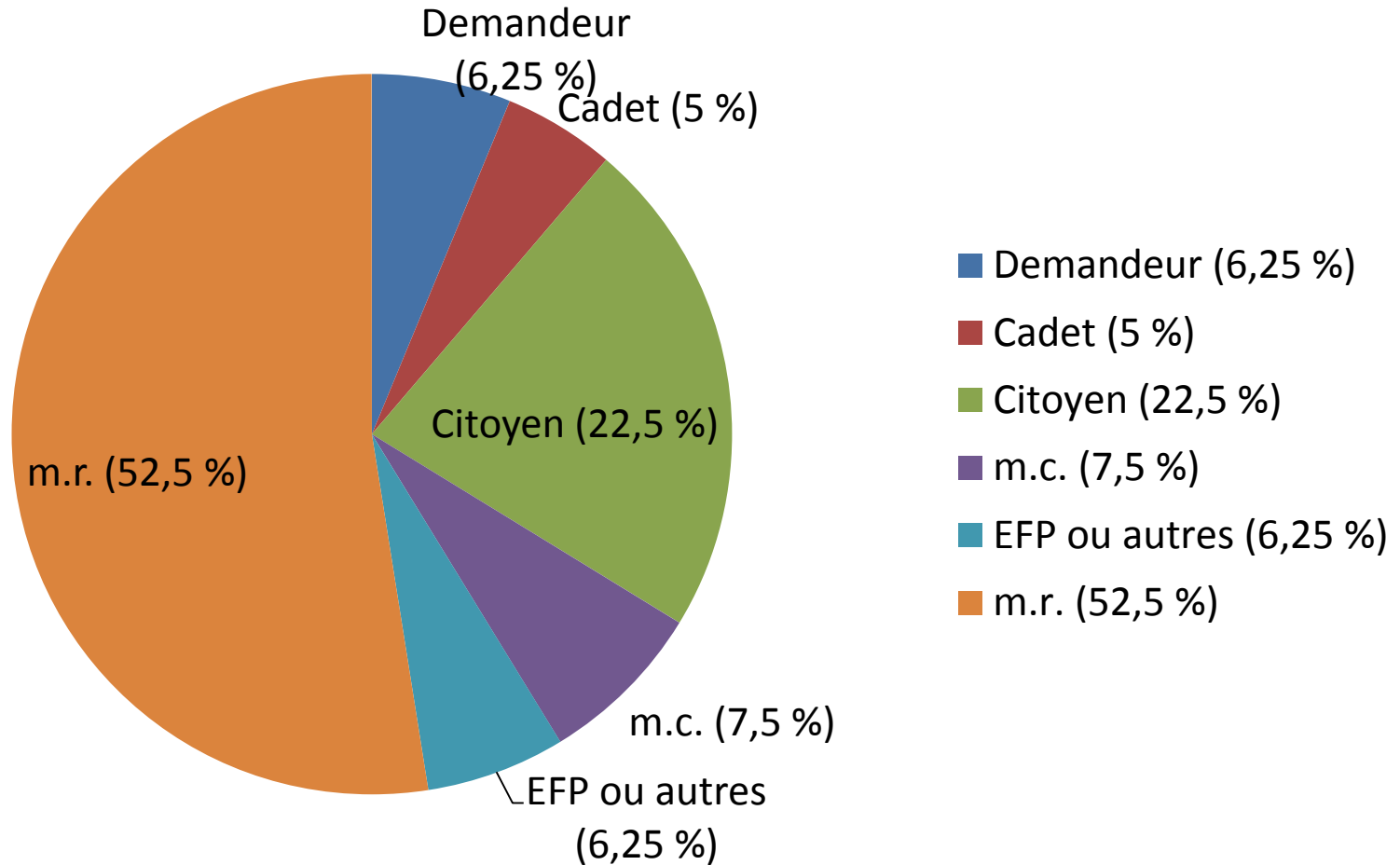


Motifs de distinction illicite – Dossiers actifs

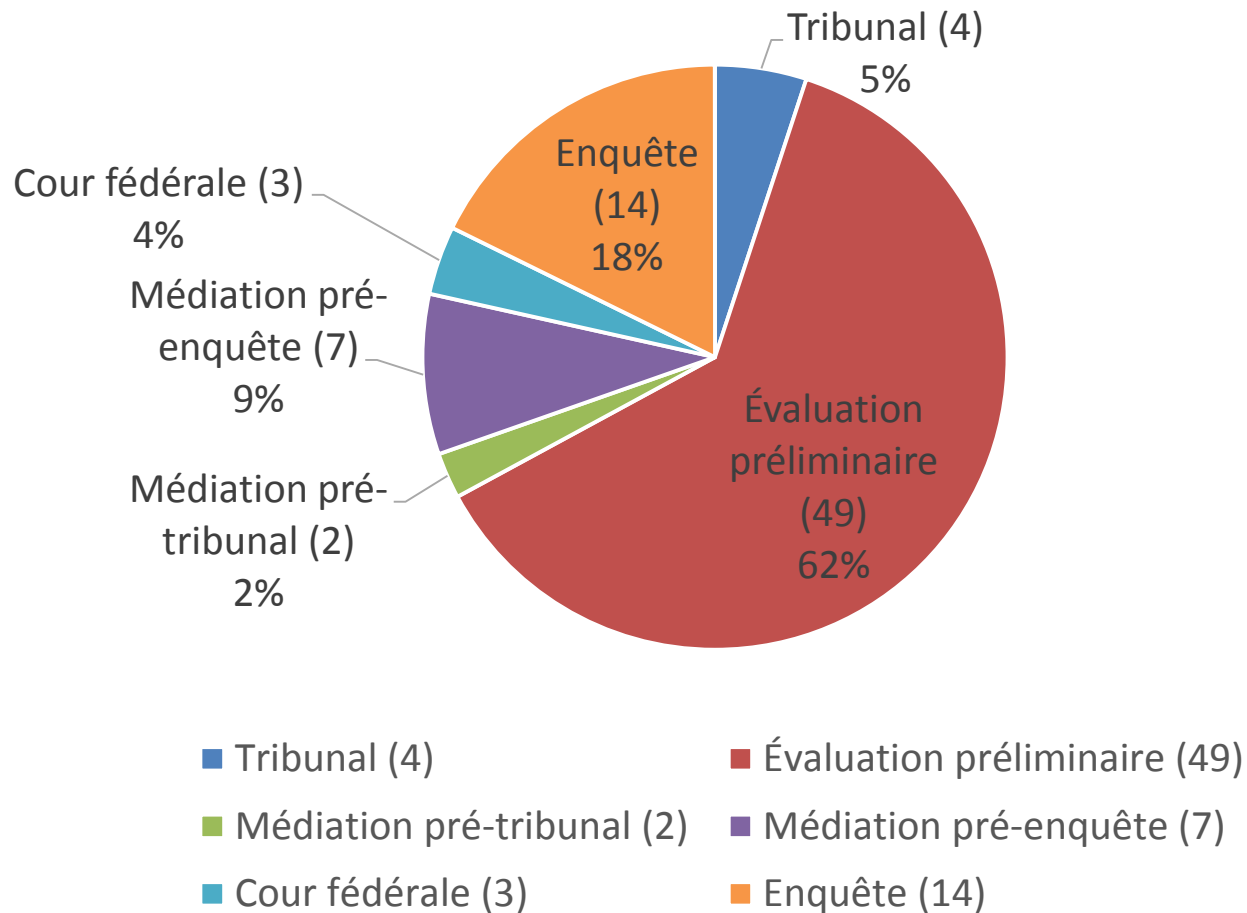
Motifs de distinction illicite énoncés



Catégories de plaignants – Plaintes actives



État actuel – Dossiers actifs





**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Plaintes du public



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Canada

Statistiques

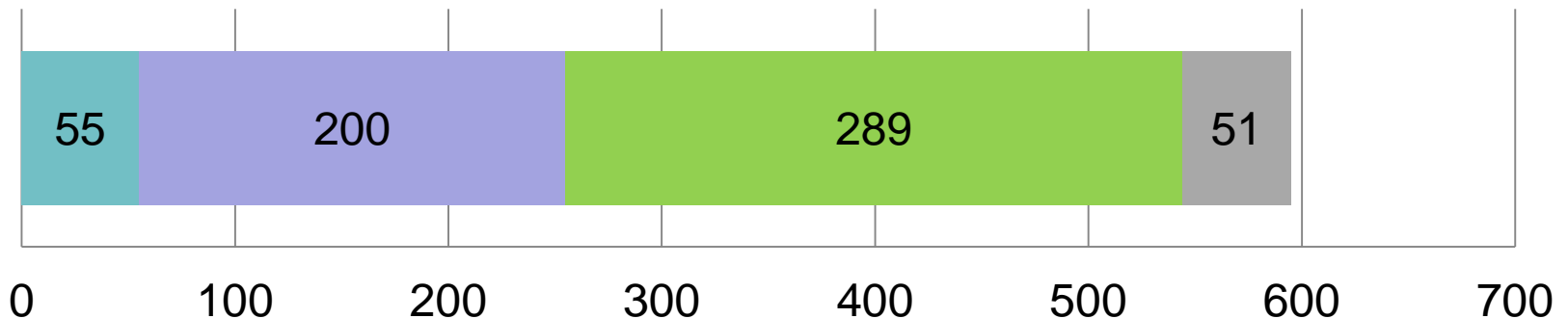
Plaintes publiques	Exercice 2012-2013		Exercice 2013-2014		Exercice 2014-2015		Exercice 2015-2016		Exercice 2016-2017 (au 25-01-2017)	
ACCUEIL ET RÈGLEMENT										
Plaintes publiques reçues	2193		2086		2161		2053		1903	
Plaintes publiques réglées...	2187		1948		1669		1898		1574	
... par retrait	2	0,1 %	0	0 %	17	1 %	77	4.1%	120	7.6%
... par règlement à l'amiable	716	32,7 %	655	33,6 %	601	36 %	716	37.7%	673	42.8%
... par lettre de règlement	1334	61 %	1180	60,6 %	960	57,5 %	1017	53.6%	703	44.7%
... par avis d'instructions	132	6 %	110	5,6 %	91	5,5 %	88	4.6%	78	5.0%
EXAMENS										
Demandes de documents pertinents de la CCETP	241		240		106		223		198	
Rapports de la CCETP reçus...	244		206		129		81		200	
... à titre de rapports finals de la CCETP	202	82,8 %	182	88,3 %	111	86 %	70	86.4%	150	75.0%
... à titre de rapports d'étape de la CCETP	42	17,2 %	24	11,7 %	18	14 %	11	13.6%	50	25.0%
Réponses du commissaire signées	83		28		14		9		8	
Rapports d'étape en attente d'une réponse...									59	



Réponse du commissaire

Temps de traitement moyen (en jours)

- Envoi des doc. pertinents par la GRC à la CCETP
- Production du rapport d'étape par la CCETP
- Fourniture de l'analyse de la DNPP au commissaire
- Traitement et sign. de la réponse finalisée du commissaire





**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Systeme d'intervention rapide national (SIRN)



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale du Canada

Avis du SIRN en 2016 (du 1^{er} janvier au 31 décembre)

Division	1 ^{er} avis	2 ^e avis	3 ^e avis	4 ^e avis	Total des avis	% des m.r. avec des avis	% des m.r. dans la Gendarmerie
E	176	33	6	1	216	41 %	35 %
K	97	18	1	1	117	23 %	17 %
F	52	10	1	0	63	12 %	7 %
D	28	7	1	0	36	7 %	5 %
O	2	0	0	0	2	0 %	6 %
C	6	0	0	0	6	1 %	5 %
J	19	3	1	0	23	4 %	5 %
L
H	15	2	0	0	17	3 %	5 %
B	13	1	1	0	15	3 %	3 %
M	11	2	0	0	13	3 %	1 %
G	2	1	0	0	3	0 %	1 %
V	1	0	0	0	1
National	4	0	0	0	4	1 %	3 %
AC	3	0	0	0	3	1 %	5 %
TOTAL	429	77	11	2	519		

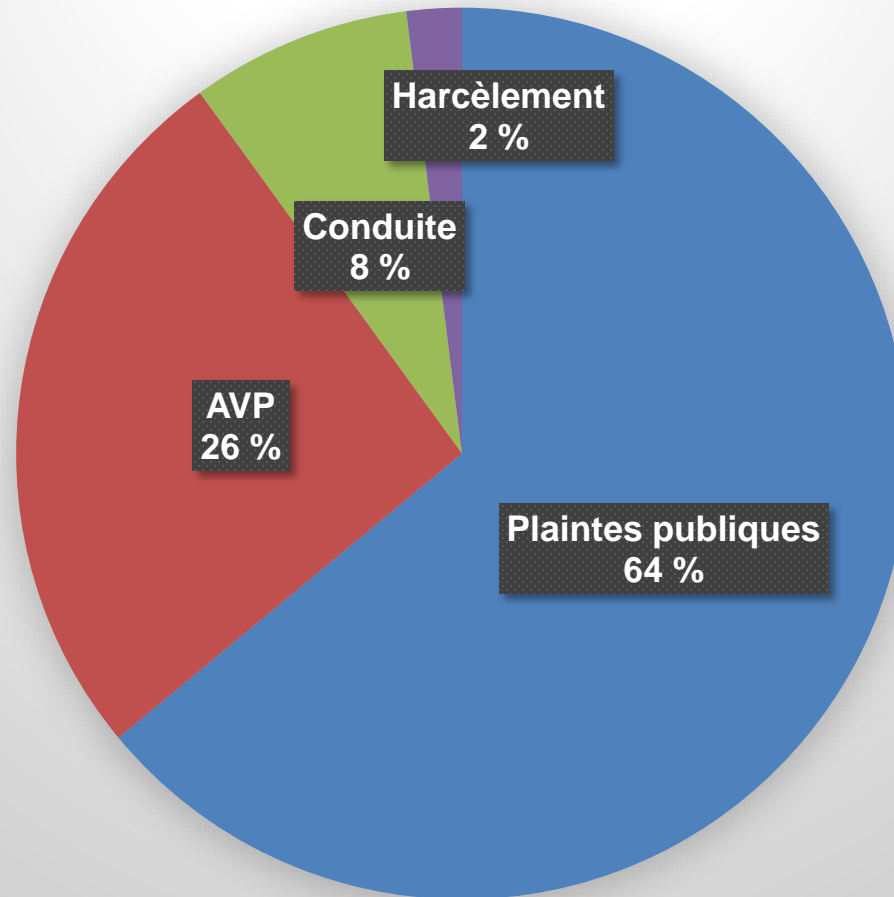
1^{er} avis :

1^{re} fois que le membre atteint le seuil de 3 incidents dans les 12 derniers mois (*dossier créé et ouvert pour 1 an*).

2^e avis ou avis subséquents :

2^e fois (ou plus) que le membre atteint le seuil dans l'année en raison de nouveaux incidents (*prolongation de 1 an du dossier*).

Indicateurs du SIRN par pourcentage d'incident*



*Ces incidents se sont produits parmi les 429 membres nommés dans le SIRN; le seuil employé est de trois incidents au cours des 12 derniers mois.

Nouveaux indicateurs à ajouter au printemps 2017 : Situations comportant des risques et Maintien des compétences opérationnelles (situation de non-conformité après six mois)

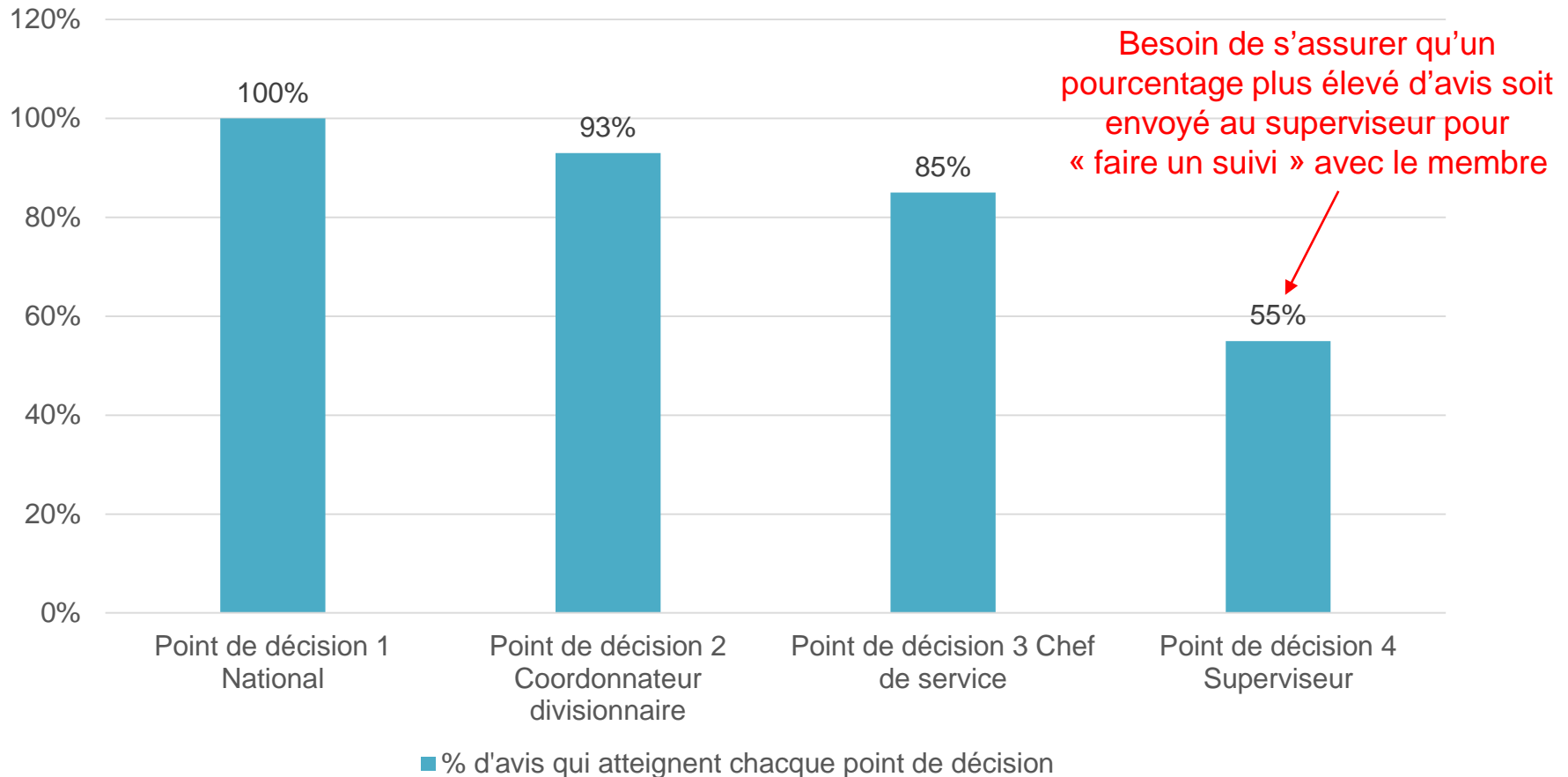
Résultats de rencontre d'intervention (2016)

	Nombre	%
Rencontre seulement	153	74 %
Appui interne ou externe	30	15 %
Perfectionnement ou gestion du rendement	16	7 %
Formation	7	4 %
	206	100 %

REMARQUE : Les chiffres comprennent seulement les avis qui ont donné lieu à la tenue d'une rencontre.



Instantané des points de décision du SIRN



REMARQUE : les chiffres comprennent seulement les avis les plus récents et excluent les avis aux membres rayés de l'effectif et les avis périmés.

Raisons de la fermeture avant la rencontre (Point de décision 4)

	Nombre	%
Importance injustifiée attachée à l'examen des incidents pour déterminer s'ils étaient fondés	71	41 %
Avis additionnel reçu avant que le précédent ne puisse être traité	28	16 %
Membres rayés de l'effectif	28	16 %
Type de rencontre d'intervention déjà lancé au cours des six mois précédents	19	10 %
Circonstances atténuantes	15	9 %
Présomption selon laquelle le membre n'a pas de problème parce que son rendement est supérieur	13	8 %
	174	100 %

** Les chiffres excluent les avis en attente et ceux ayant donné lieu à une rencontre.*



**« Une éthique solide représentative
d'une organisation solide »**

Élaboration du profil Inconduite sexuelle



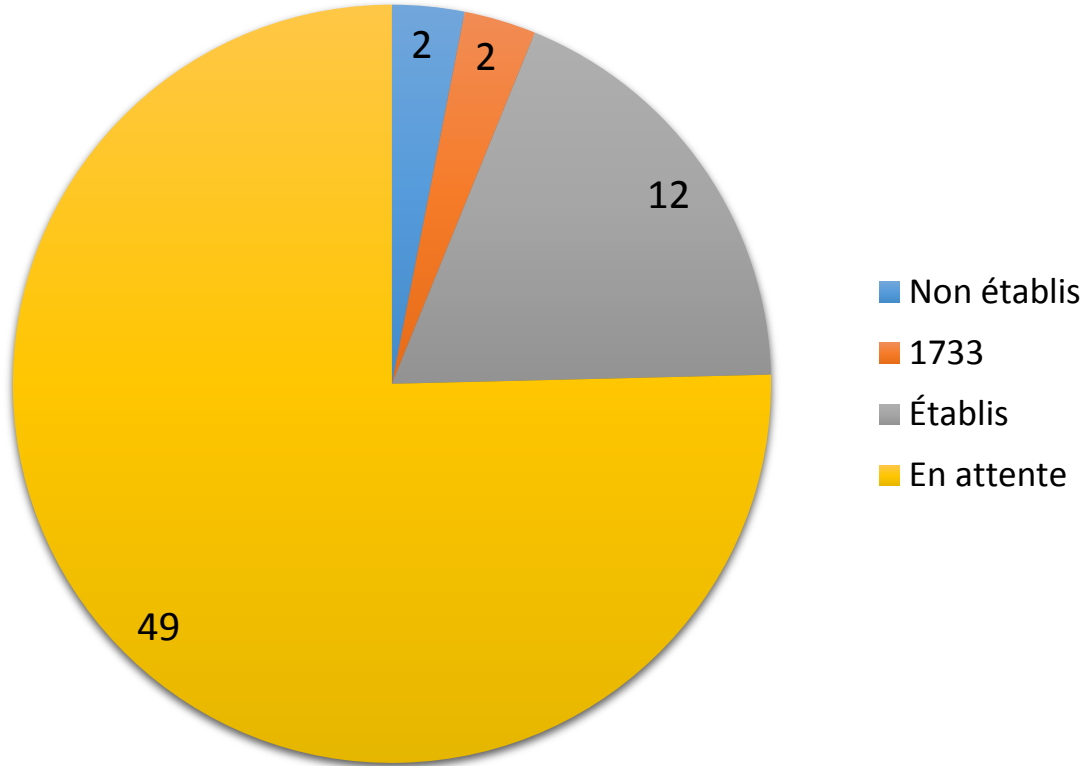
Inconduite sexuelle – Aperçu pour 2016

- 65 dossiers ouverts en 2016 correspondent à la nouvelle définition de l'inconduite sexuelle :
 - 47/474 - Dossiers d'inconduite (10 %)
 - 15/242 - Dossiers de harcèlement (6 %)
 - 3/51 - Dossiers de droits de la personne (6 %)

 - Nombre total de dossiers : 65 (8,5 % de tous les dossiers)
 - Nombre total de membres : 58 (0,26 % de tous les membres de la GRC)



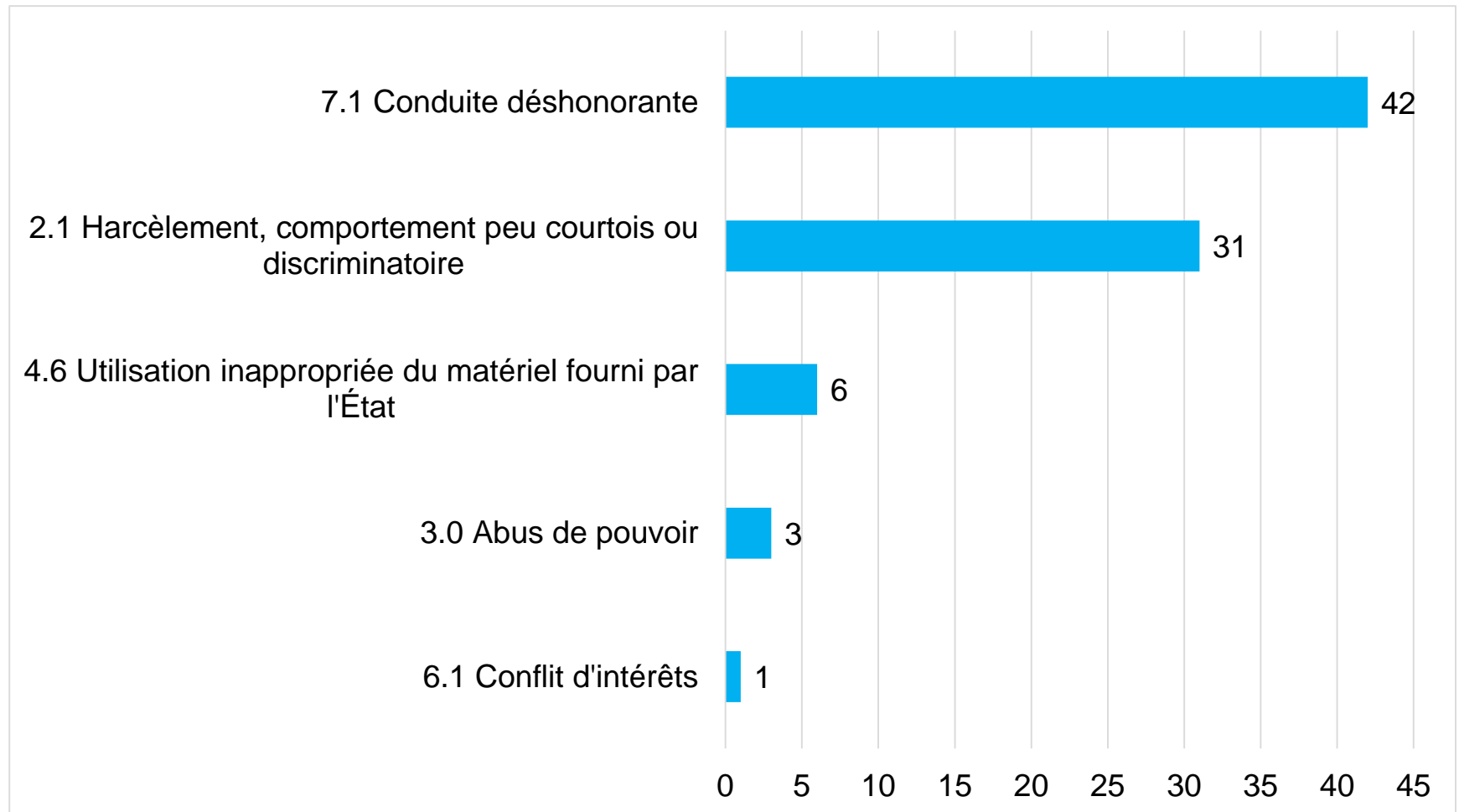
État des dossiers pour 2016 (Conduite, Harcèlement, Droits de la personne)



- Total de 65 dossiers
- 20 membres suspendus avec solde (15 cas de conduite / 5 cas de harcèlement)
- 2 démissions à ce jour (1 cas de conduite / 1 cas de harcèlement)



Types d'inconduite sexuelle par allégation pour 2016 (Conduite et Harcèlement)



Inconduite sexuelle – Aperçu des dossiers de la DRAD

Type de conduite	Affaires du Comité de déontologie		SVSI		1733	
	2015*	2016	2015	2016	2015	2016
Inconduite sexuelle	24	12	3	1	10	1
En service	15	6	2	0	5	1
En dehors du service	9	6	1	1	5	0
En milieu de travail	11	4	1	0	4	0
Agression sexuelle	7	6	1	0	4	1
En milieu de travail	3	4	0	0	2	0
Harcèlement sexuel	3	3	0	0	2	0
En milieu de travail	3	3	0	0	2	0
État						
Rencontre tenue par l'AD	5	1				
Audience tenue par le CD	3	0				
Établi	1	0				
Non établi	2	0			1	
Clos	15	2				
Actif	9	10				
En appel	2	0				

*Année d'ouverture du dossier



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada