

GRC



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

2015

Rapport annuel Gestion du processus de déontologie de la GRC

Services de recours



Gendarmerie royale du Canada
Royal Canadian Mounted Police

Canada

ISSN 1929-3666
PS61-17F-PDF

Le nouveau processus disciplinaire permet aux gestionnaires d'aborder tout problème d'inconduite, y compris le harcèlement, de manière plus souple, plus efficace et plus rapide, et ce, au niveau le moins élevé approprié. Même si on accorde désormais une importance particulière aux mesures simples, correctives et éducatives plutôt qu'aux mesures punitives, le congédiement continue d'être énergiquement recherché lorsque cela est justifié.

Bob Paulson, commissaire de la GRC

Rapport annuel

Gestion du processus disciplinaire de la GRC

Résumé

Le présent rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC a été rédigé en conformité avec la Directive ministérielle de 2008.

À ce jour, les rapports préparés conformément à la Directive ministérielle donnent un aperçu du processus disciplinaire et un regard statistique du travail accompli au cours de chaque exercice, en plus de décrire ses composantes et la manière dont elles sont organisées.

Le présent rapport poursuit la tradition, mais comporte deux mises en garde importantes suite à la réforme législative mise en place le 28 novembre 2014 : les données recueillies pour cet exercice ne peuvent être comparées directement avec celles des exercices antérieurs; ce rapport a été préparé en fonction de l'année civile 2015 au lieu de l'exercice financier. En effet, un grand nombre des statistiques fournies dans le présent rapport couvrent la période comprise entre le 28 novembre 2014 (date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi) et le 31 décembre 2015. Les statistiques portent ainsi sur 13 mois de données au lieu de 12 mois. Par conséquent, certaines statistiques chevauchent les données présentées dans le Rapport annuel de 2013-2014, dont les données vont jusqu'au 31 mars 2015. Dans le passé, les rapports étaient basés sur les statistiques de l'exercice financier. À l'avenir, ces rapports annuels seront basés sur l'année civile.

L'entrée en vigueur, le 28 novembre 2014, de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la responsabilité)*, qui modifie considérablement la loi habilitante de la GRC, la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*¹, a amené une importante réforme législative. Le remplacement du processus « disciplinaire » par un nouveau processus solide de gestion des « cas d'inconduite » chez les membres de la GRC (réguliers et civils) figure au nombre des changements les plus notables. Pour dissiper la confusion, le présent rapport renvoie à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1988)* antérieure à la réforme sous le nom de *Loi sur la GRC (1988)* et à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (2014)* postérieure à la réforme sous le nom de *Loi sur la GRC (2014)*.

L'administration du processus disciplinaire est devenue moins légaliste et plus efficace. Le recours aux comités de déontologie, qui sont également conçus pour être moins formels et accusatoires, est maintenant réservé aux dossiers dans lesquels le congédiement du membre est demandé. Tous les dossiers dans lesquels une mesure disciplinaire moins sévère que le congédiement est appropriée sont réglés dans le cadre d'une rencontre disciplinaire entre le

¹ L.R.C. (1985), ch. R-10.

superviseur concerné et le membre visé. Au cours de cette rencontre, le membre visé a la possibilité de présenter à l'autorité disciplinaire des observations relatives aux allégations et aux possibles mesures disciplinaires le concernant. Le processus de rencontre disciplinaire est beaucoup moins formel que le processus du comité de déontologie.

L'année 2015 est la première année complète d'exercice en vertu du nouveau processus disciplinaire. À la lumière de ces changements, le rapport de 2015 diffère des rapports qui ont été préparés depuis l'année 2008. Ce rapport présente les nouveaux processus, la nouvelle terminologie et les nouvelles statistiques. Il précise les renseignements fournis précédemment et offre notamment un aperçu du harcèlement qui est désormais étroitement relié à la conduite. Tout renvoi au processus disciplinaire officiel qui était administré en vertu de la *Loi sur la GRC* (1988) sera effectué aux fins de comparaison, au besoin. Un examen complet de l'ancien processus a été fait dans les rapports précédents.

Pour donner un aperçu du nouveau processus disciplinaire, 662 membres ont fait l'objet d'allégations d'avoir contrevenu au Code de déontologie entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015. Le nombre total de dossiers disciplinaires au sein de la GRC a connu une augmentation de 158 p. 100 par rapport à la moyenne des dix dernières années. Le nombre de dossiers ayant mené au congédiement a augmenté de 331 p. 100. Parmi les dossiers terminés entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, 290 concernaient des membres reconnus coupables des allégations formulées contre eux et 130 dossiers visaient des membres reconnus non coupables de l'allégation d'inconduite. La GRC a renvoyé 56 dossiers pour congédiement, et la Direction des représentants des autorités disciplinaires a formé 25 comités de déontologie.

Quant au délai de traitement des dossiers, le délai moyen de règlement d'un nouveau dossier disciplinaire s'est établi à 182 jours. Dans le passé, le délai moyen de règlement d'une question disciplinaire grave, selon l'ancien processus, s'élevait à 482 jours. Ce raccourcissement important des délais démontre que le nouveau processus a permis de réduire considérablement le cycle de vie des dossiers disciplinaires.

Comme c'était le cas l'an dernier, l'évaluation de la productivité et la mesure du succès exigent davantage qu'une évaluation des statistiques fournies. Une évaluation exacte doit tenir compte des exigences à l'égard des ressources existantes qu'entraînent non seulement la gestion des modifications découlant de la *Loi sur la responsabilité*, mais aussi les problèmes associés au traitement des anciens dossiers issus du processus disciplinaire antérieur à la réforme en même temps que ceux issus du nouveau processus disciplinaire.

Les dossiers issus des deux processus continuent d'être traités en 2016 étant donné que d'anciens dossiers officiels en attente d'une audience devant un comité d'arbitrage, en vertu de l'ancien processus, doivent être réglés et gérés simultanément avec le nouveau processus disciplinaire.

Table des matières

Résumé	2
Message de l'agent de la responsabilité professionnelle	7
Introduction	8
Directive ministérielle	8
Survol historique	8
Résumé de l'Initiative de réforme législative	12
Survol du rapport	14
Chapitre 1 : Secteur de la responsabilité professionnelle	15
Figure 1 : Organigramme du Secteur de la responsabilité professionnelle.....	15
1.1. Sous-direction des responsabilités liées au milieu de travail	15
a. Direction des relations de travail et de la déontologie.....	16
i. Section nationale de la gestion de la déontologie	16
ii. Section des exigences d'emploi	17
b. Direction nationale des plaintes du public	17
c. Bureau de l'éthique professionnelle.....	17
1.2. Sous-direction des services en matière de recours	17
a. Direction des représentants des autorités disciplinaires.....	18
b. Direction des représentants des membres.....	18
c. Direction de l'arbitrage en matière de recours et de déontologie.....	18
d. Bureau de la coordination des griefs et des appels	18
1.3. Sous-direction des appels et des examens en matière de recours	18
Chapitre 2 : Système de gestion des cas d'inconduite	20
2.1. Objectifs du nouveau système de gestion des cas d'inconduite	20
2.2. Code de déontologie.....	20
2.3. Formation.....	21
Figure 2 : Formation associée au nouveau processus disciplinaire	21
2.4. Le processus disciplinaire en vertu de la partie IV de la <i>Loi sur la GRC</i> (2014).....	22
Figure 3 : Nombre total de dossiers disciplinaires ouverts (2006-2015)	23
Figure 4 : Nombre de membres visés par une allégation en vertu du Code de déontologie selon le nouveau processus disciplinaire, par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)	25
Figure 5 : Dossiers disciplinaires par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)...	26

Figure 6 : Ventilation des allégations en vertu du paragraphe 7.1 (Conduite déshonorante) du Code de déontologie (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	27
Figure 7 : Types de comportement faisant l’objet d’allégations, excluant les allégations en vertu du paragraphe 7.1 du Code de déontologie (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	27
Figure 8 : Pourcentage des allégations d’inconduite par grade (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	28
Figure 9 : Membres visés par une allégation en vertu du Code de déontologie selon le nouveau processus disciplinaire dont le dossier est en cours ou terminé (y compris les dossiers de transition).....	28
2.5. Autorités disciplinaires.....	29
Figure 10 : Mesures disciplinaires que peuvent imposer les autorités disciplinaires, selon la catégorie	30
Figure 11 : Dossiers terminés par autorité disciplinaire (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	31
2.6. Mesures disciplinaires : simples, correctives et graves	31
Figure 12 : Mesures disciplinaires pouvant être imposées dans le cadre du nouveau processus de gestion des cas d’inconduite.....	33
Figure 13 : Mesures disciplinaires imposées (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015) ...	34
2.7. Mesures administratives provisoires	34
Figure 14 : Nombre de membres visés par l’imposition d’une suspension (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	36
2.8. Rencontres disciplinaires	36
2.9. Comités de déontologie.....	37
2.10. Autorité de révision	38
2.11. Appels d’une mesure disciplinaire	38
Figure 15 : Appels de décisions relatives à des cas d’inconduite par type de mesures administratives provisoires et de mesures disciplinaires	39
2.12. Rôle du Comité externe d’examen de la GRC.....	40
2.13. Ancien processus disciplinaire	41
Figure 16 : Mesures disciplinaires graves – Disposition des cas par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	41
Figure 17 : Résumé des anciens dossiers (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	42
Chapitre 3 : Enquête sur les plaintes de harcèlement et règlement de celles-ci	49
3.1. Bureau de coordination des plaintes de harcèlement.....	49
Survol	49

Structure et fonction du BCPH.....	50
Harmonisation du processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement et du processus disciplinaire	51
3.2. Statistiques concernant les plaintes de harcèlement par division	51
Figure 18 : Statistiques par division et nombre de plaintes attendues selon l'effectif de la division en vertu du nouveau processus (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015).....	52
3.3. Ventilation des plaintes de harcèlement	52
Figure 19 : Plaintes de harcèlement par type	53
Figure 20 : Plaintes de harcèlement déposées par des membres réguliers	53
Figure 21 : Plaintes de harcèlement déposées par des membres civils	54
Figure 22 : Plaintes de harcèlement déposées par des employés de la fonction publique	54
Figure 23 : Plaintes de harcèlement selon le sexe	55
Figure 24 : Plaintes de harcèlement selon l'issue	55
Chapitre 4 : Statistiques concernant les décisions portées en appel	57
Figure 25 : Grievs et appels (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)	57
Figure 26 : Types d'appels selon le pourcentage (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)	58
Figure 27 : Types d'appels selon l'état du dossier (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)	59
Figure 28 : Nombre de dossiers d'appel actifs et terminés par division au 31 décembre 2015	60
Chapitre 5 : Conclusion – Prochaines étapes.....	61
Annexe I – Directive ministérielle	63
Annexe II – Code de déontologie (2014)	64
Annexe III – Schéma des processus associés au Code de déontologie (2014)	67
FAITS EN BREF	68

Message de l'agent de la responsabilité professionnelle

Les services de police, et tout particulièrement leur gouvernance, doivent être fondés sur des considérations de principe et sur un équilibre entre les divers intérêts qui permettent d'assurer la confiance du public. Contrairement au contexte de la majorité de la fonction publique, les services policiers exécutent une grande partie de leur travail à l'extérieur du bureau, en raison de la nature de celui-ci. Ce travail est accompli avec une faible supervision et dans des situations médiatisées au cours desquelles chaque policier fait preuve d'une grande discrétion, des situations souvent très tendues, en constante évolution et incertaines, qui se règlent parfois par un recours à la force. Tout le monde s'entend sur le fait que les processus de responsabilisation doivent être justes et équilibrés, mais il n'y a pas toujours d'entente sur ce que cela signifie. La GRC est assujettie, avec raison, à un examen rigoureux de la part de nombreux milieux. Au cours de la dernière décennie, les appels au changement des modes de gestion et d'application des processus internes n'ont cessé d'augmenter.

La *Loi sur la responsabilité* a donné lieu à une réforme fondamentale et substantielle de nombreux processus des ressources humaines de la GRC, des processus associés à la conduite et au harcèlement en particulier. Cette réforme était fondée sur un cadre en milieu de travail dans lequel la responsabilité du membre est le fil conducteur et sa conduite est comprise et gérée en fonction des responsabilités énoncées à l'article 37 de la *Loi sur la GRC* (2014) et dans le nouveau Code de déontologie qui adopte une approche plus positive des responsabilités qui incombent aux membres. Aux termes de ce nouveau processus fondé sur des mesures correctives, simples et graves, on s'attend à ce que l'inconduite soit gérée au niveau hiérarchique approprié le plus bas. Le processus fournit aux superviseurs et aux employés la capacité de résoudre la plupart des questions disciplinaires par des échanges directs, dans le cadre de rencontres, sans qu'ils soient pris au piège par ce que toutes les parties conviennent d'appeler un processus disciplinaire trop legaliste, accusatoire, formel et inopportun en vertu de la *Loi sur la GRC* (1988). Il y aura toujours des problèmes. Cependant, le modèle qui a été employé est beaucoup plus souple et adaptatif, ce qui donnera à l'organisation les moyens de réagir aux changements qui pourraient être nécessaires. Même s'il est encore trop tôt pour en juger, les changements sont positifs selon de nombreux indicateurs. Le nouveau processus disciplinaire fera partie intégrante de la prestation des services de police professionnels, responsables et modernes qu'offre la GRC et que mérite le public.

Craig S. MacMillan
Agent de la responsabilité professionnelle
Gendarmerie royale du Canada

Introduction

Directive ministérielle

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a fourni au commissaire de la GRC une orientation ayant pour but d'améliorer la transparence et la responsabilisation au sein du processus disciplinaire de l'époque.

Le présent rapport est le résultat de cette Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC.

En plus d'imposer la présentation d'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC, cette Directive formule les exigences suivantes :

- normaliser l'application du processus disciplinaire établi dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et améliorer sa transparence;
- effectuer la tenue et le suivi continu de dossiers complets sur tous les cas disciplinaires;
- assurer une coordination et une administration efficaces du processus disciplinaire de la GRC;
- élaborer des politiques et des protocoles uniformes à l'échelle nationale pour informer les membres de la GRC des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire;
- offrir régulièrement de la formation aux membres afin qu'ils connaissent ces exigences et procédures et qu'ils les respectent;
- désigner un représentant du commissaire qui, en tenant dûment compte des considérations juridiques et opérationnelles, informe le ministre en temps opportun des questions disciplinaires d'importance.

Survol historique

Le processus de gestion des cas d'inconduite de la GRC s'est transformé en fonction des examens minutieux des considérations d'ordre législatif pertinentes au cours des années 1970 et 1980.

Le *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*, publié en 1976 (Commission Marin), concluait que le processus disciplinaire de la GRC était essentiellement punitif. Les mesures disciplinaires étaient les suivantes : la semonce, soit une remontrance officielle faite verbalement par un officier; l'avertissement, c'est-à-dire une réprimande faite par écrit par un officier; l'accusation d'avoir commis une infraction ressortissant au service et le congédiement obligatoire.

Les accusations de manquement à la discipline relatives à des infractions mineures ou majeures en service faisaient l'objet d'un procès devant un tribunal de service présidé par un officier breveté. Le membre accusé était autorisé à demander à un autre membre de le représenter, mais il n'avait pas le droit de retenir les services d'un conseiller juridique aux frais de la GRC. La procédure suivie devant un tribunal de service était fondée sur le processus accusatoire et les règles de preuve des procès criminels. Les peines imposées comprenaient l'emprisonnement pendant un an au plus, l'amende, la perte de salaire, la rétrogradation, la perte d'ancienneté, une réprimande et le congédiement obligatoire.

La Commission Marin a constaté que la procédure du tribunal de service était calquée sur celle du système accusatoire. L'application inégale des règles et des normes de preuve (selon la prépondérance des probabilités, comme dans une instance civile, ou hors de tout doute raisonnable, comme dans un procès criminel) suscitait des « ambiguïtés, des malentendus et de la méfiance »². Le rapport de la Commission Marin formulait des recommandations visant à définir et à clarifier les droits, obligations, règles et procédures propres au processus disciplinaire officiel de la GRC.

Suite à l'analyse de la Commission Marin, la GRC a reconnu la faiblesse de son processus disciplinaire sur les plans de l'impartialité et des droits procéduraux. Afin de corriger la situation, la GRC a créé, en 1981, la Sous-direction de l'arbitrage dont le rôle était d'insuffler constance et professionnalisme à l'administration des instances du tribunal de service, avant même que la loi soit modifiée.

En 1985, la Sous-direction de l'arbitrage est devenue la Direction des normes professionnelles, un service centralisé doté d'un personnel dédié dont la formation juridique rendait à même de remplir les rôles d'officier président ainsi que d'avocat de la défense et de la poursuite. La Direction des normes professionnelles avait pour objectifs l'acquisition d'expertise; une efficacité, une constance et une rapidité accrues dans la conduite des procédures; et une meilleure maîtrise de l'ensemble du processus.

Les modifications apportées en 1988 à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, à la suite des travaux de la Commission Marin, ont élargi l'éventail des mesures disciplinaires et supprimé la peine d'emprisonnement. Les instances du tribunal de service, qui se déroulaient devant un officier président, ont fait place à des audiences présidées par un comité de trois arbitres qui devaient être des officiers brevetés, tandis que les représentants des parties sont devenus des « représentants de l'officier compétent » et des « représentants du membre ». Même si le nouveau processus disciplinaire prévu dans la *Loi sur la GRC* (1988) visait à créer un processus plus souple et moins accusatoire, une telle vision ne s'est jamais réalisée en raison de l'étroitesse des limites relatives aux cas d'inconduite qui pouvaient être gérés au niveau du superviseur ou du gestionnaire immédiat. Toute mesure dépassant la réduction d'une journée de repos normale devait être imposée par un comité officiel.

² Le *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* (Ottawa, ministre de l'Approvisionnement et des Services, 1976), pages 111 à 131.

À l'été 2004, pour répondre aux préoccupations que soulevaient la représentation des membres et les retards dans le traitement des dossiers, les membres du Programme des représentants des relations fonctionnelles (PRRF) et la direction de la GRC ont chargé le Conseil de la solde de la GRC de procéder à l'examen du processus de discipline interne de la GRC.

Le *Rapport du Conseil de la solde* soulignait avant tout les retards injustifiés auxquels donnait lieu le processus disciplinaire, en particulier aux étapes de l'enquête et de l'arbitrage. Le rapport soulignait également l'incapacité apparente du processus de respecter l'intention du législateur quant à l'adoption d'une approche corrective, rapide et informelle, plutôt qu'une approche trop legaliste, accusatoire, officielle et punitive.

Le *Rapport du Conseil de la solde* soulignait aussi la lenteur excessive des enquêtes internes sur les allégations de manquement au Code de déontologie et le fait que les membres n'étaient pas informés des progrès des enquêtes menées sur eux.

Le *Rapport du Conseil de la solde* suggérait que la GRC s'engage de nouveau à gérer le processus disciplinaire comme un programme intégré où les responsabilités, la surveillance et la coordination sont unifiées. Cette nouvelle approche permettrait de s'assurer que les mesures disciplinaires sont imposées promptement et efficacement au sein d'un processus unique et continu, tout en préservant l'autonomie des enquêtes et des programmes d'arbitrage et de représentation. À cette fin, le *Rapport du Conseil de la solde* proposait d'instaurer un cadre de responsabilisation établissant avec précision les aspects des enquêtes et des programmes qui devaient relever de la direction de la GRC. On recommandait de faire de nouveau ressortir le rôle du commandant de groupe et de division, surtout en ce qui a trait à l'imposition de mesures disciplinaires simples à l'échelon le plus bas possible. Pour ce qui est des enquêtes, on soulignait que celles-ci devaient être effectuées promptement et faire l'objet d'une supervision et d'un suivi continu. Enfin, relativement aux arbitrages, le rapport indiquait que les comités devaient participer plus directement à la planification des audiences et au règlement des cas en temps opportun. Dans la réalité, aucun changement véritable ne pouvait s'effectuer sans réforme législative étant donné qu'on reconnaissait que la *Loi sur la GRC* (1988) n'offrait pas la souplesse nécessaire pour gérer les cas d'inconduite dans le cadre d'un service de police moderne et de l'évolution des attentes de la société.

Les recommandations du Conseil de la solde ont été réexaminées en décembre 2007, lorsque le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC a remis au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor la version définitive de son rapport intitulé *Rétablir la confiance*.

Le Groupe de travail avait reçu le mandat de rendre compte de divers aspects de la GRC, dont le processus disciplinaire, et de formuler des recommandations sur ceux-ci. Pour ce qui est du processus disciplinaire, le Groupe de travail recommandait à la GRC :

- de donner suite aux recommandations du *Rapport du Conseil de la solde* en y apportant toute modification que la direction estime nécessaire;
- d'instituer une autorité centrale en matière de discipline;
- d'éliminer l'arriéré que connaît son processus disciplinaire;
- d'amener ses hauts dirigeants à redoubler d'efforts pour favoriser le règlement informel et rapide des questions disciplinaires à l'échelon le plus bas possible;
- d'établir des délais raisonnables d'ouverture et de conclusion des enquêtes disciplinaires, qui devraient rarement dépasser six mois et ne jamais dépasser un an, sous réserve de la possibilité qu'a la GRC de solliciter une prorogation utile à la conduite d'enquêtes criminelles concomitantes.

En janvier 2008, le ministre de la Sécurité publique a adressé au commissaire de la GRC la Directive ministérielle lui enjoignant de normaliser la mise en œuvre du processus disciplinaire de l'organisation et d'en accroître la transparence.

En 2009, la Cour supérieure de justice a rendu une décision dans l'affaire *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*³ (APMO). Le tribunal soutenait que l'imposition du PRRF comme processus de relations de travail de la GRC entravait substantiellement la liberté d'association des membres de la GRC parce que le processus ne permettait pas aux employés de choisir une méthode de représentation.

En réaction à la décision rendue dans l'affaire APMO, le gouvernement du Canada a déposé le projet de loi C-43 en 2010. Connu sous le nom de *Loi sur la modernisation de la Gendarmerie royale du Canada*, le projet de loi C-43 proposait l'adoption d'un processus de relations de travail qui harmonisait la discipline de la police avec celle de la fonction publique centrale. Si cette loi était entrée en vigueur, les mesures disciplinaires, notamment le congédiement, auraient pu être imposées dans le cadre des rencontres disciplinaires. Autrement dit, aucun comité officiel n'aurait été nécessaire. En fin de compte, le projet de loi est mort au Feuilleton avant sa deuxième lecture.

En 2012, la Cour d'appel de l'Ontario a annulé la décision de première instance dans l'affaire APMO⁴. Après la décision de la Cour d'appel, le gouvernement a poursuivi un programme législatif plus limité qui était fondé sur la modernisation des processus internes de la GRC plutôt que la définition d'un nouveau modèle de relations de travail à pleine échelle.

D'après les commentaires reçus sur le projet de loi C-43, on a reconnu que le maintien de l'ordre présentait des considérations pouvant rendre inappropriée l'imposition d'un congédiement sans la tenue d'une audience. Il s'en est suivi une approche sans doute plus équilibrée qui limitait la nécessité de tenir une audience, mais réservait celle-ci aux cas les plus graves.

³ 96 O.R. (3d) 20.

⁴ 2012 ONCA 363.

La *Loi sur la responsabilité* a donc été déposée, ce qui a entraîné la mise en œuvre de la réforme découlant de la *Loi sur la GRC* (1988).

Résumé de l'Initiative de réforme législative

Comme nous l'avons fait remarquer, la *Loi sur la responsabilité*, qui a obtenu la sanction royale le 19 juin 2013, a introduit des réformes en matière de responsabilité, de transparence et de prestation de services. La *Loi sur la responsabilité*, qui apportait des modifications substantielles à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, exigeait également de modifier le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (Règlement de la GRC)* et les *Consignes du commissaire (CC)* afin d'appuyer la mise en œuvre des nouvelles procédures de gestion des ressources humaines et d'administration.

L'équipe chargée de l'Initiative de réforme législative (EIRL) était responsable de la gestion et de l'avancement des réformes prévues dans la *Loi sur la GRC*. L'EIRL a exercé ses activités sous la direction de l'agent de l'intégrité professionnelle et du dirigeant principal des Ressources humaines (DPRH) de 2014 à 2015. Selon les principes énoncés par l'État-major supérieur (ÉMS) et approuvés par celui-ci, l'EIRL était chargée de cerner les changements proposés dans la *Loi sur la responsabilité* ainsi que les options connexes en rapport avec les divers processus, de se documenter sur ceux-ci et de les mener à bien. Il importe de reconnaître que les aspects marquants du processus disciplinaire ne feraient plus l'objet d'une disposition législative détaillée et que le cadre d'application serait désormais intégré en grande partie dans des mécanismes plus souples, comme le *Règlement de la GRC*, les *CC* et la politique de la GRC.

L'EIRL menait des consultations et des discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Sécurité publique, selon le sujet ou les questions, et avec d'autres intervenants, au besoin. Divers groupes de travail ont été mis sur pied afin de tenir des consultations sur les processus et les modèles proposés, selon la matière (p. ex. le comportement, les griefs, le harcèlement et les exigences d'emploi). Ces groupes de travail étaient composés de représentants appropriés du personnel des centres de la politique interne et des divisions, du PRRF et des syndicats, du ministère de la Justice et du Comité externe d'examen (CEE) de la Gendarmerie royale du Canada, un organe d'examen indépendant chargé d'examiner certains appels interjetés par des membres de la GRC. Les travaux de l'EIRL comprenaient la tenue de consultations avec l'équipe de gestionnaires supérieurs de la GRC (composée de commandants) sur l'examen des nouveaux modèles, processus et politiques.

L'EIRL travaillait notamment à la rédaction du nouveau Code de déontologie afin de souligner l'importance de la responsabilité professionnelle et du maintien de la confiance du public. De plus, l'EIRL a collaboré avec la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) [maintenant connue sous le nom de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes (CCETP)] à l'élaboration d'une ébauche de protocole d'entente visant à orienter la relation entre la GRC et la commission civile d'examen.

L'EIRL était également le responsable principal des affaires réglementaires associées à la mise en œuvre de la nouvelle loi. L'EIRL a coordonné et mené un processus d'examen législatif et d'assurance de la qualité du *Règlement de la GRC* et des *CC*. Le processus d'examen comportait la tenue de consultations internes et auprès du public par le biais de la *Gazette du Canada*. L'EIRL a préparé les dossiers sur la réglementation et coordonné leur approbation finale aux fins de leurs entrées en vigueur. Ces travaux ont exigé une coordination considérable avec le ministère de la Justice, le Bureau du Conseil privé, le Conseil du Trésor, Sécurité publique ainsi que Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Les dispositions visant à modifier la *Loi sur la GRC* et le *Règlement de la GRC*, les *CC*, les politiques, les processus et les procédures sont entrés en vigueur le 28 novembre 2014 et ont introduit d'importants changements au processus disciplinaire. Le nouveau processus disciplinaire permet de traiter les cas d'inconduite de manière plus souple, plus rapide et plus efficace, en soupesant les principes d'équité. Entre autres choses, l'EIRL a permis de réduire à deux les 18 processus ou sous-processus de traitement des griefs et des appels, en plus de faire passer de 20 à six le nombre de *CC*. Sur une période de 18 mois, l'EIRL a accompli une quantité remarquable de travail afin d'effectuer les réformes dans de nombreux processus internes importants ainsi que les changements associés à la loi, aux politiques et aux procédures, en plus d'offrir la formation initiale nécessaire.

Survol du rapport

L'année 2015 est la première année complète d'exercice en vertu du nouveau processus disciplinaire. Le rapport annuel de cette année marque le début de rapports axés sur la gestion et le fonctionnement du processus disciplinaire ainsi que du processus de traitement des plaintes de harcèlement en vertu de la *Loi sur la GRC (2014)*. C'est également la première année pour laquelle la GRC fait un rapport de ces données d'après une année civile.

Il est difficile de comparer certaines statistiques établies selon le nouveau processus étant donné que le processus disciplinaire et le processus de traitement des plaintes de harcèlement ont subi une profonde transformation. Les rapports précédents fournissent des statistiques comparatives qui sont utiles pour comprendre les tendances dégagées de l'ancien processus disciplinaire.

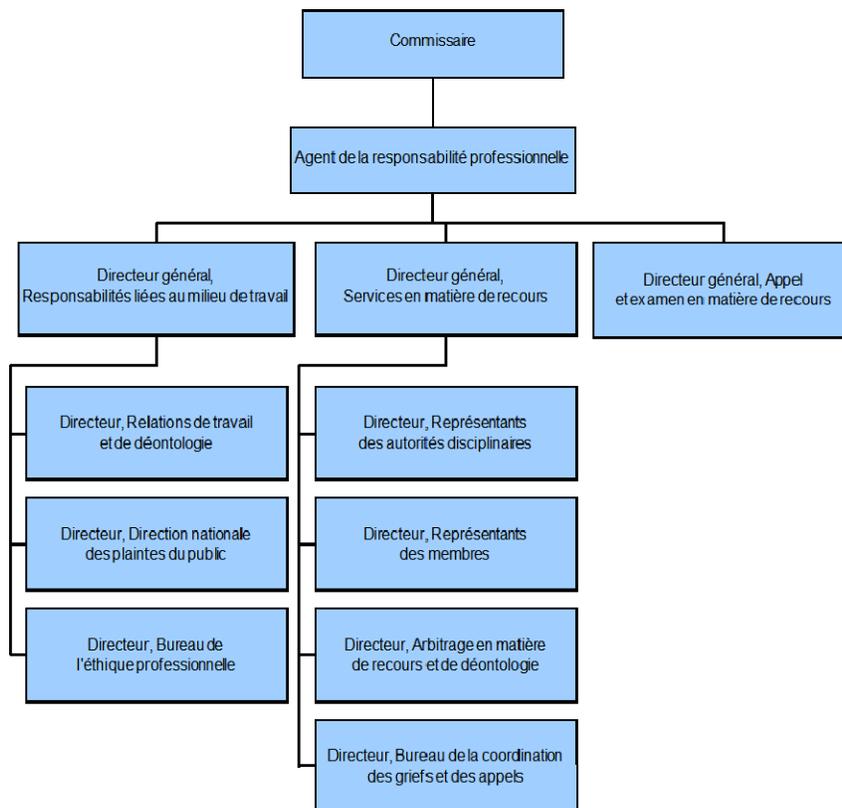
Le présent rapport est essentiellement axé sur les nouveaux points de référence par rapport auxquels les statistiques futures seront comparées.

Chapitre 1 : Secteur de la responsabilité professionnelle

Le Secteur de la responsabilité professionnelle nouvellement formé est chargé de la gestion des processus de règlement des plaintes du public qui concernent la GRC, de la gestion des cas d'inconduite, des enquêtes et des règlements des plaintes de harcèlement, ainsi que de la procédure de règlement des griefs et du processus d'appel. Sous la direction de l'agent de la responsabilité professionnelle (ARP), ce secteur promeut la vision de la GRC d'un cadre en milieu de travail axé sur la responsabilité globale, lequel encourage la prise de décisions et le comportement professionnel, fondés sur les valeurs, et ce, dans toutes les catégories d'emploi.

L'ARP, autrefois appelé agent de l'intégrité professionnelle, doit exercer une direction et un leadership en matière de conception, de développement et d'intégration d'une culture de responsabilité professionnelle globale dans tous les secteurs d'activités de la GRC.

Figure 1 : Organigramme du Secteur de la responsabilité professionnelle



1.1. Sous-direction des responsabilités liées au milieu de travail

La Sous-direction des responsabilités liées au milieu de travail (SDRMT) a été créée suite à la réorganisation de l'ancienne Sous-direction des relations employeur-employés (SDREE). Avant

la réorganisation survenue le 28 novembre 2014, la SDREE comprenait de nombreuses directions, notamment la Direction des normes professionnelles et des examens externes, elle-même composée de quatre groupes qui jouaient chacune un rôle dans le déroulement de l'ancien processus disciplinaire de la GRC.

La SDRMT a été officiellement créée suite à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la responsabilité* qui a modifié considérablement la *Loi sur la GRC* (1988). La SDRMT a été chargée d'assurer un soutien en matière de stratégie et de prestation de services par le biais des trois directions suivantes : i) la Direction des relations de travail et de la déontologie (DRTD), ii) la Direction nationale des plaintes du public (DNPP), et iii) le Bureau de l'éthique professionnelle (BEP). Chacune de ces directions se subdivise en divers bureaux qui appuient collectivement l'objectif de la SDRMT, qui consiste à promouvoir et à maintenir un processus disciplinaire responsable, inspiré par l'éthique.

a. Direction des relations de travail et de la déontologie

La DRTD fournit le soutien, l'expertise et les conseils nécessaires à tous les membres afin de s'assurer que leur comportement personnel et professionnel, sur les lieux et hors des lieux de travail de la GRC, réponde aux attentes élevées de la population canadienne, et d'appliquer les processus appropriés qui sont nécessaires pour corriger les comportements inappropriés.

La DRTD est divisée en deux principales sections : la Section nationale de la gestion de la déontologie et la Section des exigences d'emploi.

i. Section nationale de la gestion de la déontologie

La Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD) se subdivise en deux groupes, soit le Groupe national de consultation en matière de déontologie et le Groupe des politiques en matière de déontologie, et tire profit du Système d'intervention rapide national (SIRN). Le Groupe national de consultation en matière de déontologie et le Groupe des politiques en matière de déontologie de la SNGD fournissent des conseils stratégiques, assurent une coordination, réalisent des recherches et des analyses et formulent des recommandations aux conseillers en déontologie qui travaillent à la direction générale de la GRC et au sein des divisions. Au cours de l'année civile 2015, la SNGD a répondu à environ 775 demandes de renseignements officielles sur le processus disciplinaire. La SNGD a également fourni un soutien et des services de formulation de politiques à la SDRMT afin d'assurer que les actes d'inconduite soient traités en conformité avec les principes de justice naturelle et en fonction du devoir d'équité procédurale de l'organisation.

Le Groupe des politiques en matière de déontologie offre également des services de formulation de politiques et d'administration des programmes pour le compte du SIRN, un outil de prise de conscience précoce qui permet de repérer rapidement, d'une manière proactive, les

membres qui pourraient tirer profit d'interventions destinées à aborder des questions susceptibles d'avoir une incidence sur leur rendement ou leur mieux-être au travail.

ii. Section des exigences d'emploi

La Section des exigences d'emploi de la DRTD a la responsabilité du Bureau de coordination des plaintes de harcèlement, du Groupe des droits de la personne, du Groupe des exigences d'emploi et du Groupe de soutien des responsabilités liées au milieu de travail.

b. Direction nationale des plaintes du public

La Direction nationale des plaintes du public est chargée de surveiller l'application du système de gestion des plaintes du public établi en vertu des parties VI et VII de la *Loi sur la GRC* (2014). Elle travaille conjointement avec les Services de police contractuels et autochtones à l'application des parties VII.1 et VII.2 de la loi qui établissent de nouvelles procédures d'enquête et de règlement externes et indépendants pour les incidents graves impliquant des membres de la GRC.

c. Bureau de l'éthique professionnelle

Le Bureau de l'éthique professionnelle continue de se faire le champion de l'éthique ainsi que de la mission, de la vision et des valeurs de la GRC, d'accroître la sensibilisation des employés, de les renseigner et de leur donner des conseils pour les aider à faire preuve d'un jugement éthique éclairé. L'assistance est souvent fournie par le biais du Système de signalement des incidents au travail (SSIT) qui donne aux employés un moyen centralisé et confidentiel de signaler les problèmes au travail afin de cerner, suivre de près et aborder ceux-ci d'une manière appropriée et en temps opportun. Le SSIT n'est pas destiné à remplacer les moyens classiques de signalement des problèmes au travail ou à obtenir de l'aide, mais à fournir aux employés un soutien additionnel lorsqu'ils estiment que les méthodes de signalement établies ne sont pas appropriées ou qu'ils ne peuvent les suivre. Le Bureau de l'éthique professionnelle se fait aussi le champion de la reconnaissance des employés en étant responsable de la politique et de l'administration du Programme de reconnaissance et de distinctions honorifiques.

1.2. Sous-direction des services en matière de recours

La Sous-direction des services en matière de recours (SDSR) comporte trois principaux volets : i) la réception et l'administration des griefs de tous les membres réguliers et civils (sauf les griefs de classification) et des appels; ii) l'arbitrage des griefs (sauf les griefs de classification, encore une fois) au premier niveau et de certains appels; iii) la représentation des parties devant les comités de déontologie et l'arbitrage des questions de nature disciplinaire traitées selon l'ancien processus. Pour ce qui est de ces deux derniers volets, la SDSR est chargée des affaires introduites avant et après les réformes législatives découlant de la *Loi sur la GRC*

(2014). Elle est donc responsable des dossiers anciens et nouveaux, et le demeurera pendant encore plusieurs années.

a. Direction des représentants des autorités disciplinaires

La Direction des représentants des autorités disciplinaires (DRAD) est chargée de prêter assistance aux autorités disciplinaires dans les questions disciplinaires graves, et elle les représente devant un comité de déontologie dans les questions disciplinaires pour lesquelles un congédiement est demandé. La DRAD est aussi responsable de la prestation des services d'un conseiller juridique et de la représentation de l'organisation dans les anciens dossiers traités selon l'ancien processus disciplinaire. Le 31 décembre 2015, il restait 89 anciens cas d'inconduite non réglés.

b. Direction des représentants des membres

La Direction des représentants des membres (DRM) est essentiellement le reflet de la DRAD, mais elle offre une assistance aux membres dans les questions disciplinaires graves et les représente devant un comité de déontologie lorsque leur congédiement est demandé. Les membres peuvent aussi choisir d'être représentés par une autre personne ou par un conseiller juridique privé, à leurs frais. La DRM continue aussi de représenter les membres dans les anciens dossiers d'inconduite déposés en vertu de l'ancien processus disciplinaire.

c. Direction de l'arbitrage en matière de recours et de déontologie

Les arbitres de la Direction de l'arbitrage en matière de recours et de déontologie (DARD) se prononcent sur les griefs déposés au premier niveau, disposent de certains dossiers disciplinaires et d'autres appels et siègent aux comités de déontologie pour entendre les dossiers de congédiement. Ils siègent également aux anciens comités d'arbitrage.

d. Bureau de la coordination des griefs et des appels

Le Bureau de la coordination des griefs et des appels (BCGA) gère la réception et l'administration des griefs et des appels pour le compte de la SDSR et de la Sous-direction des appels et des examens en matière de recours.

1.3. Sous-direction des appels et des examens en matière de recours

La Sous-direction des appels et des examens en matière de recours (SDAEMR) exerce trois responsabilités principales : i) se prononcer sur les griefs déposés au deuxième et dernier niveau de la procédure de règlement des griefs; ii) se prononcer sur certains autres appels, y compris les appels d'une décision de nature disciplinaire; iii) fournir un soutien et des conseils sur les griefs et les appels de nature complexe et sensible, ou lorsque cela est essentiel à la

définition des normes en matière de déontologie ou de la culture dans l'ensemble de la GRC que le commissaire souhaite déterminer personnellement.

Chapitre 2 : Système de gestion des cas d'inconduite

2.1. Objectifs du nouveau système de gestion des cas d'inconduite

Les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* (1988) ont permis de moderniser la gestion des cas d'inconduite de la GRC en vue de :

- tenir compte des principes, des intérêts et des réalités de la police moderne et concilier ceux-ci;
- raffermir la confiance dans la façon dont la GRC corrige les actes d'inconduite, à l'externe comme à l'interne;
- renforcer la responsabilité de l'organisation et de la gestion;
- contribuer à l'amélioration du comportement des membres et de leur sens des responsabilités;
- être juste et intervenir en fonction de la nature de l'inconduite;
- simplifier, rationaliser et accroître l'efficacité;
- réduire le formalisme et les procédures accusatoires;
- améliorer le respect des délais;
- s'assurer que les actes d'inconduite sont réglés au niveau le plus approprié;
- privilégier l'imposition de mesures simples et correctives ainsi que l'apprentissage plutôt que les reproches et les punitions, lorsque cela est jugé approprié.

Le nouveau processus de gestion des cas d'inconduite repose sur le cadre en milieu de travail axé sur la responsabilité⁵.

2.2. Code de déontologie

Les membres de la GRC sont assujettis aux mêmes lois que tous les citoyens canadiens. De plus, les membres doivent respecter un Code de déontologie [décrit dans le *Règlement de la GRC* pris en application de la *Loi sur la GRC* (2014)]⁶, qu'ils soient de service ou non. L'actuel Code de déontologie pour les membres est entré en vigueur le 28 novembre 2014. Il s'agissait de la première révision du Code de déontologie en près de 30 ans et celle-ci a été le fruit d'une vaste consultation.

Le nouveau Code de déontologie marque un changement fondamental en ce sens qu'il passe d'une approche négative et hautement prescrite à une approche selon laquelle les responsabilités de tous les membres de la GRC, qu'ils soient ou non en service, au Canada et à l'étranger, sont décrites d'une manière positive et professionnelle. Les objectifs du Code de déontologie comprennent le maintien de la confiance du public et le renforcement des normes de déontologie élevées que les membres doivent observer. Le Code de déontologie aborde un vaste éventail de comportements, notamment le respect et la courtoisie; le respect de la loi et

⁵ L.R.C. (1985), ch. R-10, paragraphe 36.2.

⁶ Reproduit en annexe II.

de l'administration de la justice; les fonctions et les responsabilités, l'emploi de la force, le conflit d'intérêts, la conduite déshonorante, le signalement, la confidentialité et les déclarations publiques ainsi que les activités politiques. Encourageant les membres à respecter les normes les plus strictes en matière de déontologie, le nouveau Code de déontologie comprend une disposition en matière d'autosurveillance exigeant des membres qu'ils signalent dans les meilleurs délais toute conduite d'un membre qui contrevient au Code.

Les allégations de contravention au Code de déontologie sont prises au sérieux, et la *Loi sur la GRC* (2014) confère à l'autorité disciplinaire le pouvoir d'entreprendre une enquête concernant des allégations d'inconduite aux termes du Code. Les membres de la GRC reconnus coupables d'avoir contrevenu au Code de déontologie peuvent faire l'objet d'un large éventail de mesures qui remplacent les mesures disciplinaires antérieures restrictives. De plus, le terme « discipline » n'est plus employé, ce qui correspond à une approche plus moderne de traitement de comportements inappropriés des employés.

Pour leur part, les employés de la fonction publique (e.f.p.) qui travaillent à la GRC sont assujettis au Code de déontologie des e.f.p. de la GRC (Code de déontologie des e.f.p.). Le Code de déontologie des e.f.p. a été élaboré en considération du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* (CVESP) du Conseil du Trésor, du Code de déontologie pour les membres ainsi que de la mission, de la vision et des valeurs de la GRC. Aux fins de cohérence, le nouveau Code de déontologie des e.f.p. a été mis en œuvre le 28 novembre 2014 afin d'être harmonisé avec le Code de déontologie pour les membres.

2.3. Formation

La GRC a disposé de peu de temps pour mettre en place les réformes législatives, et à la lumière de la mise en œuvre du nouveau processus de gestion des cas d'inconduite, elle a effectué un investissement considérable dans la formation initiale associée aux nouveaux processus en particulier.

Figure 2 : Formation associée au nouveau processus disciplinaire

Formation	Nombre total d'employés
Formation d'un jour sur le processus disciplinaire	1 069
Formation de quatre jours sur l'Initiative de réforme législative	697
Cours d'enquêteur sur les responsabilités liées au milieu de travail	155
Atelier sur l'autorité disciplinaire	453

La formation d'un jour sur le processus disciplinaire consistait à renseigner les superviseurs, les gestionnaires et le personnel clé sur les nouveaux processus de gestion des cas d'inconduite découlant de la *Loi sur la responsabilité*. La formation de quatre jours sur l'Initiative de réforme législative a été élaborée en vue de donner aux principaux décideurs et conseillers des renseignements généraux sur la *Loi sur la responsabilité* et le processus disciplinaire, ainsi que sur les processus de traitement des plaintes de harcèlement et de traitement des plaintes du public, les exigences d'emploi, la procédure de griefs et le processus d'appel, qui ont tous été révisés (p. ex., les commandants ont reçu cette formation). Cette formation a été suivie par la prestation de trois cours sur les processus révisés de gestion des cas d'inconduite, d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement ainsi que les exigences d'emploi (congédiement par mesure administrative et rétrogradation; congédiement d'un stagiaire).

L'élaboration du cours d'enquêteur sur les responsabilités liées au milieu de travail était destinée à informer les enquêteurs sur les nouveaux processus, les délais et le cadre de responsabilisation. Les enquêteurs internes ont développé les compétences nécessaires à la réalisation d'enquêtes approfondies et impartiales en vertu du Code de déontologie. Les enquêteurs ont également appris à rédiger un rapport d'enquête bien étayé afin d'aider l'autorité disciplinaire dans sa prise de décision. L'atelier sur l'autorité disciplinaire, qui s'adresse aux principaux décideurs et conseillers, porte essentiellement sur les processus de gestion disciplinaire qui ont été révisés à la suite de l'adoption de la *Loi sur la responsabilité de la GRC*. Les participants ont reçu une formation sur l'administration et la gestion justes, constantes, impartiales et transparentes du processus disciplinaire, conformément aux principes d'équité procédurale, aux lois et aux politiques.

D'autres cours sur le nouveau processus disciplinaire seront développés.

2.4. Le processus disciplinaire en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC* (2014)

Le processus disciplinaire est essentiellement le même pour tous les membres faisant l'objet d'allégations d'avoir contrevenu au Code de déontologie, y compris les officiers brevetés⁷.

Lorsque les circonstances justifient le déclenchement d'un processus disciplinaire, une enquête est menée et un rapport d'enquête est remis à l'autorité disciplinaire qui déterminera s'il y a ou non, à première vue, contravention au Code de déontologie.

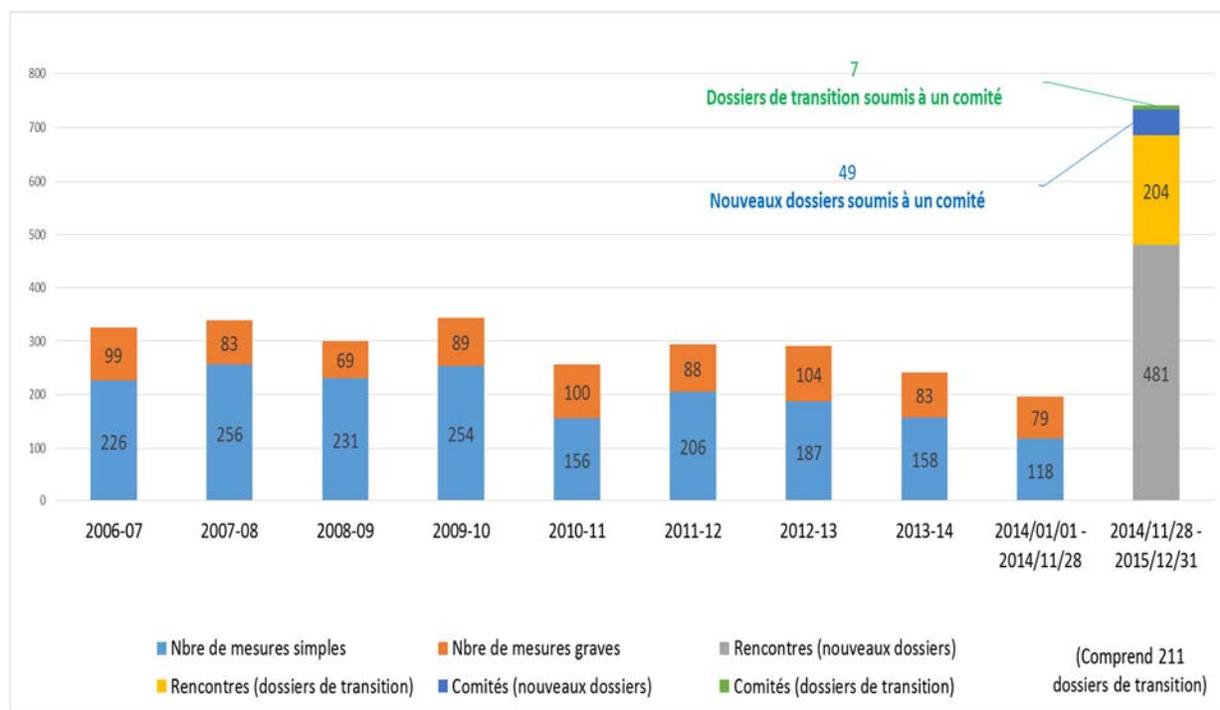
Si une allégation de contravention au Code de déontologie est établie à première vue, l'autorité disciplinaire déterminera, selon la gravité, si l'affaire doit être renvoyée à un comité de déontologie (lorsque le congédiement est demandé) ou si l'affaire doit être réglée dans le cadre d'une rencontre disciplinaire entre l'autorité disciplinaire et le membre visé.

⁷ Lorsqu'un membre titulaire du grade de sous-commissaire est reconnu coupable d'une contravention au Code de déontologie d'une manière qui justifie son renvoi de la GRC, la *Loi sur la GRC* (2014) autorise les comités de déontologie à recommander sa démission ou son congédiement.

Dans les cas où l'affaire est réglée dans le cadre d'une rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire remplit un rapport de décision dans lequel elle indique les motifs de sa décision (allégation prouvée ou non) et les mesures disciplinaires imposées, s'il y a lieu, une fois que cette rencontre a eu lieu. Les membres visés sont autorisés à interjeter appel de la décision.

Conformément à l'approche adoptée dans l'administration publique centrale et à son traitement des cas d'inconduite impliquant des fonctionnaires, les mesures imposées dans le cadre d'une rencontre disciplinaire ne sont pas divulguées au public étant donné qu'elles constituent des renseignements confidentiels entre l'employeur et l'employé.

Figure 3 : Nombre total de dossiers disciplinaires ouverts (2006-2015)



La figure 3 présente des données historiques sur l'ancien processus disciplinaire et montre qu'en moyenne 209 dossiers disciplinaires ont été traités par des mesures simples et 89 par des mesures graves, pour une moyenne totale de 299 dossiers sur une période de huit ans (exercices 2006-2007 à 2013-2014). La figure 3 semble indiquer une augmentation très importante des dossiers disciplinaires pour l'année 2015. Pour tenter de comprendre cette augmentation, il est important de noter ce qui suit :

- Des 741 dossiers disciplinaires rapportés entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, 211 ont été ouverts avant le 28 novembre 2014 sous l'ancien processus et ont été poursuivis dans le cadre du nouveau processus disciplinaire. Ces 211 dossiers disciplinaires n'étaient pas de nouveaux cas, mais des dossiers de transition.

- L'établissement du rapport qui était basé sur l'exercice financier est maintenant basé sur une année civile. La dernière barre du diagramme présente les dossiers ouverts sur une période de 13 mois au lieu de 12 mois. De même, la barre de la période du 1^{er} janvier 2014 au 28 novembre 2014 présente les données sur une période de 11 mois.
- On a consacré beaucoup de temps et d'efforts à renseigner les membres et les gestionnaires sur le nouveau Code de déontologie, ce qui pourrait avoir contribué à une meilleure détermination ou un meilleur signalement des cas d'inconduite par rapport aux années antérieures.

Selon les données relatives à l'année 2015, le nombre de dossiers disciplinaires a connu une hausse de 158 p. 100 par rapport à la moyenne des dix dernières années. En outre, le nombre de congédiements a augmenté de 331 p. 100 par rapport à la moyenne des dix dernières années. Même si la GRC avait prévu une augmentation du nombre de dossiers disciplinaires, leur nombre réel pour les 13 premiers mois du nouveau processus est plus élevé que prévu. Lorsque les données relatives aux années civiles 2016 et 2017 auront été reçues, il sera possible de comparer ces nouvelles statistiques et de mieux comprendre si cette augmentation constitue une tendance ou une anomalie.

Figure 4 : Nombre de membres visés par une allégation en vertu du Code de déontologie selon le nouveau processus disciplinaire, par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

Division	Nombre de membres visés	Nombre de membres de la GRC
B	10	579
C	32	1 146
D	50	1 173
DÉPÔT	4	214
E	258	7 296
F	58	1 419
G	11	237
H	29	1 146
J	29	1 007
K	112	3 418
L	3	146
M	4	160
NATIONALE	16	655
DG	23	2 397
O	20	1 184
V	3	147
Autre		112
Total	662	22 436

Cinquante-six membres visés ont plus d'une allégation en vertu du Code de déontologie. Au cours des 13 premiers mois de l'instauration du nouveau processus disciplinaire, quelque 3 p. 100 des membres de la GRC ont fait l'objet d'allégations d'avoir contrevenu au Code de déontologie.

Figure 5 : Dossiers disciplinaires par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

Division	Nombre de dossiers disciplinaires	Pourcentage de tous les dossiers disciplinaires	Pourcentage des membres
B	13	2 %	3 %
C	36	5 %	5 %
D	60	8 %	5 %
Dépôt	4	1 %	1 %
E	284	38 %	33 %
F	63	9 %	6 %
G	11	1 %	1 %
H	31	4 %	5 %
J	30	4 %	4 %
K	126	17 %	15 %
L	3	0 %	1 %
M	4	1 %	1 %
Nationale	17	2 %	3 %
DG	26	4 %	11 %
O	30	4 %	5 %
V	3	0 %	1 %
Nombre total de membres visés	741	100 %	100 %

La figure 5 montre que le nombre de dossiers disciplinaires est généralement proportionnel au nombre de membres de la GRC par division.

Un seul dossier disciplinaire peut renfermer de nombreuses allégations d'inconduite. Un nombre total de 1 475 allégations d'inconduite ont été portées contre 662 membres entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015. De ces 1 475 allégations, 536 concernaient une contravention au paragraphe 7.1 du Code de déontologie selon lequel « Les membres se comportent de manière à éviter de jeter le discrédit sur la Gendarmerie ». La figure 6 fournit une ventilation plus détaillée des types de comportements en contravention du paragraphe 7.1. Les 939 allégations restantes en rapport avec d'autres articles du Code de déontologie sont illustrées dans la figure 7.

Figure 6 : Ventilation des allégations en vertu du paragraphe 7.1 (Conduite déshonorante) du Code de déontologie (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

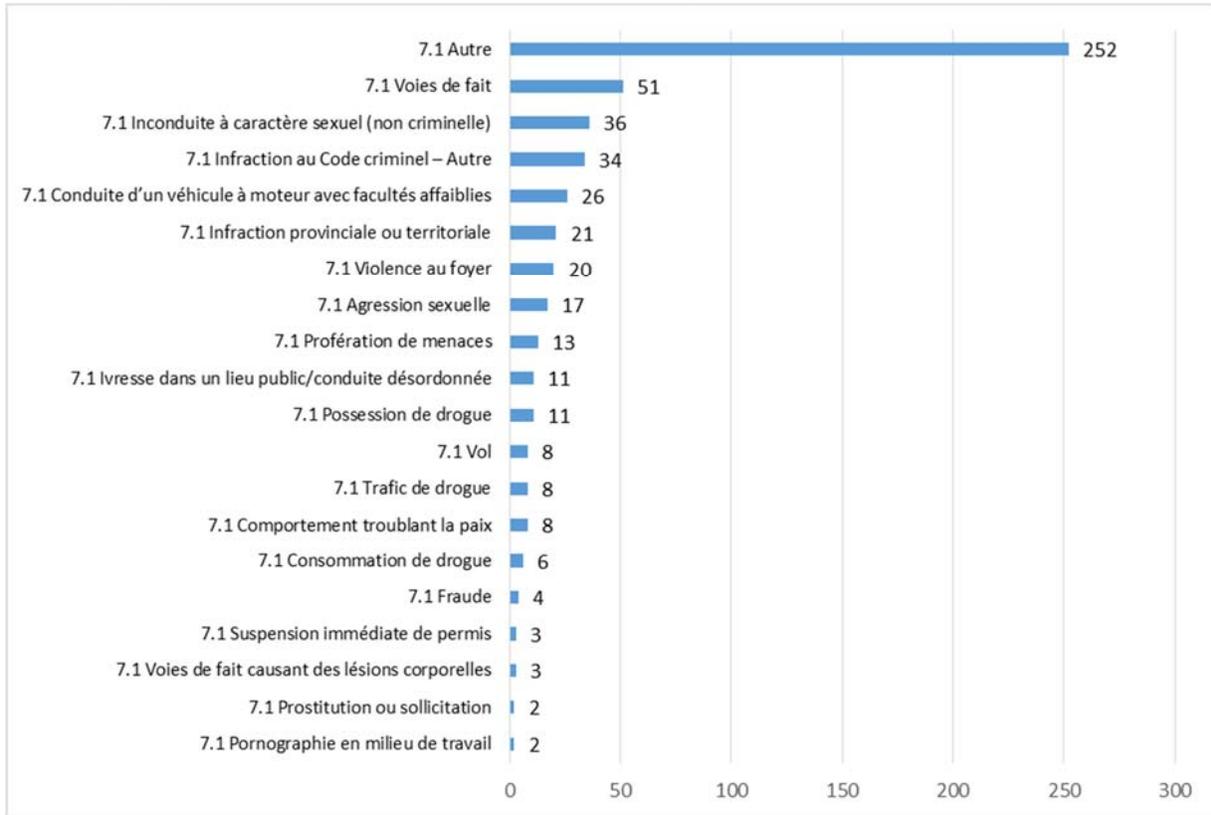


Figure 7 : Types de comportement faisant l'objet d'allégations, excluant les allégations en vertu du paragraphe 7.1 du Code de déontologie (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

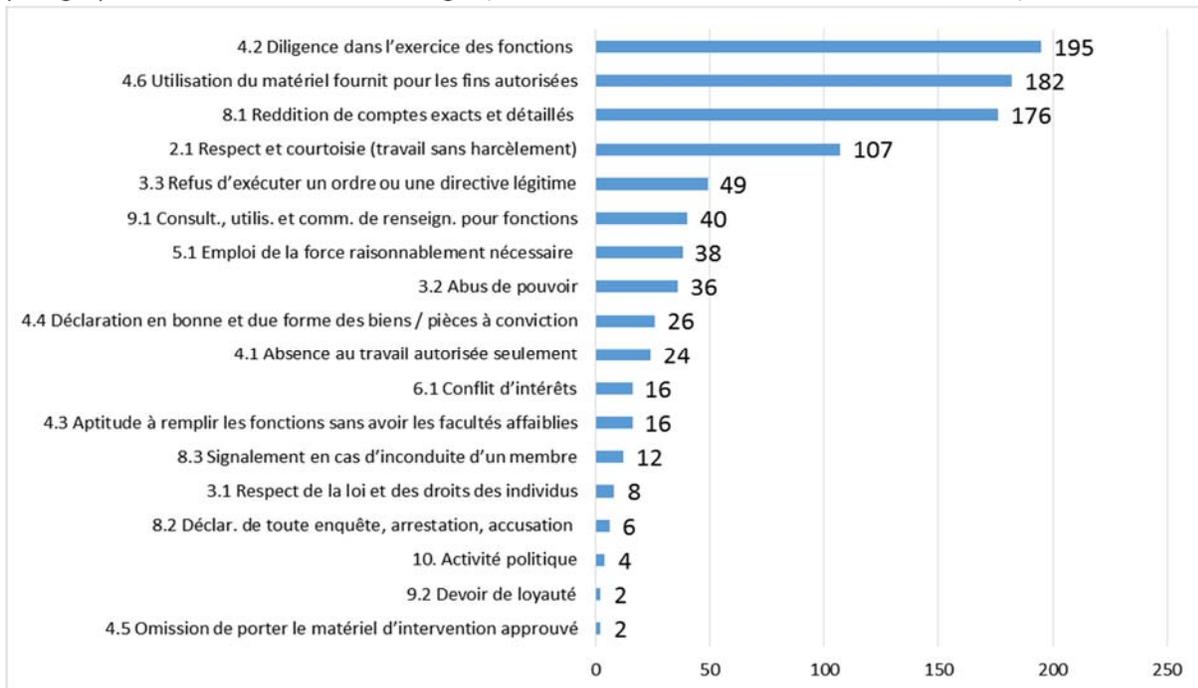
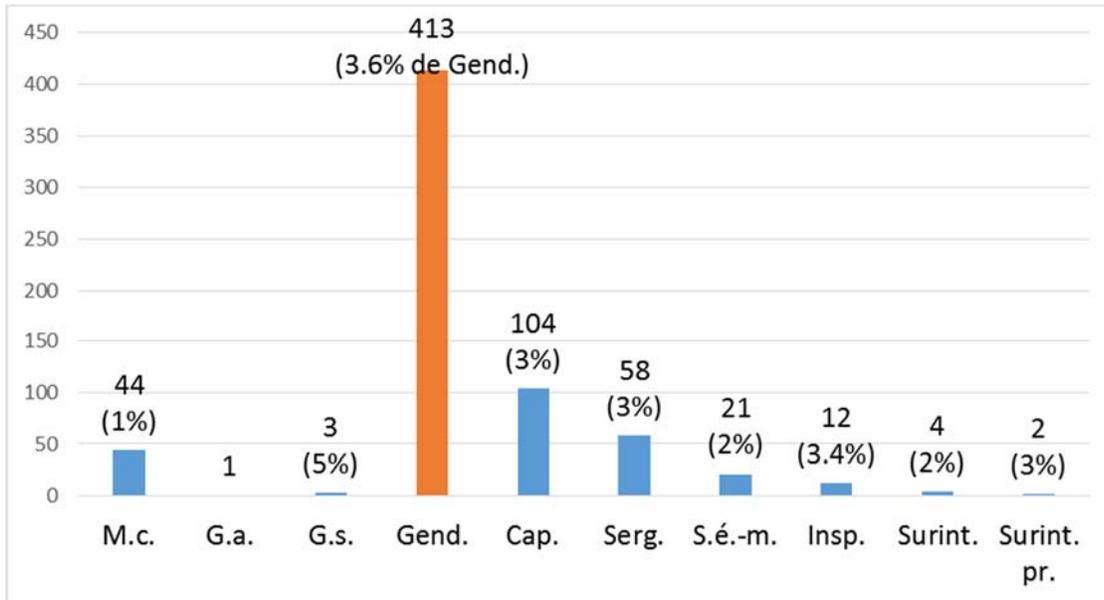
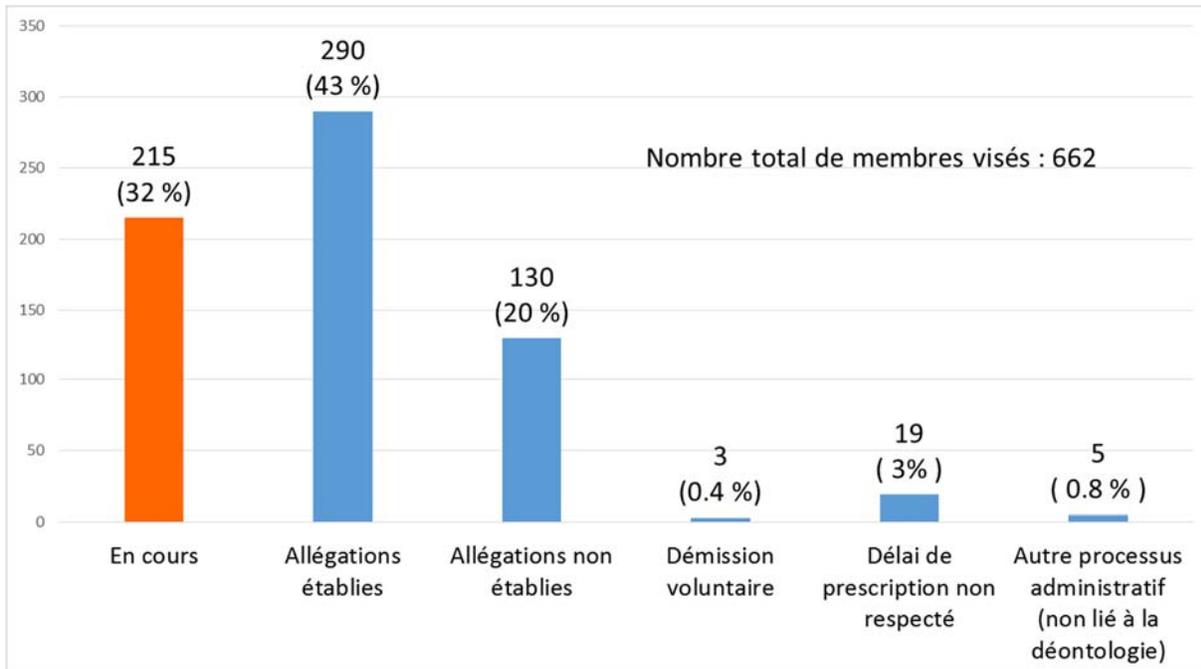


Figure 8 : Pourcentage des allégations d'inconduite par grade (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



La figure 8 montre que 52 p. 100 des employés de la GRC sont des gendarmes, la catégorie de membres la plus importante, et qu'ils représentent 62 p. 100 des dossiers disciplinaires.

Figure 9 : Membres visés par une allégation en vertu du Code de déontologie selon le nouveau processus disciplinaire dont le dossier est en cours ou terminé (y compris les dossiers de transition)



À la fin de l'année 2015, 290 membres de la GRC avaient été reconnus coupables d'avoir contrevenu au Code de déontologie selon le nouveau processus disciplinaire entré en vigueur le 28 novembre 2014. Cela représente 1,3 p. 100 de tous les membres de la GRC.

2.5. Autorités disciplinaires

Comme nous l'avons mentionné précédemment, selon le nouveau processus, une autorité disciplinaire est chargée de gérer l'ensemble du processus disciplinaire. L'autorité disciplinaire est responsable de corriger l'inconduite, de suivre le processus disciplinaire et de prendre des décisions.

Dans l'exercice de ce rôle, l'autorité disciplinaire a accès aux conseillers en matière de déontologie des divisions et à l'échelle nationale, à des politiques détaillées ainsi qu'aux nouveaux documents à l'appui, notamment le Code de déontologie annoté, le Guide national (Déontologie), le Guide des mesures disciplinaires et le schéma du processus.

Dans les situations où une autorité disciplinaire juge qu'une allégation a été prouvée, selon la prépondérance des probabilités, la *Loi sur la GRC (2014)* confère à celle-ci le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires, suivant la gravité de la contravention⁸. Les mesures disciplinaires se divisent en trois catégories. Selon la gravité de la contravention, les mesures disciplinaires sont : simples, correctives et graves.

Le nouveau processus disciplinaire prévoit trois catégories d'autorités disciplinaires auxquelles correspond un choix de mesures disciplinaires dont la sévérité est renforcée dans chaque catégorie. Lorsque le congédiement est approprié, l'autorité disciplinaire défère le dossier à un comité de déontologie.

⁸ *Loi sur la GRC (2014)*, paragraphe 42(1).

Figure 10 : Mesures disciplinaires que peuvent imposer les autorités disciplinaires, selon la catégorie

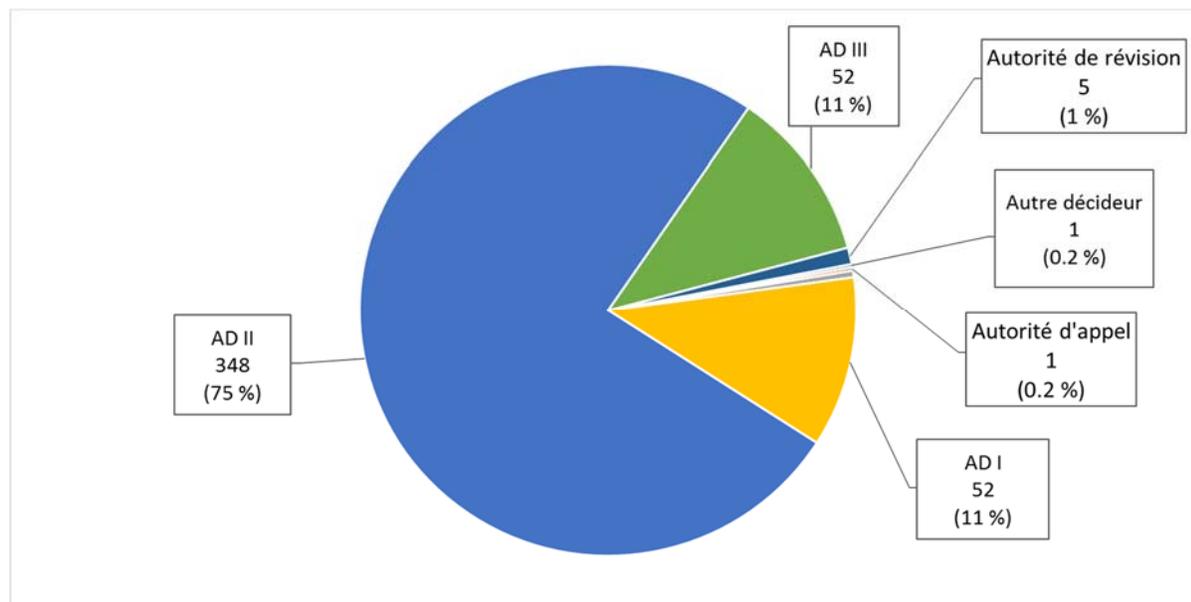
Catégorie	Autorité disciplinaire	Mesures disciplinaires
I	Les membres commandant un détachement et les personnes relevant directement d'un officier ou d'une personne qui occupe un poste de direction équivalent ⁹	Simple
II	Les officiers ou les personnes occupant un poste de direction équivalent ¹⁰	Simple Corrective
III	Les officiers commandant une division (ou toute personne à laquelle le commissaire a délégué des pouvoirs) ¹¹	Simple Corrective Grave
Comité de déontologie	<i>Loi sur la GRC</i> (2014), paragraphe 45(4) Comité de déontologie	<i>Loi sur la GRC</i> (2014), paragraphe 45(4) a) congédiement b) ordre de démissionner dans un délai de 14 jours c) une ou plusieurs mesures disciplinaires simples, correctives ou graves

⁹ *Consignes du commissaire (déontologie)*, alinéa 2(1)a).

¹⁰ *Consignes du commissaire (déontologie)*, alinéa 2(1)b).

¹¹ *Consignes du commissaire (déontologie)*, alinéa 2(1)c).

Figure 11 : Dossiers terminés par autorité disciplinaire (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



La figure 11 montre que la plupart des dossiers ouverts (soit 75 p. 100) sous le nouveau processus disciplinaire, entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, ont été réglés par une autorité disciplinaire appartenant à la deuxième catégorie, soit celle chargée d'imposer des mesures correctives.

2.6. Mesures disciplinaires : simples, correctives et graves

Avant l'instauration du nouveau processus disciplinaire, la *Loi sur la GRC* (1988) déterminait deux catégories de mesures disciplinaires, soit les mesures simples et les mesures graves, pour lesquelles il existait seulement 11 choix de sanctions. Le seul pouvoir réel important était réservé aux comités et il se limitait à imposer une suppression maximale de 10 jours de solde, comme pénalité financière¹², sans ordonner le congédiement d'un membre. Si le comité d'arbitrage décidait qu'une suppression de 10 jours de solde constituait une pénalité financière insuffisante, un ordre de congédiement était la seule option offerte au comité¹³.

Les anciennes catégories de mesures disciplinaires ont maintenant été remplacées par trois catégories de mesures disciplinaires, soit les mesures disciplinaires simples, correctives et graves¹⁴. En vertu du nouveau processus, les autorités disciplinaires ont été investies de pouvoirs accrus pour corriger les cas d'inconduite. Il existe désormais 27 mesures disciplinaires

¹² Paragraphe 45.12 de la *Loi sur la GRC*, L.R.C. 1985, ch. R-10.

¹³ En vertu de l'ancien processus disciplinaire, les « mesures disciplinaires simples » comprenaient ce qui suit : la recommandation d'une formation spéciale, la recommandation de services professionnels de counselling, la recommandation de mutation, l'assujettissement à une stricte surveillance pendant le travail, une réduction de la période de repos normale ne dépassant pas une journée de travail et une réprimande. Une mesure disciplinaire grave était justifiée lorsqu'une mesure disciplinaire simple n'était pas suffisante.

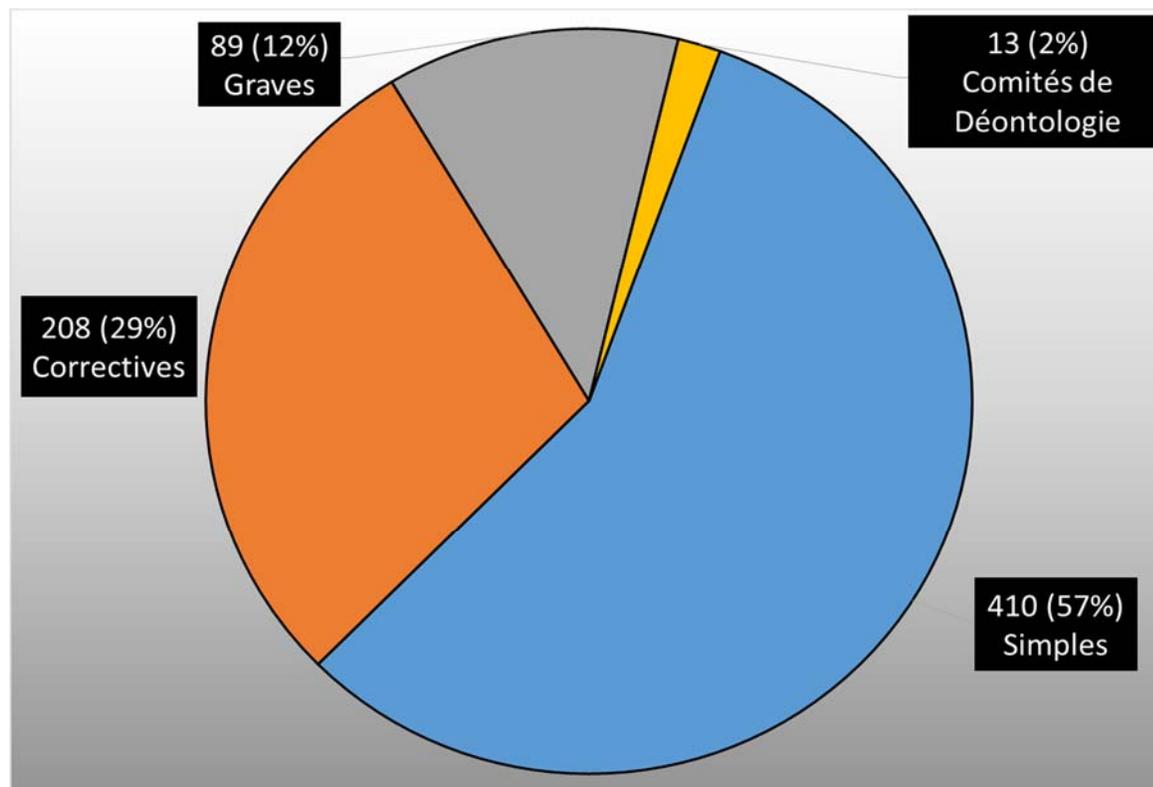
¹⁴ *Consignes du commissaire (déontologie)*, articles 3 à 5.

différentes qui offrent aux autorités disciplinaires beaucoup plus de souplesse pour s'assurer que la mesure est proportionnelle à l'inconduite. Ces mesures peuvent être imposées à des niveaux de direction beaucoup plus bas qu'en vertu de l'ancien processus (p. ex., un officier hiérarchique peut maintenant imposer une pénalité financière maximale de 10 jours, ce qui était auparavant réservé aux comités).

Figure 12 : Mesures disciplinaires pouvant être imposées dans le cadre du nouveau processus de gestion des cas d'inconduite

SIMPLES	CORRECTIVES	GRAVES
Avertissement	Inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus 1 an	Retrait, limitation ou modification de fonctions pour une période d'au plus 3 ans
Stricte surveillance	Report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus 1 an	Inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus 3 ans
Formation	Suspension sans solde pour une période d'au plus 80 heures	Report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus 2 ans
Traitement médical (recommandé par le médecin-chef)	Pénalité financière équivalente à une période d'au plus 80 heures	Retour à l'échelon de la solde inférieur précédent pour une période d'au plus 2 ans
Séances de counselling ou programme de réadaptation	Réduction de la banque de congés annuels d'au plus 80 heures	Rétrogradation pour une période d'au plus 3 ans
Programme ou activité précis	Toute combinaison des 3 mesures précédentes visant au plus un total de 80 heures	Rétrogradation pour une période indéfinie
Retrait, limitation ou modification de fonctions pour une période d'au plus 1 an		Mutation à un autre lieu de travail
Réaffectation n'entraînant pas une réinstallation ou une rétrogradation		Suspension des fonctions, sans solde
Réprimande		Réduction de la banque de congés annuels d'au plus 160 heures
Pénalité financière équivalente à une période d'au plus 8 heures de service		Pénalité financière (indéfinie)
Toute autre mesure convenue, non financière, corrective ou grave		

Figure 13 : Mesures disciplinaires imposées (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



Selon la figure 13, des mesures simples, soit le degré de sévérité le plus faible, ont été imposées dans la majorité des cas au cours des 13 premiers mois du nouveau processus. Cela laisse entendre que même si la plupart des cas d'inconduite sont traités par une autorité disciplinaire appartenant à la deuxième catégorie (mesures correctives), des mesures simples sont plus souvent imposées. Nous examinerons cela en profondeur au cours de la prochaine année.

2.7. Mesures administratives provisoires

La *Loi sur la GRC* (2014) permet aux autorités disciplinaires d'imposer des mesures administratives provisoires à un membre soupçonné d'avoir contrevenu au Code de déontologie ou à une loi fédérale ou provinciale, et ce, en tout temps au cours du processus disciplinaire¹⁵.

Les mesures administratives provisoires comprennent la réaffectation temporaire, la suspension ou la cessation du versement de la solde et des indemnités. Ce ne sont pas des sanctions « disciplinaires », mais des mesures de prévention conçues pour protéger l'intégrité et les procédures de la GRC en attendant le règlement de l'affaire qui est à l'origine de la mesure administrative provisoire.

¹⁵ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.

Une suspension peut être ordonnée par une autorité disciplinaire de niveau II ou III dans les cas où le maintien du membre en fonction menacerait sérieusement l'intégrité ou les opérations de la GRC, en tenant compte de l'intérêt public¹⁶. Une suspension peut aussi être ordonnée (par une autorité disciplinaire de niveau III) lorsque la décision de demander le congédiement d'un membre a été prise et que l'affaire sera entendue par un comité de déontologie¹⁷. Lorsqu'une suspension est imposée, l'ordre de suspension doit être révisé tous les 90 jours. La priorité est accordée aux enquêtes sur les cas d'inconduite mettant en cause des membres visés par une suspension.

Avant d'envisager la suspension, une autorité disciplinaire de niveau II ou III doit d'abord examiner la possibilité d'une réaffectation temporaire en attendant le résultat du processus disciplinaire¹⁸. Toutes les autorités disciplinaires, quel que soit leur niveau, peuvent ordonner une réaffectation temporaire.

En plus d'une suspension, un ordre de cessation du versement de la solde et des indemnités peut être donné par une autorité disciplinaire de niveau III dans des circonstances exceptionnelles où le membre visé est clairement impliqué dans la contravention au Code de déontologie ou à une loi, et où l'inconduite a un effet très préjudiciable sur l'intégrité ou les opérations de la GRC, ou sur la capacité du membre visé d'exercer ses fonctions¹⁹.

Lorsqu'une autorité disciplinaire de niveau III (c.-à-d., un commandant) se forme une opinion selon laquelle il existe des motifs de cesser le versement de la solde et des indemnités, l'autorité disciplinaire doit signifier au membre visé un avis de son intention d'ordonner la cessation du versement de la solde et des indemnités²⁰. Un membre visé peut alors présenter des observations écrites en réponse à l'avis. Il est possible d'interjeter appel de la décision de cesser le versement de la solde et des indemnités.

¹⁶ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.4.2.

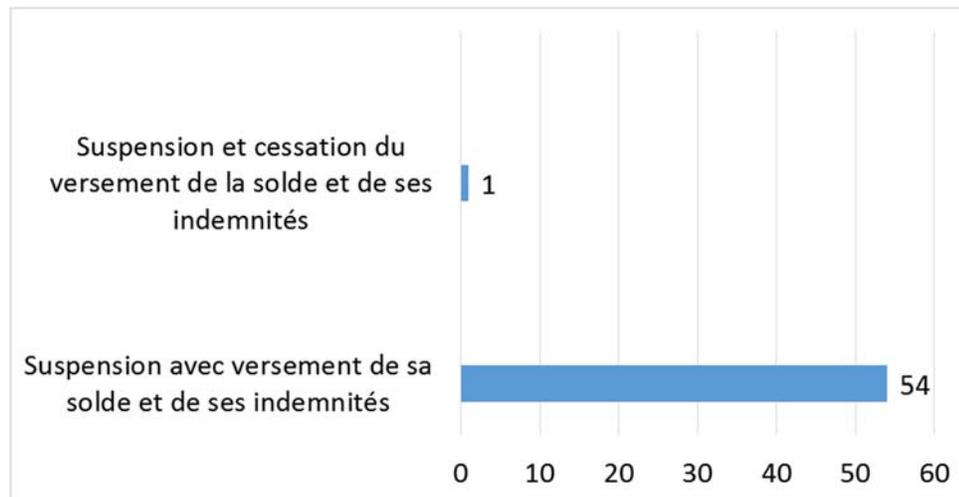
¹⁷ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.4.3.

¹⁸ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.3.2.

¹⁹ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.5.1.

²⁰ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 5.5.2.1.1.2.

Figure 14 : Nombre de membres visés par l'imposition d'une suspension (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



Au cours des dernières années, avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur la GRC* (2014), le nombre de suspensions, avec ou sans solde, a connu une hausse importante : il est passé de 52 en 2009-2010 pour atteindre un sommet de 118 en 2013-2014. Cependant, il y a eu 55 suspensions entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, un nombre très semblable à celui d'il y a cinq ans. En 2015, selon le nouveau processus disciplinaire, il y a eu une suspension avec cessation du versement de la solde et des indemnités.

2.8. Rencontres disciplinaires

Comme nous l'avons brièvement mentionné ci-dessus, dans le cadre du nouveau processus disciplinaire, l'autorité disciplinaire convoque une rencontre disciplinaire avec le membre visé lorsqu'elle se trouve devant un cas apparemment fondé de contravention.

La rencontre disciplinaire a pour but de donner au membre visé la possibilité de présenter des observations relatives aux allégations et aux mesures disciplinaires possibles. Le membre visé peut présenter des observations par écrit ou de vive voix. Bien que la rencontre disciplinaire soit obligatoire, la présentation des observations est facultative. À la rencontre disciplinaire, le membre visé est autorisé à amener une personne pour l'appuyer²¹. L'autorité disciplinaire peut convoquer plus d'une rencontre, au besoin, pour régler la question²².

Comme l'indiquent les données ci-dessus, la vaste majorité des questions d'inconduite traitées en vertu du nouveau processus le sont dans le cadre d'une rencontre disciplinaire au lieu d'être renvoyées à un comité de déontologie. Les gestionnaires et les employés ont ainsi davantage de souplesse pour traiter des questions d'inconduite.

²¹ Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 9.2.2.2.

²² Manuel d'administration, ch. XII.1. Déontologie, article 9.1.1.

En recourant aux comités de déontologie dans les cas les plus graves, la GRC peut gérer les cas d'inconduite avec célérité et sans formalisme, comme le recommandait le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau processus disciplinaire, 92,5 p. 100 des cas d'inconduite ont été réglés par des rencontres disciplinaires et 7,5 p. 100 ont été renvoyés à un comité de déontologie.

2.9. Comités de déontologie

Avant l'entrée en vigueur du nouveau processus disciplinaire, des comités d'arbitrage étaient formés pour régler les cas mettant en cause des mesures disciplinaires graves (c.-à-d. une pénalité financière ou une réduction de la solde équivalant à plus d'une journée et pouvant aller jusqu'au congédiement). Selon le nouveau processus disciplinaire, les cas d'inconduite sont renvoyés à un comité seulement lorsque le congédiement est demandé. Autrement dit, il y a beaucoup moins de comités de déontologie, car la plupart des cas d'inconduite sont désormais traités par les autorités disciplinaires dans le cadre d'une rencontre disciplinaire.

Lorsque le congédiement d'un membre est demandé, le commandant doit convoquer une audience devant un comité de déontologie²³. Le comité de déontologie doit mener l'instance avec célérité et sans formalisme, tout en tenant compte des principes d'équité procédurale²⁴.

Autrefois, les comités d'arbitrage étaient composés de trois officiers brevetés dont l'un devait détenir un diplôme décerné par une faculté de droit reconnue. Selon le nouveau processus, les comités de déontologie sont habituellement composés d'une personne, qui peut être un membre régulier ou civil, un fonctionnaire ou une autre personne nommée.

Un comité de déontologie a le pouvoir de congédier un membre (ou de recommander son congédiement, dans le cas d'un sous-commissaire), d'ordonner à un membre de démissionner dans un délai de 14 jours (ou de recommander sa démission, dans le cas d'un sous-commissaire) ou d'imposer toute autre mesure disciplinaire. Les décisions des comités de déontologie sont mises à la disposition du public.

Selon l'ancien processus disciplinaire, le congédiement était demandé dans 4,5 p. 100 des dossiers disciplinaires. Selon le nouveau processus disciplinaire, le congédiement a été demandé dans 7,5 p. 100 des dossiers disciplinaires. Par conséquent, même si le nombre de dossiers renvoyés à un comité a diminué de façon générale, le nombre des dossiers pour lesquels le congédiement est demandé qui ont été renvoyés à un comité de déontologie a augmenté. Entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, 56 dossiers de congédiement ont été renvoyés à la DRAD pour y être traités. Cela représente une augmentation de 331 p. 100 du nombre de dossiers de congédiement. Des 56 dossiers de congédiement renvoyés à la DRAD pour y être traités, 25 ont été référés pour une audience devant un comité de déontologie. Deux audiences ont eu lieu devant un comité de déontologie en 2015.

²³ En 2015, 7,5 p. 100 des cas d'inconduite ont été considérés comme des « cas de congédiement » et renvoyés à un comité de déontologie.

²⁴ *Consignes du commissaire (déontologie)*, article 13.

Cependant, les décisions de ces comités de déontologie n'ont été rendues qu'en 2016 et seront prises en considération dans le Rapport annuel de 2016.

Les données relatives aux dix dernières années montrent que 10 à 15 dossiers de congédiement ont été initiés chaque année, dont seulement deux ou trois ont donné lieu à une audience officielle (un dossier peut être réglé par une démission ou une modification de la sanction est demandée). La plupart des dossiers renvoyés à un comité d'arbitrage selon l'ancien processus disciplinaire n'étaient pas des dossiers de congédiement. Par conséquent, comme les comités de déontologie sont désormais uniquement chargés des dossiers de congédiement, selon le nouveau processus disciplinaire, et comme les mesures disciplinaires que peuvent imposer les autorités disciplinaires sont plus variées et plus sévères, on s'attendait à ce que le nombre de dossiers de congédiement demeure inchangé, voire qu'il diminue. Cependant, comme nous l'avons constaté précédemment, le nombre des dossiers de congédiement a effectivement connu une augmentation de 331 p. 100. Cette augmentation ne s'explique pas facilement, étant donné que la tendance est demeurée régulière depuis plus de dix ans. L'augmentation n'est pas entièrement attribuable aux 211 dossiers de transition. Les prochaines années seront importantes pour comprendre ce changement.

2.10. Autorité de révision

Selon le nouveau processus disciplinaire, l'autorité de révision, désignée par le commissaire, a le pouvoir de réviser les décisions rendues par toute autorité disciplinaire. Lorsque l'autorité de révision établit qu'une conclusion est manifestement déraisonnable ou qu'une mesure disciplinaire est vraisemblablement disproportionnée et qu'il est dans l'intérêt public de le faire, elle peut :

- annuler la conclusion selon laquelle le membre visé n'a pas contrevenu au Code de déontologie, y substituer une conclusion voulant qu'il ait contrevenu au Code de déontologie et lui imposer une ou plusieurs mesures disciplinaires;
- annuler ou modifier toute mesure disciplinaire imposée ou y substituer une ou plusieurs mesures disciplinaires;
- annuler toute mesure disciplinaire imposée et convoquer une audience.

En 2015, six dossiers ont été pris en considération aux fins du processus de révision, dont trois ont été réputés ne pas satisfaire aux critères de révision. Parmi les trois autres dossiers, une décision a été annulée et une mesure disciplinaire a été imposée, une décision a été rendue théorique par la démission du membre visé et un autre dossier faisait toujours l'objet d'un examen à la fin de l'année 2015.

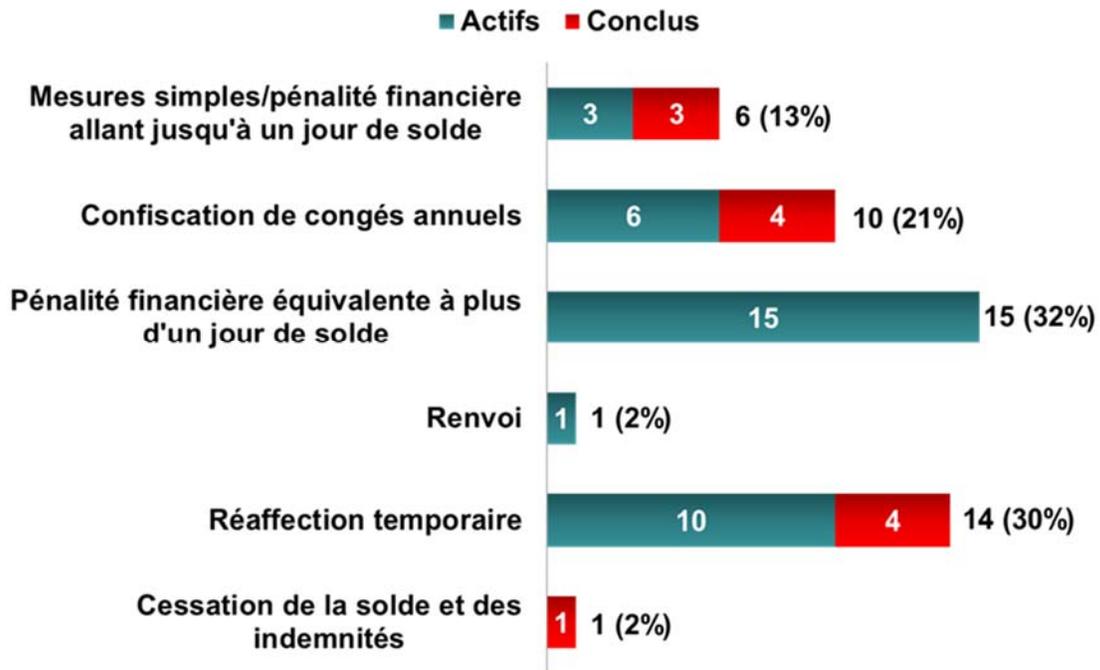
2.11. Appels d'une mesure disciplinaire

Selon le nouveau processus disciplinaire, un membre peut interjeter appel auprès du commissaire des décisions rendues par une autorité disciplinaire ou un comité de déontologie

relativement à une conclusion d'inconduite, à l'imposition de mesures et à l'imposition de mesures administratives provisoires²⁵.

Entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, des 420 dossiers d'inconduite terminés, 47 appels ont été interjetés, comme illustré dans la figure 15.

Figure 15 : Appels de décisions relatives à des cas d'inconduite par type de mesures administratives provisoires et de mesures disciplinaires



²⁵ *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

2.12. Rôle du Comité externe d'examen de la GRC

Le Comité externe d'examen (CEE) de la GRC est un organe administratif externe indépendant (distinct de la GRC) chargé d'examiner les appels interjetés par des membres de la GRC de certaines décisions rendues par la GRC.

Après avoir examiné les dossiers, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC pour examen. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les conclusions ou les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* (2014) exige qu'il justifie son choix dans sa décision. Il s'agit là de l'une des mesures de protection qui permettent d'assurer un examen indépendant et transparent des cas d'inconduite.

La portée et la nature des questions renvoyées au CEE ont changé avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur la GRC* (2014). Par conséquent, la GRC renvoie actuellement deux types de cas au CEE aux fins d'examen : les cas renvoyés en vertu de la loi en vigueur, depuis novembre 2014; et les « anciens » dossiers toujours actifs présentés en vertu de la *Loi sur la GRC* (1988).

Selon le nouveau processus disciplinaire, les types de dossiers d'inconduite suivants sont généralement renvoyés au CEE pour examen, conclusions et recommandations :

- les appels de décisions rendues par un comité de déontologie et une autorité disciplinaire qui concernent l'imposition des mesures suivantes à un membre visé de la GRC :
 - les pénalités financières qui excèdent une journée de solde d'un membre;
 - une rétrogradation;
 - l'obligation de démissionner dans le cas d'un membre visé qui est sous-commissaire, une recommandation de démission;
 - un congédiement ou, dans le cas d'un membre visé qui est sous-commissaire, une recommandation de congédiement.

Outre ce qui précède, les décisions relatives à une inconduite qui suivent sont aussi renvoyées au CEE pour examen, conclusions et recommandations en vertu de la loi en vigueur :

- un appel d'une décision écrite, interjeté par un plaignant, concernant une plainte pour harcèlement rendue par un décideur désigné suivant une enquête sur la plainte;
- un appel d'une décision de cesser le versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions pour avoir contrevenu ou être soupçonné d'avoir contrevenu au Code de déontologie, à une loi fédérale ou à une loi d'une assemblée législative provinciale;
- les anciens dossiers qui pouvaient être renvoyés en vertu du *Règlement de la GRC* antérieur.

2.13. Ancien processus disciplinaire

Comme le constate le Rapport annuel de 2014-2015, 135 anciens dossiers n'étaient pas réglés en date du 31 mars 2015. Le 31 décembre 2015, il restait 89 de ces anciens dossiers. La figure 16 montre le nombre d'anciens dossiers réglés et la manière dont ils l'ont été.

Figure 16 : Mesures disciplinaires graves – Disposition des cas par division (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

Division	Audience d'une décision contestée	Processus de règlement accéléré (PRA)	Retrait des dossiers disciplinaires	Règlement des dossiers disciplinaires par une démission	Nombre de dossiers disciplinaires conclus
A / Nationale					
B					
C		3		3	6
D		5		2	7
Dépôt				1	1
E	3	4	1	4	12
F	1	4		3	8
G				1	1
H	1	1	1		3
DG		2			2
J					
K	5	3	1	11	20
L				1	1
M					
O		4		1	5
V		2		1	3
Total	10	28	3	28	69

La figure 17 présente un résumé des anciens dossiers déferés à un comité d'arbitrage et sur lesquels le comité s'est prononcé.

Figure 17 : Résumé des anciens dossiers (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
1.	19 déc. 2014, 15ad(4e)-413	H	PRA	Gendarme	Article 39	Conduite en état d'ébriété	Allégation prouvée, réprimande et suppression de 10 jours de solde	Hors service	Non
2.	19 déc. 2014, 15ad(4e)-406	DG	PRA	Sergent	Article 39	S'est présenté nu sur le lieu de travail	Allégation prouvée, réprimande et suppression de 7 jours de solde	En service	Non
3.	17 déc. 2014, 15ad(4e)-421	F	Décision contestée	Membre civil	1) Article 39	Utilisation inappropriée ou non autorisée de biens appartenant à l'État – Matériels de traitement de l'information (deux allégations)	Première allégation prouvée, réprimande et formation spéciale recommandée. Deuxième allégation retirée par le commandant	En service	Non
					2) Article 39				
4.	11 déc. 2014, 15ad(4e)-322	DG	PRA	Membre civil	1) Article 39	S'est présenté nu sur le lieu de travail A pris ses fesses en photo	Allégations prouvées, réprimande et suppression de 5 jours de solde	En service	Non
					2) Article 39				
5.	3 déc. 2014, 15ad(4e)-308	C	PRA	Gendarme	1) Article 39 (2 allégations)	Déclarations fausses ou trompeuses	Allégations 1, 3 et 4 prouvées, réprimande, suppression de 10 jours de solde et recommandation de mutation; allégation 2, suspension d'instance	Hors service	Non
					2) Article 45 (2 allégations)				

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
6.	16 janv. 2015, 15ad(4e)-475	K	Décision contestée	Gendarme	1) Article 39	Comportement inapproprié (sexuel)	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours, sous peine de renvoi	En service	Non
					2) Article 39	Manquement au devoir			
7.	21 janv. 2015, 15ad(4e)-491	C	PRA	Caporal	Article 39	Commentaires inappropriés, harcelants et menaçants	Réprimande, suppression de 7 jours de solde et recommandation d'une formation spéciale	En service et hors service	Oui
8.	28 janv. 2015, 15ad(4e)-504	O	PRA	Gendarme	Article 39	Ivresse dans un lieu public, peu coopératif	Réprimande et suppression de 4 jours de solde	Hors service	Non
9.	28 janv. 2015, 15ad(4e)-504	O	PRA	Gendarme	Article 39	Ivresse dans un lieu public, peu coopératif	Réprimande et suppression de 10 jours de solde	Hors service	Oui
10.	28 janv. 2015, 15ad(4e)-444	E	Décision contestée	Sergent	1) Article 39	Conversation sexuelle inappropriée dans le lieu de travail	Réprimande, suppression de 10 jours de solde et recommandation de séances de counselling et de mutation	En service	Non
					2) Article 39	Avances non désirées			
					3) Article 39	Conversation sexuelle inappropriée dans le lieu de travail	Allégation non prouvée		
					4) Article 47	Manquement au devoir	Allégation non prouvée		
11.	4 févr. 2015, 15ad(4e)-433	E	PRA	Gendarme	Article 39	Transport et contact sexuel consensuel dans une voiture de police	Réprimande et suppression de 5 jours de solde	En service	Non
12.	19 févr. 2015, 15ad(4e)-	H	Décision contestée	Gendarme	1) Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans	Hors service	Oui

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
	547				2) Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	les 14 jours, sous peine de renvoi		
13.	12 mars 2015, 15ad(4e)-525	K	PRA	Gendarme	Article 39	Agression armée et usage négligent d'une arme à feu	Réprimande et suppression de 10 jours de solde	En service	Oui
14.	12 mars 2015, 15ad(4e)-532	D	PRA	Gendarme	1) Article 47	Manquement au devoir	Réprimande et suppression de 3 jours de solde	En service	Non
					2) Article 45	Déclarations ou rapport trompeurs à un membre qui lui est supérieur en grade	Réprimande et suppression de 5 jours de solde		
					3) à 10) Article 45	Saisie de renseignements trompeurs ou inexacts dans des dossiers	Réprimande et suppression de 3 jours de solde pour chacune des 8 allégations		
					11) Article 45	Déclarations ou rapport trompeurs à un membre qui lui est supérieur en grade	Réprimande et suppression de 5 jours de solde		
15.	13 mars 2015, 15ad(4e)-516	F	PRA	Gendarme	1) Article 39	Comportement inapproprié ou répréhensible	Réprimande et suppression de 3 jours de solde	En service	Non
					2) Article 39	Comportement inapproprié ou répréhensible	Réprimande et suppression de 2 jours de solde		
16.	9 avril 2015, 16ad(4e)-1	E	PRA	Caporal	Article 39	Voie de fait	Réprimande et suppression de 2 jours de solde	En service	Oui

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
17.	30 avril 2015, 16ad(4e)-9	D	PRA	Gendarme	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Réprimande et suppression de 8 jours de solde	Hors service	Oui
18.	14 mai 2015, 16ad(4e)-82	K	Décision contestée	Gendarme	Article 47	Manquement au devoir	Réprimande et suppression de 4 jours de solde	En service	Non
19.	22 mai 2015, 16ad(4e)-18	K	Décision contestée	Gendarme	1) Article 39	Voies de fait contre un membre de la famille	Allégation non prouvée	Hors service	Oui
					2) Article 39	Voies de fait contre un membre de la famille	Allégation non prouvée	En service	Oui
					3) Article 39	Proférer des menaces	Allégation non prouvée	Hors service	Oui
					4) Article 39	Manquement au devoir	Réprimande, suppression de 10 jours de solde et recommandation de services professionnels de counselling	En service	Non
20.	4 juin 2015, 16ad(4e)-42	K	PRA	Gendarme	Article 39	Relations sexuelles pendant le travail	Réprimande et suppression de 4 jours de solde	En service	Non
21.	4 juin 2015, 16ad(4e)-49	F	PRA	Gendarme	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Réprimande et suppression de 9 jours de solde	Hors service	Oui
22.	4 juin 2015, 16ad(4e)-57	F	PRA	Gendarme	1) Article 39	Utilisation non autorisée de la technologie de l'information de la GRC	Réprimande et suppression de 6 jours de solde	En service et hors service	Non
					2) Article 39				

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
23.	10 juin 2015, 16ad(4e)-31	O	PRA	Sergent d'état-major	1) Article 39	Commentaires ou déclarations inappropriés ou offensants	Réprimande, suppression de 8 jours de solde et recommandation de mutation et d'une formation sur le harcèlement en milieu de travail	En service	Non
					2) Article 39	Commentaires ou déclarations inappropriés ou offensants	Réprimande, suppression de 8 jours de solde et recommandation de mutation et d'une formation sur le harcèlement en milieu de travail		
24.	14 juin 2015, 16ad(4e)-101	E	Décision contestée	Gendarme	Article 39	Fraude	Allégation non prouvée	Hors service	Non
25.	25 juin 2015, 16ad(4e)-65	D	PRA	Gendarme	Article 39	Voie de fait causant des lésions corporelles	Réprimande, suppression de 6 jours de solde et recommandation de counselling en maîtrise de la colère	En service	Oui
26.	26 juin 2015, 16ad(4e)-120	E	Décision contestée	Gendarme	Article 39	Vol	Réprimande et suppression de 10 jours de solde	Hors service	Non
27.	29 juil. 2015, 16ad(4e)-73	E	PRA	Gendarme	Article 39	Conduite imprudente	Réprimande	En service	Oui
28.	27 août 2015, 16ad(4e)-150	K	Décision contestée	Gendarme	Article 39	Usage de force excessive et arrestation illégale	Réprimande et suppression de 5 jours de solde	Hors service	Non

	Date et citation	Division	Type d'audience	Grade	Allégation(s) en vertu du Code de déontologie	Description	Décision	État de service	Conclusion prise aux termes d'une loi (O/N)
29.	10 sept. 2015, 16ad(4e)-142	C	PRA	Gendarme	Article 39	Nuisance à l'administration de la justice	Réprimande et suppression de 5 jours de solde	Hors service	Oui
30.	15 sept. 2015, 16ad(4e)-132	E	PRA	Gendarme	Article 39	Voie de fait contre un membre de la famille	Réprimande et suppression de 3 jours de solde	Hors service	Non
31.	28 sept. 2015, 16ad(4e)-178	K	PRA	Gendarme	Article 39	Comportement inapproprié ou répréhensible	Réprimande et suppression de 3 jours de solde	En service	Non
32.	7 oct. 2015, 16ad(4e)-187	K	Décision contestée	Sergent	Article 39	Altération d'une plaque d'immatriculation	Réprimande et suppression de 10 jours de solde	Hors service	Oui
33.	15 oct. 2015, 16ad(4e)-416	D	PRA	Gendarme	Article 39	Non-respect des procédures en vigueur	Réprimande, suppression de 4 jours de solde et recommandation d'une formation spéciale	Hors service	Non
					Article 40	Désobéissance à un ordre			

34.	15 oct. 2015, 16ad(4e)-407	D	PRA	Gendarme	Article 39	Voie de fait causant des lésions corporelles	Réprimande et suppression de 8 jours de solde	En service	Oui
					Article 39	Comportement inapproprié ou répréhensible			
35.	16 oct. 2015, 16ad(4e)-169	O	PRA	Inspecteur	Article 39	Commentaires ou déclarations inappropriés et offensants	Réprimande et suppression de 5 jours de solde	En service	Non
36.	16 oct. 2015, 16ad(4e)-200	V	PRA	Gendarme	Article 39	Transport de marchandises dangereuses	Réprimande et suppression de 3 jours de solde	Hors service	Oui
37.	1 ^{er} déc. 2015, 16ad(4e)-400	D	PRA	Gendarme	Article 39	Fausse déclaration à un agent de l'Agence des services frontaliers du Canada	Réprimande et suppression de 2 jours de solde	Hors service	Oui
38.	11 déc. 2015, 16ad(4e)-209	F	PRA	Caporal	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Réprimande et suppression de 9 jours de solde	Hors service	Oui

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les anciens cas d'inconduite dans les rapports annuels antérieurs sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC.

Chapitre 3 : Enquête sur les plaintes de harcèlement et règlement de celles-ci

3.1. Bureau de coordination des plaintes de harcèlement

Survol

La *Loi sur la GRC* (2014) confère au commissaire de la GRC les pouvoirs d'établir des procédures qui sont propres à la GRC aux fins du règlement des plaintes de harcèlement. Avant le 28 novembre 2014, la GRC devait simultanément appliquer les politiques du Conseil du Trésor et conduire à bon terme le processus disciplinaire de la GRC dans les affaires de harcèlement, ce qui entraînait un manque de cohérence, une redondance, de la frustration et de l'incertitude.

Le nouveau processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement a été établi à la suite de consultations approfondies et en réponse aux problèmes cernés dans divers rapports internes et externes [(p. ex., *Des questions de conduite : la Gendarmerie royale du Canada doit transformer sa culture — Rapport final du Comité sénatorial permanent de la Sécurité nationale et de la défense* (juin 2013) et le *Rapport d'enquête d'intérêt public concernant des incidents de harcèlement en milieu de travail au sein de la Gendarmerie royale du Canada* (février 2013)]. La GRC s'est donnée pour objectif de fournir un processus de résolution des plaintes qui incite l'ensemble des employés à croire que leurs plaintes de harcèlement seront prises en considération, en mettant l'accent sur un règlement rapide et informel des dossiers, lorsque c'est possible.

Voici les principaux changements qui ont été apportés au traitement des plaintes de harcèlement depuis le 28 novembre 2014 :

- L'établissement d'une structure de réception des plaintes centralisée. Le Bureau de coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) fournit un soutien administratif aux enquêtes sur les plaintes de harcèlement et à leur règlement, et il agit à titre de centre de politique sur le harcèlement à la direction générale, à Ottawa. Le BCPH a été créé afin de donner aux employés un moyen d'obtenir des renseignements sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement et l'assistance d'un examinateur des plaintes de harcèlement dans la formulation d'une plainte, lequel est à l'extérieur de la chaîne de commandement de la division.
- Les plaignants et les intimés ont la possibilité de régler les plaintes dans le cadre d'un processus de règlement informel en tout temps, jusqu'au moment où le décideur rend une décision.
- Les délais de traitement des plaintes de harcèlement, y compris les efforts en vue d'un règlement rapide, selon lesquels une plainte devrait faire l'objet d'une enquête dans un délai de 90 jours.

- Les plaignants et les intimés reçoivent une copie des déclarations qu'ils ont faites pendant une enquête.
- Les plaignants et les intimés sont tenus informés des progrès de l'enquête par le biais de mises à jour tous les 30 jours.
- Les plaignants et les intimés peuvent formuler une objection contre les enquêteurs ou le décideur lorsqu'il existe une crainte raisonnable de partialité.
- Tous les enquêteurs auxquels des plaintes de harcèlement sont confiées doivent suivre une formation spécialisée pour mener des enquêtes.
- Les décideurs sont limités aux commandants de division afin de s'assurer que les plaintes de harcèlement soient prises en considération par les personnes occupant les postes les plus élevés au sein d'une division, et d'assurer l'uniformité du processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement ainsi que de la prise de décision.
- Les membres qui se comportent d'une manière irrespectueuse et harcelante peuvent maintenant être déclarés coupables d'avoir contrevenu au paragraphe 2.1 du Code de déontologie qui exige ce qui suit : « La conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement ».
- Un exemplaire du rapport d'enquête préliminaire est remis aux plaignants et aux intimés, et ils ont une possibilité d'y répondre avant que le rapport final soit transmis au décideur.
- Les plaignants sont informés de l'imposition de mesures disciplinaires à un membre, si applicable.
- Les membres plaignants et intimés peuvent interjeter appel de la conclusion de l'enquête et du processus de règlement s'ils en sont insatisfaits.
- Les membres plaignants et intimés ont le droit de demander au CEE d'examiner leur demande d'appel avant que le commissaire rende une décision sur appel²⁶.
- Une base de données nationale et un outil de gestion des cas ont été mis en place afin de faciliter la production de rapports opportuns et le suivi des plaintes de harcèlement.

Structure et fonction du BCPH

Chapeauté par la Direction des relations de travail et de la déontologie, le BCPH est le point central de réception de toutes les plaintes de harcèlement au sein de la GRC. Le BCPH agit comme centre de politique concernant les enquêtes sur les plaintes de harcèlement et leur règlement et, à ce titre, il joue un rôle clé en fournissant des conseils et une orientation aux

²⁶ Les employés de la fonction publique plaignants ont accès à un processus de grief au titre de leur convention collective.

employés qui sont chargés de l'administration du processus d'enquête et de règlement de ces plaintes au sein de leur division.

Harmonisation du processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement et du processus disciplinaire

Si une allégation de harcèlement formulée contre un membre est prouvée, il s'agit d'une contravention au paragraphe 2.1 du Code de déontologie de la GRC. À ce titre, le décideur a le pouvoir d'imposer un vaste éventail de mesures disciplinaires adaptées à la contravention ou de déférer l'affaire à un comité de déontologie dans les cas où le congédiement du membre est demandé.

3.2. Statistiques concernant les plaintes de harcèlement par division

En tout, 103 employés ont déposé 152 plaintes de harcèlement au cours de la période visée par le rapport, du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015. La figure qui suit illustre le nombre de plaintes par division par rapport au nombre total d'employés.

Figure 18 : Statistiques par division et nombre de plaintes attendues selon l'effectif de la division en vertu du nouveau processus (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

Division	Plaintes	Nombre d'employés	Pourcentage du nombre total d'employés	Pourcentage du nombre total de plaintes
B	8	738	3 %	5 %
C	5	1 428	5 %	3 %
D	4	1 545	5 %	3 %
E	37	8 385	29 %	24 %
F et T	11	2 430	8 %	7 %
G	1	276	1 %	1 %
H	13	1 416	5 %	9 %
J	11	1 419	5 %	7 %
K	20	3 974	14 %	13 %
L	1	179	1 %	1 %
M	1	187	1 %	1 %
Nationale	3	734	3 %	2 %
DG	26	4 231	15 %	17 %
O	11	1 594	6 %	7 %
V	0	164	1 %	0 %
Total	152	28 700	100 %	100 %
	= % du nombre total de plaintes plus élevé que prévu compte tenu du pourcentage des employés de la GRC			
	= % du nombre total de plaintes plus bas que prévu compte tenu du pourcentage des employés de la GRC			
	= % du nombre total de plaintes égal à celui prévu compte tenu du pourcentage des employés de la GRC			

À la fin de l'année 2015, 43 des 152 plaintes déposées entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015 avaient été conclues ou une décision avait été rendue.

3.3. Ventilation des plaintes de harcèlement

La GRC classe les types de harcèlement en quatre catégories :

- Abus de pouvoir
- Discrimination
- Comportement interpersonnel
- Harcèlement sexuel

Figure 19 : Plaintes de harcèlement par type

Année	Abus de pouvoir	Discrimination	Comportement interpersonnel	Harcèlement sexuel	Total
2011	54	5	69	2	130
2012	123	4	87	5	219
2013	115	2	67	5	189
2014	71	9	30	6	116
2015	99	24	26	3	152

Les figures suivantes illustrent le nombre de plaintes qui peuvent être attribuées à chacune des trois catégories d'employés au sein de la GRC.

Figure 20 : Plaintes de harcèlement déposées par des membres réguliers

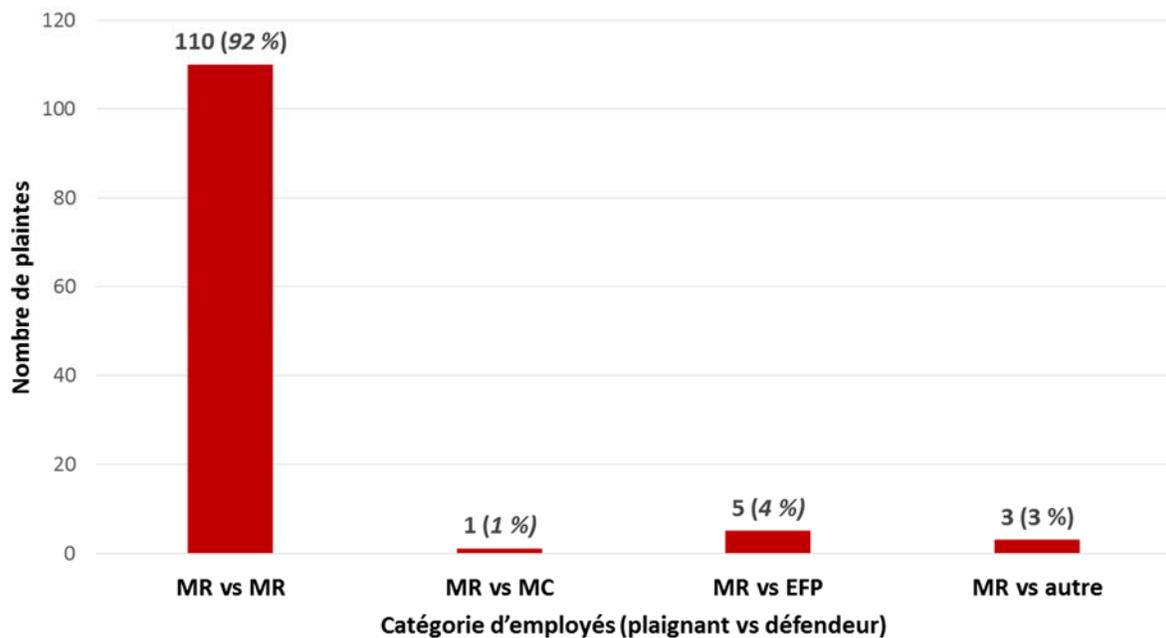


Figure 21 : Plaintes de harcèlement déposées par des membres civils

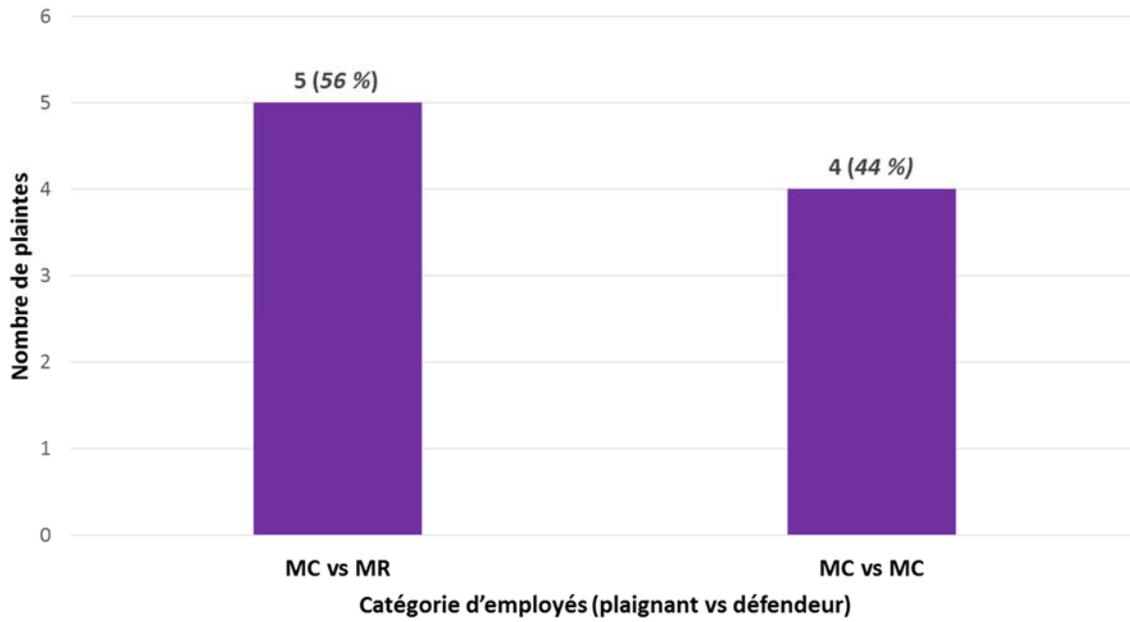


Figure 22 : Plaintes de harcèlement déposées par des employés de la fonction publique

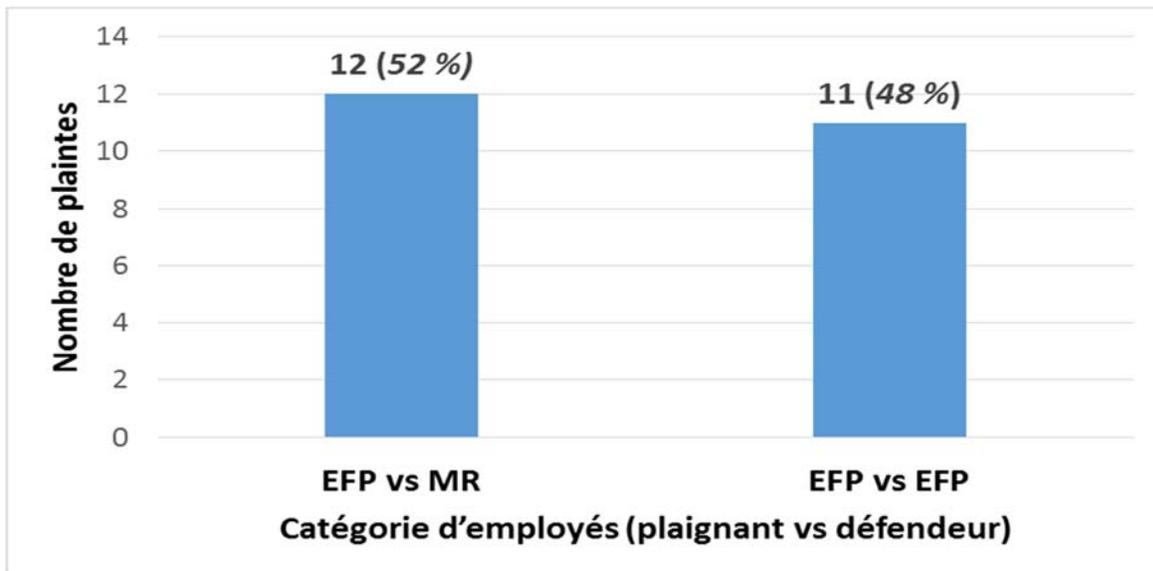
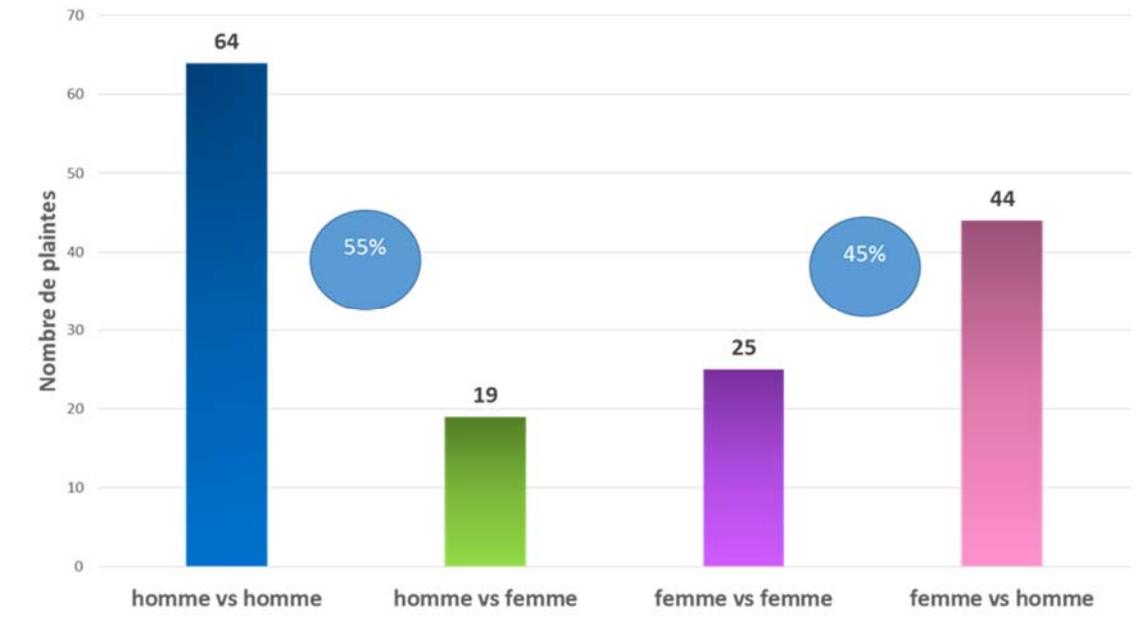


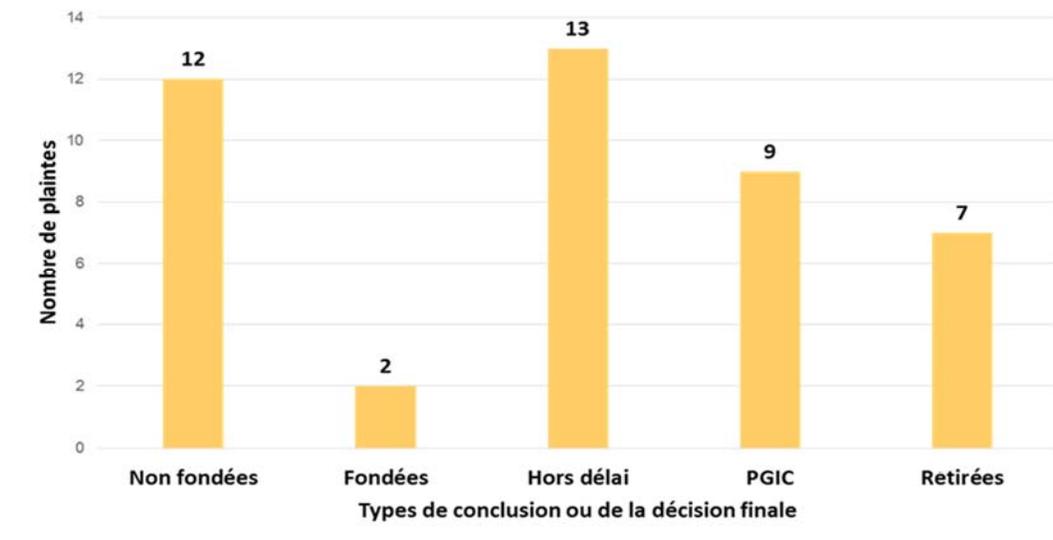
Figure 23 : Plaintes de harcèlement selon le sexe



Selon les statistiques sur l'équité en matière d'emploi de 2014-2015 qui concernent la GRC, 39,4 p. 100 des employés sont des femmes. Les statistiques sur les plaintes de harcèlement indiquent que 45 p. 100 de l'ensemble de ces plaintes sont déposés par des femmes.

La figure 24 montre la conclusion des plaintes soumises au processus d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement, lequel offre également aux plaignants et aux intimés la possibilité de régler la plainte de harcèlement et les questions connexes par le biais du Programme de gestion informelle des conflits (PGIC). Les parties à une plainte de harcèlement peuvent régler celle-ci par le biais du PGIC à toute étape du processus d'enquête et de règlement, avant que le décideur rende une décision sur l'affaire.

Figure 24 : Plaintes de harcèlement selon l'issue



À la fin de l'année 2015, 26 employés avaient suivi le cours d'enquêteur de plaintes de harcèlement et 29 autres avaient suivi l'atelier de mise à jour de l'enquêteur de plaintes de harcèlement. Plusieurs autres ateliers seront offerts au cours de l'année 2016.

Chapitre 4 : Statistiques concernant les décisions portées en appel

Les membres peuvent interjeter appel des décisions définitives rendues par écrit qui concernent le processus disciplinaire, les exigences d'emploi et le processus de traitement des plaintes de harcèlement. En 2015, le Bureau de la coordination des griefs et des appels (BCGA) a reçu 62 demandes d'appel au total. Les appels d'une décision relative à une mesure disciplinaire représentaient 76 p. 100 du nombre total d'appels, suivis des appels d'une décision relative à une plainte de harcèlement (18 p. 100). Un appel concernait les exigences d'emploi (1 p. 100). Cinq pour cent des appels ont été classés dans la catégorie « Autre ». Ces appels ont été interjetés trop tôt (c.-à-d., avant qu'une décision définitive soit rendue) ou en vertu du mauvais processus.

Figure 25 : Griefs et appels (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)

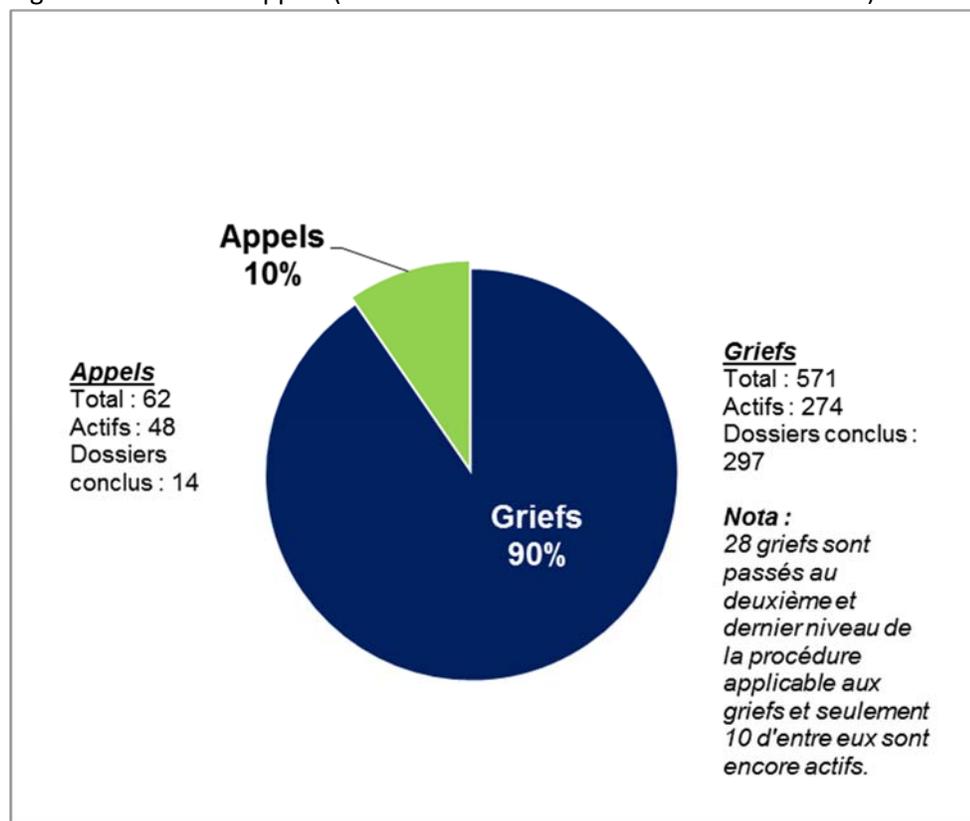
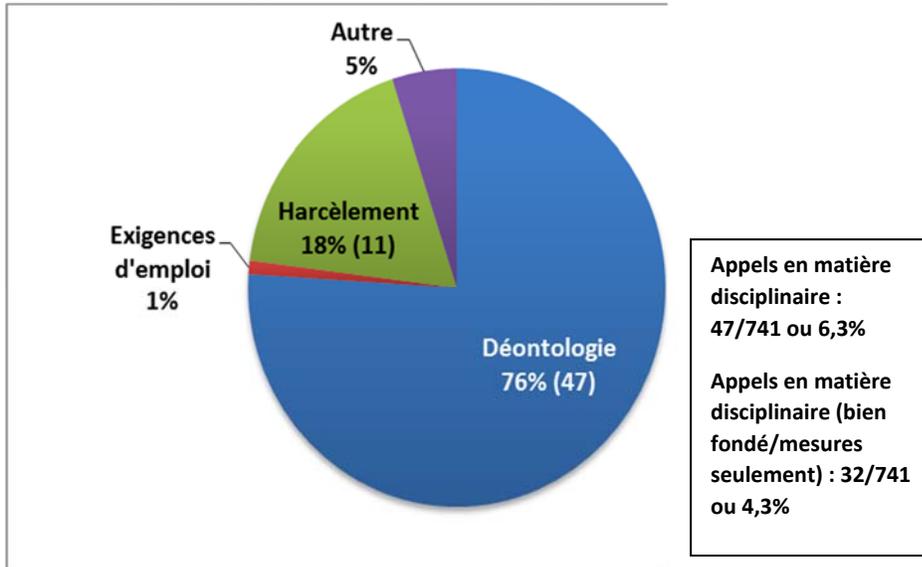


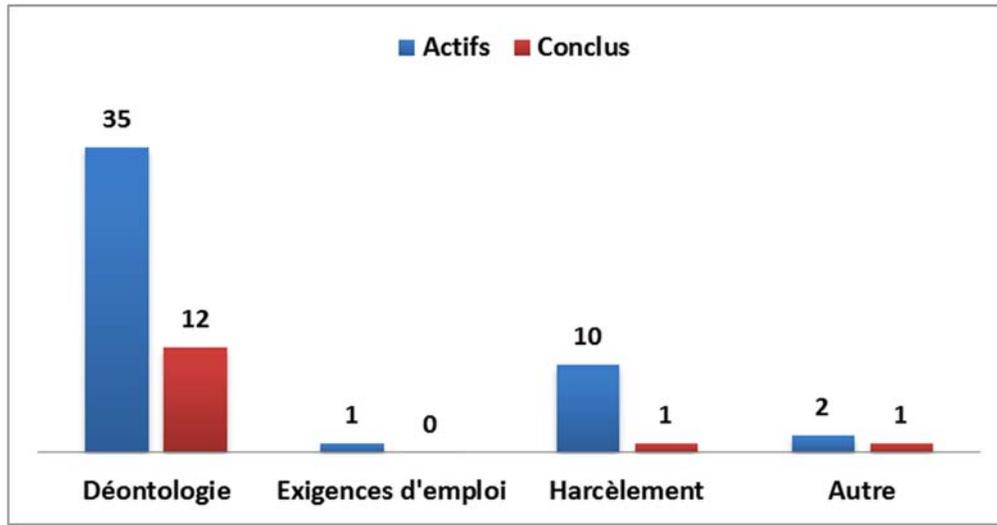
Figure 26 : Types d'appels selon le pourcentage (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



Lorsqu'on compare le nombre d'appels d'une décision relative à une mesure disciplinaire (47) au nombre de cas d'inconduite traités en vertu du processus disciplinaire (741), on constate que 6,3 p. 100 seulement des décisions relatives à des dossiers disciplinaires ont été portées en appel. Ce pourcentage baisse à 4,3 p. 100 si l'on exclut les appels d'une décision relative à des mesures administratives provisoires (réaffectation temporaire, suspension et cessation du versement de la solde et des indemnités en attendant l'achèvement du dossier disciplinaire) et qu'on tient compte seulement des décisions définitives rendues par l'autorité disciplinaire concernant la preuve ou non des allégations et l'imposition de mesures.

Cela semble laisser entendre qu'une majorité écrasante de membres participant au processus disciplinaire est satisfaite du mode de gestion et d'exécution du processus. On peut tirer une conclusion semblable des données relatives aux exigences d'emploi et au processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Figure 27 : Types d'appels selon l'état du dossier (du 28 novembre 2014 au 31 décembre 2015)



Le BCGA a traité 47 appels d'une décision relative à une mesure disciplinaire. Douze de ces 47 appels se sont conclus par une décision judiciaire ou par un retrait de l'appel par le membre. Les arbitres ont rendu une décision dans neuf appels d'une décision relative à une mesure disciplinaire et accueilli en tout ou en partie quatre d'entre eux. Dans trois dossiers, les arbitres ont conclu que l'autorité disciplinaire n'avait pas appliqué les principes d'équité procédurale pour avoir omis : de justifier suffisamment sa décision, d'agir avec impartialité, d'imposer des mesures disciplinaires dans la période de restriction d'un an ou de rencontrer le membre avant de rendre sa décision définitive par écrit. Dans un dossier, l'appel a été accueilli en partie en raison du fait que l'autorité disciplinaire avait imposé deux fois une mesure disciplinaire pour une seule allégation.

Par conséquent, quatre appels d'une décision relative à une mesure disciplinaire avaient été accueillis (en tout ou en partie) au 31 décembre 2015, ce qui indique aussi qu'une écrasante majorité des dossiers disciplinaires sont traités en conformité des règles de justice naturelle et du devoir d'équité procédurale de l'organisation.

Aucune décision judiciaire n'a été rendue en appel relativement aux exigences d'emploi et au processus de traitement des plaintes de harcèlement au cours de la période comprise entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015. Les dossiers de ces appels d'une décision relative aux exigences d'emploi et au processus de traitement des plaintes de harcèlement sont demeurés actifs pendant toute l'année 2015, à l'exception d'un dossier d'appel d'une décision relative à une plainte de harcèlement qui a été retirée.

La procédure d'appel a duré en moyenne 181 jours à compter de la date de présentation de l'appel d'une décision relative à une mesure disciplinaire jusqu'à la date à laquelle l'arbitre a rendu sa décision. En ayant un seul niveau de décision et en acheminant uniquement les cas graves au CEE (p. ex. la cessation du versement de la solde et des indemnités, le harcèlement,

une pénalité financière excédant un jour de solde d'un membre), le nouveau processus d'appel donne lieu à des délais de traitement plus courts.

Figure 28 : Nombre de dossiers d'appel actifs et terminés par division au 31 décembre 2015

Division	Nombre total	Dossiers actifs	Dossiers terminés
B	4	4	0
C	6	6	0
D	4	3	1
DÉPÔT	1	0	1
E	17	15	2
F	3	2	1
G	0	0	0
H	2	1	1
J	3	0	3
K	14	12	2
L	0	0	0
M	0	0	0
NATIONALE	2	1	1
DG	4	2	2
O	2	2	0
V	0	0	0
TOTAL	62	48	14

Chapitre 5 : Conclusion – Prochaines étapes

La GRC a travaillé avec diligence pour faire avancer les réformes décrites dans la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, ainsi que dans la *Loi sur la GRC (2014)* qui en découle, le *Règlement de la GRC* et les *CC*, les politiques et les guides.

Au cours de sa première année, la modernisation de la *Loi sur la GRC (2014)* a donné lieu à un traitement efficace et souple des questions disciplinaires, comme prévu. Les changements apportés au processus de traitement des plaintes de harcèlement améliorent également leur règlement. Cependant, il y a eu certains problèmes à résoudre et des développements intéressants. Plusieurs années seront nécessaires pour bien comprendre l'incidence de ces changements.

De plus, l'introduction du nouveau processus de gestion des cas d'inconduite et des autres processus administratifs n'a pas eu pour effet de supprimer le besoin continu de gérer et d'éliminer les anciens dossiers disciplinaires. La capacité requise du processus de gestion des cas d'inconduite et son succès seront plus facilement mesurés et évalués lorsqu'on aura disposé des anciens dossiers disciplinaires non réglés.

Les objectifs pour l'année 2016 comprennent ce qui suit :

- suivre de près les nouveaux processus disciplinaires, de traitement des plaintes de harcèlement et d'appel afin de s'assurer qu'ils atteignent leurs objectifs;
- procéder à des examens de la conformité et d'assurance de la qualité des dossiers de chaque processus;
- réduire le nombre d'anciens cas;
- continuer de mettre l'accent sur l'éducation.

L'éducation et la sensibilisation sont essentielles au succès continu des nouveaux processus administratifs.

Suite à l'entrée en vigueur de la *Loi sur la GRC (2014)*, on a décidé de préparer un cours en ligne à l'intention des autorités disciplinaires afin d'appuyer leur rôle de décideur dans le processus disciplinaire. Le lancement du nouveau cours à l'intention des autorités disciplinaires aura lieu en décembre 2016. Le cours permettra aux participants de prendre des décisions en matière d'administration et de gestion du processus disciplinaire en conformité avec les lois et les principes d'équité procédurale, et d'une manière cohérente, impartiale et transparente.

En outre, un nouveau cours d'enquêteurs en matière de plaintes de harcèlement est en cours d'élaboration. Ce cours offrira aux participants des renseignements sur la politique et le processus de traitement des plaintes de harcèlement, en plus d'une expérience pratique du processus d'enquête acquise au moyen d'exercices de formation fondés sur des scénarios. Le

premier cours pilote d'enquêteurs en matière de plaintes de harcèlement sera dispensé en novembre 2016.

La formation des enquêteurs en matière disciplinaire se poursuivra avec le cours d'enquêteur sur les responsabilités liées au milieu de travail. Les enquêteurs reçoivent une formation sur la réalisation d'enquêtes impartiales et complètes sur les cas d'inconduite. De plus, un projet visant à améliorer l'éducation sur la déontologie est mené auprès des cadets pendant leur entraînement à la Division Dépôt.

En 2016, la GRC lancera son SIRN, un outil de prise de conscience précoce qui permet de repérer rapidement, de manière proactive, les membres qui pourraient tirer profit d'interventions précoces pour aborder des questions susceptibles d'avoir une incidence sur leur rendement ou leur mieux-être au travail. Par le biais du SIRN, la GRC offrira des conseils, du soutien ou de la formation supplémentaire dans le cadre d'une approche non disciplinaire afin de gérer et promouvoir les bons comportements d'une manière proactive.

Dans l'ensemble, la mise en œuvre du nouveau processus disciplinaire et les modifications apportées au processus de traitement des plaintes de harcèlement et aux autres processus administratifs marquent un grand pas vers l'avant dans l'accroissement de la responsabilisation de la GRC et la garantie de processus administratifs justes et équilibrés. Le rapport de l'année prochaine permettra de comparer une foule de statistiques sur l'utilisation des nouveaux processus au cours de la deuxième année civile complète. Ces données contribueront à dégager les tendances possibles. À l'avenir, les résultats des processus seront suivis de près et feront l'objet de rapports afin de maintenir la confiance des employés et du public dans la GRC.

Annexe I – Directive ministérielle

MINISTERIAL DIRECTIVE ON THE RCMP DISCIPLINARY PROCESS

A. This Directive provides ministerial direction to the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) with respect to standardizing the application and enhancing the transparency of the disciplinary process set out in the *RCMP Act*.

Responsibilities and Accountabilities

B. As per subsection 5(1) of the *RCMP Act*, the control and management of the RCMP, and all matters connected therewith, is the responsibility of the Commissioner of the RCMP, under the direction of the Minister of Public Safety.

C. To promote compliance and accountability, the Commissioner will ensure that comprehensive records of all disciplinary files are maintained and that these files are monitored on an ongoing basis.

D. To enhance accountability, the Commissioner will ensure there is effective coordination and efficient administration of the RCMP disciplinary system.

DIRECTIVE MINISTÉRIELLE SUR LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE DE LA GRC

A. La présente directive vise à fournir l'orientation ministérielle au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en ce qui a trait à la normalisation et à l'amélioration de la transparence du processus disciplinaire défini dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Responsabilités

B. En vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le commissaire de la GRC, sous la direction du ministre de la Sécurité publique a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte.

C. Afin de favoriser la conformité et la responsabilisation, le commissaire doit veiller à ce que des dossiers complets de tous les cas disciplinaires soient tenus, et à ce que ces dossiers soient suivis de près.

D. Afin d'accroître la responsabilisation, le commissaire doit veiller à la coordination efficace et à l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC.

Annexe II – Code de déontologie (2014)

Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014, DORS/2014-281

ANNEXE [article 18 et paragraphe 23 (1)]

Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada

Énoncé des objectifs

Il est essentiel de maintenir la confiance de la population canadienne envers la Gendarmerie royale du Canada.

Les membres de la Gendarmerie royale du Canada sont responsables de la promotion et du maintien d'une bonne conduite au sein de la Gendarmerie.

Le Code de déontologie établit des responsabilités cohérentes avec l'article 37 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* qui renforcent la norme de conduite élevée que les membres sont censés observer.

1 APPLICATION

1.1 Le présent code s'applique à tous les membres de la Gendarmerie, il établit les responsabilités et la norme de conduite des membres – qu'ils soient ou non en service – au Canada et à l'étranger.

2 RESPECT ET COURTOISIE

2.1 La conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement.

3 RESPECT DE LA LOI ET DE L'ADMINISTRATION DE LA JUSTICE

3.1 Les membres respectent la loi et les droits des individus.

3.2 Les membres agissent avec intégrité, équité et impartialité sans abuser de leur autorité, de leur pouvoir ou de leur position ou les compromettre.

3.3 Les membres donnent et exécutent des ordres et des directives légitimes.

4 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

4.1 Les membres se présentent au travail et demeurent à leur poste, à moins d'autorisation contraire.

4.2 Les membres font preuve de diligence dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités, notamment en prenant les mesures appropriées afin de prêter assistance à toute personne exposée à un danger réel, imminent ou potentiel.

4.3 Les membres sont aptes à remplir leurs fonctions et leurs responsabilités pendant leurs heures de service et n'ont pas les facultés affaiblies par la drogue, l'alcool ou une autre substance.

4.4 Les membres rendent compte dûment des biens, de l'argent ou des documents qui leur sont confiés dans l'exercice de leurs fonctions et s'abstiennent de les altérer, de les dissimuler ou de les détruire sans excuse légitime.

4.5 Les membres portent leur équipement, soignent leur apparence physique et se vêtissent conformément aux exigences de la Gendarmerie.

4.6 Les membres utilisent les biens et le matériel fournis par l'État seulement pour les fins et les activités autorisées.

5 EMPLOI DE LA FORCE

5.1 Les membres emploient seulement la force raisonnablement nécessaire selon les circonstances.

6 CONFLIT D'INTÉRÊTS

6.1 Les membres évitent tout conflit réel, apparent ou potentiel entre leurs responsabilités professionnelles et leurs intérêts personnels.

7 CONDUITE DÉSHONORANTE

7.1 Les membres se comportent de manière à éviter de jeter le discrédit sur la Gendarmerie.

8 SIGNALEMENT

8.1 Les membres rendent compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée, de l'exécution de leurs responsabilités, de l'exercice de leurs fonctions, du déroulement d'enquêtes, des agissements des autres employés et de l'administration et du fonctionnement de la Gendarmerie.

8.2 Les membres qui font l'objet d'une enquête ou qui ont été arrêtés, accusés ou condamnés à la suite de la violation d'une loi canadienne ou étrangère le signalent à un superviseur dans les meilleurs délais.

8.3 Sauf si le commissaire les exempte de l'obligation de le faire, les membres prennent des mesures appropriées dans le cas où la conduite d'un membre contrevient au code et signalent la contravention dans les meilleurs délais.

9 CONFIDENTIALITÉ ET DÉCLARATIONS PUBLIQUES

9.1 Les membres accèdent aux renseignements qu'ils obtiennent à ce titre, les utilisent et les communiquent uniquement aux fins de l'exercice de leurs fonctions et respectent tous les serments auxquels ils sont assujettis en tant que membres.

9.2 Les membres s'acquittent de leur devoir de loyauté et s'abstiennent de faire des déclarations publiques critiquant le gouvernement fédéral ou l'administration ou le fonctionnement de la Gendarmerie, à moins d'y être autorisés par la loi.

10 ACTIVITÉS POLITIQUES

10.1 Les membres qui participent à des activités politiques se conforment aux règles ainsi qu'aux politiques pertinentes du gouvernement et de la Gendarmerie.

FAITS EN BREF

- La GRC compte près de 28 799 employés, dont 18 539 membres réguliers, 3 894 membres civils et 6 366 employés de la fonction publique.
- L'effectif total de la GRC comprend 61 p. 100 d'hommes et 39 p. 100 de femmes, 11 p. 100 des employés ont indiqué appartenir à une minorité visible et 7 p. 100 se sont déclarés Autochtones.
- Dans l'ensemble, les membres de la GRC exercent leurs fonctions de manière professionnelle. Des allégations en vertu du Code de déontologie ont été établies contre 290 membres pour la période comprise entre le 28 novembre 2014 et le 31 décembre 2015, ce qui représente 1,3 p. 100 de tous les membres de la GRC.
- La GRC accorde la priorité au maintien d'un milieu de travail respectueux dans lequel les employés se sentent appréciés, appuyés et dignes de confiance. Tous les employés de la GRC doivent réussir la formation sur un milieu de travail respectueux.