

GRC



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA



Gestion du processus de déontologie de la GRC

Rapport
annuel
2017



Gendarmerie royale du Canada
Royal Canadian Mounted Police

Canada



RAPPORT ANNUEL 2017 >

Gestion du processus de déontologie de la GRC

ISSN 1929-3666 / PS61-17F-PDF

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada,
représentée par la Gendarmerie royale
du Canada, 2018.

> Table des matières

Message de la dirigeante de la Responsabilité professionnelle	2	PARTIE 3 ›	Enquête et règlement des plaintes de harcèlement	22
2017 en chiffres	3		BUREAU DE COORDINATION DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT	23
PARTIE 1 ›			SURVOL DU TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT	23
À propos du Secteur de la responsabilité professionnelle	4		RÉSULTATS STATISTIQUES DE 2017	25
QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS	4		1. Nombre et types de plaintes de harcèlement formulées	25
STRUCTURE ET ACTIVITÉS	5		2. Plaignants	26
COLLABORATION DANS LES AFFAIRES DISCIPLINAIRES	6		3. Résultat des plaintes de harcèlement	28
SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS	6		4. Processus de recours et d'appel offerts	29
ÉDUCATION ET PROMOTION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	7		FORMATION - SURVEILLANCE - PERSPECTIVE	30
PARTIE 2 ›		PARTIE 4 ›	Conclusions	32
Régime de gestion de la déontologie	8		Coordonnées	34
SECTION NATIONALE DE LA GESTION DE LA DÉONTOLOGIE	9			
SURVOL DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE	9			
RÉSULTATS STATISTIQUES EN 2017	11			
1. Nombre et types de dossiers disciplinaires	11			
2. Membres visés	14			
3. Résultats des dossiers disciplinaires	15			
4. Ancien processus disciplinaire	18			
5. Processus d'appel offert	18			
FORMATION, SURVEILLANCE ET PERSPECTIVE	20			

Message de la dirigeante de la Responsabilité professionnelle

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est un organisme extrêmement complexe qui offre des services de police à l'échelle municipale, provinciale, fédérale et internationale, y compris la police contractuelle et autochtone. Il est essentiel pour la GRC de maintenir la confiance du public afin de s'acquitter efficacement de son mandat. Par conséquent, les effectifs de la GRC doivent se comporter avec intégrité et effectuer leurs fonctions avec un niveau de professionnalisme exemplaire.

Les membres doivent se comporter conformément au code de déontologie, qu'ils soient en service ou non. Les infractions sont prises très au sérieux et la GRC s'est engagée à gérer les cas d'inconduite en temps opportun et de façon efficace et équitable. Une importance particulière est placée sur la détermination de mesures simples, correctives et éducatives, au lieu de se limiter à des mesures punitives.

Le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) offre orientation et direction à la conception, l'élaboration et l'intégration d'une culture globale de responsabilisation qui s'appliquent à tous les secteurs d'activités de la GRC. Elle promeut également l'intégration de la responsabilité professionnelle dans toutes les prises de décision. Le SRP a pour but de guider le comportement des employés, d'adresser les cas d'inconduite des employés, ainsi que de favoriser une culture éthique en travaillant en étroite collaboration avec les divisions.

En tant que dirigeante de la Responsabilité professionnelle et membre de l'État-major supérieur, je suis responsable de la prestation d'une direction nationale en instituant et en appuyant la vision de la GRC d'un environnement de travail fondé sur la responsabilisation, une gouvernance qui favorise le professionnalisme, la prise de décision et des comportements fondés sur des valeurs, et ce, pour toutes les catégories d'employés.

Ce rapport présente la gestion du processus de déontologie. Il fournit des statistiques, identifie des tendances, des améliorations et des défis auxquels doit faire face la GRC.

Guylaine A. Dansereau

Dirigeante de la Responsabilité professionnelle
Gendarmerie royale du Canada

› 2017 en chiffres

476

dossiers disciplinaires ouverts

434

dossiers disciplinaires
conclus

449

nombre de membres
présumés avoir commis
une inconduite

143

nombre moyen de jours
pour traiter un dossier
disciplinaire du début
à la fin

57 %

allégations établies dans
les dossiers disciplinaires

85

appels de décisions
disciplinaires rendus

7 %

plaintes de harcèlement
à caractère sexuel

296

plaintes de harcèlement

3 036

employés ont suivi le cours
en ligne pour les autorités
disciplinaires

PARTIE 1 ›

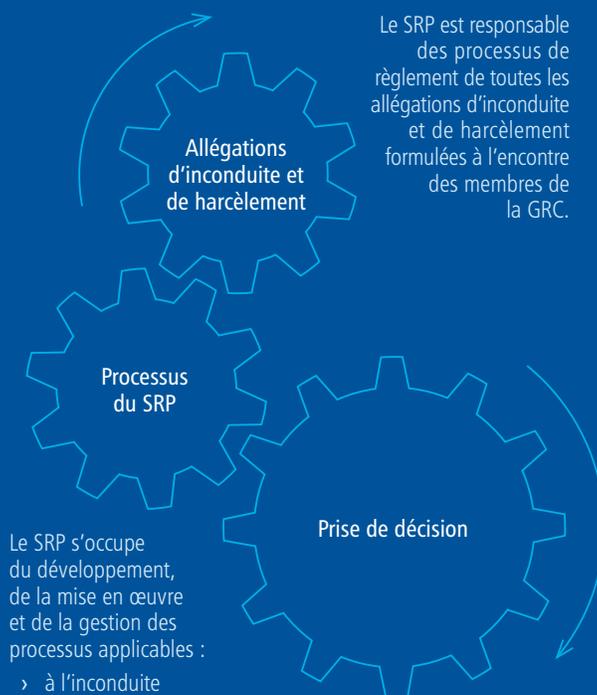
À propos du Secteur de la responsabilité professionnelle

QUI NOUS SOMMES ET CE QUE NOUS FAISONS

Le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) est chargé de doter la GRC d'un cadre qui promeut le professionnalisme et qui régit (i) les inconduites des membres réguliers et des membres civils; (ii) toutes les plaintes de harcèlement (membres et employés de la fonction publique); et (iii) les griefs et les appels des membres.

Le **mandat** du SRP consiste à gérer les politiques, les processus et les programmes de la GRC, qui favorisent et incitent les comportements professionnels, règlent les problèmes de conduite, et récompensent les réalisations exceptionnelles. Sa **mission** consiste à promouvoir des normes élevées en matière d'éthique professionnelle et d'intégrité auxquelles s'attendent les employés et le public de la part de l'organisme.

Pour s'acquitter de sa mission, le SRP apporte orientation et direction à la création d'un cadre d'intégrité qui s'applique à tous les secteurs d'activité et à toutes les divisions de la GRC, et qui favorise l'intégration des responsabilités professionnelles à tous les niveaux du processus de prise de décision.



Le SRP est responsable des processus de règlement de toutes les allégations d'inconduite et de harcèlement formulées à l'encontre des membres de la GRC.

Prise de décision

Les processus du SRP se terminent par les décisions définitives rendues :

- › par l'autorité compétente ou
- › par un arbitre lorsque la décision définitive est contestée

STRUCTURE ET ACTIVITÉS

Le SRP compte 3 sous-directions qui regroupent sept directions et près de 200 employés. L'organigramme du secteur est illustré ci-dessous.

La DRP relève directement de la commissaire et est membre de l'État-major supérieur de la GRC.

Les sous-directions du SRP guident le comportement des employés, s'occupent de leurs inconduites et soutiennent une culture éthique.

Les sous-directions sont subdivisées pour refléter les activités de la DRP qui soutiennent la responsabilité en milieu de travail et qui promeut le professionnalisme.

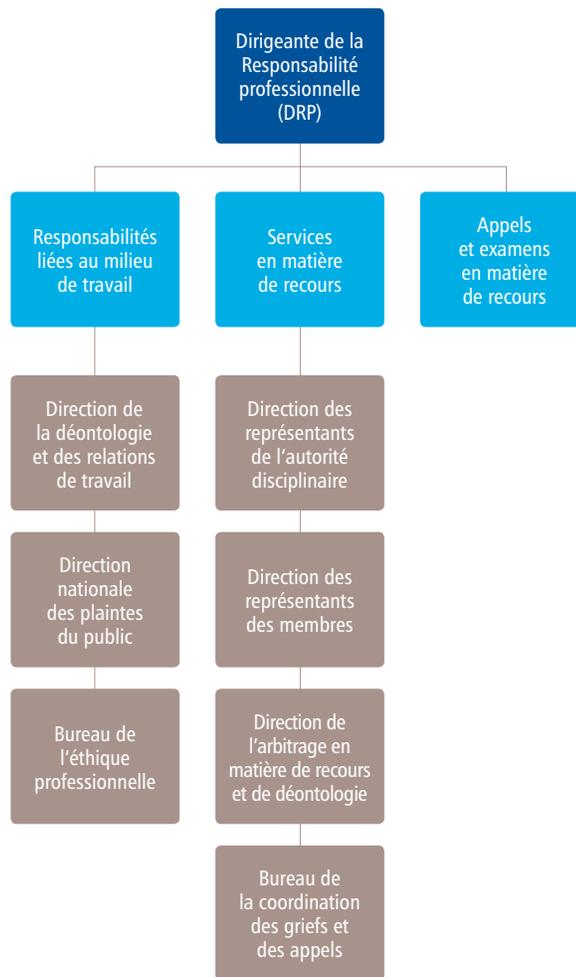


Figure 1

Organigramme du SRP

Pour réaliser sa mission, le SRP confie la responsabilité d'une variété d'activités à chacune de ses sous-directions. Les **Responsabilités liées au milieu de travail** fournissent l'expertise ainsi que le soutien des politiques et de la prestation de service dans les domaines de la déontologie, des exigences d'emploi, du harcèlement, des droits de la personne, des plaintes du public et de l'éthique. Les **Services en matière de recours** sont responsables de fournir un arbitrage neutre, des services de représentation aux fins des procédures de renvoi pour des raisons disciplinaires, du soutien sur les politiques régissant les griefs et les appels en plus de superviser leur gestion. Les **Appels et examens en matière de recours** offrent des services d'arbitrage pour les griefs des membres au dernier échelon du processus et pour certains appels interjetés par des membres; ils soutiennent aussi la commissaire qui tranche personnellement les griefs et les appels complexes, délicats ou essentiels à la définition des normes de déontologie ou de la culture de la GRC. Pour une description plus détaillée des programmes et activités du SRP, consulter le *Rapport annuel 2015 – Gestion du processus disciplinaire de la GRC*¹.

¹ Services d'arbitrage de la GRC, *Rapport annuel 2015 – Gestion du processus disciplinaire de la GRC*, Ottawa, 2017, ISSN 2293-2240

COLLABORATION DANS LES AFFAIRES DISCIPLINAIRES

Pour que le règlement des affaires disciplinaires soit équitable, transparent et rapide, il faut que le SRP obtienne la collaboration des intervenants clés, dans toutes les divisions de la GRC, qui sont responsables d'administrer le processus disciplinaire. Avec l'appui du Groupe consultatif national de la déontologie et du centre de décision, qui assure une communication constante et des activités d'apprentissage, les conseillers divisionnaires et les autorités décisionnelles appropriées appliquent les règles et les procédures du processus disciplinaire. En retour, ils font des observations judicieuses sur des façons de l'améliorer. Lorsqu'il se produit une inconduite sexuelle, au travail ou non, la Direction des représentants des autorités disciplinaires fournit des services consultatifs obligatoires aux divisions, afin qu'elles signalent les incidents et qu'elles s'en occupent en temps opportun.



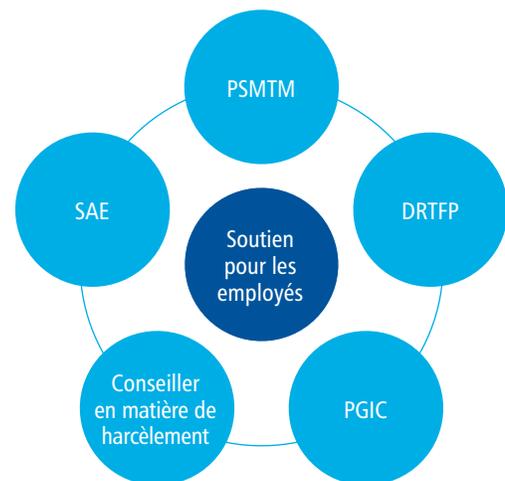
Le succès organisationnel de la GRC exige qu'elle ait la confiance du public et de ses effectifs. En ce sens, le gouvernement a créé le Comité externe d'examen de la GRC (CEE), organe administratif indépendant de la GRC. La *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*² (*Loi sur la GRC*), modifiée en 2014, charge le CEE d'examiner les appels de certaines décisions, notamment celles qui traitent d'allégations d'inconduite ou de harcèlement. Après examen du dossier, le président du CEE présente des conclusions et des recommandations à l'intention de la commissaire de la GRC (ou de son délégué). La commissaire rend la décision définitive et doit tenir compte des conclusions et recommandations du CEE. Si la commissaire décide de s'en écarter, elle doit motiver sa décision. C'est l'une des précautions mises en place pour assurer un examen indépendant et transparent des affaires disciplinaires. Le président du CEE dépose chaque année un rapport au Parlement.

2 *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. (1985), ch. R-10

SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS

Le SRP veille à ce que les responsables de la gestion des dossiers disciplinaires aient le soutien dont ils ont besoin. En même temps, le SRP informe les employés des divers outils mis en place pour les aider et les guider.

La DRP assure le soutien des responsables chargés de la gestion des problèmes de déontologie tout en avisant les employés des divers mécanismes en place pour les appuyer et les guider. Le Programme des services en milieu de travail pour les membres (PSMTM) a été créé en 2016 pour apporter aux membres des conseils, du soutien, de l'orientation et de la représentation à titre individuel afin de régler des questions liées au milieu de travail d'ici à ce qu'un agent négociateur accrédité³ soit choisi pour représenter les membres. La Direction des relations de travail dans la fonction publique (DRTFP) est responsable de tous les aspects du Programme des relations de travail pour les employés de la fonction publique. De surcroît, elle entretient et nourrit des relations saines et constructives entre la direction, les employés et leurs représentants respectifs. En plus de leur représentant syndical ou du PSMTM, les employés qui veulent de l'aide pour régler une situation en milieu de travail peuvent s'adresser à un praticien divisionnaire en gestion informelle de conflits (PGIC), à un conseiller divisionnaire en matière de harcèlement ou à un fournisseur des Services d'aide aux employés (SAE).



3 En janvier 2015, la Cour suprême du Canada a décidé que les membres de la GRC avaient le droit de choisir s'ils allaient ou non être représentés par un agent négociateur accrédité. Ce jugement est entré en vigueur le 17 mai 2016 et a amené le commissaire à dissoudre l'ancien Programme des représentants des relations fonctionnelles. Le PSMTM cessera de servir les membres représentés par une unité de négociation une fois qu'un agent négociateur accrédité aura été choisi pour les représenter.

ÉDUCATION ET PROMOTION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Des chercheurs⁴ ont montré que la communication claire et régulière des attentes d'un organisme envers ses employés, grâce à divers mécanismes de sensibilisation et de formation ainsi que des outils d'orientation et de soutien faciles d'accès, favorise la réduction de conflits et de problèmes disciplinaires.

Les attentes éthiques et professionnelles des employés de la GRC, qu'ils soient membres ou employés de la fonction publique, sont formulées dans 3 codes de déontologie qu'on trouve sur le site Web interne de la GRC :

- › Code de déontologie pour les membres
- › Code de déontologie pour les employés de la fonction publique
- › *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* du Conseil du Trésor (applicable à tous les employés)

De plus, la *Directive sur le conflit d'intérêts* rappelle à l'employé qu'il lui faut éviter de s'engager dans des activités susceptibles de brouiller la ligne de démarcation entre ses responsabilités professionnelles et ses intérêts personnels. Elle lui rappelle aussi qu'il a l'obligation d'agir avec intégrité, équité et impartialité.

La GRC a adopté une approche proactive pour éduquer ses employés sur l'importance et le sens des responsabilités professionnelles en misant sur tous les moyens de communication dont elle dispose, allant des séances d'information de recrutement auprès d'aspirants policiers, aux formations offertes à l'interne à ses employés, et aux rencontres individuelles à l'occasion des rencontres annuelles des ententes de rendement.

⁴ Stephen Maguire et Lorraine Dyke, « CACP Professionalism in Policing Research Project », *Association canadienne des chefs de police* [en ligne] : <https://www.publicsafety.gc.ca/lbr/archives/cnmcs-plcng/cn31143-eng.pdf>

LE SAVIEZ-VOUS?

Aucun membre de la GRC ne peut siéger au CEE, ni comme membre, ni comme président.

1. Recrutement – aspirants policiers

À propos des responsabilités professionnelles :

- › elles se trouvent sur le site Web public de la GRC,
- › on les explique aux séances de recrutement,
- › elles figurent dans la trousse de demande d'emploi que doivent remplir les postulants,
- › elles figurent dans les formulaires d'*Attestation relative aux responsabilités professionnelles* que signent les postulants aux étapes de la sélection, de l'entrevue et de la remise des diplômes.

2. Formation – cadets et employés

Les responsabilités professionnelles et la conduite éthique sont traitées :

- › au Programme de formation des cadets de 26 semaines,
- › dans toutes les formations spécialisées en cours d'emploi offertes aux employés,
- › dans les programmes de développement des qualités de chef, destinés aux superviseurs, aux gestionnaires et aux cadres.

3. Discussions continues – employés

Il est question des responsabilités professionnelles avec tous les employés :

- › aux rencontres annuelles relatives aux ententes de rendement,
- › dans des campagnes nationales destinées à les sensibiliser aux comportements éthique et professionnel et aux moyens d'obtenir de l'orientation et du soutien.

PARTIE 2 ›

Régime de gestion de la déontologie

La population canadienne s'attend à des normes de conduite élevées de la part des employés de son service de police national. Les membres de la GRC doivent respecter les mêmes lois que tous les citoyens et citoyennes du Canada en plus d'un code de déontologie conforme aux responsabilités des membres énoncées dans la *Loi sur la GRC*.

Le code de déontologie énoncé dans le *Règlement de la GRC*⁵ s'applique aux membres seulement, qu'ils soient ou non de service, au Canada ou à l'étranger. Le code de déontologie a pour objectif de préserver la confiance du public et de promouvoir une bonne conduite afin de rendre les membres responsables de leurs actes. Il couvre des comportements variés, notamment la courtoisie et le respect dans la prestation de service; le respect de la loi et de l'administration de la justice; l'exécution de fonctions et de responsabilités; l'emploi adéquat de la force; la gestion des conflits d'intérêts; la conduite déshonorante; le signalement d'activités liées au travail; le respect des serments de confidentialité et les déclarations publiques; la participation à des activités politiques.

Pour promouvoir les responsabilités professionnelles de ses membres, la GRC a modernisé son régime de gestion de la déontologie dans le cadre de l'initiative de réforme législative qui a donné lieu à des modifications à la *Loi sur la GRC* dont la nouvelle version est entrée en vigueur le 28 novembre 2014. Parmi les modifications adoptées se trouvait un code de déontologie révisé pour les membres et un nouveau processus disciplinaire géré par un groupe centralisé, la Section nationale de la gestion de la déontologie, dans le but de traiter les inconduites efficacement selon un processus simplifié et rationalisé.

5 *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281, Annexe

SECTION NATIONALE DE LA GESTION DE LA DÉONTOLOGIE

La Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD) a pour mandat de fournir à l'échelle nationale des conseils stratégiques, de la direction, de la coordination, de l'analyse, du soutien, des recherches, de l'interprétation de politiques, des recommandations et de l'orientation aux gestionnaires de la GRC, aux secteurs d'activité nationaux, aux intervenants divisionnaires et aux autres parties du processus disciplinaire régi par la *Loi sur la GRC*.

En 2017, la SNGD a poursuivi son évaluation des dossiers disciplinaires et de la cueillette de données pour dégager des tendances dans les comportements manifestés par des membres de la GRC. Les premières constatations fondées sur les faits et l'analyse des tendances ont permis de concevoir des initiatives centrées sur l'éducation et la formation, y compris une stratégie de communication nationale, de nouveaux cours de formation enrichis et des projets de recherche.

SURVOL DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Les membres ont le devoir et la responsabilité de promouvoir et d'avoir une bonne conduite. Une contravention du code de déontologie est signalée rapidement à l'autorité décisionnelle désignée, qui est habituellement la personne (membre ou employé de la fonction publique) de qui le membre visé reçoit ses ordres. Le décideur est appelé l'autorité disciplinaire, qui a le pouvoir d'ordonner la tenue d'une enquête et de décider de l'issue du processus disciplinaire⁶.

⁶ Des renseignements complets sur le processus disciplinaire se trouvent dans le *Guide national – Déontologie*, offert à tout le personnel et accessible sur le site Web interne de la GRC.

La SNGD appuie les conseillers en déontologie et les autorités décisionnelles des divisions

700 demandes importantes de conseils/recherches traitées en 2017 par la SNGD

Il incombe à tout membre :

- › de respecter les droits de toutes personnes;
- › de maintenir l'intégrité de la loi, de son application et de l'administration de la justice;
- › d'exercer ses fonctions avec célérité, impartialité et diligence, conformément à la loi et sans abuser de son autorité;
- › d'éviter tout conflit d'intérêts réel, apparent ou possible;
- › de veiller à ce que toute conduite inappropriée ou illégale d'un membre ne soit ni cachée ni répétée;
- › d'être incorruptible, de ne pas rechercher ni accepter des avantages particuliers dans l'exercice de ses fonctions et de ne jamais contracter une obligation qui puisse entraver l'exécution de ses fonctions;
- › de se conduire en tout temps d'une façon courtoise, respectueuse et honorable;
- › de maintenir l'honneur de la Gendarmerie, ses principes et ses objectifs.

Référence : *Loi sur la GRC*, article 37

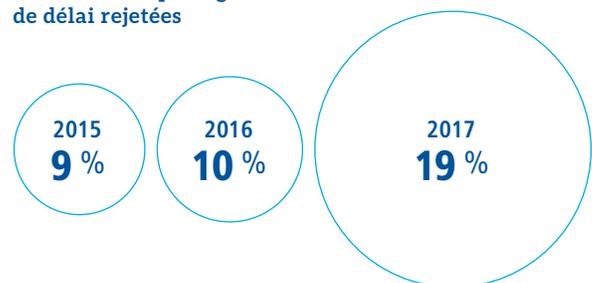


Figure 2
 Processus disciplinaire pour les membres de la GRC

L'autorité disciplinaire a un an pour imposer des mesures disciplinaires ou convoquer une audience disciplinaire. La commissaire de la GRC, ou son délégué, peut proroger le délai prescrit dans des circonstances exceptionnelles. Cette année, les autorités disciplinaires ont demandé 27 prorogations de délai, dont 5 ont été rejetées. Cependant, la majorité des dossiers disciplinaires ont été conclus, en moyenne, en moins de 143 jours, à compter du jour où l'autorité disciplinaire a été informée des allégations et de l'identité du membre visé, jusqu'au jour où la décision a été signifiée aux parties.

Le membre visé et l'autorité disciplinaire (quand le renvoi est envisagé) peuvent demander l'examen de la décision définitive au moyen du processus interne d'appel. Cette étape sera abordée plus en détail dans la section 5 intitulée *Processus d'appel offert*.

Demandes de prorogation de délai rejetées



RÉSULTATS STATISTIQUES EN 2017

1. Nombre et types de dossiers disciplinaires

La SNGD est responsable d'enregistrer tous les renseignements pertinents relatifs au processus disciplinaire et d'en faire le suivi. Elle produit des données statistiques qui permettent à la GRC d'évaluer sa capacité à s'occuper des inconduites, de gérer efficacement le processus et d'en rendre compte. En 2017, 476 dossiers disciplinaires ont été ouverts, soit une augmentation de 2 % (+11) par rapport aux 465 dossiers de l'année précédente, comme le montre la figure 3. La différence en pourcentage est marginale, contrairement à ce qu'on a vécu entre 2015 et 2016⁷. L'année 2015 a été particulière à plusieurs égards : le lancement du nouveau processus disciplinaire, le transfert de 211 dossiers hérités de l'ancien régime disciplinaire, et l'inclusion de 13 mois de données plutôt que les habituels 12 mois d'une année civile.

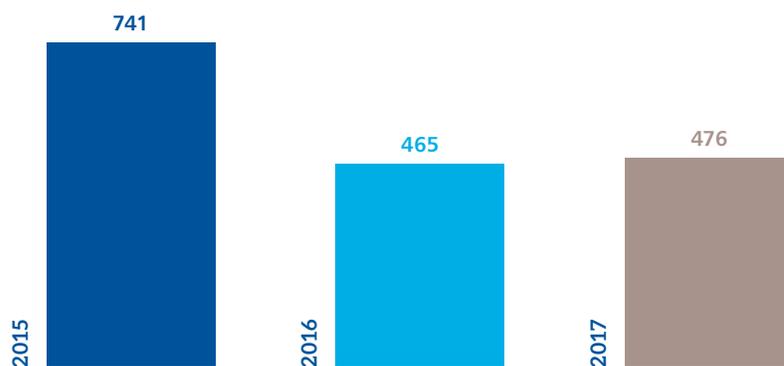
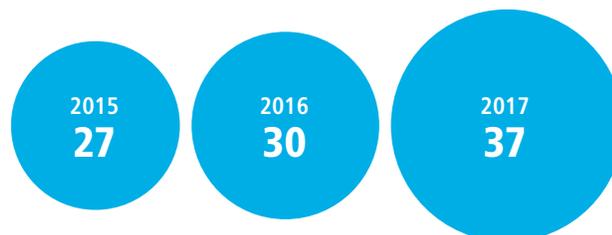


Figure 3

Nombre de dossiers disciplinaires, de 2015 à 2017

Dans les cas les plus graves, l'autorité disciplinaire convoque une audience disciplinaire pour demander le renvoi du membre visé. Ces dossiers sont renvoyés à la Direction des représentants des autorités disciplinaires qui poursuit le traitement et convoque un comité de déontologie au besoin. C'est une procédure très différente par rapport à l'ancien régime, où tous les dossiers disciplinaires qui justifiaient une peine plus lourde qu'une journée donnaient lieu à une audience disciplinaire. En 2017, le nombre de dossiers disciplinaires comportant la possibilité d'un renvoi est demeuré somme toute faible; le pourcentage a oscillé autour de 7 à 8 % au cours des 3 dernières années. Une audience disciplinaire n'a été convoquée que pour une partie des dossiers transférés à la Direction des représentants des autorités disciplinaires. Des 129 dossiers confiés à la Direction, entre 2015 et 2017, seulement 94 ont abouti à la convocation d'une audience disciplinaire dont 38 % comportaient au moins une allégation d'inconduite sexuelle.

Audiences disciplinaires
convoquées

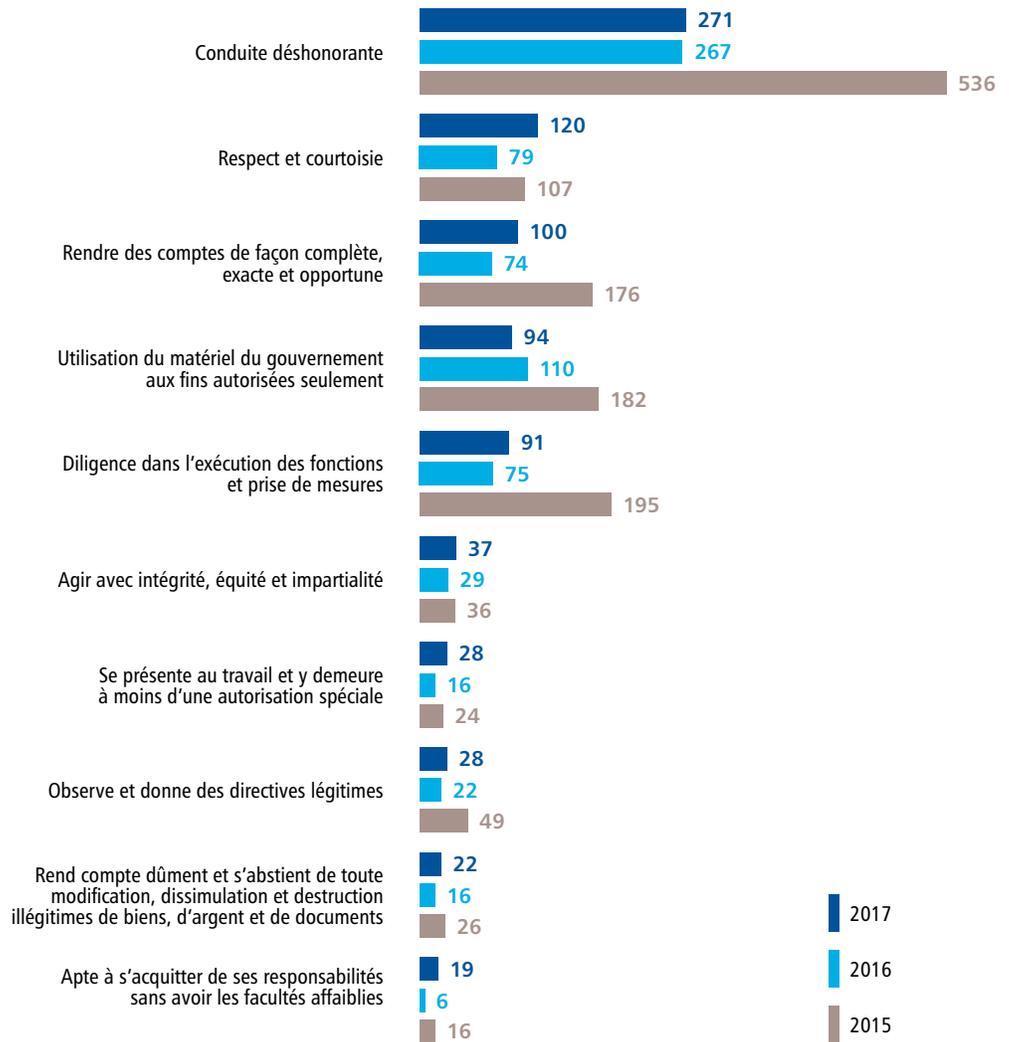


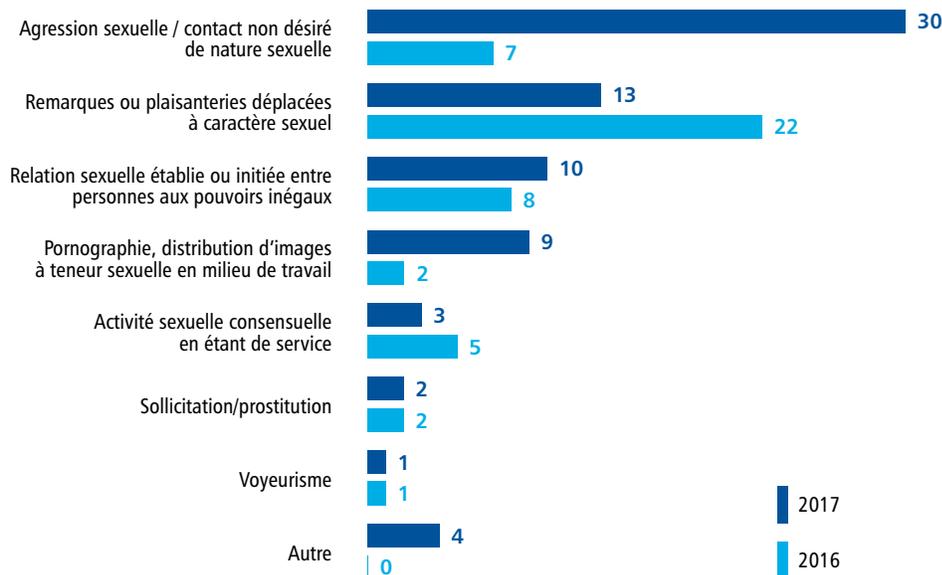
⁷ Aux fins du présent rapport, l'année 2015 couvre une période de 13 mois, du 28 novembre 2014 (date d'entrée en vigueur de la Loi sur la GRC modifiée) au 31 décembre 2015.

Un même dossier d'inconduite peut compter plusieurs allégations d'inconduite et un membre peut devoir rendre compte de plusieurs contraventions au code de déontologie. En 2017, 880 allégations ont été formulées contre 449 membres visés, une augmentation de 15 % au chapitre des allégations et de 4 % par rapport à 2016 (767 allégations et 431 membres visés). Au cours des 3 dernières années, les 10 principales allégations de contravention au code de déontologie sont demeurées passablement les mêmes, la plus commune étant la conduite déshonorante (voir figure 4). En 2017, il y a eu 271 allégations selon lesquelles un membre visé aurait eu une conduite susceptible de

jeter le discrédit sur la GRC, 120 allégations de manque de respect et de courtoisie (y compris le harcèlement), et 100 allégations de manque d'avoir rendu compte de façon complète, exacte et opportune sur l'exécution de ses fonctions. Les résultats des années 2016 et 2015 sont aussi illustrés de manière proportionnelle. Lorsque le nouveau code de déontologie a été adopté, les autorités disciplinaires ont eu tendance à invoquer la conduite déshonorante pour y englober plusieurs allégations formulées contre le membre visé pour la même contravention, ce qui explique en partie le nombre plus important d'allégations d'inconduite (1 475) signalées en 2015 contre 662 membres.

Figure 4
Les 10 allégations d'inconduite les plus fréquentes, de 2015 à 2017



**Figure 5**

Dossiers disciplinaires comportant des allégations d'inconduite sexuelle, de 2015 à 2017

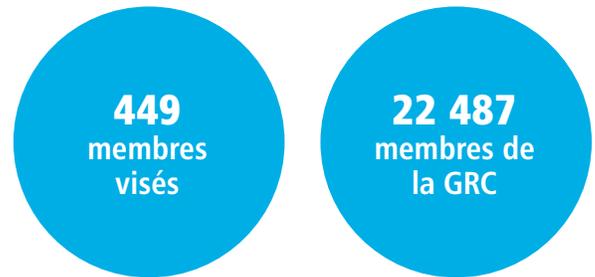
La SNGD a commencé à rendre compte des inconduites sexuelles en 2016, à la suite de l'adoption par l'organisation d'une définition d'inconduite sexuelle et de l'exigence de consulter la Direction des représentants des autorités disciplinaires. La GRC définit l'inconduite sexuelle ainsi: tout geste, comportement ou langage inapproprié de nature sexuelle. De 2016 à 2017, le nombre de dossiers a augmenté de 53 % (de 47 à 72). Cette augmentation coïncide avec les efforts accrus de la GRC pour mieux faire connaître sa politique de tolérance zéro par rapport à l'inconduite et au harcèlement sexuels, ainsi que son but d'offrir un milieu de travail sécuritaire à tous ses employés. La figure 5 donne un aperçu de la nature et du nombre de dossiers d'inconduite comportant au moins une allégation qui satisfait la nouvelle définition d'inconduite sexuelle. Des 72 dossiers d'inconduite sexuelle ouverts en 2017, les allégations d'agression sexuelle et de contact non désiré de nature sexuelle en concernent 42 %. Le nombre limité de dossiers ne permet pas de dégager des tendances. Toutefois, selon la figure 5, ce sont les 3 mêmes motifs d'allégations d'inconduite sexuelle qui ont dominé ces 2 dernières années.

LE SAVIEZ-VOUS?

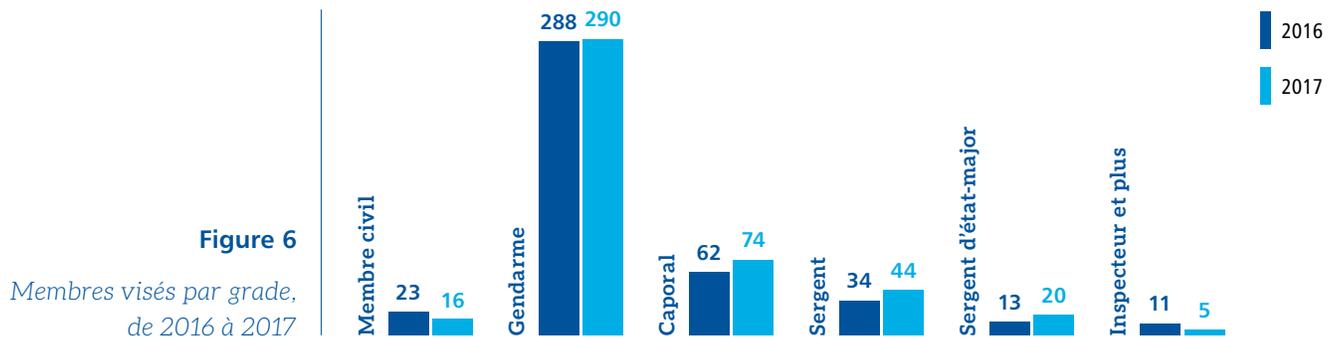
Les autorités disciplinaires doivent consulter la Direction des représentants des autorités disciplinaires pour toute question disciplinaire concernant des allégations à caractère sexuel.

2. Membres visés

Les membres de la GRC servent fièrement la population canadienne et adhèrent à toutes les règles applicables, y compris le code de déontologie. Seule une minorité de membres contreviennent au code de déontologie : au cours de la dernière année, moins de 2 % des membres ont dû répondre à des allégations d'inconduite. Comme par le passé, le nombre de dossiers disciplinaires par division demeure passablement proportionnel au nombre total de membres dans les divisions.

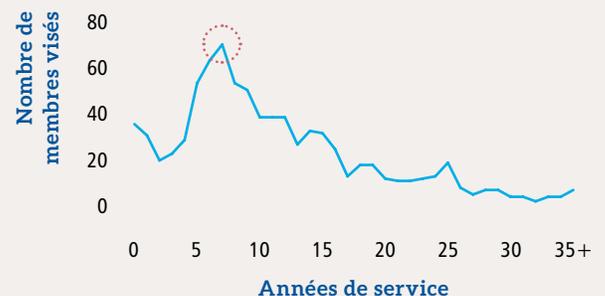


Les membres réguliers ont des grades allant de gendarme (grade d'entrée) à inspecteur et plus (grades supérieurs). Selon les données de 2016 et 2017 illustrées à la figure 6, les incidents d'inconduite se produisent surtout chez les gendarmes. Cela n'est pas surprenant étant donné que les gendarmes représentent plus de la moitié (11 684) des membres réguliers. Toutefois, elle a amené la SNGD à examiner de plus près le nombre d'années de service des membres visés. Elle a constaté que, parmi les membres qui contreviennent au code de déontologie, beaucoup plus en sont entre leur 5^e et leur 9^e année de service (surtout à leur 7^e année de service) qu'à toute autre période de service dans l'organisation.



SUJET D'INTÉRÊT

Après avoir terminé le projet « pic à 7 ans », qui lui a permis de découvrir qu'il se commettait plus de manquements au code de déontologie dans la période allant de 5 à 9 années de service, la SNGD s'est penchée sur ce qui se produit dans ces années qui contribue au pic d'inconduite. Les résultats et conclusions de cette étude de suivi seront connus à la fin de 2018.



Quelle est l'importance de ce projet? Quand elle comprendra mieux ce qui contribue au pic à 7 ans, l'équipe du projet devrait être en mesure d'identifier des facteurs de risque particuliers précurseurs de problèmes relatifs au code de déontologie, en vue de les prévenir proactivement. Ces efforts devraient permettre de réduire, voire éliminer, un certain nombre de problèmes d'adhésion au code concernant certains types de conduite, d'accroître la responsabilisation et de promouvoir les responsabilités professionnelles auprès des membres.

3. Résultats des dossiers disciplinaires

Une autorité disciplinaire peut imposer des mesures administratives provisoires à tout moment pendant le processus disciplinaire lorsqu'elle soupçonne un membre visé d'avoir contrevenu au code de déontologie ou à une loi fédérale ou provinciale.

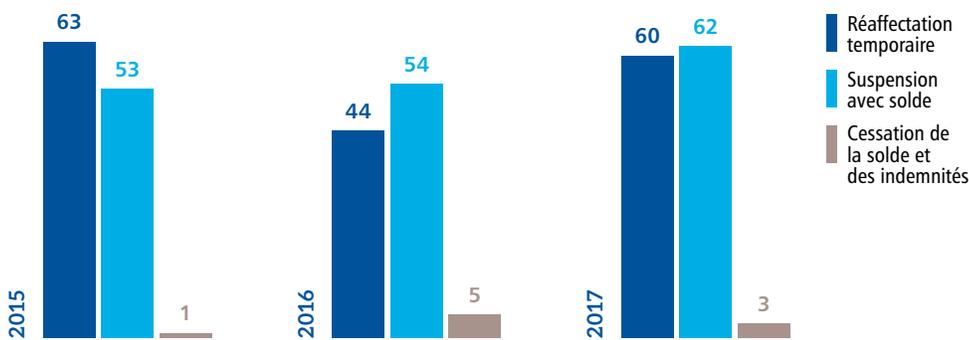


Figure 7

Nombre de mesures administratives provisoires imposées par année, de 2015 à 2017

Au nombre des mesures administratives provisoires, mentionnons une réaffectation temporaire, une suspension, et la cessation de la solde et des indemnités. Il s'agit de mesures préventives destinées à protéger l'intégrité de la GRC et de ses processus en attendant le règlement de l'affaire qui a donné lieu aux mesures administratives provisoires.

À la fin de 2017, la GRC a clos 195 dossiers disciplinaires qui avaient été ouverts au cours de la même année. La figure 8 montre le nombre de dossiers clos en 2017, soit un total de 434 dossiers. Un dossier disciplinaire peut rester actif pendant plus d'un an, et ce, pour des raisons variées.

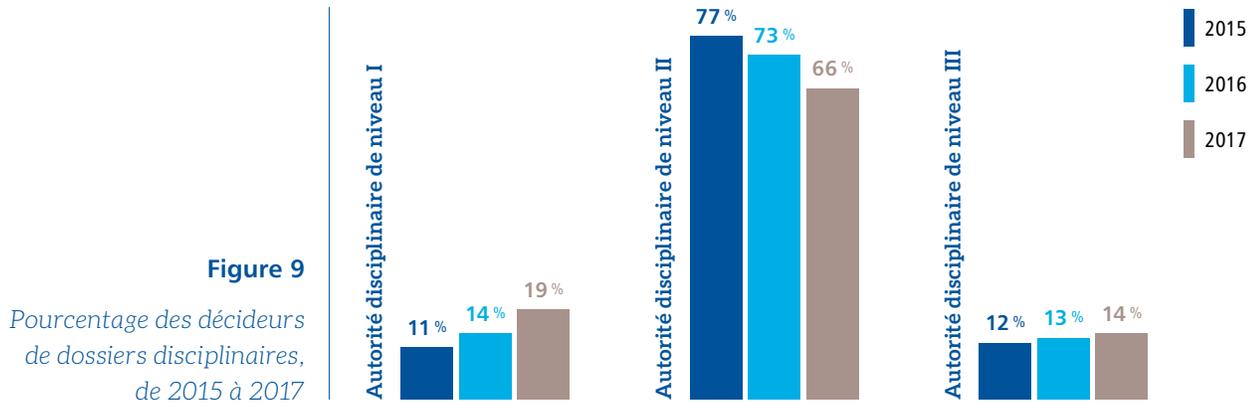
Par exemple, certains dossiers disciplinaires de 2015 demeurent actifs parce qu'ils font l'objet d'un renvoi à un comité de déontologie (lorsque le renvoi est demandé), parce que le membre visé est en congé de maladie prolongé, ou parce qu'une enquête criminelle ou un procès est en cours.

	2015	2016	2017
Dossiers ouverts	741	465	476
Dossiers clos en 2017	23	216	195
Dossiers actifs à la fin de 2017	6	47	281

Figure 8

État des dossiers disciplinaires, de 2015 à 2017

Comme mentionné précédemment, l'autorité disciplinaire est responsable de gérer la totalité du processus disciplinaire et de prendre les décisions jusqu'à demander le renvoi du membre. Il existe 3 niveaux d'autorité disciplinaire et la *Loi sur la GRC* confère à chacun le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires qui correspondent à son niveau. Il y a 3 catégories de mesures disciplinaires selon la gravité de la contravention : simples, correctives ou graves⁸. La gradation des mesures offre à l'autorité disciplinaire la latitude nécessaire afin que les mesures imposées correspondent à la gravité de l'inconduite.



La figure 9 démontre que le nombre de dossiers traités par une autorité disciplinaire de niveau I (où des mesures correctives doivent être prises) a légèrement augmenté au cours des trois dernières années. Cette augmentation est en quelque sorte inversement proportionnelle à la diminution observée dans les cas devant l'autorité disciplinaire de niveau II (lorsque la nature de l'inconduite exige une mesure corrective). La gravité accordée à la nature de l'inconduite est reflétée par le fait que les autorités disciplinaires font preuve de diligence pour s'assurer que l'inconduite est traitée au niveau de gestion le plus approprié.

⁸ Les **mesures disciplinaires simples**, que peuvent imposer les autorités disciplinaires de **tous les niveaux**, comprennent la supervision étroite, la formation, la consultation psychologique, l'avertissement, la réaffectation et d'autres mesures de type semblable.

Les **mesures disciplinaires correctives**, que peuvent imposer les autorités disciplinaires des **niveaux II et III**, comprennent l'inadmissibilité à la promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, les pénalités financières, la suspension sans solde et la réduction de la banque de congés annuels pour une période de temps limitée ou d'une somme d'argent.

Les **mesures disciplinaires graves**, que peuvent imposer les autorités disciplinaires de **niveau III** seulement, comprennent des mesures semblables, mais plus lourdes sur le plan financier ou d'une durée plus longue. S'ajoutent à l'arsenal des autorités disciplinaires de niveau III la rétrogradation, la mutation permanente et la suspension sans solde.

Des 195 dossiers disciplinaires conclus à la fin de 2017, comme illustré à la figure 10, les allégations ont été établies dans 57 % des dossiers et elles n'ont pas été établies dans 29 % des dossiers. Ces résultats sont semblables aux pourcentages de 2016 (59 % et 32 %).

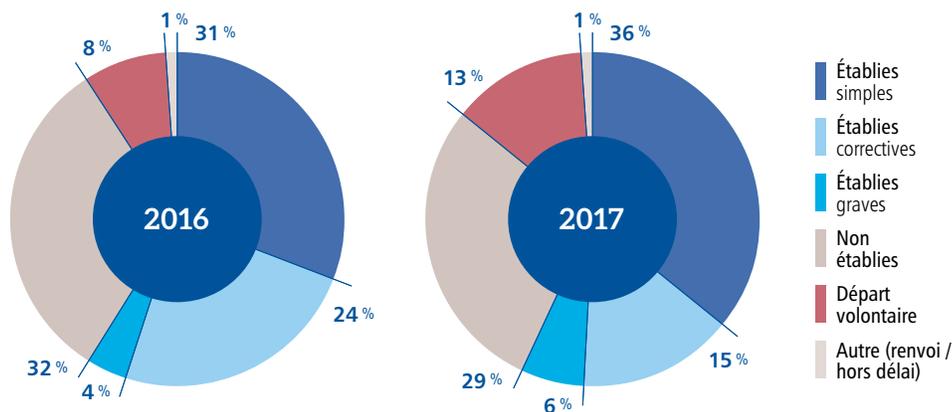


Figure 10

Pourcentage des dossiers disciplinaires conclus, par résultat, de 2016 à 2017

En 2017, le pourcentage de membres visés qui ont choisi de quitter la GRC pendant qu'ils participaient au processus disciplinaire a augmenté par rapport à l'année précédente. Les données recueillies au cours des prochaines années permettront à la SNGD de déterminer si cette augmentation se traduit en une tendance ou une anomalie.

En regardant de plus près la catégorie des allégations établies, on peut examiner les types de mesures disciplinaires imposées par les autorités disciplinaires. Par rapport à 2016, le pourcentage de dossiers qui ont mérité des mesures simples a augmenté un peu, à 36 %, alors que baissaient en proportion les mesures correctives et graves. Selon les données de 2016 et 2017, les mesures simples continuent d'être imposées dans la plupart des dossiers établis, ce qui indique que même si la majorité des inconduites sont confiées aux autorités disciplinaires de niveau II, celles-ci optent plus souvent pour des mesures simples.

Dans les dossiers où une audience disciplinaire est convoquée pour renvoyer un membre de la GRC, le comité de déontologie rend la décision. Le comité a le pouvoir d'imposer au membre visé n'importe quelle mesure disciplinaire, en plus de l'ordre de démissionner ou le renvoi du membre visé. En 2017, le nombre d'audiences disciplinaires convoquées a augmenté de 37 % par rapport à 2015 (de 27 à 37).

Il s'est tenu cette année plus d'audiences disciplinaires (13) que le total des audiences tenues en 2016 et 2015 (10). La même tendance à la hausse s'observe dans le nombre de départs volontaires des membres impliqués dans le processus disciplinaire (23 en 2017, 19 en 2016 et 10 en 2015) et dans le nombre de membres visés qui ont été renvoyés de la GRC (4 en 2017, 2 en 2016 et 1 en 2015).

INCONDUITE SEXUELLE (2017)

55 dossiers actifs

17 dossiers conclus :

12 ont été établis

2 ont été non établis

3 ont quitté de leur plein gré

Renvois :

16 audiences disciplinaires convoquées

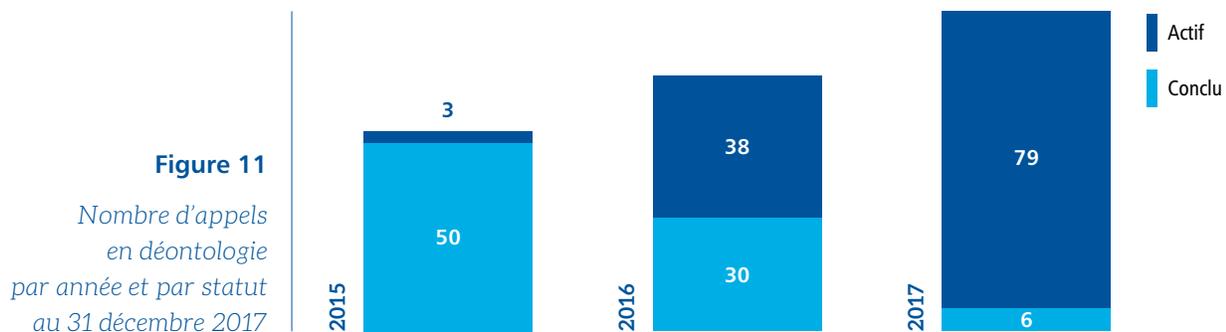
2 membres renvoyés

4. Ancien processus disciplinaire

Avant l'adoption de la réforme de la *Loi sur la GRC* en 2014, les dossiers de déontologie étaient des dossiers disciplinaires. Une fois le nouveau régime de déontologie en place, il restait 135 dossiers à régler de l'ancien régime. Par conséquent, l'ancien et le nouveau régime coexistent et sont gérés en parallèle. À la fin de 2017, il ne restait que 6 dossiers à régler de l'ancien régime par rapport aux 28 dossiers signalés dans le rapport de l'an dernier et des 89 dossiers de l'année précédente.

5. Processus d'appel offert

La *Loi sur la GRC* permet aux membres visés et aux autorités disciplinaires, qui convoquent une audience en vue de renvoyer un membre de la GRC, d'interjeter appel de la décision définitive rendue au terme du processus disciplinaire. La figure 11 montre une augmentation régulière du nombre des appels depuis 2015. Au 31 décembre 2017, la majorité des appels en déontologie interjetés cette année-là étaient actifs, ainsi que plus de la moitié de ceux interjetés en 2016 et encore 3 de ceux interjetés en 2015.



En examinant de près la figure 12, on constate les trois mêmes types de mesures disciplinaires⁹ interjetées en appel en 2017 qu'en 2016, quoique leur ordre diffère. Ce sont :

- › la pénalité financière supérieure à la confiscation de la solde pour une journée de travail;
- › la mesure simple ou la pénalité financière équivalente au plus à la confiscation de la solde pour une journée de travail;
- › la suspension.

En 2015, les appels en déontologie portaient surtout sur l'imposition de la confiscation de congés annuels, une réaffectation temporaire ou une pénalité financière supérieure à la confiscation de la solde pour une journée de travail.

⁹ Si la décision portée en appel comptait plus d'une mesure disciplinaire, seule la mesure disciplinaire la plus grave a été utilisée pour catégoriser le type d'appel en déontologie.

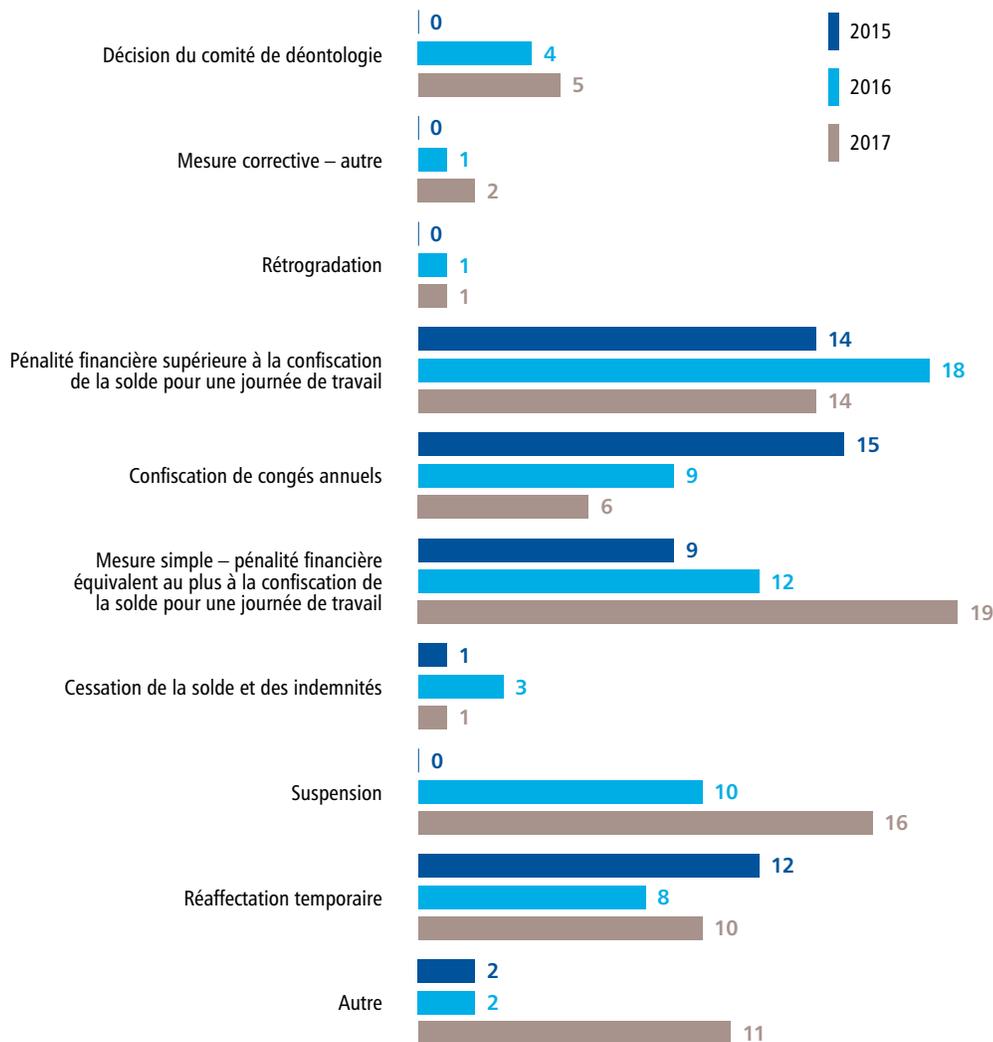


Figure 12

Appels en déontologie par type de mesure disciplinaire, de 2015 à 2017

Lorsque la décision portée en appel inclut l'une des mesures disciplinaires suivantes :

- › une pénalité financière supérieure à la confiscation de la solde pour une journée de travail;
- › une rétrogradation;
- › l'ordre de démissionner;
- › la recommandation de renvoi;
- › un renvoi;

la commissaire doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE avant de rendre sa décision définitive. Cette année, la GRC a renvoyé 21 appels en déontologie au CEE, soit 8 de plus qu'en 2016 et 7 de plus qu'en 2015. Quant à lui, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations dans 20 dossiers au cours des 3 dernières années

(6 en 2017; 8 en 2016; 6 en 2015). La commissaire a accepté les recommandations du CEE dans 8 dossiers (62 %), a accepté la recommandation du CEE en partie seulement dans 4 dossiers (31 %) et a divergé de la recommandation dans 1 dossier (8 %).

La décision rendue par la commissaire ou son délégué met un terme à l'appel en déontologie. Entre 2015 et 2017, la GRC a rendu 64 décisions. La figure 13 montre que 19 des 28 appels interjetés en 2017 ont été rejetés parce que le membre visé ou l'autorité disciplinaire à l'origine de l'audience disciplinaire n'était pas parvenu à démontrer en quoi la décision disciplinaire contrevenait aux principes d'équité procédurale, était fondée sur une erreur de droit ou était manifestement déraisonnable. Les autres appels ont été reçus, en partie (3) ou intégralement (6). Les résultats pour 2016 et 2015 sont proportionnellement semblables à ceux de 2017.



FORMATION, SURVEILLANCE ET PERSPECTIVE

L'année 2017 a été consacrée à l'optimisation des ressources et à l'amélioration du processus disciplinaire. Pour ce faire, la SNGD a peaufiné des outils de formation existants en fonction de la rétroaction reçue des divisions, a créé de nouveaux outils d'apprentissage pour les cadets de la GRC, et a élaboré un guide complet révisé pour les employés qui signalent des cas d'inconduite par l'entremise de l'Outil de gestion des cas administratifs (OGCA).

De surcroît, la SNGD a poursuivi ses initiatives de recherche pour mettre au point une stratégie de prévention pour traiter les inconduites des membres. La formation a aussi pris la forme d'un plan de communication national pour sensibiliser et éduquer les employés à l'inconduite sexuelle, au harcèlement, à l'intimidation et à l'importance de se comporter correctement dans les médias sociaux.

COURS DE FORMATION

3 036

employés ont suivi le cours en ligne à l'intention des autorités disciplinaires depuis 2016, cours obligatoire pour les autorités disciplinaires

200

employés ont fait la formation de l'OGCA dans les 3 dernières années

390

membres réguliers ont suivi le cours à l'intention des enquêteurs du Soutien des responsabilités liées au milieu de travail entre 2015 et 2017

Programme de formation des cadets

Un nouveau module sur l'éthique, les plaintes du public et le code de déontologie a été intégré au programme en 2017

OUTILS DE FORMATION

Révision du Guide des mesures disciplinaires

Afin d'assurer un traitement juste et impartial des cas d'inconduite tout en préservant la reddition de comptes à la population, on a axé la révision sur des explications détaillées des mesures disciplinaires, de l'orientation étendue, des types d'inconduites plus variés et des suggestions de mesures applicables.

Mise à jour du guide de l'utilisateur pour la gestion des dossiers disciplinaires

La nouvelle version du *Guide de l'utilisateur de l'OGCA* contient : connaissances organisationnelles réunies en un document; format convivial offrant des hyperliens; énoncés concis des renseignements requis pour chaque dossier; et rappel des conventions d'appellation.

Outil de productivité des conseillers en déontologie

On songe à mettre en place une communauté d'apprentissage en ligne qui permettra à tous les conseillers en déontologie de la GRC de communiquer entre eux et de faciliter l'apprentissage entre pairs.

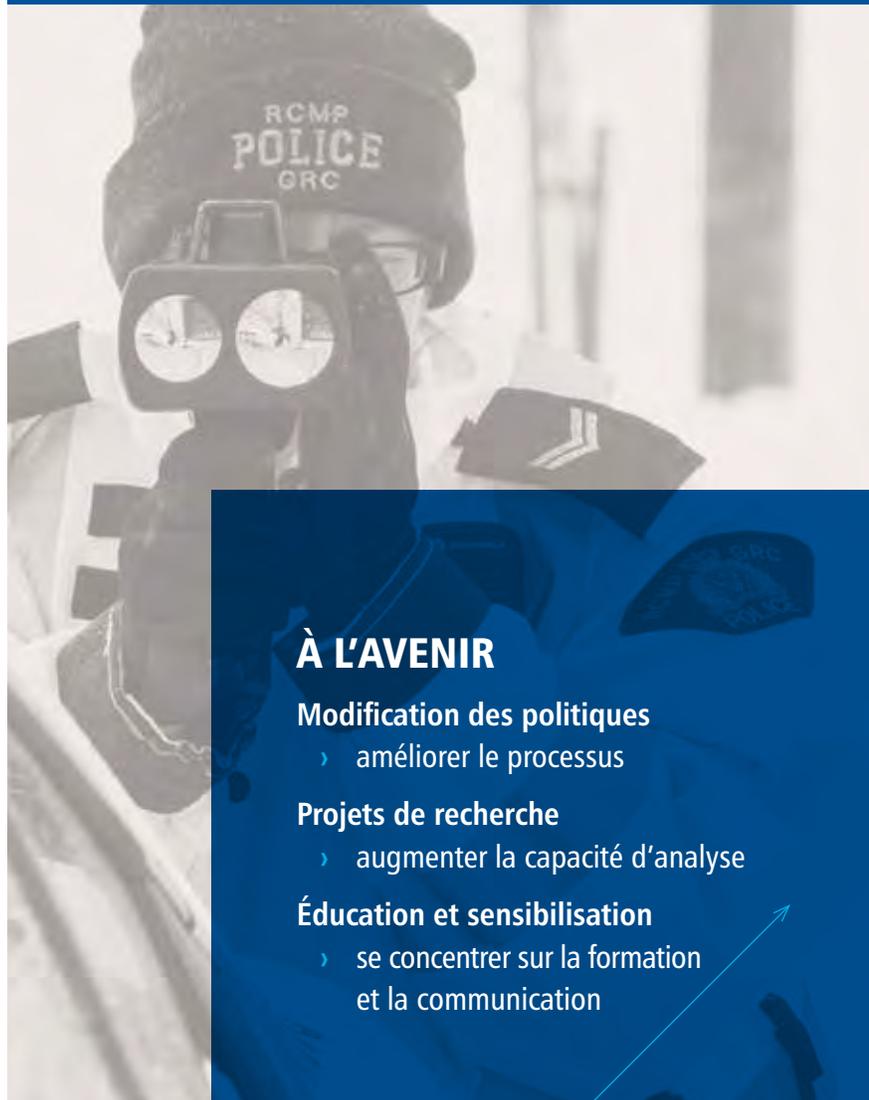
Afin de surveiller l'administration et la gestion du processus disciplinaire, la GRC utilise deux systèmes en parallèle : l'interface Web OGCA et le Système national de gestion des dossiers administratifs. L'exactitude des données versées par les utilisateurs étant essentielle, il faut absolument en vérifier l'uniformité et procéder à l'assurance de la qualité. La SNGD fait un examen trimestriel des dossiers et envoie une rétroaction à chaque division. Cette rétroaction souligne les aspects auxquels il faut porter attention pour assurer le traitement conforme des dossiers disciplinaires selon les politiques et processus applicables, et pour corriger les lacunes identifiées. En 2016, on a fixé un objectif de conformité de 80 %, qui a été dépassé en 2017 pour la première fois depuis l'instauration du processus d'examen des dossiers. Toutefois, il reste des améliorations à apporter : le téléversement tardif des lettres de mandat, des avis de rencontres disciplinaires et des ordonnances de suspension et de réintégration demeure préoccupant, puisqu'il fausse les statistiques que la SNGD doit présenter tous les mois à la haute direction.

L'an prochain, des modifications seront apportées aux politiques qui devraient procurer davantage de soutien aux membres visés et aux autorités disciplinaires. La recherche fondée sur les faits ayant une valeur reconnue, nous procéderons à des analyses statistiques des tendances en déontologie afin de déterminer si la mise en œuvre de certaines stratégies ou approches pourrait proactivement réduire l'incidence d'inconduites à l'échelle de la GRC. Malgré les efforts considérables déployés à ce jour pour éduquer et sensibiliser le personnel au sujet du processus disciplinaire et à sa gestion, il est impératif de continuer à offrir une formation de qualité et de communiquer à l'échelle nationale.

87 %
taux de conformité
pour le téléversement
des données
à l'OGCA

LE SAVIEZ-VOUS?

La SNGD tient chaque année un symposium de 3 jours sur les progrès et l'efficacité du processus disciplinaire actuel, y compris l'enquête et le règlement des plaintes de harcèlement. La SNGD réunit aussi les conseillers en déontologie de toute la GRC en téléconférence nationale tous les mois.



À L'AVENIR

Modification des politiques

- › améliorer le processus

Projets de recherche

- › augmenter la capacité d'analyse

Éducation et sensibilisation

- › se concentrer sur la formation et la communication

PARTIE 3 ›

Enquête et règlement des plaintes de harcèlement

La GRC reconnaît la diversité de ses effectifs. Elle s'engage donc à leur fournir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement, de discrimination et de toute autre forme de comportement irrespectueux¹⁰. Tous les employés de la GRC ont le droit de travailler dans un milieu sécuritaire où ils se sentent valorisés, soutenus, et où ils sentent qu'on leur fait confiance.

Le fait de ne pas reconnaître le harcèlement et d'intervenir rapidement et efficacement pour le contrer laisse des séquelles graves qui minent le bien-être et le moral des employés, les ressources humaines, les niveaux de productivité et les finances. En 2017, la Cour fédérale du Canada a approuvé le règlement

de deux recours collectifs contre la GRC, dans lequel l'organisation a accepté de dédommager ses employées qui ont été victimes de discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle, d'intimidation et de harcèlement dans leur milieu de travail.

¹⁰ GRC, « La prévention du harcèlement est l'affaire de tous! », *Infoweb*, en ligne : <http://infoweb.rcmp-grc.gc.ca/hr-rh/workplace-milieu-de-travail/harassment-harcelement/index-fra.htm>

BUREAU DE COORDINATION DES PLAINTES DE HARCÈLEMENT

L'initiative de réforme législative de la GRC, achevée en novembre 2014, a permis à l'organisation de mettre sur pied un processus unique pour traiter toutes les plaintes internes de harcèlement, afin d'améliorer la capacité de la GRC d'enquêter sur les plaintes de cette nature et de les régler. Par souci d'uniformité et de conformité avec la nouvelle loi et la nouvelle politique, le Bureau de coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) fait office de centre de décision national et d'unité de réception centralisée pour l'enquête et la résolution de toutes les plaintes de harcèlement. Le BCPH offre conseils, orientation et recommandations aux employés responsables de l'administration du processus pour régler les plaintes de harcèlement dans leurs divisions et il supervise la gestion de toutes les plaintes de harcèlement, du début à la fin.

SURVOL DU TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT

Le traitement d'une plainte de harcèlement compte sept étapes. Le processus commence lorsque l'employé, ou son représentant, envoie une plainte de harcèlement au BCPH dans l'année qui suit la date du dernier comportement visé par l'allégation de harcèlement qui donne lieu à la plainte (à moins de circonstances exceptionnelles). Le BCPH reçoit la plainte, procède à un premier examen et informe le conseiller divisionnaire en matière de harcèlement de la plainte reçue. Le conseiller divisionnaire en matière de harcèlement examine la plainte et en fait un résumé au décideur. Le décideur désigné est la personne qui décidera s'il est nécessaire d'enquêter et qui ultimement tranchera la plainte. On offre aux parties en cause dans la plainte la possibilité de recourir au règlement à l'amiable; il faut que les deux parties acceptent d'y participer pour donner suite à cette étape. La prochaine étape consiste à enquêter sur les allégations de harcèlement.

On entend par « harcèlement » tout comportement inapproprié et offensant d'une personne à l'égard d'une autre personne dans le milieu de travail, y compris lors d'une activité ou dans un endroit liés au travail, et pour lequel la personne savait ou aurait dû savoir que ce comportement pouvait offenser ou blesser l'autre.

Que comprend le harcèlement?

- › Il peut s'agir d'un acte, d'un commentaire ou d'un geste inadmissible qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ainsi que tout acte d'intimidation ou de menace.
- › Cette définition comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire, fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience).

Référence : *Guide nationale – Enquête et règlement des plaintes de harcèlement* de la GRC, article 2.8.

LE SAVIEZ-VOUS?

Les membres de la GRC et les employés de la fonction publique qui travaillent à la GRC ont recours au même processus de règlement des plaintes de harcèlement, même s'ils sont assujettis à des codes de déontologie différents.

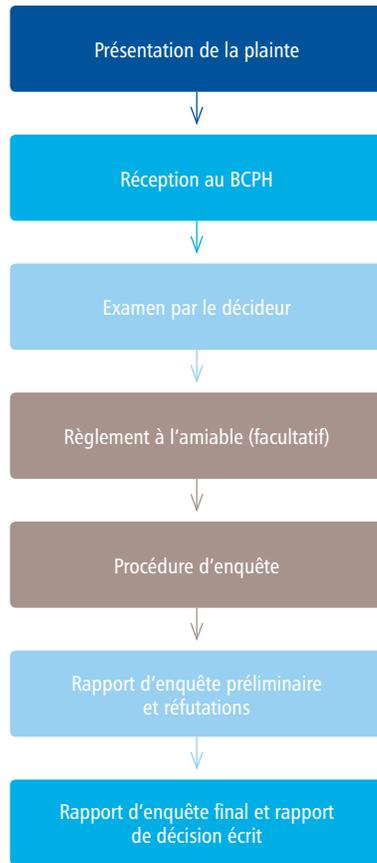


Figure 14
Plainte de harcèlement

Le décideur mandate un enquêteur, mais il peut rendre une décision sans faire tenir une enquête s’il a suffisamment de renseignements pour donner suite à la plainte, comme il est prévu aux *Consignes du commissaire (enquête et règlement de plaintes de harcèlement)*¹¹. Si le décideur ordonne la tenue d’une enquête, l’enquêteur présente un rapport d’enquête préliminaire aux parties, qui peuvent lui transmettre leur réfutation. Cela permet à l’enquêteur de produire la version finale du rapport d’enquête, qui inclut le rapport préliminaire et la réfutation des parties. Enfin, le décideur rend une décision définitive par écrit et, si les allégations sont établies, impose des mesures disciplinaires qui peuvent aller jusqu’au renvoi. Si les parties à la plainte de harcèlement s’opposent à la décision définitive, elles peuvent se prévaloir d’un mécanisme de recours interne qui est expliqué à la section 4 intitulée *Processus de recours et d’appel offerts*.

Le *Guide national – Enquête et règlement des plaintes de harcèlement* explique en détail tout le processus applicable aux plaintes de harcèlement, notamment ce qu’est le harcèlement et les rôles, les responsabilités et les attentes des parties qui prennent part au processus, ainsi que des gens qui le gèrent. Le Guide est conçu comme un guide complet et un manuel de référence; tous les employés de la GRC peuvent l’obtenir à partir du site Web interne de la GRC.

¹¹ *Consignes du commissaire (enquête et règlement de plaintes de harcèlement)*, DORS/2014-290



RÉSULTATS STATISTIQUES DE 2017

1. Nombre et types de plaintes de harcèlement formulées

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur la GRC*, le nombre de plaintes de harcèlement augmente chaque année. De 2004 à 2015, le nombre moyen de plaintes a été de 152 par année. La figure 15 indique que le BCPH a reçu 296 plaintes de harcèlement en 2017, ce qui représente une augmentation de 22 % par rapport à 2016. L'augmentation peut être attribuable en partie à une plus grande sensibilisation au harcèlement et aux efforts de la GRC pour en reconnaître la présence en milieu de travail, ainsi qu'aux mesures prises pour y remédier. Ainsi :

- › ces dernières années, les médias ont beaucoup parlé de cas de harcèlement;
- › la GRC s'est engagée publiquement à poursuivre ses efforts pour éliminer la discrimination et le harcèlement en milieu de travail;
- › un nouveau processus de traitement des plaintes de harcèlement plus transparent a été mis en place, afin qu'il soit plus facile pour les employés de se manifester et de faire une plainte;
- › les droits et les responsabilités de chacun en lien avec un milieu de travail sûr et sain sont mieux communiqués par divers moyens à la GRC, et une formation est offerte aux employés de la GRC de tous les niveaux;
- › mais pour le moment, les dossiers reçus à l'unité centralisée ne sont pas tous vérifiés pour confirmer qu'ils satisfont aux critères de harcèlement.

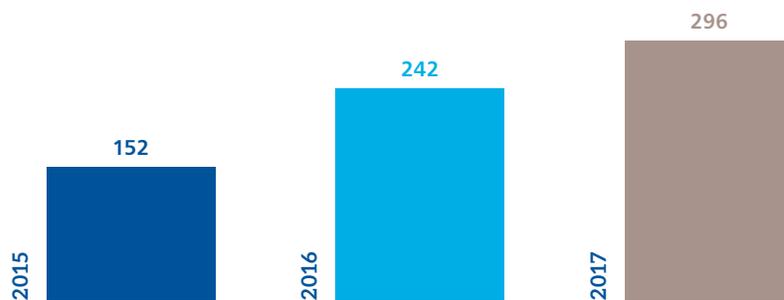


Figure 15

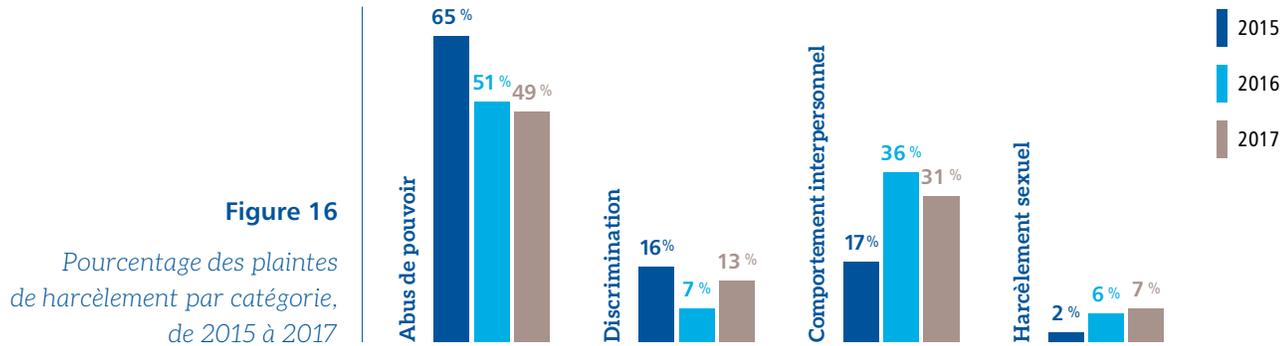
Nombre de plaintes de harcèlement, de 2015 à 2017



SUJET D'INTÉRÊT

En 2017, 23 % des plaignants ont présenté plus d'une plainte de harcèlement et sont ainsi les auteurs de 48 % de toutes les plaintes de harcèlement présentées cette année. Ce résultat est très semblable à ce qu'on a observé en 2016 (25 % des plaignants à l'origine de 48 % des plaintes de harcèlement).

Le BCPH divise les plaintes de harcèlement en quatre catégories distinctes : abus de pouvoir, discrimination, comportement interpersonnel et harcèlement sexuel. L'abus de pouvoir regroupe la majorité des plaintes de harcèlement comme le montre la figure 16. Bien que la catégorie d'abus de pouvoir reste la plus importante depuis 2015, elle a considérablement diminué en 2017 pour donner lieu à davantage de plaintes lorsque le comportement interpersonnel est allégué.



2. Plaignants

Plaintes par catégorie d'employés	Plaignant c. intimé	2015	2016	2017
Membres réguliers (MR)	MR c MR	109	160	211
	MR c MC	1	7	2
	MR c EFP	6	8	7
	MR c Autre	3	1	3
Membres civils (MC)	MC c MR	5	9	6
	MC c MC	4	19	12
	MC c EFP	0	1	3
Employés de la fonction publique (EFP)	EFP c MR	11	10	24
	EFP c MC	1	2	2
	EFP c EFP	11	14	14
	EFP c Autre	0	0	1
Employés municipaux (EM)	EM c MR	0	8	1
	EM c EFP	0	3	0
Autres (contractuels)	Autre c MR	1	0	10
TOTAL		152	242	296

Figure 17
Nombre de plaintes par catégorie d'employés, de 2015 à 2017



Dans le processus de règlement des plaintes de harcèlement à la GRC, l'employé qui formule une plainte est appelé le plaignant; l'employé désigné comme harceleur allégué, l'intimé. Comme le montre la figure 17, en 2017, les plaintes de membres réguliers comptaient pour les trois quarts (223) de toutes les plaintes de harcèlement et 95 % (211) de ces plaintes dénonçaient un autre membre régulier. Ce résultat est constant d'une année à l'autre et correspond aux attentes que les membres réguliers font davantage de plaintes de harcèlement que toute autre catégorie d'employés puisqu'ils représentent les deux tiers des effectifs de la GRC.

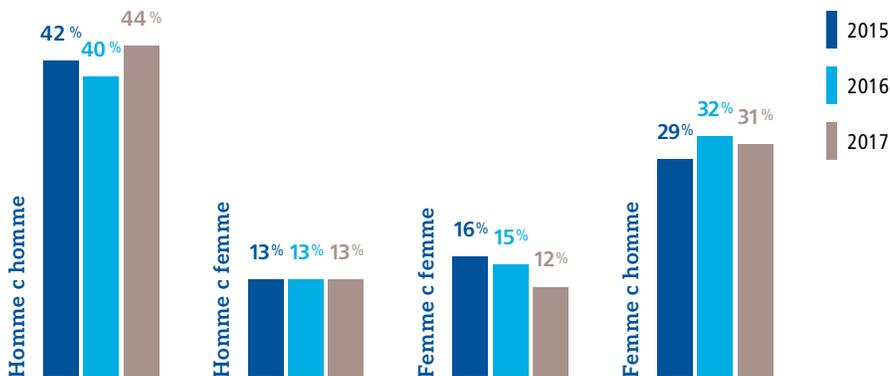


Figure 18

Pourcentage de plaintes de harcèlement par sexe, de 2015 à 2017

En ce qui concerne le sexe des plaignants et des intimés, la figure 18 indique qu'il n'y a pas d'écart significatif entre les résultats de 2017 et ceux des années précédentes : les hommes continuent de déposer plus de plaintes de harcèlement que les femmes, et des hommes sont désignés comme le harceleur allégué plus souvent que des femmes. Là encore, ces résultats sont ceux attendus, étant donné les faits suivants :

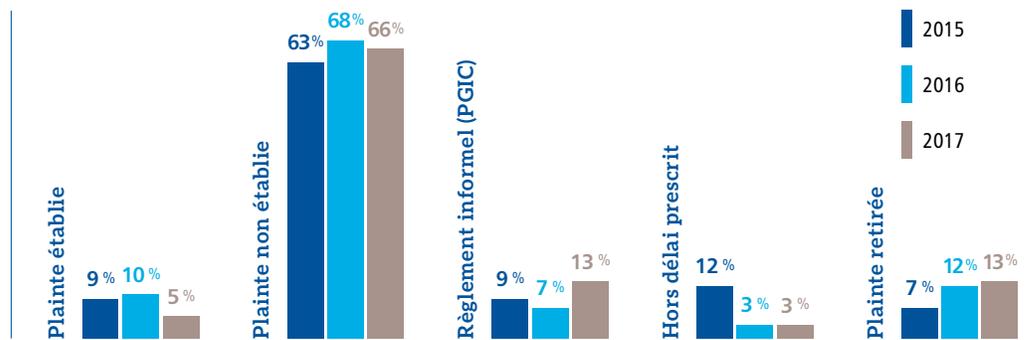
- › les hommes constituent environ 80 % de la population des membres réguliers;
- › 75 % des plaintes de harcèlement sont présentées par des membres réguliers.

Globalement, en 2017, des hommes ont présenté environ 57 % de toutes les plaintes de harcèlement, comparativement à près de 43 % pour les femmes. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux années précédentes.

3. Résultat des plaintes de harcèlement

Après qu'un employé de la GRC a envoyé une plainte de harcèlement, le BCPH dispose de 21 jours pour en faire l'examen, s'assurer qu'elle est complète et l'envoyer au décideur, qui pourra ordonner une enquête et initier les étapes de règlement avant de rendre une décision définitive. Depuis l'introduction du nouveau processus de règlement des plaintes de harcèlement, la GRC a conclu 402 des 690 plaintes de harcèlement; les résultats des plaintes conclues sont semblables de 2015 à 2017. La figure 19 montre que les allégations de harcèlement

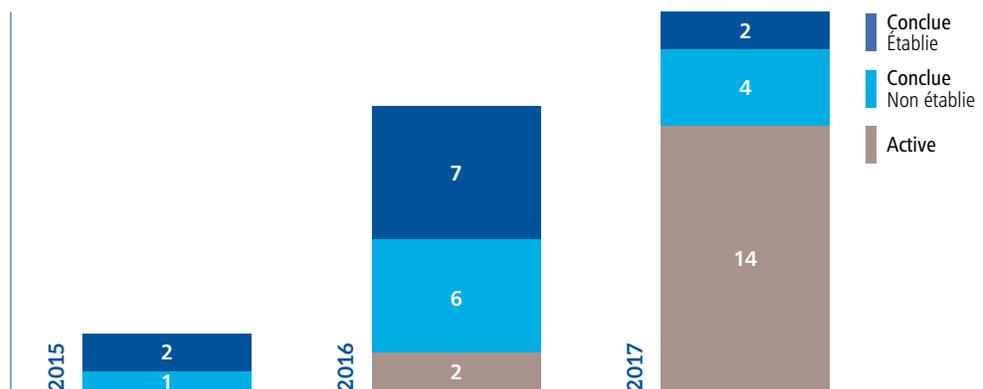
Figure 19
Pourcentage des résultats des plaintes de harcèlement, de 2015 à 2017



n'ont pas été établies dans les deux tiers des plaintes conclues en 2017. Dans 16 % des plaintes, le plaignant a soit retiré l'allégation, soit présenté la plainte après le délai de prescription d'un an. Les plaignants et les intimés ont pu conclure un règlement à l'amiable dans 13 % des plaintes grâce au Programme de gestion informelle des conflits de la GRC, où les parties peuvent trouver une entente à n'importe quelle étape du processus avant que le décideur ne rende une décision définitive sur les allégations. Enfin, le décideur a conclu que les allégations avaient été établies dans 5 % des plaintes.

Lorsqu'on regarde les résultats concernant les plaintes de harcèlement fondées, il faut bien se rappeler que le BCPH accepte toutes les plaintes, qu'elles répondent ou non à la définition de harcèlement, et seul le décideur est habilité à rendre une décision en la matière. De sorte que sous le régime du nouveau processus de règlement des plaintes de harcèlement, on reçoit beaucoup plus de plaintes et on mène beaucoup plus d'enquêtes, mais il en résulte un taux plus faible d'allégations établies que ce qu'on voyait sous l'ancien régime.

Figure 20
Nombre de plaintes de harcèlement sexuel par statut, de 2015 à 2017



Une plainte de harcèlement sexuel est grave par sa nature même. Le plaignant qui se lance dans la procédure fournit une preuve claire dont se sert le décideur pour étayer sa conclusion d'une allégation de harcèlement établie. En 2017, 6 plaintes de harcèlement sexuel ont été conclues, dont 2 ont été établies. En moyenne, 50 % (11 sur 22) des plaintes de harcèlement sexuel conclues ont été établies au cours des 3 dernières années.

4. Processus de recours et d'appel offerts

Une fois le processus de règlement des plaintes de harcèlement conclu, le plaignant peut demander la révision de la décision définitive écrite en interjetant appel (seulement s'il est membre) ou en formulant un grief (seulement s'il est employé de la fonction publique). Un plaignant qui est membre peut interjeter appel de la décision en vertu de la Partie 3 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*¹².

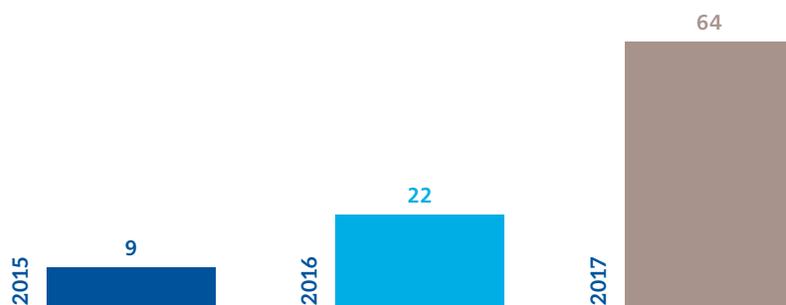


Figure 21

Nombre d'appels en matière de harcèlement, de 2015 à 2017

De 2015 à 2017, un appel a été interjeté pour 95 décisions en matière de harcèlement au Bureau de coordination des griefs et des appels (figure 21).

Lorsqu'on compare le nombre total d'appels en matière de harcèlement (95) avec le nombre total de plaintes de harcèlement conclues (327), 29 % des plaintes ont été portées en appel par les plaignants (qui sont des membres) entre 2015 et 2017.

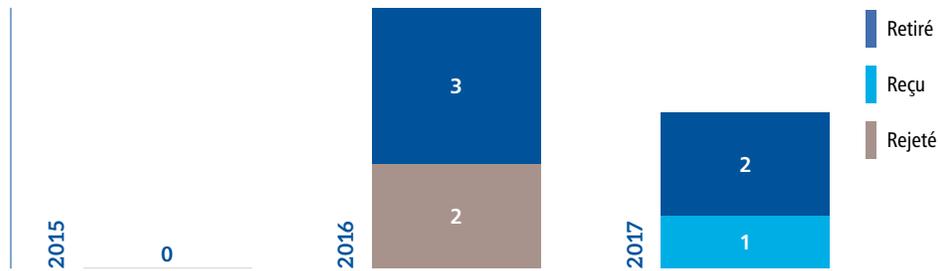
APPELS ET HARCELEMENT SEXUEL

Il y a eu appel de 3 décisions relatives à des plaintes de harcèlement sexuel, ce qui représente 3 % de tous les appels en matière de harcèlement.

¹² *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289, alinéa 37a)

Le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*¹³ exige que le CEE révise tous les appels des plaignants en matière de harcèlement. Entre 2015 et 2017, la GRC a renvoyé au CEE 60 appels en matière de harcèlement. Le CEE a fait l'examen de 4 dossiers pour lesquels il a formulé des conclusions et des recommandations, dont 2 cas pour lesquels il a conclu au défaut de compétence. La GRC a adhéré aux recommandations du CEE et a rejeté les 2 appels. Depuis 2015, comme l'illustre la figure 22, 8 appels en matière de harcèlement ont été conclus : 5 appels ont été retirés, 2 appels ont été rejetés, et 1 appel a été reçu.

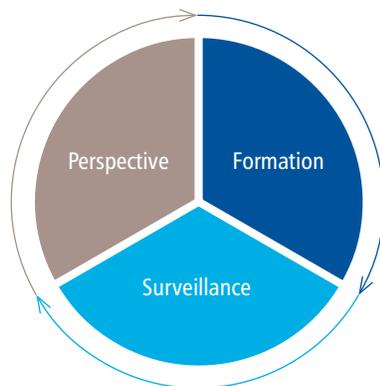
Figure 22
Nombre d'appels en matière de harcèlement conclus, par résultat, de 2015 à 2017



FORMATION, SURVEILLANCE ET PERSPECTIVE

En 2017, le BCPH a continué d'offrir le cours des enquêteurs en matière de harcèlement; il a formé ainsi 221 employés de la GRC aux enquêtes sur des plaintes de harcèlement. Le cours qui se donne en classe en 5 jours informe les participants de la politique et du processus pour traiter les plaintes de harcèlement et leur procure une expérience pratique du processus d'enquête à l'aide d'exercices fondés sur des scénarios. Dans un sondage, les participants se disent très

satisfaits du cours et se sentent prêts à accomplir leurs tâches d'enquêteurs en conformité avec les règles établies dans la loi et dans les politiques. La GRC s'est pleinement engagée dans ses efforts à traiter le harcèlement. Devant l'augmentation du nombre de plaintes de harcèlement, la GRC a accru en 2017 sa capacité d'enquêter en formant des ressources supplémentaires dans les divisions pour donner le cours et former de nouveaux enquêteurs en matière de harcèlement, au besoin.



Pour les besoins de l'assurance de la qualité, le BCPH a assisté à ces séances de formation, a présenté des exposés et a agi en observateur afin d'en confirmer la conformité à la norme de formation nationale. En plus de superviser la formation, le centre de décision national a continué de surveiller l'administration et la gestion du processus de traitement des plaintes de harcèlement à l'aide du OGCA. Bien qu'il ait relevé certaines lacunes dans la saisie des données relatives aux plaintes de harcèlement dans les divisions, le BCPH continue de surveiller comment le système est utilisé et d'assurer l'exhaustivité des données afin de pouvoir s'acquitter en temps voulu de son obligation de rendre des comptes.

¹³ *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281, alinéa 17a)

En 2016, on s'est concentré sur la conformité et l'assurance de la qualité, ce qui a révélé des données utiles pour déceler où et comment améliorer le processus de règlement des plaintes de harcèlement. Forte du succès en 2017 du programme de formation, de l'établissement de relations de travail plus efficaces avec les divisions et des nouvelles initiatives entreprises, la GRC cherche dorénavant des façons de répondre aux besoins des employés qui utilisent le processus de règlement des plaintes de harcèlement et de ceux qui le gèrent afin de trouver un meilleur règlement des plaintes de harcèlement. Le BCPH travaille avec les divisions pour les aider à mieux comprendre les politiques et à les appliquer correctement, à encourager la discussion et à établir les bases d'une meilleure communication. La GRC continuera à promouvoir le Programme de gestion informelle des conflits et à éduquer ses employés sur son existence et ses avantages. Elle cherchera aussi comment aider les employés avant qu'ils formulent une plainte et aux diverses étapes du processus de règlement de leur plainte de harcèlement. En 2018, un nouveau livret sur le harcèlement sera distribué dans les divisions. Grâce à son format abrégé et convivial, il fera ressortir l'essentiel de ce qu'il faut savoir et, de ce fait, rendra l'information plus accessible. La GRC a écouté et examiné attentivement les recommandations externes sur le harcèlement à la GRC et sur son processus de règlement des plaintes. Par conséquent, la GRC élabore de nouvelles options pour améliorer le processus de règlement des plaintes de harcèlement.

À L'AVENIR

Collaboration étendue entre le BCPH et les divisions

- › communication accrue

Techniques de règlement

- › proactivité

Livret sur le harcèlement

- › accessibilité accrue

Recommandations externes

- › étude des options

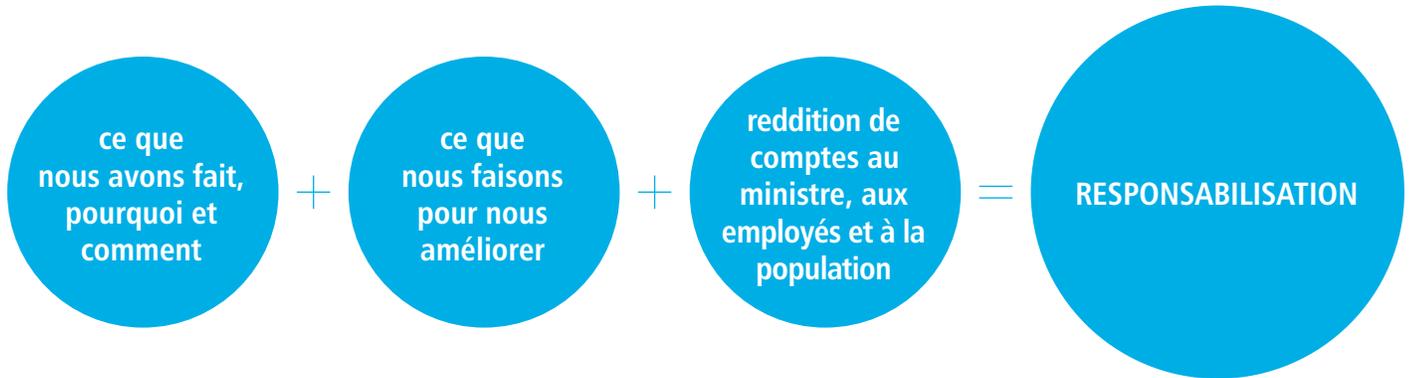
PARTIE 4 ›

Conclusions

La directive ministérielle de 2008 demande que la GRC rende compte de la gestion de son processus disciplinaire. Dans le présent rapport, elle rend ainsi compte de la façon dont sont administrés les dossiers de déontologie et de plaintes de harcèlement à l'aide de données statistiques. Elle explique aussi les mesures prises pour informer ses employés des exigences et des procédures associées au processus disciplinaire.

Les résultats publiés dans le *Rapport annuel de 2017 – Gestion du processus de déontologie de la GRC* révèlent une augmentation du nombre de contraventions alléguées au code de déontologie et du nombre de plaintes de harcèlement. Pourtant, les conclusions qu'on y lit indiquent aussi que les gestionnaires et les employés sont mieux préparés à reconnaître une inconduite et à la dénoncer, ce qui permet à la GRC de traiter efficacement des inconduites en suivant les processus établis dans les textes de loi et d'y apporter des solutions simples, correctives et éducatives s'il y a lieu.

La GRC reconnaît l'importance de mener rapidement à terme le traitement et le règlement des cas de renvoi et d'appels; elle leur accorde la priorité absolue, étant donné la gravité de ces situations. Toute négligence à cet égard pourrait nuire à la perception qu'ont les employés et la population canadienne de la capacité de l'organisation à s'occuper de l'inconduite. C'est pour cette raison que la GRC met autant d'efforts à accroître sa capacité à traiter ces dossiers et à rendre des décisions définitives. L'organisation doit rendre des comptes au ministre de la Sécurité publique, à la population et à ses propres employés. La responsabilisation est essentielle à la réussite de la GRC à s'acquitter de son mandat.

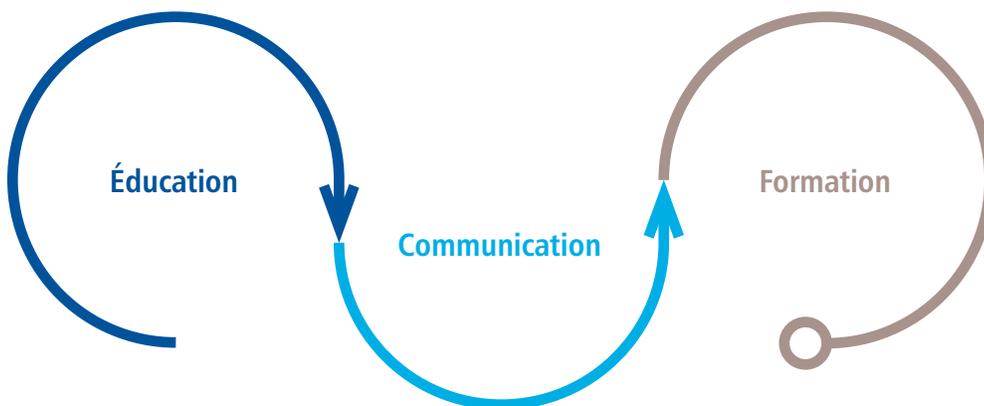


L'an prochain, il y aura une évaluation et une vérification afin de mesurer l'efficacité des activités et des résultats du SRP. L'évaluation établira dans quelle mesure l'initiative de réforme législative, achevée en novembre 2014, a modernisé les processus de gestion des ressources humaines dans les domaines de la déontologie, de l'enquête et du règlement des plaintes de harcèlement, et des griefs et appels. La vérification se penchera sur le cadre de contrôle de gestion des valeurs et de l'éthique dans le but d'évaluer la gouvernance, les rôles et les responsabilités, ainsi que les signalements et la surveillance en lien avec les valeurs et l'éthique à l'échelle de la Gendarmerie. Le cadre est un élément du Plan stratégique en matière d'éthique professionnelle, qui vise à arrimer les activités de la GRC aux valeurs et à l'éthique afin de les coordonner pour appuyer l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la responsabilisation et de l'éthique de notre organisation.

L'éducation, qui se réalise tant par la communication que par la formation, est l'une des grandes réussites de 2017, sous la direction du SRP. Tandis que la GRC poursuit ses efforts pour offrir un milieu de travail empreint de respect, il est essentiel de bien expliquer ce qui constitue une inconduite, la façon de la signaler, ce que la GRC fait pour la traiter, et les répercussions que peuvent subir ceux qui s'y livrent. Par conséquent, des ressources ont été consacrées :

- › à améliorer les outils de formation existants et à en créer de nouveaux;
- › à superviser une recherche fondée sur les faits afin d'élaborer de futurs produits d'apprentissage;
- › à offrir aux employés de tous les niveaux et de tous les secteurs de la GRC un accès facile à ces outils et à l'information.

En favorisant une approche proactive et éducative en matière d'éthique et de déontologie, la GRC a renforcé sa position et peut mieux traiter des inconduites et mieux promouvoir les responsabilités professionnelles. C'est ce qu'elle continuera de faire en 2018.



> Coordonnées

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous joindre :

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC

Direction générale de la GRC

Ottawa (ON)

613-843-5999

RCMP.HQMediaRelations-DGRelationsmedias.GRC@rcmp-grc.gc.ca

Les rapports annuels des années antérieures sont publiés sur notre page Web « Rapports, recherche et publications » à l'adresse

www.rcmp-grc.gc.ca/pubs/index-fra.htm

Site Web de la GRC

www.rcmp-grc.gc.ca