

GRC



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

RAPPORT

SUR LA GESTION DU PROCESSUS
DE DÉONTOLOGIE DE LA GRC

2018 | 2019



Gendarmerie royale
du Canada

Royal Canadian
Mounted Police

Canada

ISSN 1929-3666
PS61-17F-PDF

TABLE DES MATIÈRES

2018 en chiffres	2
2019 en chiffres	3
PARTIE 1	4
Régime de gestion de la déontologie	4
Aperçu	4
Résultats statistiques	5
1. Nombre et types de dossiers disciplinaires	5
2. Membres visés	8
3. Résultats des dossiers disciplinaires	9
4. Anciens dossiers disciplinaires	13
5. Processus d'appel offert	13
Campagne nationale de sensibilisation	14
PARTIE 2	15
Enquête et règlement des plaintes de harcèlement	15
Aperçu	15
Résultats statistiques	16
1. Nombre et types de plaintes de harcèlement formulées	16
2. Plaignants	17
3. Résultat des plaintes de harcèlement	18
4. Processus de recours et d'appel offerts	20
Progrès en matière de règlement des plaintes de harcèlement	21
PARTIE 3	22
Coordonnées	22

2018 en chiffres

476

dossiers disciplinaires ouverts

195

dossiers disciplinaires
conclus

199

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

252

plaintes de harcèlement

445

membres
présumés avoir commis
une inconduite

60 %

allégations établies dans
les dossiers disciplinaires

2 %

plaintes de harcèlement
à caractère sexuel

2019 en chiffres

424

dossiers disciplinaires ouverts

126

dossiers disciplinaires
conclus

130

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

190

plaintes de harcèlement

385

membres
présumés avoir commis
une inconduite

59 %

allégations établies dans
les dossiers disciplinaires

4 %

plaintes de harcèlement
à caractère sexuel

Aperçu

Les membres ont le devoir et la responsabilité de promouvoir et d’avoir une bonne conduite. Les contraventions au code de déontologie sont signalées rapidement à l’autorité décisionnelle appropriée, qui est habituellement la personne (membre ou employé de la fonction publique) de qui relève le membre visé. Le décideur est appelé l’autorité disciplinaire et a le pouvoir d’ordonner la tenue d’une enquête et de décider de l’issue du processus de déontologie¹.

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. En 2018, 47 demandes de prorogation de délai ont été accordées et une a été refusée. En 2019, 32 demandes de prorogation de délai ont été accordées et 10 ont été refusées. Cependant, en 2019, la majorité des dossiers disciplinaires ont été conclus, en moyenne, dans un délai de 130 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. Il s’agit d’une baisse importante par rapport à la moyenne de 199 jours qu’il a fallu pour clore un dossier en 2018.

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

¹ Des renseignements sur le processus disciplinaire se trouvent dans le *Manuel d’administration, chap. XII.4, Déontologie*, offert à tout le personnel et accessible sur le site Web interne de la GRC.

Résultats statistiques

1. Nombre et types de dossiers disciplinaires

La Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD) est responsable de la comptabilisation et du suivi de tous les renseignements pertinents relatifs au processus disciplinaire. Elle produit des données statistiques qui permettent à la GRC d'évaluer sa capacité de traiter les cas d'inconduite, de gérer efficacement le processus et d'en rendre compte.

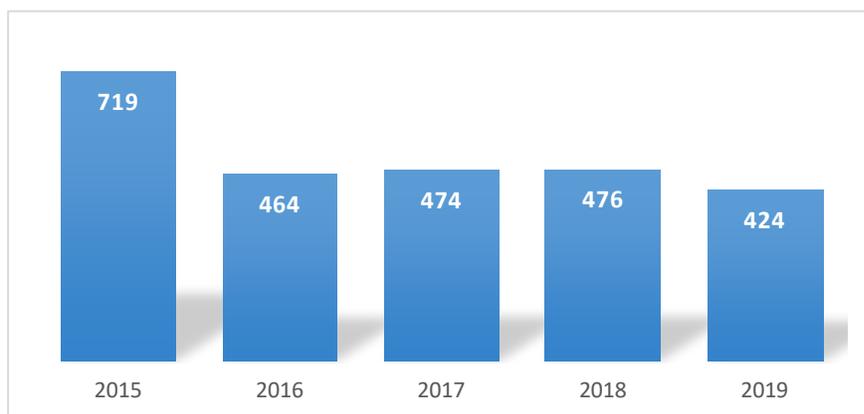


Figure 1
Nombre de dossiers disciplinaires de 2015 à 2019

En 2019, 424 dossiers disciplinaires ont été ouverts. Il s'agit du nombre de dossiers disciplinaires ouverts le plus bas des cinq dernières années, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne des quatre dernières années, contrairement à la situation observée entre 2015 et 2016². L'année 2015 a été particulière à plusieurs égards. En effet, elle a été marquée par 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 12 mois habituels d'une année civile.

Dans les cas les plus graves seulement, l'autorité disciplinaire convoque une audience disciplinaire pour demander le congédiement du membre visé. Ces dossiers sont transmis à la Direction des représentants des autorités disciplinaires (DRAD), qui poursuit le traitement et convoque une audience disciplinaire, au besoin.

En 2018 et en 2019, un nombre plus élevé de dossiers ont été transmis aux fins de congédiement que les années précédentes, 13 % et 14 % respectivement, comparativement à une moyenne de 8 % de 2015 à 2017. Des audiences disciplinaires ont été convoquées pour une partie seulement des dossiers transmis à la DRAD. Des 252 dossiers transmis à la DRAD, de 2015 à 2019, seulement 194 ont abouti à la convocation d'une audience disciplinaire. De plus, parmi les 252 dossiers transmis, 42 % (107) comportaient au moins une allégation d'inconduite à caractère sexuel.

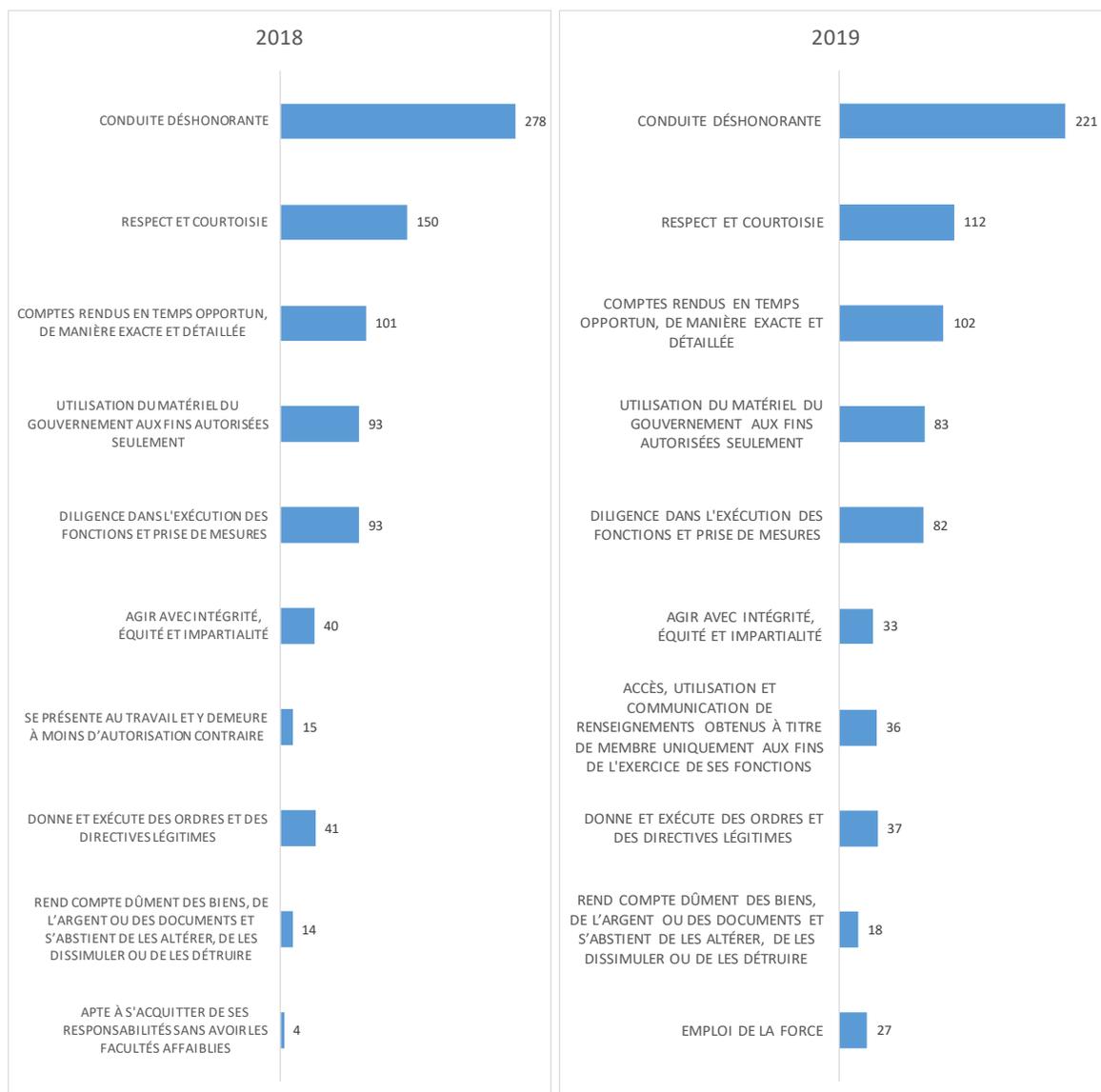
Audiences disciplinaires convoquées :

- 2015 – 27
- 2016 – 30
- 2017 – 38
- 2018 – 50
- 2019 – 49

² Dans le 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.

Figure 2
Dix principales allégations d'inconduite en 2018 et 2019



En 2018, 916 allégations ont été formulées contre 445 membres visés, comparativement à 769 allégations formulées contre 385 membres visés en 2019. Parmi les dossiers disciplinaires conclus, les allégations n'ont pas été établies dans 32 % des dossiers en 2018 et dans 37 % des dossiers en 2019. Pour la première fois, deux nouvelles allégations figuraient parmi les dix principales allégations d'inconduite : emploi de la force (27) et l'accès, l'utilisation et la communication de renseignements obtenus à titre de membre uniquement aux fins de l'exercice de ses fonctions (36). La conduite déshonorante, le respect et la courtoisie ainsi que le défaut de rendre compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée sont demeurées les trois principales allégations. En 2019, il y a eu 221 allégations selon lesquelles un membre visé aurait eu une conduite susceptible de jeter le discrédit

sur la GRC, 112 allégations de manque de respect et de courtoisie, et 102 allégations de manquement à l'obligation de rendre compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée de l'exécution de ses fonctions.

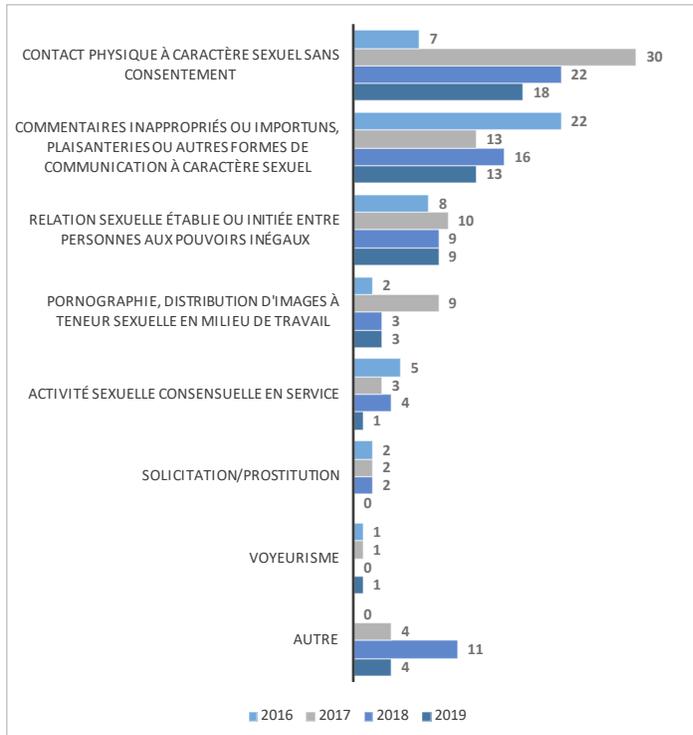


Figure 3
Dossiers disciplinaires comportant des allégations à caractère sexuel de 2016 à 2019

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 consultations obligatoires avec la DRAD. La GRC définit l'inconduite sexuelle ainsi : tout geste, comportement ou langage inapproprié de nature sexuelle. En 2019, la DRAD a reçu 49 dossiers d'inconduite sexuelle, soit 18 de moins que l'année précédente. Des 49 dossiers d'inconduite sexuelle ouverts en 2019, les contacts physiques à caractère sexuel sans consentement, représentaient 37 % des cas, suivies des allégations de commentaires inappropriés ou importuns, plaisanteries ou autres formes de communication à caractère sexuel (27 %). Par ailleurs, une augmentation inhabituelle de l'utilisation d'allégations « autres » a été observée en 2018. Cette catégorie est utilisée lorsque l'allégation ne correspond pas aux catégories d'inconduite sexuelle énumérées. Ce nombre limité de dossiers ne permet pas de dégager de tendances. Toutefois, la SNGD continue de recueillir et d'examiner les données pour permettre une analyse plus approfondie.

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 : pour une année donnée, environ 2 % des membres font face à des allégations d'inconduite. Le nombre de dossiers disciplinaires par division demeure passablement proportionnel au nombre total de membres dans les divisions pour l'ensemble du Canada. Les membres réguliers ont des grades allant de gendarme (grade d'entrée) à inspecteur et aux grades supérieurs (échelons supérieurs). Selon les données illustrées à la figure 4, 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 (11 913) des membres réguliers (22 635).

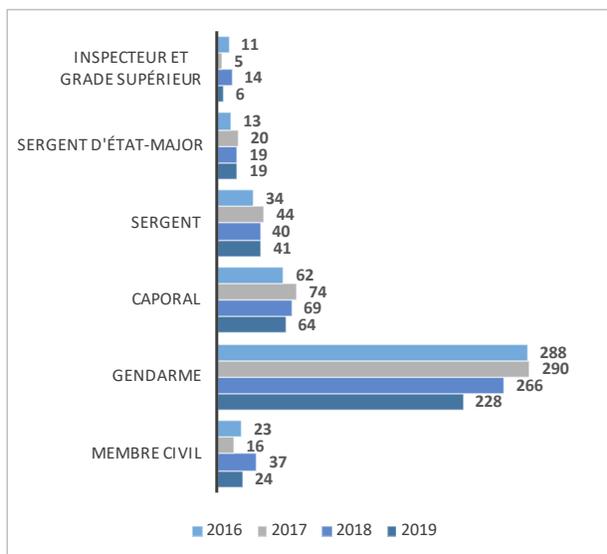
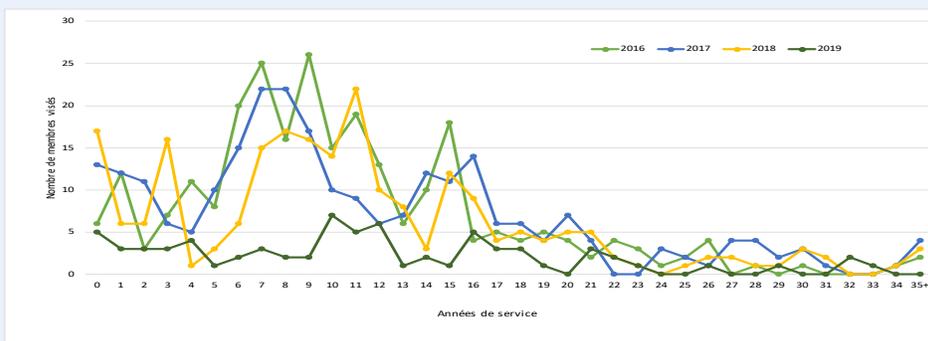


Figure 4
Membres visés par grade de 2016 à 2019

Sujet d'intérêt



Après avoir terminé, en 2017, 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 durant ces années et contribue à la hausse des cas d'inconduite. Les statistiques de 2018 montrent des tendances similaires et des pics importants à 3, 7, 8, 11 et 15 ans de service. Ces données ont été utilisées pour créer la campagne de sensibilisation au code de déontologie qui a été lancée en février 2019. Même si les données de 2019 sont plus linéaires que les années précédentes, des pics similaires sont observés entre 10 et 12 ans et à 16 ans de service.

3. Résultats des dossiers disciplinaires

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

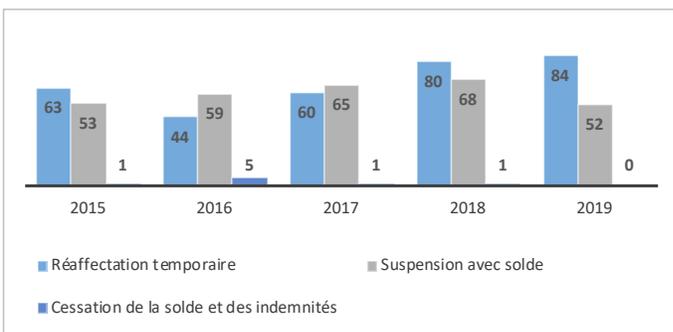


Figure 5
Nombre de mesures administratives provisoires imposées par année de 2015 à 2019

Les mesures administratives provisoires comprennent la réaffectation temporaire, la 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 2019, la GRC a conclu 126 dossiers disciplinaires qui avaient été ouverts au cours de la même année. La figure 6 montre le nombre de dossiers clos en 2019, soit un total de 387 dossiers. Un dossier disciplinaire peut rester actif pendant plus d'un an, et ce, pour diverses raisons.

Par exemple, certains dossiers disciplinaires de 2015 demeurent actifs parce qu'ils ont été renvoyés à un comité de déontologie (lorsque le congédiement a été demandé), parce que le membre visé est en congé de maladie prolongé ou parce qu'une enquête ou une poursuite criminelle est en cours.

Figure 6
État des dossiers disciplinaires de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Dossiers ouverts	719	464	474	476	424
Dossiers clos en 2019	0	6	44	211	126
Dossiers actifs à la fin de 2019	2	6	10	70	298

Comme il est mentionné précédemment, l'autorité disciplinaire est responsable de gérer la totalité du processus de déontologie et de prendre les décisions jusqu'à demander le congédiement du membre. Il existe trois niveaux d'autorités disciplinaires et la *Loi sur la GRC* leur confère le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires qui correspondent à leur niveau. Il y a trois catégories de mesures disciplinaires selon la gravité de la contravention : simples, correctives et graves³. La gradation des mesures offre à l'autorité disciplinaire la latitude nécessaire afin que les mesures imposées correspondent à la gravité de l'inconduite.

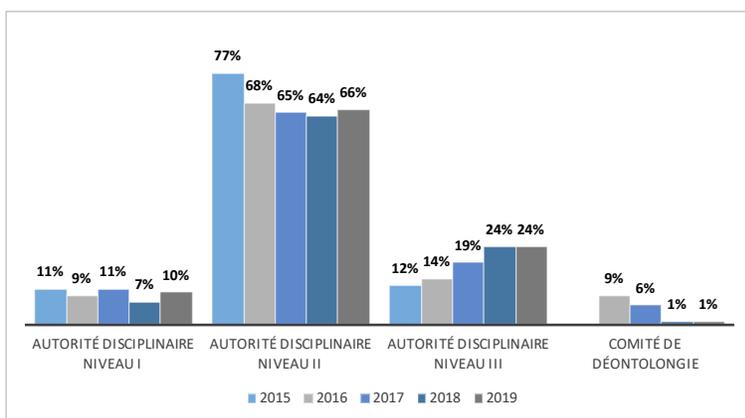


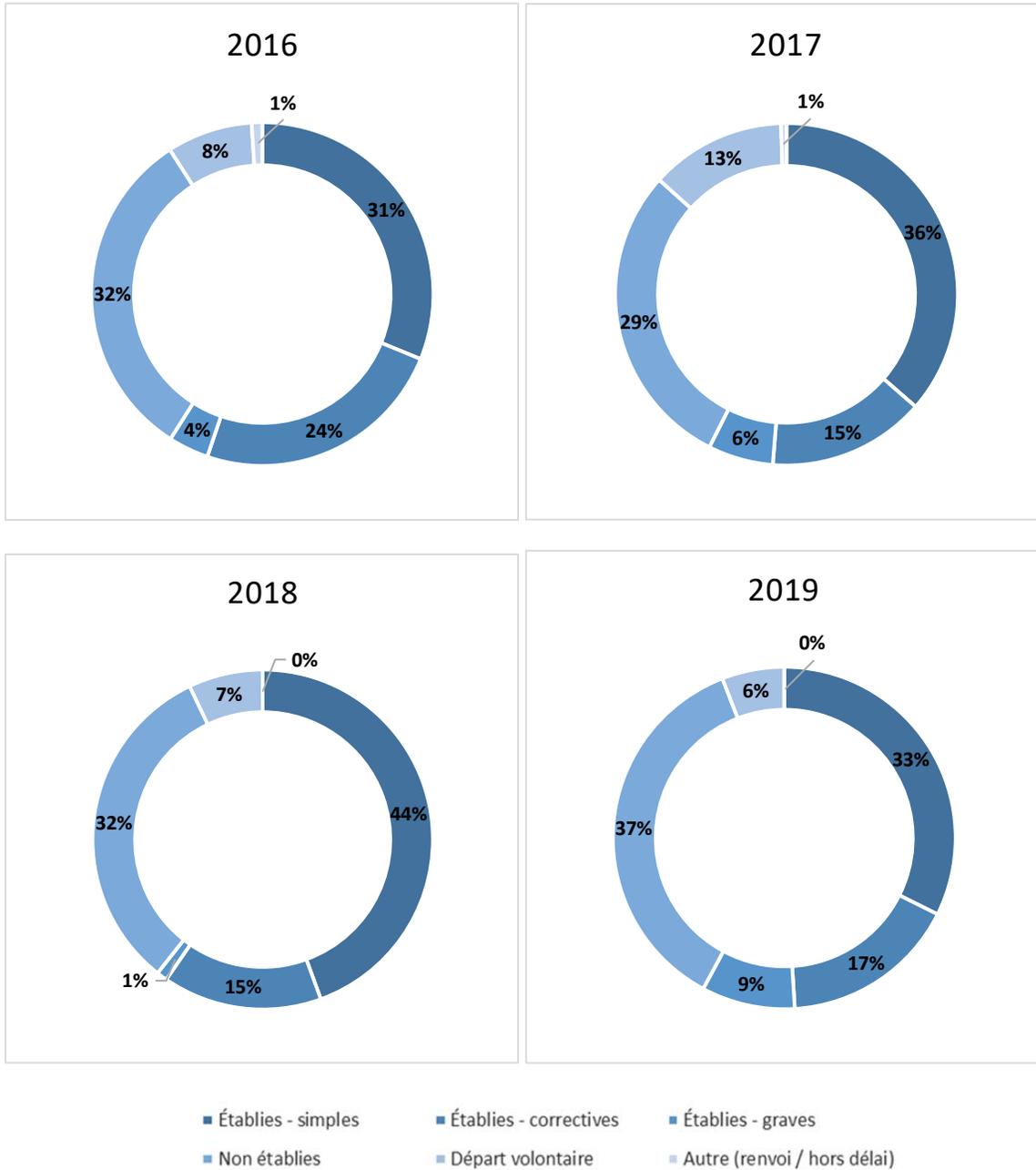
Figure 7
Pourcentage de décideurs de dossiers disciplinaires de 2015 à 2019

La figure 7 démontre que le nombre de dossiers traités par une autorité disciplinaire de niveau I (où des mesures disciplinaires simples doivent être prises) est demeuré constant au cours des cinq dernières années.

Toutefois, on observe pour les premières années une légère baisse dans les cas traités par une autorité disciplinaire de niveau II (lorsque la nature de l'inconduite exige une mesure disciplinaires corrective) et une légère augmentation dans les cas traités par une autorité disciplinaire de niveau III (où la nature de l'inconduite peut nécessiter une mesure disciplinaire grave). 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.

³ Des renseignements sur les catégories de mesures disciplinaires se trouvent dans les *Consignes du commissaire (déontologie)*, DORS/2014-292, accessible sur le Site Web de la législation (Justice) : <https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-291/index.html>.

Figure 8
 Pourcentage des dossiers disciplinaires conclus par résultat de 2016 à 2019



Comme l'indique la figure 8, des 126 dossiers disciplinaires conclus en 2019, les allégations ont été établies dans 59 % des dossiers et elles n'ont pas été établies dans 37 % des dossiers. Ces résultats sont semblables aux pourcentages de 2018 (60 % et 32 %), de 2017 (57 % et 29 %) et de 2016 (59 % et 32 %).

Au fil des ans, le pourcentage de membres visés qui ont choisi de quitter la GRC alors qu'ils faisaient l'objet d'un processus de déontologie est demeuré comparable (8 % en 2016, 7 % en 2018 et 4 % en 2019). Toutefois, le pourcentage a atteint 13 % en 2017.

En regardant de plus près la catégorie des allégations établies, on peut examiner les types de mesures disciplinaires imposées par les autorités disciplinaires. Les mesures simples continuent d'être imposées dans la plupart des cas où les allégations sont établies, ce qui indique que même si la majorité des inconduites sont confiées aux autorités disciplinaires de niveau II, des mesures simples sont imposées plus fréquemment.

Dans les cas où une audience disciplinaire est convoquée pour demander le congédiement d'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 congédiement du membre visé. En 2018 et en 2019, le nombre d'audiences disciplinaires convoquées était presque le même, soit 50 et 49 respectivement pour chaque année, ce qui est beaucoup plus élevé que les années précédentes (27 en 2015, 30 en 2016 et 38 en 2017). De même, le nombre d'audiences disciplinaires tenues en 2018 et en 2019 était le même, soit 19, ce qui constitue également une hausse par rapport aux années précédentes (2 en 2015, 8 en 2016 et 15 en 2017). Toutefois, une baisse du nombre de départs volontaires des membres impliqués dans le processus d'audience disciplinaire a été observée en 2019, passant de 25 en 2018 à 16 en 2019, comparativement à 23 en 2017; à 19 en 2016; et à 10 en 2015. La même tendance s'observe dans le nombre de membres visés qui ont été congédiés par un comité de déontologie, soit 3 en 2019; 5 en 2018; 4 en 2017; 2 en 2016; et 1 en 2015.

Inconduite sexuelle



4. Anciens dossiers disciplinaires

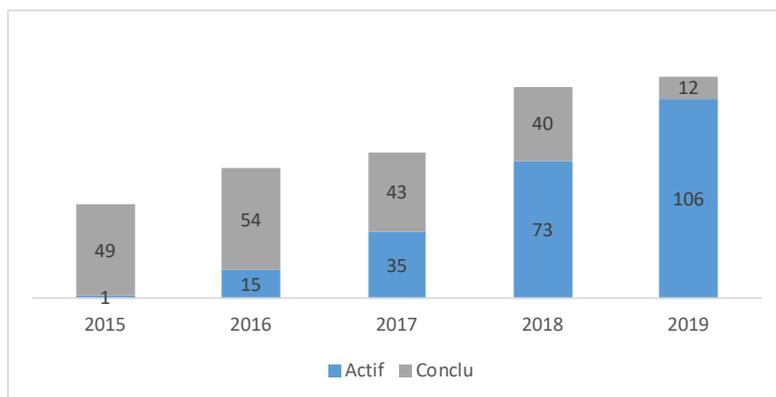
Avant l'adoption de la réforme de la *Loi sur la GRC* en 2014, les dossiers de déontologie étaient nommés « dossiers disciplinaires ». Une fois le nouveau régime de déontologie en place, il restait 135 de ces dossiers à régler. Par conséquent, l'ancien et le nouveau régime coexistaient et étaient gérés en parallèle. À la fin de 2019, il ne restait que trois dossiers à régler de l'ancien régime.

5. Processus d'appel offert

La *Loi sur la GRC* permet aux membres visés et aux autorités disciplinaires qui convoquent une audience en vue d'obtenir le congédiement d'un membre de la GRC d'interjeter appel de la décision finale rendue au terme du processus de déontologie. La figure 9 montre une augmentation continue du nombre des appels depuis 2015.

Figure 9

Nombre d'appels en matière de déontologie par année et par statut au 31 décembre 2019



Campagne nationale de sensibilisation

En 2018, la SNGD a élaboré une campagne de sensibilisation visant à informer les membres au sujet du code de déontologie de la GRC afin de prévenir les contraventions au code avant qu'elles ne surviennent et s'assurer que les membres connaissent leurs droits et leurs responsabilités. En février 2019, le premier volet de la campagne a été lancé et visait à aborder avec humour un sujet sérieux en utilisant un bison animé et des messages pour aider les membres à « connaître » le code de déontologie de la GRC. Le second volet de la campagne, portant sur « l'application » du code, a été lancé en juin 2019.

Les messages des volets I et II ont été affichés sur la bannière rotative de l'InfoWeb (le site Web interne de la GRC) toutes les deux semaines et publiés dans des articles présentés sur la page d'accueil nationale et la page d'accueil du Secteur de la responsabilité professionnelle. Une nouvelle page Infoweb a été créée pour présenter les principales contraventions au code de déontologie et fournir des conseils utiles sur la manière d'éviter l'inconduite. Des affiches pouvant être imprimées et affichées ont été mises à la disposition des détachements. Les chefs de détachement et de service ont également été invités à participer à la promotion des campagnes sur la connaissance et l'application du code de déontologie en favorisant les échanges avec leurs équipes et en communiquant des stratégies de mieux-être.

La première partie du volet III a été lancée en décembre 2019 sous la forme d'un article et d'une affiche sur l'Infoweb destinés à sensibiliser les membres à l'inconduite sexuelle. Des informations relatives à l'inconduite sexuelle n'avaient pas été diffusées sur l'Infoweb depuis le début de l'année 2017.

Bien que le code de déontologie ne s'applique qu'aux membres réguliers et civils, les principes du milieu de travail respectueux s'appliquent à tous les employés de la GRC. L'achalandage des pages de l'Infoweb (20 079 visites de février à décembre 2019) a démontré que la campagne de sensibilisation a suscité un intérêt considérable et, ce faisant, a favorisé le haut niveau de conduite attendu des membres de la GRC.

Aperçu

La GRC reconnaît la diversité de ses effectifs. Elle s’engage donc à offrir un milieu de travail sain, empreint de respect et exempt de discrimination et de harcèlement⁴. Tous les employés de la GRC ont le droit de travailler dans un milieu sécuritaire où ils se sentent valorisés et soutenus, et où ils sentent qu’on leur fait confiance.

Le fait de ne pas reconnaître le harcèlement et de ne pas intervenir rapidement et efficacement pour le contraindre 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 2018, le gouvernement du Canada s’est engagé à faire en sorte que les lieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence. En réponse à cet engagement, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-65, la *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*. Le projet de loi C-65 a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018.

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 lié 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 gracée ou la déficience).

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

Le saviez-vous?

Même si les membres de la GRC et les employés de la fonction publique travaillant à la GRC sont assujettis à des codes de déontologie différents, toutes les catégories d’employés peuvent avoir recours au même processus de règlement de plaintes de harcèlement.

⁴ 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> .

Résultats statistiques

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 a augmenté chaque année jusqu'en 2017, après quoi le nombre de plaintes a commencé à diminuer. Le Bureau de la coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) a reçu 190 plaintes de harcèlement en 2019, ce qui représente une diminution importante comparativement aux 252 reçues en 2018 et aux 296 reçues en 2017. L'augmentation de 2017 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.

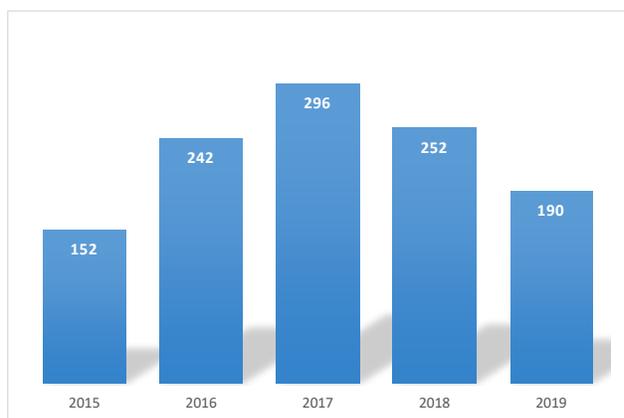


Figure 10
Nombre de plaintes de harcèlement de 2015 à 2019

Sujet d'intérêt

En 2019, 32 % des plaignants ont présenté plus d'une plainte de harcèlement et sont ainsi les auteurs de 61 % de toutes les plaintes de harcèlement déposées cette année-là. Ce résultat présente une légère augmentation par rapport aux années précédentes (en 2018, 26 % des plaignants étaient à l'origine de 55 % des plaintes de harcèlement; en 2017, 23 % des plaignants étaient à l'origine de 48 % des plaintes de harcèlement; et en 2016, 25 % des plaignants étaient 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 11, bien que ce type de plainte ait diminué au cours des cinq dernières années.

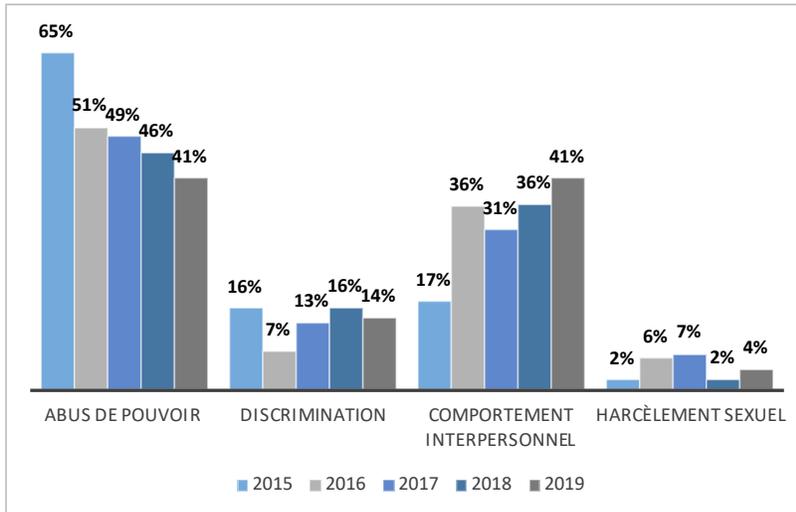


Figure 11
Pourcentage des plaintes de harcèlement par catégorie de 2015 à 2019

2. Plaignants

Plaintes par catégorie d'employés	Plaignant c. intimé	2015	2016	2017	2018	2019
Membres réguliers (MR)	MR c MR	111	160	211	186	124
	MR c MC	1	7	2	1	3
	MR c EFP	5	8	7	3	3
	MR c Autre	3	1	3	2	0
Membres civils (MC)	MC c MR	5	9	6	11	3
	MC c MC	4	19	12	19	9
	MC c EFP	0	1	4	1	3
Employés de la fonction publique (EFP)	EFP c MR	12	10	24	8	16
	EFP c MC	0	2	2	4	0
	EFP c EFP	11	14	14	17	29
	EFP c Autre	0	0	0	0	0
Employés municipaux (EM)	EM c MR	0	8	7	0	0
	EM c EFP	0	3	0	0	0
Autres (contractuels)	Autre c MR	0	0	4	0	0
TOTAL		152	242	296	252	190

Figure 12
Nombre de plaintes par catégorie d'employés de 2015 à 2019

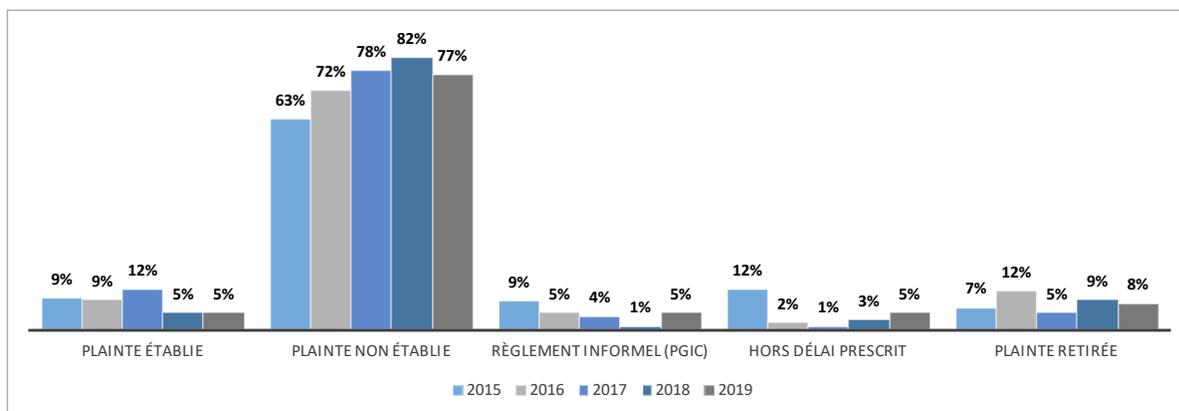
Dans le processus de règlement des plaintes de harcèlement de la GRC, l'employé qui formule une plainte est appelé le plaignant; l'employé désigné comme harceleur allégué, l'intimé. Comme le montre la figure 12, en 2019, les plaintes de membres réguliers représentaient près des trois quarts (130) de toutes les plaintes de harcèlement et 95 % (124) de ces plaintes dénonçaient un autre membre régulier. Ce ratio est très similaire à celui des deux années précédentes, où les plaintes des membres réguliers représentaient également les trois quarts du total des plaintes de harcèlement (192 sur 252 en 2018; et 223 sur 296 en 2017). La majorité de ces plaintes ont été déposées contre un autre membre régulier (97 % en 2018 et 95 % en 2017). Ces résultats sont constants d'une année à l'autre et on s'attend à ce que les membres réguliers soumettent davantage de plaintes de harcèlement que toute autre catégorie d'employés puisqu'ils représentent les deux tiers des effectifs de la GRC.

3. Résultat des plaintes de harcèlement

Après qu'un employé de la GRC a envoyé une plainte de harcèlement, le BCPH dispose de 14 jours pour en faire l'examen, s'assurer qu'elle est complète et l'envoyer au décideur, qui pourra ordonner une enquête et entreprendre les étapes de règlement avant de rendre une décision définitive. Depuis l'introduction du nouveau processus de règlement des plaintes de harcèlement jusqu'à la fin de 2019, la GRC a conclu 998 des 1132 plaintes de harcèlement (88 %); les résultats des plaintes conclues sont semblables de 2015 à 2019.

Figure 13*

Pourcentage des résultats des plaintes de harcèlement de 2015 à 2019



** Les dossiers de 2019 sont toujours en attente de résultats, donc les statistiques finales seront impactées pour cette année.*

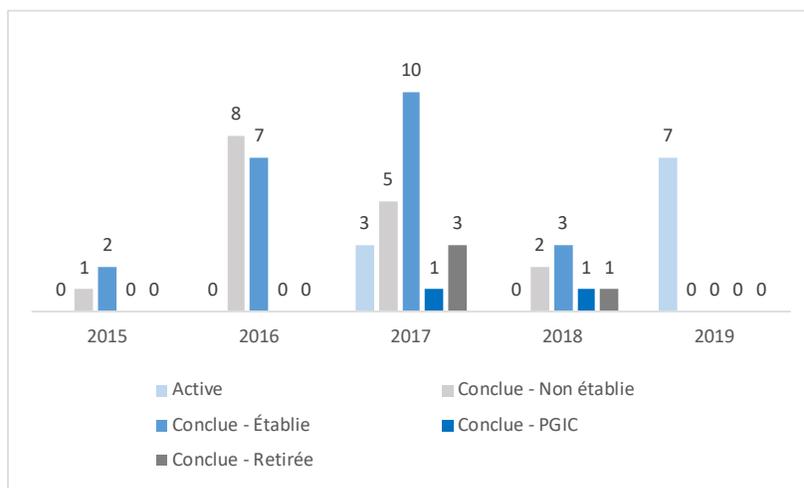
La figure 13 montre qu'en 2018, les allégations de harcèlement n'ont pas été établies pour 82 % des plaintes conclues. Dans 12 % des cas, le plaignant a retiré sa plainte, ou l'a présentée après le délai de prescription d'un an. En 2019, les allégations de harcèlement n'ont pas été établies pour 77 % des plaintes conclues. Dans 13 % des cas, le plaignant a retiré sa plainte, ou l'a présentée après le délai de prescription d'un an. Le recours au processus de résolution informelle des conflits a été plus faible en

2018, mais est revenu à la moyenne quinquennale en 2019. Enfin, le décideur a déterminé que les allégations étaient établies dans 5 % des plaintes conclues en 2018 et 2019.

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.

Une plainte de harcèlement sexuel est grave de 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. Aucune des 7 plaintes de harcèlement sexuel déposées en 2019 n'était conclue à la fin de l'année. Par contre, les 7 plaintes de harcèlement sexuel déposées en 2018 ont été conclues. Trois de ces plaintes ont été établies, deux n'ont pas été établies, une a été résolue de façon informelle et une a été retirée. En moyenne, 50 % (22 sur 44) des plaintes de harcèlement sexuel conclues ont été établies au cours des cinq dernières années.

Figure 14
Nombre de plaintes de harcèlement sexuel par statut de 2015 à 2019



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 finale 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)*⁵.

De 2015 à 2019, un appel a été interjeté pour 264 décisions en matière de harcèlement au Bureau de coordination des griefs et des appels.

Lorsqu'on compare le nombre total d'appels en matière de harcèlement (264) avec le nombre total de plaintes de harcèlement conclues (998), 26 % des plaintes ont été portées en appel par des membres plaignants entre 2015 et 2019.

Le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*⁶ exige que le Comité d'examen externe examine tous les appels des plaignants en matière de harcèlement.

⁵ *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289, alinéa 37a)

⁶ *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*, DORS/2014-281, alinéa 17a)

Progrès en matière de règlement des plaintes de harcèlement

Depuis 2019, toutes les enquêtes sur les plaintes de harcèlement sexuel sont menées par des enquêteurs externes. Depuis le début de l'initiative, quatre plaintes de harcèlement sexuel ont été reçues à la fin de 2019.

En 2018, le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que tous les lieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence et a présenté le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*. En 2019, la première ébauche du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* a été mise à la disposition des intervenants pour examen et commentaires. Le règlement provisoire comprenait des éléments qui auront un impact sur le processus actuel de traitement des plaintes de harcèlement. Le sous-comité sur le harcèlement et la violence en milieu de travail a été créé en tant qu'organe de recommandation auprès du Comité d'orientation national en matière de santé et de sécurité afin de soutenir les initiatives de la GRC visant à remplir les obligations en vertu de la loi.

Coordonnées

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous joindre :

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC

Direction générale de la GRC
Immeuble QG
73 prom. Leikin
Ottawa, (Ont.) K1A 0R2

☎ 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 :

<https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/rapport-annuel-gestion-du-processus-disciplinaire-grc>

🌐 Site Web de la GRC :

www.rcmp-grc.gc.ca

