

**GRC**



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

# RAPPORT

SUR LA GESTION DU PROCESSUS  
DE DÉONTOLOGIE DE LA GRC

2020 | 2021



Gendarmerie royale  
du Canada

Royal Canadian  
Mounted Police

Canada

ISSN 1929-3666  
No de cat. PS61-43F-PDF

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Gendarmerie royale du Canada, 2022.

## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Message de la dirigeant de la responsabilité professionnelle.....                                   | 2  |
| 2020 en chiffres .....  | 3  |
| 2021 en chiffres .....  | 4  |
| Partie 1 – Système de gestion de la déontologie.....  | 5  |
| Aperçu .....  | 5  |
| Section nationale de la gestion de la déontologie.....  | 6  |
| Vue d’ensemble du processus de déontologie .....  | 6  |
| Répercussions du nouveau <i>Code canadien du travail</i> sur la déontologie et le signalement ..... | 8  |
| Résultats statistiques .....  | 9  |
| 1. Nombre et types de dossiers disciplinaires en 2020 et 2021 .....                                 | 9  |
| 2. Membres.....   | 10 |
| 3. Mesures administratives provisoires .....  | 11 |
| 4. Allégations.....   | 12 |
| 5. Inconduite sexuelle.....   | 13 |
| 6. Règlement des dossiers disciplinaires.....   | 16 |
| 7. Mesures disciplinaires.....  | 18 |
| 8. Processus d’appel.....   | 20 |
| Campagne nationale de sensibilisation et prochaines étapes.....                                     | 20 |
| Partie 2 – Enquête et règlement des plaintes de harcèlement .....                                   | 22 |
| Aperçu .....  | 22 |
| Résultats statistiques .....  | 23 |
| 1. Nombre de plaintes pour harcèlement déposées et types de harcèlement.....                        | 23 |
| 2. Plaintes des employés à l’interne .....  | 24 |
| 3. Résultats des plaintes de harcèlement .....  | 25 |
| Partie 3 – Coordonnées.....   | 28 |

## Message de la dirigeant de la responsabilité professionnelle

En ma qualité de dirigeant de la responsabilité professionnelle (DRP), je suis responsable de fournir un leadership à l'échelle nationale pour ce qui est de soutenir la vision de la GRC en faveur d'un régime de travail complet axé sur la responsabilité, qui favorise la prise de décisions et des comportements professionnels fondés sur nos valeurs chez tous les employés de la GRC. Cela comprend la direction des efforts visant à intégrer une culture globale de responsabilité professionnelle à l'échelle de la GRC et le soutien de l'enracinement des valeurs et de l'éthique dans tous les aspects du processus décisionnel de la GRC.

Dans le cadre du [Plan stratégique Vision150 et au-delà](#), la GRC évolue et se modernise. En tant qu'organisation policière, la GRC reconnaît l'importance de conserver et d'accroître la confiance du public et des employés dans son régime de déontologie. La GRC déploie des efforts pour prévenir et traiter toutes les formes d'inconduite, y compris le harcèlement et la discrimination, et elle continue de veiller à ce que le régime de déontologie soit fiable et efficace.

Au cours de la dernière année, d'importantes consultations ont eu lieu avec divers intervenants internes et externes afin de réaffirmer et de moderniser les valeurs fondamentales communes de la GRC, qui orientent notre comportement. Cet exercice a donné lieu à une discussion fructueuse et enrichissante sur ce que nous nous efforçons d'être en tant qu'organisme et sur la meilleure façon de respecter ces engagements.

À la fin de 2021, nous avons également fait appel à des experts externes pour examiner nos mesures disciplinaires relativement au harcèlement sexuel et à l'inconduite sexuelle, ainsi que les conseils que nous fournissons quant à leur application, afin de nous assurer de leur modernité, de leur efficacité et de leur conformité à la jurisprudence canadienne. Au cours de la prochaine année, j'ai hâte de travailler avec les dirigeants de la GRC pour mettre en œuvre les changements recommandés dans le cadre de nos efforts constants envers l'amélioration du régime de déontologie.

Le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) de la GRC demeure résolu à répondre efficacement aux problèmes liés aux processus, à faire preuve de davantage d'ouverture et de transparence au moment de fournir de l'information et à rendre compte de ses actions. Tout cela contribue à l'engagement organisationnel continu à l'égard de la transformation de la culture et du soutien d'un effectif sain, diversifié et inclusif.

Dirigeant de la responsabilité professionnelle,  
Gendarmerie royale du Canada

### *Notre mission*

Promouvoir des normes élevées en matière d'éthique professionnelle et d'intégrité, auxquelles les employés et le public s'attendent de la part de l'organisme. Le SRP a pour mission de fournir une orientation et une direction pour la création d'un cadre d'intégrité applicable à tous les secteurs d'activité et à toutes les divisions de la GRC, ainsi que de promouvoir l'intégration des responsabilités professionnelles à tous les niveaux du processus décisionnel.

**443**

dossiers disciplinaires ouverts

**421**

dossiers disciplinaires conclus  
(toutes années confondues) en 2020

**404**

membres qui auraient commis  
une inconduite

**146**

jours en moyenne pour traiter un  
dossier disciplinaire du début à la fin

**60 %**

des allégations étaient établies  
dans les dossiers disciplinaires

**102**

appels de décisions  
disciplinaires

**4 %**

de plaintes de harcèlement à  
caractère sexuel

**213**

plaintes de harcèlement

**28 197**

consultations de la campagne  
de sensibilisation au code de  
déontologie

Remarque : La méthodologie de la Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD) pour la production de rapports se fonde sur l'année civile (de janvier à décembre). La SNGD ouvre des dossiers disciplinaires tout au long de l'année et le temps qu'elle met à les conclure varie. Par conséquent, certains dossiers peuvent ne pas être clos durant l'année civile où ils ont été ouverts. C'est pourquoi le nombre de dossiers clos au cours d'une année civile peut être supérieur ou inférieur au nombre de dossiers ouverts.

## 2021 en chiffres

**374**

dossiers disciplinaires ouverts

**423**

dossiers disciplinaires conclus  
(toutes années confondues) en 2021

**351**

membres qui auraient commis  
une inconduite

**170**

jours en moyenne pour traiter un  
dossier disciplinaire du début à la fin

**52 %**

des allégations étaient établies  
dans les dossiers disciplinaires

**124**

appels de décisions  
disciplinaires

Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le projet de loi C-65, Loi modifiant le *Code canadien du travail (CCT)*, est entré en vigueur. Conformément aux dispositions modifiées, le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (RPHVLT)* est ainsi entré en vigueur pour tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. Ces dispositions sont prises en considération dans le nouveau processus de résolution des cas de harcèlement de la GRC. Celui-ci relèvera du Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH), qui a été créé le 30 juin 2021.

# Partie 1 – Système de gestion de la déontologie

## Aperçu

Les Canadiens et les Canadiennes attendent des services de police nationaux qu'ils respectent des normes élevées en matière de déontologie. En vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*<sup>i</sup>, il y a deux catégories de membres à la GRC : les membres réguliers, qui sont des policiers, et les membres civils, qui ne sont pas des policiers, mais qui jouent un rôle essentiel dans le soutien des opérations policières et la prestation de services aux collectivités. Les membres réguliers et les membres civils doivent respecter les mêmes lois que tous les citoyens et citoyennes du Canada, ainsi que le *Code de déontologie* prévu par la loi, lequel est conforme aux responsabilités des membres définies dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (GRC)*. En vertu de l'article 37 de la *Loi*, il incombe à tout membre de la GRC :

- de respecter les droits de toutes personnes;
- de maintenir l'intégrité du droit et de son application ainsi que de l'administration de la justice;
- de remplir ses fonctions avec promptitude, impartialité et diligence, conformément au droit et sans abuser de son autorité;
- d'éviter tout conflit d'intérêt réel, apparent ou possible;
- de veiller à ce que l'inconduite des membres ne soit pas cachée ou ne se répète pas;
- 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, de ses principes et de ses objets.

En 2014, la GRC a modernisé son système de gestion de la déontologie, ce qui a donné lieu à des modifications à la *Loi sur la GRC*. À ce moment-là, les modifications comprenaient un *Code de déontologie* révisé pour les membres ainsi qu'un nouveau processus de déontologie géré par un groupe centralisé, la Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD), dont le but est de s'assurer que toute inconduite est traitée efficacement en suivant un processus simplifié et rationalisé.

Le *Code de déontologie* décrit dans le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*<sup>ii</sup> s'applique aux membres réguliers et aux membres civils, qu'ils soient en service ou non, au Canada ou à l'étranger, et traite les questions liées aux plaintes déposées à l'interne et à l'externe. L'objectif du *Code de déontologie* est de préserver la confiance du public et de promouvoir une bonne conduite, pour ainsi rendre les membres responsables de leurs actes. Il couvre des comportements divers et variés, notamment : courtoisie et respect dans la prestation de service; respect de la loi et de l'administration de la justice; exécution de fonctions et de responsabilités; emploi adéquat de la force; gestion des conflits d'intérêts; traitement de la conduite déshonorante; signalement d'activités liées au travail; respect des serments de confidentialité et déclarations publiques; et participation à des activités politiques.

## Section nationale de la gestion de la déontologie

La SNGD a pour mandat de fournir des conseils stratégiques à l'échelle nationale, d'assurer le leadership et une coordination, d'offrir des analyses, un soutien et de la recherche, d'interpréter les politiques, de formuler des recommandations et de fournir une orientation à la direction de la GRC, aux secteurs d'activité nationaux, aux intervenants propres à chaque division et aux autres parties prenantes du processus de déontologie régi par la *Loi sur la GRC*.

La SNGD continue d'évaluer les dossiers disciplinaires et de recueillir des données afin de dégager les principales tendances en matière de comportement. Les premières constatations ont éclairé l'élaboration d'initiatives centrées sur la sensibilisation, l'éducation et la formation, notamment une stratégie de communication nationale.

De plus, d'importants changements organisationnels ont été apportés au cours des dernières années, pour tenir compte de ces changements, les politiques et les procédures ont été améliorées dans trois domaines clés: fournir davantage du soutien aux employés de la GRC touchés par une inconduite d'un membre ; le nouveau processus de résolution d'harcèlement ; y compris les dispositions concernant l'aide et la représentation des membres faisant face à une inconduite.

Dans le cadre de Vision150, les valeurs fondamentales de la GRC ont été examinées au moyen d'un processus de mobilisation interne et externe afin de s'assurer qu'elles sont inclusives et bien comprises et qu'elles continuent de refléter un Canada moderne. Les consultations ont réuni des employés, des bâtisseurs autochtones, des intervenants communautaires, des agents négociateurs et le Conseil consultatif de gestion (CCG) de la GRC. En fonction de la recommandation du CCG, un énoncé des valeurs de l'organisation a également été élaboré afin de garantir l'engagement de tous les employés à incarner les valeurs fondamentales au travail et dans les collectivités afin de préserver et de renforcer la confiance.

Les valeurs fondamentales renouvelées et le nouvel énoncé des valeurs de l'organisation ont été approuvés par la haute direction de la GRC en décembre 2021 et dévoilés aux employés et au public en juin 2022. On met présentement l'accent sur l'élaboration d'une stratégie qui donnera lieu à une mise en œuvre progressive à l'échelle de l'organisation au cours de l'exercice 2022-2023.

## Vue d'ensemble du processus de déontologie

Les membres ont le devoir et la responsabilité de promouvoir et d'avoir une bonne conduite. Une contravention au *Code de déontologie* est signalée rapidement à l'autorité décisionnelle désignée, qui est habituellement le gestionnaire responsable du membre. 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 déontologie.

Les autorités disciplinaires ont la responsabilité de lancer une enquête, de déterminer si la conduite du membre visé constitue une contravention au *Code de déontologie* et, le cas échéant, d'imposer des mesures disciplinaires correspondant à la nature de la contravention et aux circonstances qui l'entourent, soit, selon le cas, des mesures éducatives et simples plutôt que des mesures punitives.



De plus amples renseignements sur le processus de déontologie de la GRC sont présentés sur notre site Web : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/aperçu-du-processus-disciplinaire>.

Il y a quatre niveaux d'autorités disciplinaires : le niveau 1 correspond à un membre commandant un détachement et aux personnes qui relèvent directement d'un officier ou d'une personne occupant un poste de direction équivalent. L'autorité disciplinaire de niveau 1 peut imposer des mesures simples. L'autorité de niveau 2 correspond à un officier ou à une personne qui occupe un poste de direction équivalent, et elle peut imposer des mesures simples ou correctives. L'autorité disciplinaire de niveau 3 correspond à un officier commandant une division, et elle peut imposer des mesures simples, correctives ou graves. Le comité de déontologie constitue le dernier niveau d'autorité disciplinaire; celui-ci est composé d'employés ayant reçu une formation juridique et ayant été nommés par le commissaire pour présider une audience disciplinaire. Le processus d'audience disciplinaire est lancé dans les cas où le renvoi du membre est envisagé par l'organisation.

L'autorité disciplinaire a un an pour imposer des mesures disciplinaires ou convoquer une audience disciplinaire. Le commissaire de la GRC, ou son délégué, peut proroger le délai si, après avoir examiné le critère de prorogation de délai stipulé par les tribunaux, il est convaincu que les circonstances justifient une prorogation du délai.

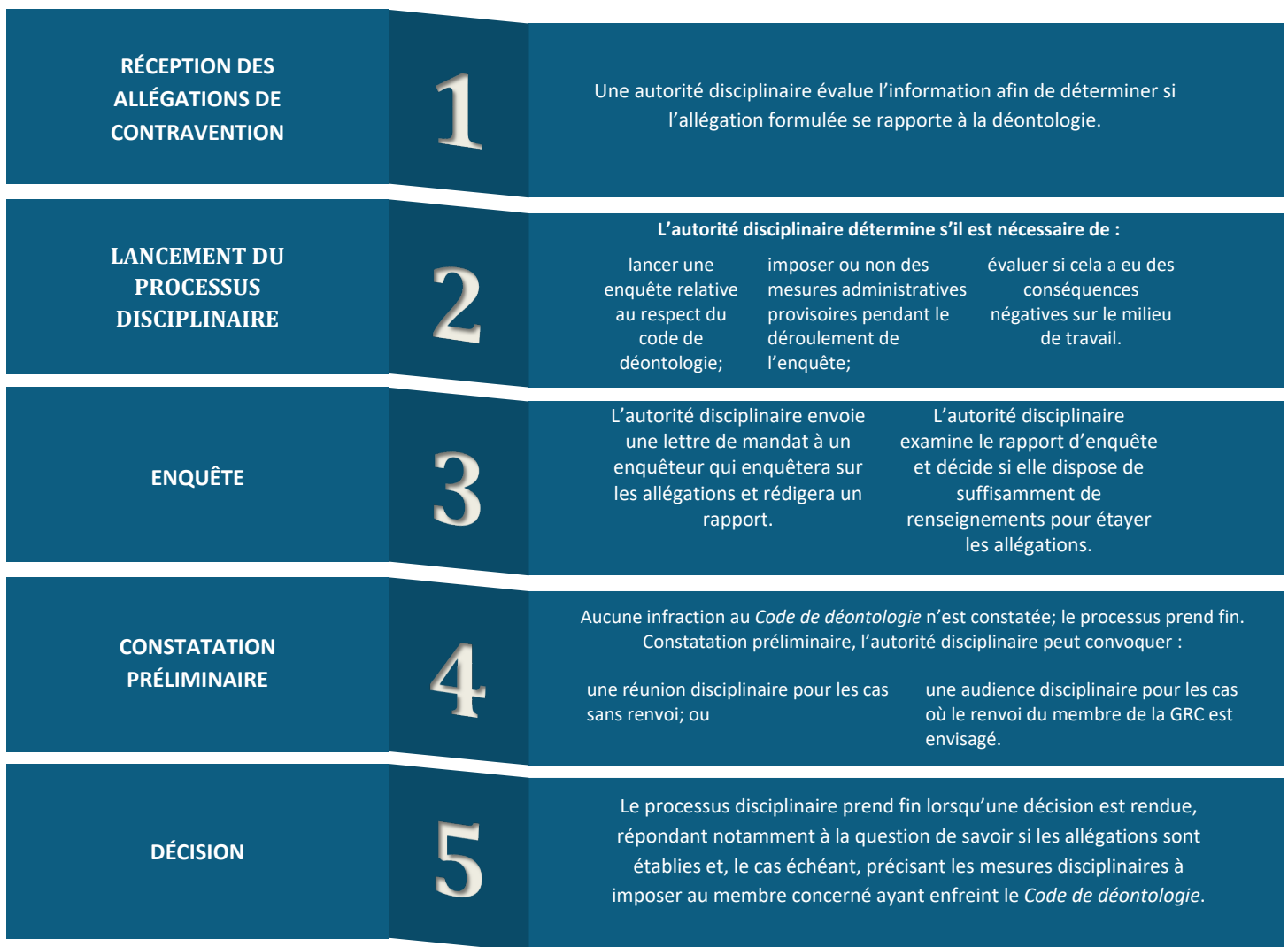


Figure 1 : Étapes du processus de déontologie.

## Répercussions du nouveau *Code canadien du travail* sur la déontologie et le signalement

Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le projet de loi C-65, Loi modifiant le *Code canadien du travail* (CCT), est entré en vigueur. Conformément aux dispositions modifiées, le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (RPHVLT)<sup>iii</sup> est ainsi entré en vigueur pour tous les lieux de travail sous réglementation fédérale. Le projet de loi C-65 renforce les exigences en ce qui concerne la prévention et l'intervention liées aux cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, mais aussi le soutien aux personnes concernées.

Le nouveau RPHVLT met l'accent sur la prévention. Par conséquent, le nouveau processus de traitement des cas de harcèlement du Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH) met l'accent sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et le rétablissement de l'harmonie dans le milieu de travail. Ce processus, géré par le CIRH, accorde davantage d'importance à l'examen des causes sous-jacentes ainsi qu'à la détermination des conditions qui ont contribué au harcèlement ou à la violence et des mesures qui peuvent être mises en place à l'avenir pour éviter que cela ne se reproduise. Pour obtenir plus de renseignements sur le processus du CIRH, consulter le site Web suivant : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/lrhr-rtdp/index-fra.htm>.

Tout membre dont le comportement relève du harcèlement et de la violence en milieu de travail peut faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi. Pour les membres, cette décision est prise dans le cadre du processus de gestion de la déontologie, soit en parallèle, soit à la suite d'un nouveau processus de traitement de cas de harcèlement.

Le changement de l'approche sous le CIRH fournit des points importants dont il faut tenir compte afin de bien comprendre les chiffres liés à la déontologie pour 2020 et 2021.

Par exemple, en 2020, toutes les questions liées au harcèlement, notamment les mesures disciplinaires qui en découlent, ont été gérées par le Bureau de la coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) et ont fait l'objet d'un signalement distinct des questions liées à la déontologie. Conformément au nouveau RPHVLT, les avis de harcèlement et de violence en milieu de travail en 2021 seront fournis par le CIRH dans un rapport distinct. Tout problème correspondant à la définition du harcèlement et de la violence en milieu de travail sera évalué du point de vue disciplinaire dans le cadre du processus de gestion de la déontologie et sera inclus dans le rapport annuel.

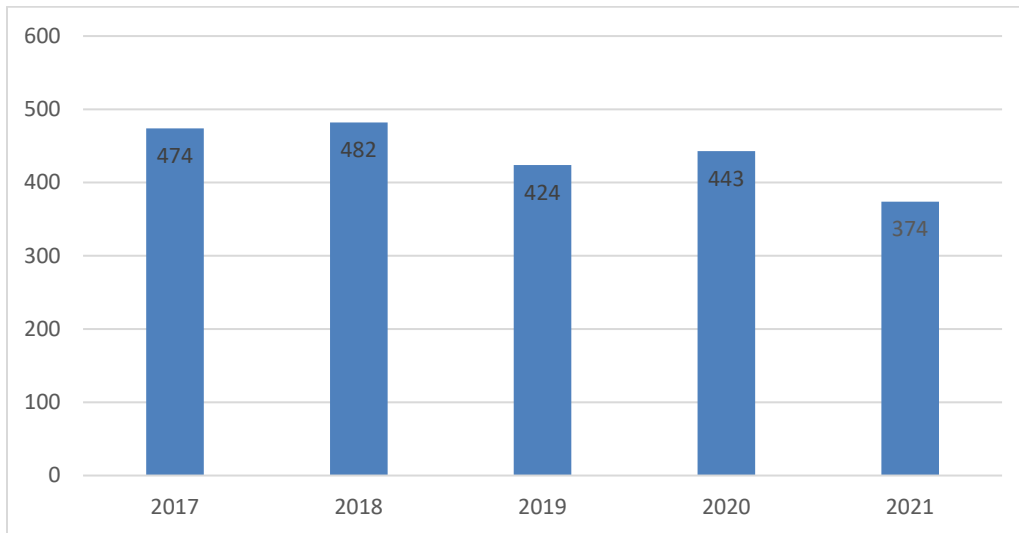
Par conséquent, dans le présent rapport, les chiffres de la déontologie pour 2021 établiront une distinction claire entre déontologie et déontologie-harcèlement (ces derniers étant appelés « dossiers disciplinaires-CCT »). Le but est de garantir des analyses statistiques claires et fondées sur des données probantes en ce qui concerne les questions de déontologie découlant du nouveau processus de harcèlement.

La transition vers le nouveau processus de traitement de cas de harcèlement s'est faite de façon graduelle et la période de transition se poursuivra en 2022. Le SNGC, le CIRH, la haute direction et les agents négociateurs travaillent ensemble pour continuer d'évaluer, de s'adapter et de s'ajuster au fur et à mesure que le nouveau processus évolue.

## Résultats statistiques

### 1. Nombre et types de dossiers disciplinaires en 2020 et 2021

Le SNGC est responsable du signalement et du suivi de tous les renseignements pertinents relatifs au processus de déontologie. Il produit des données statistiques qui permettent à la GRC d'évaluer et de rendre compte du processus de déontologie.



**Figure 2** : Nombre de dossiers disciplinaires ouverts de 2017 à 2021.

En 2021, 374 dossiers disciplinaires ont été ouverts. Il s'agit du plus petit nombre de dossiers disciplinaires ouverts au cours des cinq dernières années, soit une baisse de 18 % par rapport à la moyenne des quatre années précédentes (456). On ignore ce qui a contribué à cette diminution. Il est possible que la pandémie de COVID-19 ait eu une incidence, mais aucune diminution n'a été notée pour 2020, moment où la pandémie a commencé. Les analyses futures permettront de déterminer si la diminution du nombre de dossiers en 2021 est une anomalie ou le début d'une tendance.

Le *Code de déontologie* de la GRC prévoit neuf types de contraventions :

- Respect et courtoisie;
- Respect de la loi et de l'administration de la justice;
- Fonctions et responsabilités;
- Emploi de la force;
- Conflits d'intérêts;
- Conduite déshonorante;
- Signalement;
- Confidentialité et déclarations publiques;
- Activités politiques.

Les contraventions au *Code de déontologie* de la GRC sont prises au sérieux, et la GRC est déterminée à traiter les problèmes de déontologie de manière rapide, efficace et équitable. Des détails additionnels sur les tendances en matière de contraventions au Code de déontologie se trouvent à la [section 4 : Allégations](#).

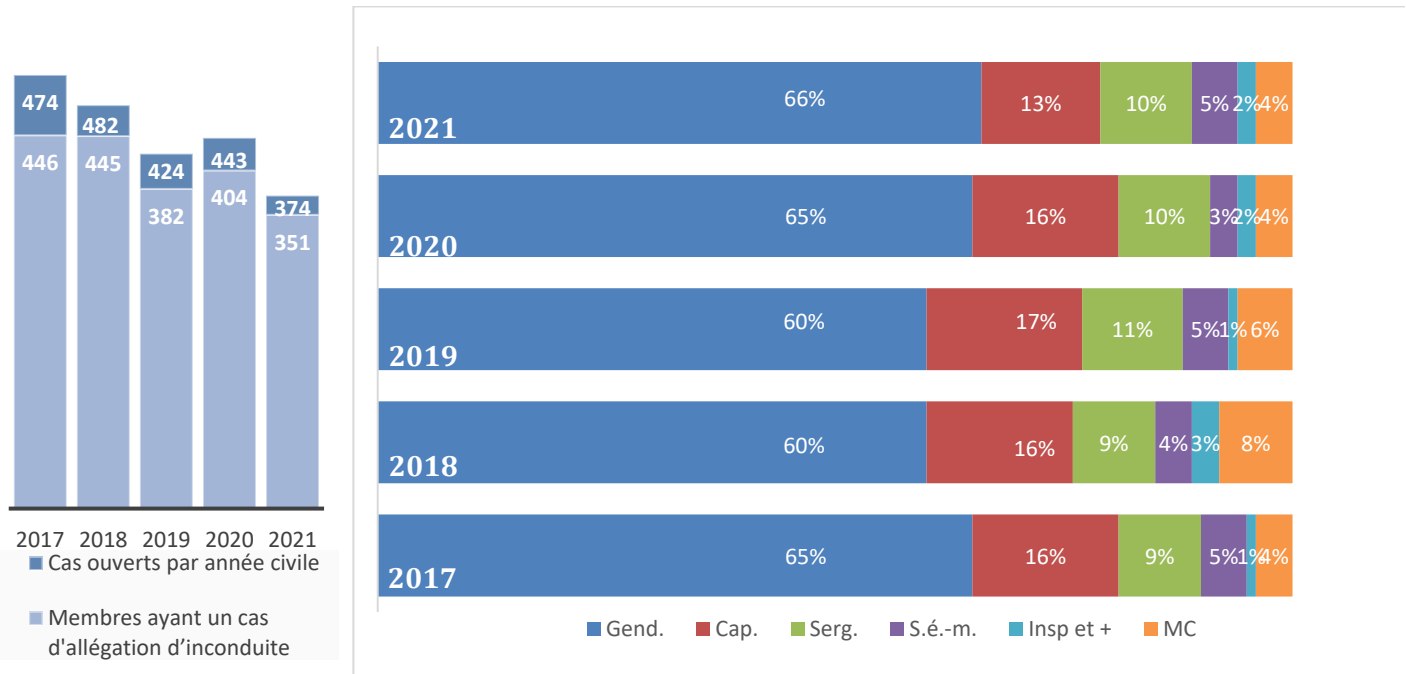
Lorsque l'on examine les statistiques présentées pour les dossiers disciplinaires, il est important de se rappeler que les données ne sont pas statiques. Le temps requis pour traiter un dossier varie d'un dossier de déontologie à l'autre. Aux fins du présent rapport, les informations statistiques sont tirées d'un portrait de la situation à un moment précis (31 décembre 2021). Les informations et les statistiques restent fluides jusqu'à ce que tous les dossiers d'une année donnée soient conclus.

Remarque : Les dossiers disciplinaires sont considérés comme « clos » lorsque le processus de déontologie est terminé et que le rapport de décision a été signifié conformément à l'article 8 des Consignes du commissaire (déontologie). Dans les cas où le membre visé (c.-à-d. le membre soupçonné d'avoir contrevenu au Code de déontologie) soumet un formulaire 1733 et quitte la GRC avant la fin du processus disciplinaire, le processus disciplinaire est considéré comme terminé lorsque l'autorité disciplinaire a rendu sa décision écrite avec conclusion *prima facie*.

## 2. Membres

La GRC a absolument besoin de la confiance du public pour remplir son mandat. Par conséquent, elle attend de son personnel qu'il se conduise d'une manière qui réponde aux attentes légitimement élevées de la population canadienne. Le personnel doit notamment agir avec intégrité, équité et impartialité et éviter tout éventuel conflit entre ses responsabilités professionnelles et ses intérêts personnels. En service et hors service, les membres réguliers et les membres civils doivent se comporter conformément au *Code de déontologie* de la GRC.

Au cours d'une année donnée, moins de 2 % des membres font face à des allégations d'inconduite. Le nombre de dossiers disciplinaires par division reste dans une large mesure 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 au-delà (grades supérieurs). D'après les données représentées à la figure 3, la majorité des inconduites se produisent chez les gendarmes. Il importe de souligner que les gendarmes représentent plus de la moitié (11 970) des membres (25 338).



**Figure 3 :** Nombre de membres ayant des dossiers disciplinaires et répartition par grade ou catégorie d'emploi. Le graphique à gauche représente le nombre de dossiers disciplinaires par rapport au nombre de membres ayant au moins un dossier disciplinaire. Le graphique à droite présente le pourcentage de dossiers disciplinaires répartis selon le grade ou la catégorie d'emploi.

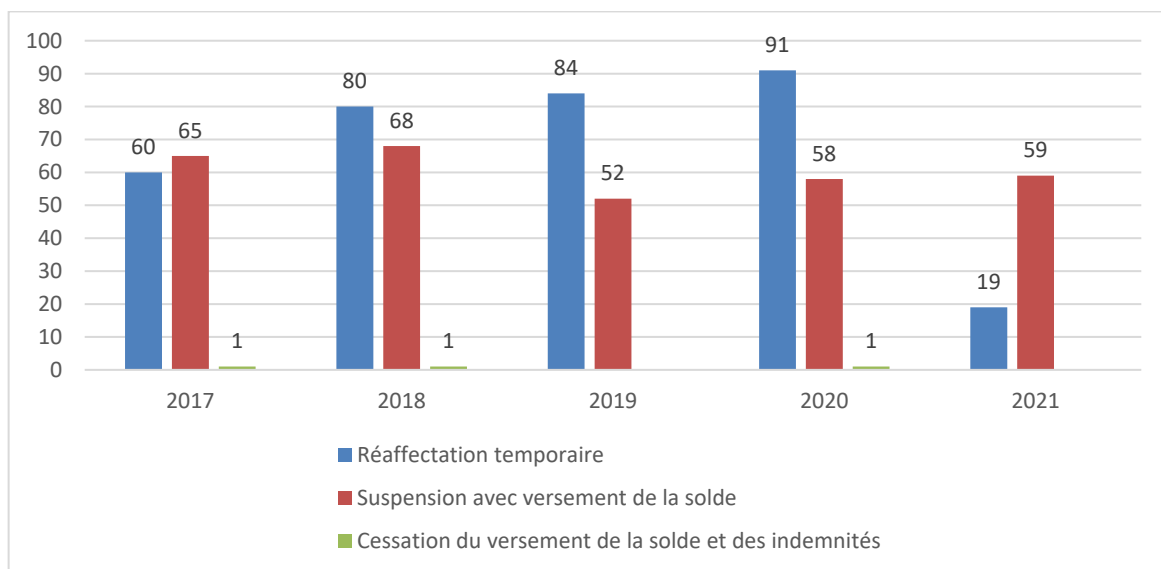
### 3. Mesures administratives provisoires

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une procédure de déontologie en vertu de la *Loi sur la GRC*, une autorité disciplinaire peut prendre des mesures administratives provisoires pour protéger le mieux-être des employés ainsi que l'intégrité de la GRC et de ses processus, en attendant l'issue de l'enquête relative au *Code de déontologie*. Les mesures administratives provisoires comprennent la réaffectation temporaire, la suspension et la cessation du versement de la solde et des indemnités. Les mesures administratives provisoires ne sont pas des mesures disciplinaires; celles-ci seront abordées plus en détail à la [section 7 « Mesures disciplinaires. »](#)

Une suspension est ordonnée dans les cas où, compte tenu de l'intérêt du public, l'intégrité ou les opérations de la GRC seraient gravement compromises si le membre n'était pas suspendu de ses fonctions. Une suspension peut aussi être ordonnée lorsque la décision de demander le renvoi d'un membre a été prise et que l'affaire sera entendue par un comité de déontologie.

Avant d'envisager la suspension, l'autorité disciplinaire doit d'abord examiner la possibilité d'une réaffectation temporaire en attendant le résultat du processus disciplinaire. Toute autorité disciplinaire, peu importe le niveau, peut ordonner une réaffectation temporaire.

Une cessation du versement de la solde et des indemnités est permise en vertu de l'alinéa 22(2)b) de la *Loi sur la GRC*. Celle-ci peut être ordonnée dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le membre est manifestement impliqué dans une contravention à une disposition du *Code de déontologie*, ou dans une infraction à une loi fédérale ou provinciale, et que son inconduite porte gravement préjudice à l'intégrité des opérations de la GRC ou à la capacité qu'a le membre d'exercer ses fonctions.



**Figure 4** : Nombre de mesures administratives provisoires imposées par année, de 2017 à 2021. Il convient de noter qu'il ne s'agit pas de chiffres statiques : il s'agit d'un aperçu ponctuel des mesures administratives. Le nombre total de mesures administratives provisoires est susceptible de fluctuer. Cela est en partie attribuable à la progression du dossier (c'est-à-dire où il en est dans le processus) et à d'autres facteurs tels que l'examen des mesures administratives lorsque de nouveaux renseignements peuvent changer le statut d'un membre.

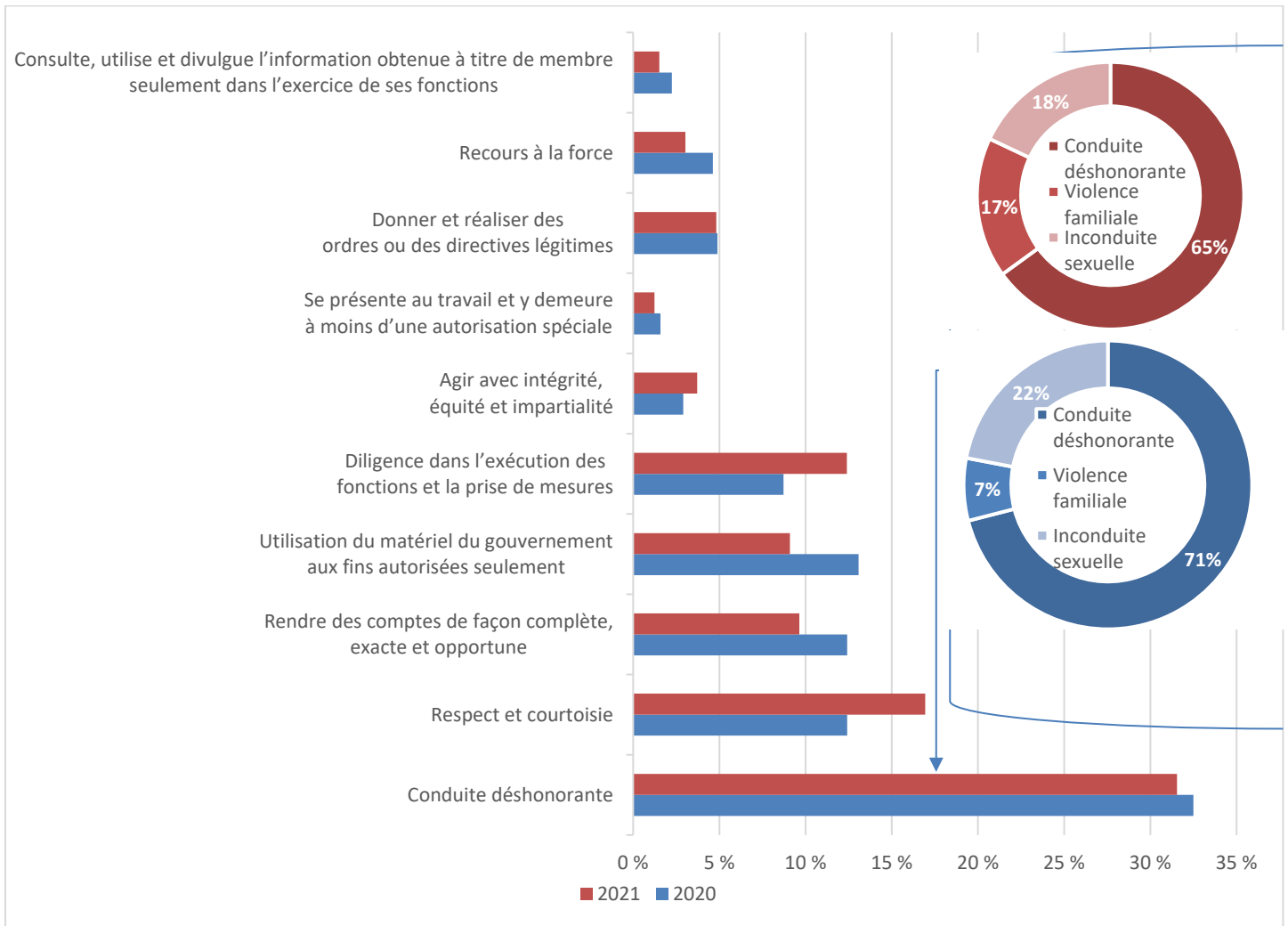
#### 4. Allégations

En 2021, 726 allégations ont été formulées contre 348 membres visés, comparativement à 757 allégations formulées contre 404 membres visés en 2020. Parmi les dossiers disciplinaires conclus en 2020, 115 allégations n'étaient pas établies et, en 2021, 145 allégations n'étaient pas établies. Un seul dossier disciplinaire peut renfermer plusieurs allégations d'inconduite.

De 2017 à 2021, les trois principales allégations qui ont été soulevées sont la conduite déshonorante, le respect et la courtoisie ainsi que le défaut de rendre compte en temps opportun, de manière exacte et détaillée. Durant cette période, les allégations de conduite déshonorante ont représenté environ 32 % de toutes les allégations. La liste des allégations de conduite déshonorante comprend, notamment, des comportements comme la violence familiale, l'inconduite sexuelle (non criminelle), l'agression sexuelle, les voies de fait, la profération de menaces, la conduite d'un véhicule à moteur avec facultés affaiblies et la conduite déshonorante (autre). En 2020 et 2021, environ 68 % des dossiers se rapportant à la conduite déshonorante ont été classés dans la catégorie « Conduite déshonorante (autre) ». On travaille actuellement à diviser les données de cette catégorie afin de mieux catégoriser les comportements en question pour orienter les stratégies de prévention et d'éducation.

#### Le saviez-vous?

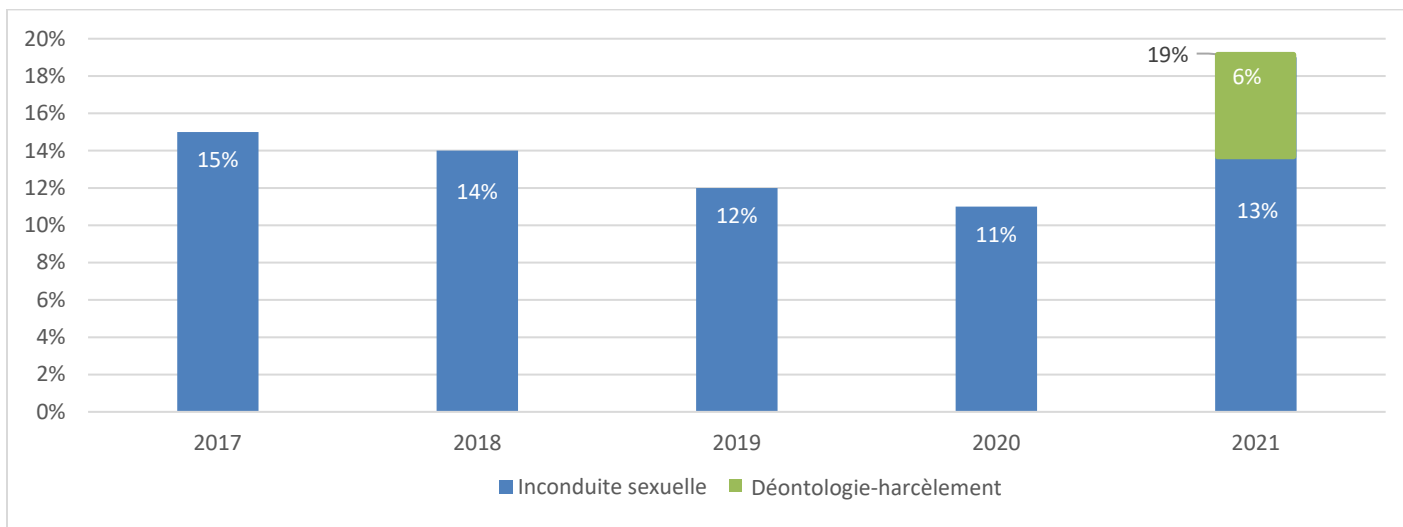
L'autorité disciplinaire doit consulter le conseiller en déontologie pour déterminer s'il convient de prendre des mesures administratives provisoires. Ces mesures ne peuvent être appliquées que lorsqu'il a été décidé de lancer une enquête relative au Code de déontologie.



**Figure 5 :** Les 10 allégations d'inconduite les plus fréquentes en 2020 et 2021.

## 5. Inconduite sexuelle

En 2017, la GRC a approuvé pour la première fois une définition interne officielle de l'inconduite sexuelle. Cela a permis à la SNGD de faire un meilleur suivi des dossiers qui correspondent à la définition, peu importe la gravité de l'inconduite sexuelle perçue par l'examineur. Bien que la définition d'inconduite sexuelle soit vaste, allant des commentaires inappropriés de nature sexuelle jusqu'à l'agression sexuelle, tous les dossiers ayant au moins une allégation d'inconduite sexuelle font l'objet d'un suivi.



**Figure 6 :** Pourcentage de tous les dossiers disciplinaires comportant au moins une (1) allégation d'inconduite sexuelle.

De 2017 à 2020, les dossiers d'inconduite sexuelle ont composé en moyenne 13 % de tous les dossiers disciplinaires, comme le montre le graphique ci-dessus, en bleu.

| INCONDUITE SEXUELLE          |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| 2020                         | 2021                         |
| <b>15 dossiers actifs</b>    | <b>60 dossiers actifs</b>    |
| <b>34 dossiers conclus :</b> | <b>12 dossiers conclus :</b> |
| 15 fondés                    | 7 fondés                     |
| 13 non fondés                | 3 non fondés                 |
| 6 départs volontaires        | 2 départs volontaires        |

Le 1<sup>er</sup> janvier 2021, des modifications législatives apportées au Code canadien du travail (CCT) ont donné lieu à un nouveau régime de traitement des plaintes pour harcèlement et violence en milieu de travail, ce qui a entraîné un changement dans le traitement et le suivi des plaintes pour inconduite sexuelle/harcèlement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les allégations qui semblent à la fois répondre à la définition de harcèlement/violence au travail et contrevenir au Code de déontologie peuvent faire l'objet d'une enquête dans le cadre d'un processus parallèle par le CIRH et les Groupes de la

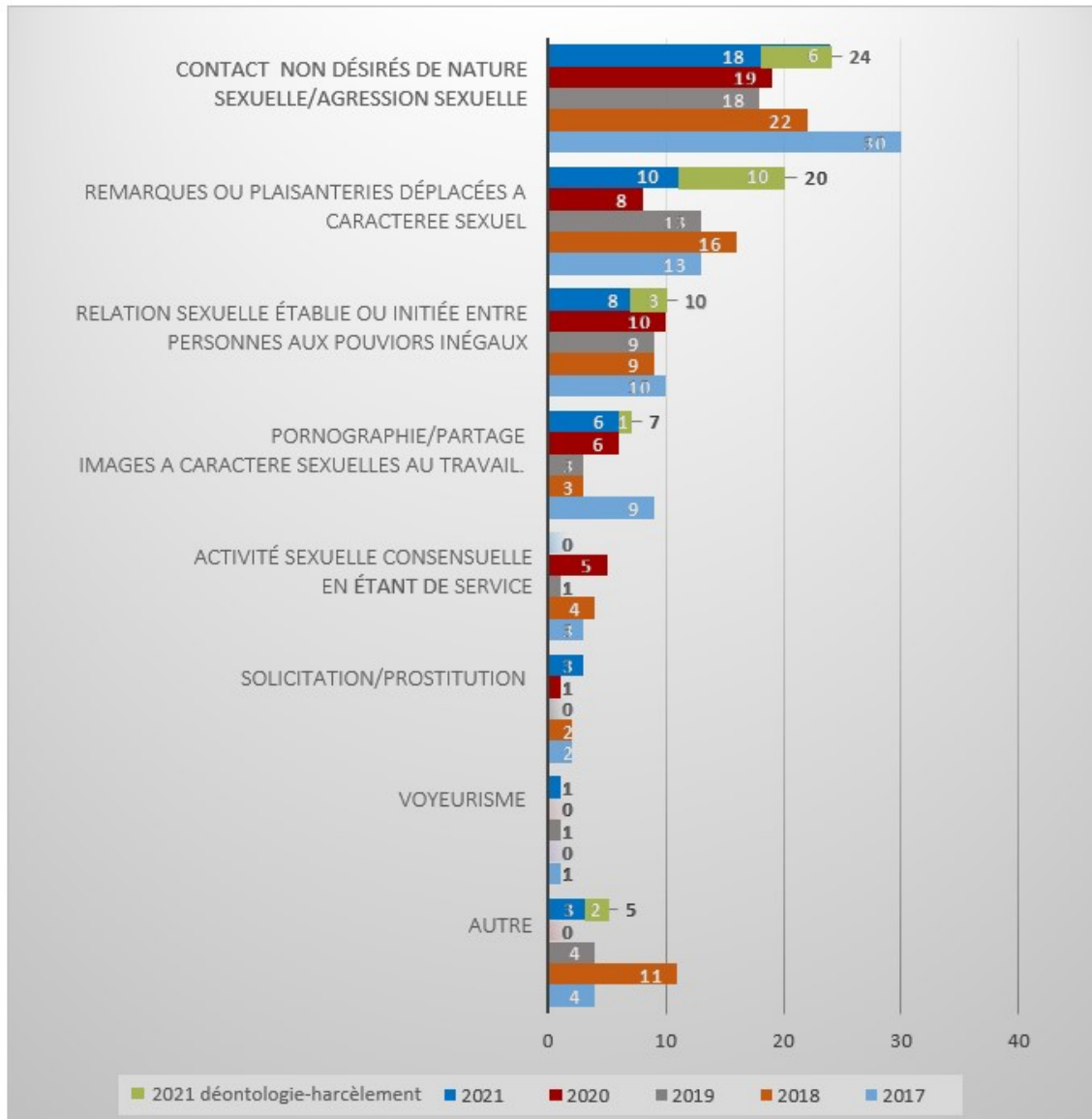
responsabilité professionnelle. Ces dossiers sont appelés « dossiers disciplinaires-CCT ». Tous les dossiers qui comportent des allégations de harcèlement sexuel/inconduite sexuelle suivront ce processus parallèle. Ces dossiers sont représentés en vert dans le graphique ci-dessus.

En 2021, 19 % des dossiers disciplinaires et des dossiers disciplinaires-CCT comportaient des allégations de harcèlement sexuel/d'inconduite sexuelle, une augmentation de 6 % par rapport à la moyenne pour les années 2017 à 2020. Il est possible que la création du CIRH et la mise en place d'un nouveau processus de règlement d'un cas de harcèlement soient à l'origine de cette augmentation. Avant janvier 2021, les plaintes de harcèlement sexuel faisaient l'objet d'une enquête et de mesures disciplinaires dans le cadre du processus de traitement des plaintes de harcèlement. Ces dossiers n'étaient pas comptabilisés dans le nombre de dossiers disciplinaires de la SNGC. Désormais, grâce au nouveau processus parallèle, tous les dossiers du CIRH comportant des allégations de harcèlement sexuel font l'objet d'une enquête externe et les mesures disciplinaires sont évaluées et imposées à l'interne dans le cadre du processus de déontologie. Ces dossiers sont maintenant comptabilisés dans le nombre de dossiers de la SNGC.



### Nature de l'inconduite sexuelle

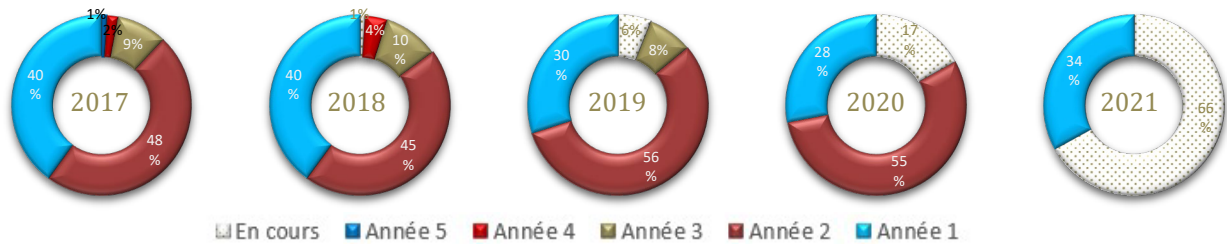
De 2017 à 2021, les trois principaux types d'allégations d'inconduite sexuelle sont restés les mêmes. Des travaux sont en cours pour créer des sous-catégories dans la catégorie « contacts non désirés de nature sexuelle/agression sexuelle » afin de mieux cerner les comportements précis qui font l'objet d'allégations. Les données futures seront analysées afin de dégager d'éventuels types de comportements ou des tendances en matière d'inconduite sexuelle.



**Figure 7 :** Types d'allégations d'inconduite sexuelle, de 2017 à 2021.

Remarque : Pour 2021, les dossiers disciplinaires sont représentés en bleu et les dossiers disciplinaires-CCT (processus parallèle avec le CIRH pour le harcèlement sexuel) sont représentés en vert. Le nombre total d'incidents est déterminé en additionnant les dossiers disciplinaires et les dossiers disciplinaires-CCT.

## 6. Règlement des dossiers disciplinaires



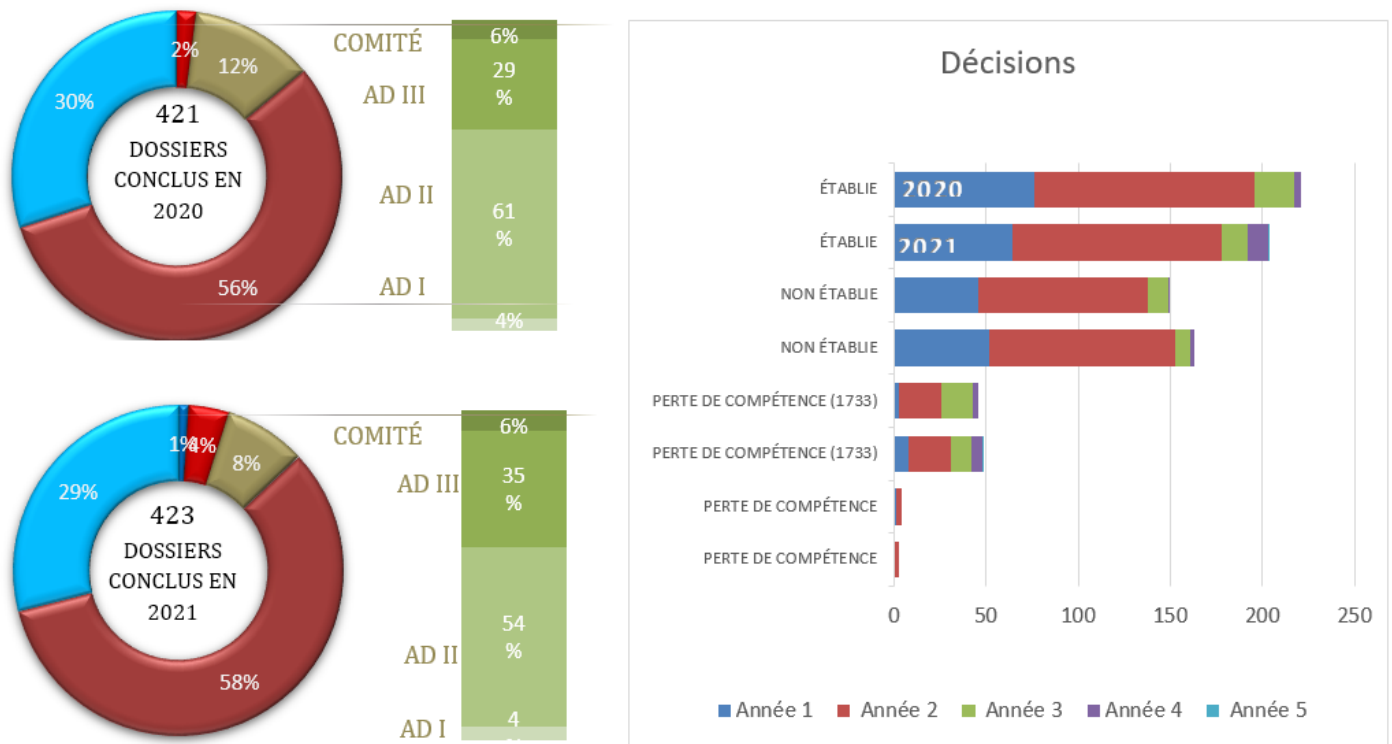
| Dossiers ouverts    | 2017  |      | 2018  |      | 2019  |      | 2020  |      | 2021  |      |
|---------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
|                     | 474   |      | 482   |      | 424   |      | 443   |      | 374   |      |
| Année de conclusion | Année | %    | Année | %    | Année | %    | Année | %    | Année | %    |
| Année 1             | 2017  | 40 % | 2018  | 40 % | 2019  | 30 % | 2020  | 28 % | 2021  | 34 % |
| Année 2             | 2018  | 48 % | 2019  | 45 % | 2020  | 56 % | 2021  | 55 % |       |      |
| Année 3             | 2019  | 9 %  | 2020  | 10 % | 2021  | 8 %  |       |      |       |      |
| Année 4             | 2020  | 2 %  | 2021  | 4 %  |       |      |       |      |       |      |
| Année 5             | 2021  | 1 %  |       |      |       |      |       |      |       |      |
| En cours            | 2021  | 0 %  | 1 %   |      | 6 %   |      | 17 %  |      | 66 %  |      |

**Figure 8 :** Dossiers disciplinaires par année de conclusion (c'est-à-dire l'année au cours de laquelle le dossier a été conclu par rapport à l'année où il a été ouvert, par exemple année 5 = 2021 pour les dossiers créés en 2017 ou 2025 pour les dossiers créés en 2021).

### Que signifient ces chiffres?

Les dossiers disciplinaires sont comptabilisés par année civile dans le cadre de la création du rapport. Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile marque le début de la création d'un nouvel ensemble de données pour le rapport statistique des dossiers disciplinaires (c.-à-d. « Année 1 »). Comme des dossiers disciplinaires sont ouverts tout au long de l'année et que le temps nécessaire à la conclusion d'un dossier varie de quelques mois à quelques années, il arrive souvent que les dossiers disciplinaires soient clos au cours d'une année différente de celle où ils ont été ouverts. La grande majorité des dossiers sont clos dans l'année qui suit leur ouverture; par conséquent; ils sont ainsi clos durant l'Année 1 ou l'Année 2. La durée du traitement d'un dossier dépend en grande partie des circonstances de l'affaire et de la complexité du dossier. Par exemple certains dossiers disciplinaires demeurent ouverts parce qu'ils ont été transférés à un comité de déontologie (lorsque le renvoi est envisagé), parce que le membre n'est pas en mesure de participer au processus disciplinaire pour des raisons médicales ou parce que des processus parallèles comme des enquêtes criminelles sont menés par un service de police compétent ou un organisme externe, par exemple un organisme d'enquête indépendant. La figure 8 ci-dessus montre le pourcentage de dossiers clos au cours des cinq dernières années par rapport à l'année d'ouverture du dossier. Depuis 2017, le taux de conclusion pour l'« Année 1 » est en moyenne de 34 % et de 51 % pour l'« Année 2 ».

La loi prévoit que l'autorité disciplinaire dispose d'une année pour imposer des mesures disciplinaires ou convoquer une audience disciplinaire. Ce délai commence dès que l'autorité disciplinaire a connaissance de l'allégation d'inconduite et de l'identité du membre visé et se termine à la date à laquelle le compte rendu de la décision est signifié au membre visé. Le commissaire de la GRC, ou son remplaçant, peut prolonger le délai de prescription dans des circonstances exceptionnelles. En 2020, 60 demandes de prorogation du délai ont été accordées et huit ont été refusées. En 2021, 87 demandes de prorogation du délai ont été accordées et sept ont été refusées.



**Figure 9 :** Dossiers conclus en 2020 et 2021, selon le résultat.

**Remarque :** Le diagramme de gauche montre le pourcentage de dossiers clos en 2020 et 2021 par « Année » et le niveau correspondant de l'autorité disciplinaire. Le diagramme de droite représente le nombre de dossiers clos pour 2020 et 2021 par « Année ».

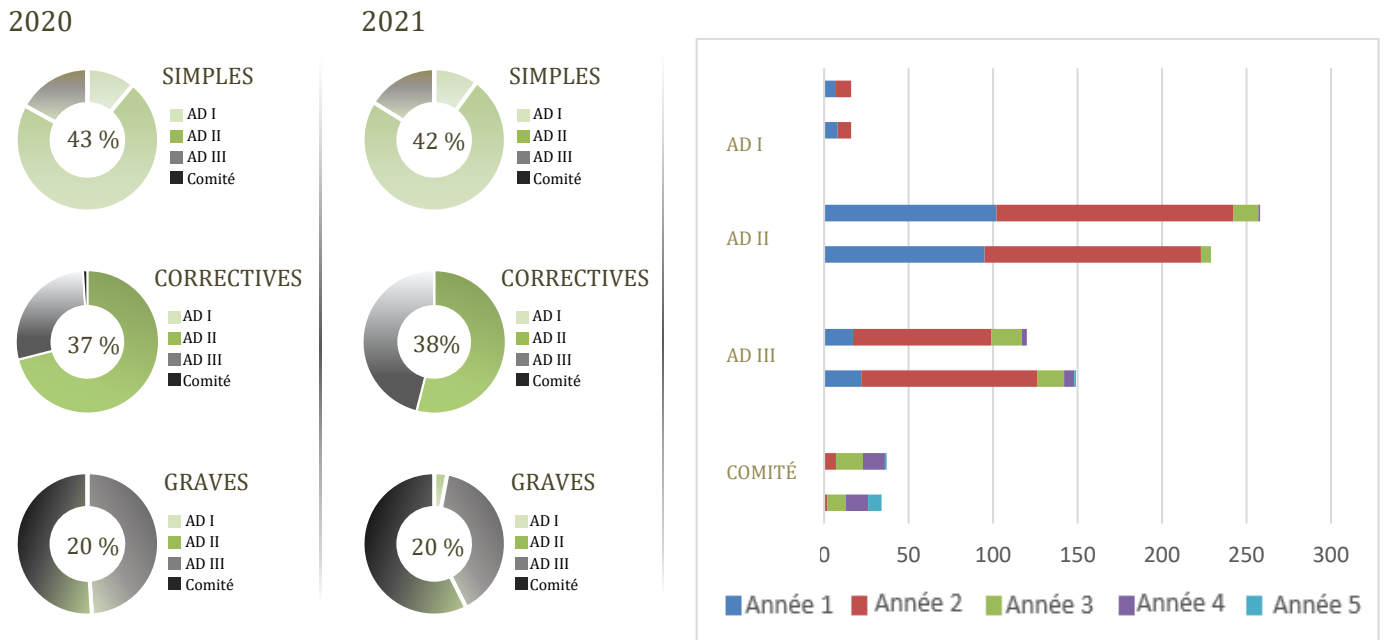
Comme l'illustrent les diagrammes ci-dessus, les dossiers conclus en 2020 et 2021, soit 56 % et 58 % respectivement, se retrouvent principalement en « Année 2 » (c.-à-d. les dossiers de 2019 conclus en 2020 et ceux de 2020 conclus en 2021). Cela est lié au temps moyen nécessaire pour conclure un dossier, ce qui signifie que tout dossier ouvert au cours d'une année donnée trouvera très probablement sa conclusion l'année civile suivante. La même tendance peut être observée à la figure 9 (diagramme Décisions à droite), qui représente les dossiers dont le résultat est fondé ou non fondé. En ce qui concerne les dossiers impliquant une « perte de compétence » (c.-à-d. démission volontaire, départ à la retraite, renvoi) ou en raison d'une expiration du délai, ceux-ci sont plus susceptibles d'être terminés au cours des années 2 et 3. En général, la perte de compétence dans le cadre du processus de déontologie se produit souvent vers la fin du délai de prescription d'un an.

### Le saviez-vous?

Chaque année civile au cours des cinq (5) dernières années, moins de 1 % de tous les dossiers disciplinaires se sont terminés par un autre processus ou ont dépassé la période de prescription.  
 Chaque année civile au cours des cinq dernières années, près de 15 % de tous les dossiers disciplinaires se terminent par la démission volontaire, le départ à la retraite ou le renvoi du membre visé (c.-à-d. le formulaire 1733 doit être rempli avant de quitter la Gendarmerie).

## 7. Mesures disciplinaires

Comme mentionné précédemment, l'autorité disciplinaire est responsable de gérer la totalité du processus de déontologie et de prendre des décisions, ce qui peut aller jusqu'à convoquer une audience. Il existe quatre (4) niveaux d'autorité disciplinaire, y compris le comité de déontologie (le niveau le plus élevé). Les *Consignes du commissaire (déontologie)* leur confèrent le pouvoir d'imposer un ensemble de mesures disciplinaires proportionnelles à leur niveau. Il existe trois (3) catégories de mesures disciplinaires; selon la nature et la gravité de la contravention et les circonstances entourant l'incident, les mesures peuvent être simples, correctives ou graves<sup>iv</sup>. La gradation des mesures offre à l'autorité disciplinaire la latitude nécessaire afin que les mesures imposées soient proportionnelles à la gravité de l'inconduite.



**Figure 10 :** Mesures disciplinaires imposées et niveau de l'autorité disciplinaire, pour 2020-2021.

Le diagramme à gauche de la figure 10 représente le pourcentage de mesures simples, correctives et graves imposées par niveau d'autorité disciplinaire à l'égard des allégations établies pour les dossiers clos en 2020 et 2021. De même, le diagramme à droite indique l'année où un dossier a été conclu par niveau d'autorité disciplinaire pour 2020 et 2021.

Un processus de déontologie prend fin lorsqu'une autorité disciplinaire rend une décision sur une (1) ou plusieurs allégations, impose des mesures disciplinaires, le cas échéant, et signifie la décision au membre. Si plusieurs allégations sont établies, l'autorité disciplinaire peut imposer des mesures disciplinaires différentes pour chaque allégation. Dans certains cas, s'il y a lieu, une autorité disciplinaire peut imposer des mesures disciplinaires globales pour toutes les allégations établies dans un dossier.

Lorsqu'une audience disciplinaire est convoquée et que l'on envisage le renvoi du membre, le comité de déontologie rend la décision. Le comité a le pouvoir d'imposer toute mesure disciplinaire en plus d'ordonner à un membre visé de démissionner dans un délai de 14 jours et de le renvoyer de la GRC.

Dans les cas les plus graves seulement, l'autorité disciplinaire convoque une audience disciplinaire pour demander le renvoi du membre visé. Ces dossiers étaient auparavant transmis à la Direction des représentants des autorités disciplinaires (DRAD), qui gérait alors les dossiers et convoquait une audience disciplinaire, au besoin. Dans ces cas, l'autorité disciplinaire était appelée « comité de déontologie », et était désignée par le commissaire pour tenir des audiences et rendre des décisions écrites conformément à la *Loi sur la GRC*. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, une autre forme de prestation de service a été mise en œuvre, de sorte que les Services juridiques (SJ) de la GRC assument le travail effectué auparavant par la DRAD.

En 2018 et en 2019, avec respectivement 13 % et 14 %, un nombre plus élevé de cas ont été renvoyés à l'autorité de niveau 4 pour renvoi que les années précédentes, la moyenne étant de 8 % de 2015 à 2017. Comme mentionné précédemment, il ne s'agit pas d'un chiffre statique. Le nombre de dossiers pour 2020 et 2021 peut sembler bas, mais cela est attribuable au nombre de dossiers qui sont en attente aux fins de renvoi à un comité (c.-à-d. 17 % des dossiers en 2020 et deux tiers des dossiers en 2021 [66 %]).

Une audience disciplinaire n'a été convoquée que pour une partie des dossiers transmis à la DRAD. Sur les 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 sexuelle.

Pour ce qui est de l'avenir, la GRC s'engage à renforcer la confiance des employés, des collectivités, des partenaires et des autres intervenants. Pour cela, elle doit continuer d'appliquer des mesures disciplinaires justes, transparentes et efficaces pour s'assurer que les membres sont tenus responsables de leurs actes, mais ces mesures doivent aussi être modernes et conformes à ce qu'on attend des membres. En réponse aux préoccupations soulevées dans le rapport des évaluateurs indépendants pour le règlement Merlo Davidson (rapport Bastarache), publié en novembre 2020, la GRC a déterminé qu'un examen du guide des mesures disciplinaires était une priorité.

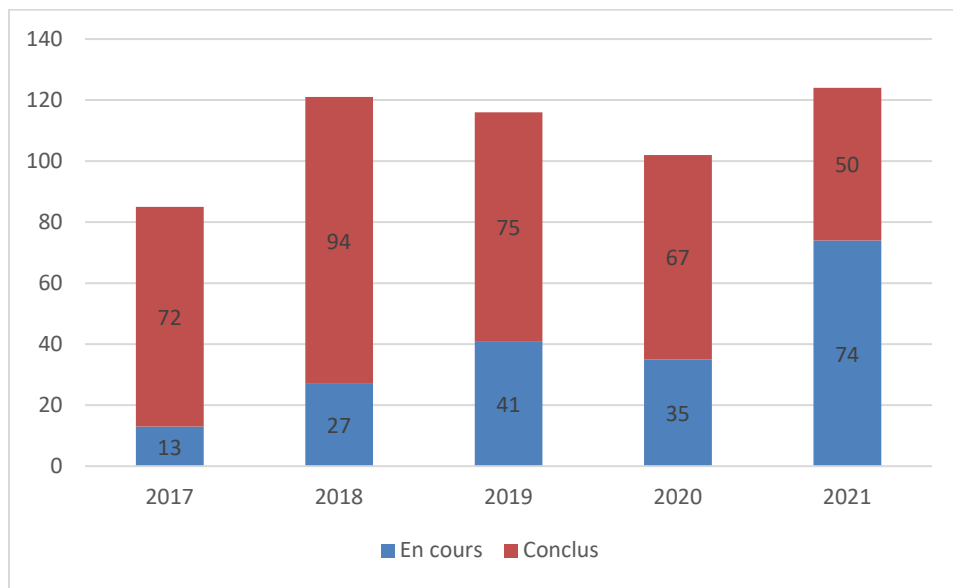
### Nombre d'audiences disciplinaires convoquées

en date de 2021

2017 – 38  
2018 – 50  
2019 – 49  
2020 – 37  
2021 – 33

## 8. Processus d'appel

La *Loi sur la GRC* permet aux membres visés et aux autorités disciplinaires ayant convoqué une audience en vue du renvoi d'un membre de la GRC d'interjeter appel de la décision finale rendue au terme du processus de déontologie. La figure 11 montre une augmentation continue du nombre des appels depuis 2017. Le total comprend tous les appels liés à la déontologie, notamment les appels des décisions rendues par le comité de déontologie, les appels relatifs aux mesures temporaires découlant des processus de déontologie en cours, les appels liés à d'autres mesures disciplinaires, les appels liés à la représentation dans le cadre du processus de déontologie et les appels non recevables.



**Figure 11** : Nombre d'appels liés à des mesures disciplinaires par année et par type de mesure, au 31 décembre 2021.

### Campagne nationale de sensibilisation et prochaines étapes

Entre 2018 et 2021, la SNGD a lancé une campagne nationale de sensibilisation progressive afin de fournir aux membres de la GRC des renseignements sur le *Code de déontologie* de la GRC, dans le but de prévenir les infractions avant qu'elles ne surviennent et de rappeler à tous les employés leurs responsabilités ainsi que les options de signalement pour contribuer aux efforts de transformation de la culture.

Des renseignements ont été affichés régulièrement sur la bannière rotative d'InfoWeb (le site Web interne de la GRC) toutes les deux semaines et publiés dans des articles liés à l'actualité présentés sur la page d'accueil nationale et la page d'accueil du SRP. Une nouvelle page InfoWeb a été créée pour présenter les principales contraventions au *Code de déontologie* et fournir des conseils utiles aux membres sur la manière de se comporter pour répondre aux attentes élevées de nos employés et de la population canadienne. Des affiches pouvant être imprimées et affichées ont été mises à la disposition des détachements. Les commandants de détachement ont participé à la promotion des messages en favorisant des échanges pertinents avec leurs équipes et en communiquant des stratégies de mieux-être.

En décembre 2019, dans le but de prévenir et de traiter les cas d'inconduite sexuelle, y compris de harcèlement sexuel, les documents relatifs à la campagne (présentation sur InfoWeb, affiche et infographie) ont souligné à tous les employés

de la GRC la nécessité de faire progresser la transformation de la culture par rapport à toutes les formes d'inconduite sexuelle.

En mars 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, la livraison des produits restants pour la campagne sur l'inconduite sexuelle a été retardée.

En février 2021, la commissaire a diffusé un énoncé national présentant les conclusions du rapport final de l'honorable Michel Bastarache sur la mise en œuvre de l'entente de règlement liée au processus de réclamation Merlo-Davidson. Ce message adressé à tous les employés de la GRC réitère la nécessité d'apprendre de ce rapport et de s'en inspirer, notamment en faisant la promotion d'une transformation organisationnelle axée sur la prévention et le traitement des plaintes pour inconduite sexuelle et harcèlement, l'appui à la transformation de la culture et le soutien à l'égard des employés concernés. Le message soulignait clairement que, bien que le *Code de déontologie* ne s'applique qu'aux membres réguliers et civils, les principes d'un milieu de travail respectueux s'appliquent à tous les employés de la GRC. Il incombe ainsi à chaque employé de la GRC d'enrayer l'inconduite sexuelle, le harcèlement et la violence et de créer des milieux de travail sains et sûrs.

La diffusion de cet énoncé a été suivie par la diffusion d'une vidéo expliquant l'inconduite sexuelle et insistant sur la responsabilité que portent tous les employés de la GRC. Tous les produits de la campagne sur l'inconduite sexuelle (de 2019 à 2021) ont ensuite fait l'objet d'une promotion nationale toutes les deux semaines entre le 3 février et le 6 avril 2021.

L'achalandage des pages d'InfoWeb (28 197 consultations à la fin de 2021) a démontré que la campagne de sensibilisation a suscité un intérêt considérable et, ce faisant, a fait la promotion du haut niveau de respect de la déontologie qui est attendu non seulement des membres, mais de tous les employés de la GRC.

En octobre 2021, la GRC a retenu les services d'un expert-conseil pour effectuer un examen des mesures disciplinaires et de leur application. Cet examen appuie également les priorités et les attentes énoncées par le gouvernement du Canada dans la [lettre de mandat de la commissaire](#) ainsi que d'autres initiatives de modernisation importantes de Vision 150 de la GRC. Le premier volet de l'examen portera sur les cas établis de harcèlement et d'inconduite sexuelle au cours des six dernières années, tandis que le second sera axé sur les autres articles du Code de déontologie. L'examen complet devrait être terminé d'ici le 30 décembre 2022.

Par ailleurs, comme mentionné précédemment, les valeurs fondamentales renouvelées de la GRC et un nouvel énoncé des valeurs de l'organisation ont été approuvés par la haute direction de la GRC en décembre 2021 et dévoilés aux employés et au public en juin 2022. Une stratégie est en cours d'élaboration pour la mise en œuvre durant l'exercice 2022-2023.

En 2022, la GRC continue de promouvoir la transformation de la culture afin de prévenir et d'aborder tous les aspects liés à la déontologie, notamment le harcèlement et la discrimination.

## Partie 2 – Enquête et règlement des plaintes de harcèlement

### (Ancien processus de traitement des situations de harcèlement de la GRC)

#### Aperçu

La GRC s'engage à offrir à tous les employés un milieu de travail sain et respectueux, exempt de discrimination et de harcèlement. 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 contrer laisse des séquelles graves qui minent le bien-être et le moral des employés, les ressources humaines, les niveaux de productivité, les finances, la culture de l'effectif et l'organisation dans son ensemble.

Au cours des dix dernières années, des examens et rapports externes ont donné lieu à de nombreuses recommandations relatives à l'amélioration de la culture de la GRC et à la prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail. En misant sur Vision150 et au-delà, la stratégie de modernisation de la GRC, nous progressons vers une GRC moderne, saine et inclusive. La GRC a adopté une approche globale à long terme de prévention et de traitement du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail en mettant l'accent sur ce qui suit :

- le renforcement de la prévention et de la résolution du harcèlement;
- l'élimination des obstacles systémiques en favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion;
- le renforcement du perfectionnement et de la formation en leadership;
- l'amélioration de la gouvernance.

---

*Le harcèlement est défini comme* 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 qu'elle pouvait offenser ou blesser l'autre.

#### *Que comprend le harcèlement?*

– Un acte, un commentaire ou un geste inadmissible qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne et tout acte d'intimidation ou de menace.

– Le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* [c.-à-d. 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, la déficience ou l'état de personne graciée].

Référence : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/lrhr-rtdp/index-fra.htm>

---

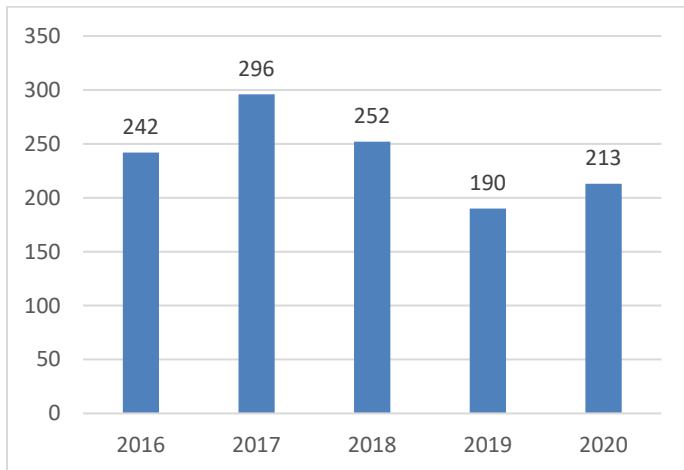
Les renseignements qui suivent portent sur l'année 2020. Le CIRH fournira des renseignements à compter de 2021.



## Résultats statistiques

### 1. Nombre de plaintes pour harcèlement déposées et types de harcèlement

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur la GRC* en 2014, le nombre de plaintes de harcèlement a augmenté chaque année jusqu'en 2017, puis le nombre de plaintes a commencé à diminuer. Le BCPH a reçu 213 plaintes de harcèlement en 2020, soit une augmentation de 12 % par rapport aux 190 plaintes reçues en 2019.



**Figure 12** : Nombre de plaintes pour harcèlement, de 2016 à 2020.

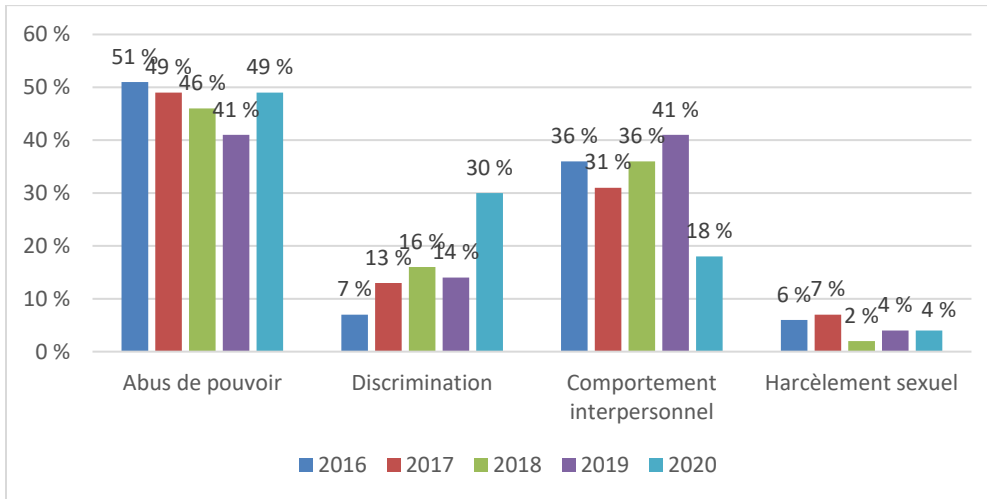
Le BCPH divise les plaintes de harcèlement en quatre (4) catégories distinctes : abus de pouvoir, discrimination, comportement interpersonnel et harcèlement sexuel. L'abus de pouvoir constitue la majorité des plaintes de harcèlement, comme le montre la figure 12, avec une légère augmentation en 2020. Voici la définition de chacune de ces catégories :

1. Abus de pouvoir – Comportement interpersonnel de la partie mise en cause occupant un poste de supervision ou de la chaîne de commandement, ou profitant indûment d'une situation d'autorité dans le but de compromettre l'emploi d'un employé, de nuire à son rendement au travail, de mettre ses moyens de subsistance en péril ou d'entraver sa carrière.
2. Discrimination – Selon la définition de la GRC, une discrimination a lieu lorsqu'un employé adopte des comportements préjudiciables envers un autre employé pour des motifs illicites en vertu de la *LCDP* (partie I [3,1]). Pour l'application de la *LCDP*, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés 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, le handicap et l'état de personne graciée ou dont le casier judiciaire a été suspendu.
3. Comportement interpersonnel – Entre deux employés, la partie mise en cause n'occupant pas un poste de supervision ou ne faisant pas partie de la chaîne de commandement. Les actes allégués peuvent comprendre, sans s'y limiter, des commentaires grossiers, humiliants, dégradants ou embarrassants ou des gestes d'intimidation.

#### Le saviez-vous?

Un avis d'incident en vertu du *Code canadien du travail* peut être soumis par une partie principale ou par un témoin, même de façon anonyme.

4. Harcèlement sexuel – La GRC a défini le harcèlement sexuel comme tout comportement non désiré et importun de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est défini comme tout comportement, conduite, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle, qu’il se produise une fois ou plusieurs fois dans une série continue d’incidents, dont on pourrait raisonnablement s’attendre à ce qu’il cause de l’embarras, choque ou humilie l’employé, ou que cela lui donne des motifs raisonnables de croire que son emploi, sa formation ou son avancement sont liés à une condition de nature sexuelle.



**Figure 13 :** Pourcentage des plaintes pour harcèlement selon la catégorie, de 2016 à 2020.

**Remarque :** Les pourcentages sont arrondis à la hausse, ce qui donne un total de 101 %.

## 2. Plaintes des employés à l’interne

| Plaintes par catégorie d’employés      | Plaignant c. intimé | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|---------------------|------|------|------|------|------|
| Membres réguliers (MR)                 | MR c. MR            | 160  | 211  | 186  | 124  | 167  |
|  | MR c. MC            | 7    | 2    | 1    | 3    | 1    |
|  | MR c. EFP           | 8    | 7    | 3    | 3    | 6    |
|  | MR c. Autres        | 1    | 3    | 2    | 0    | 1    |
| Membres civils (MC)                    | MC c. MR            | 9    | 6    | 11   | 3    | 4    |
|  | MC c. MC            | 19   | 12   | 19   | 9    | 11   |
|  | MC c. EFP           | 1    | 4    | 1    | 3    | 3    |
| Employés de la fonction publique (EFP) | EFP c. MR           | 10   | 24   | 8    | 16   | 9    |
|  | EFP c. MC           | 2    | 2    | 4    | 0    | 2    |
|  | EFP c. EFP          | 14   | 14   | 17   | 29   | 8    |
|  | EFP c. Autres       | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Employés municipaux (EM)               | EM c. MR            | 8    | 7    | 0    | 0    | 0    |
|  | EM c. EFP           | 3    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Autres (contractuels)                  | Autres c. MR        | 0    | 4    | 0    | 0    | 1    |
| TOTAL                                  |                     | 242  | 296  | 252  | 190  | 213  |

**Figure 14 :** Nombre de plaintes par catégorie d’employés de 2016 à 2020.

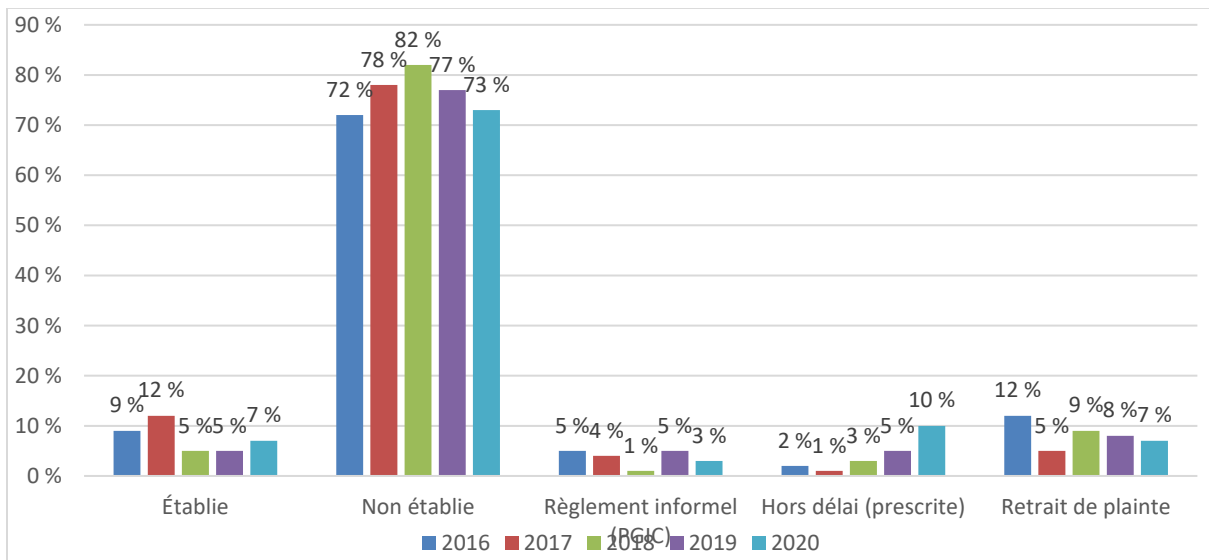
### Le saviez-vous?

Les décisions du Comité de déontologie de la GRC sont accessibles au public au <https://decisions.rcmp.gc.ca/rcmp/fr/nav.do>.

par des membres réguliers représentaient plus de 82 % de toutes (213) les plaintes de harcèlement, et la plupart de ces plaintes dénonçaient un autre membre régulier. Le pourcentage de plaintes des membres réguliers est supérieur à celui des années précédentes, le pourcentage de membres réguliers contre des membres réguliers demeurant constant à 95 %. Ces résultats sont stables d'une année à l'autre, et on s'attend à ce que les membres réguliers soumettent davantage de plaintes de harcèlement puisqu'ils représentent les deux tiers de l'effectif de la GRC.

### 3. Résultats des plaintes de harcèlement

Après qu'un employé de la GRC dépose 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 2016, la GRC a conclu 1 153 des 1 193 plaintes de harcèlement, et les résultats des plaintes conclues sont semblables de 2016 à 2020.



**Figure 15 :** Pourcentage des résultats des plaintes pour harcèlement, de 2016 à 2020.

**Remarque :** Parmi les dossiers de 2020, un petit nombre est toujours en attente d'un résultat du CIRH et cela affectera donc en conséquence les statistiques finales pour cette année.

#### Sujet d'intérêt

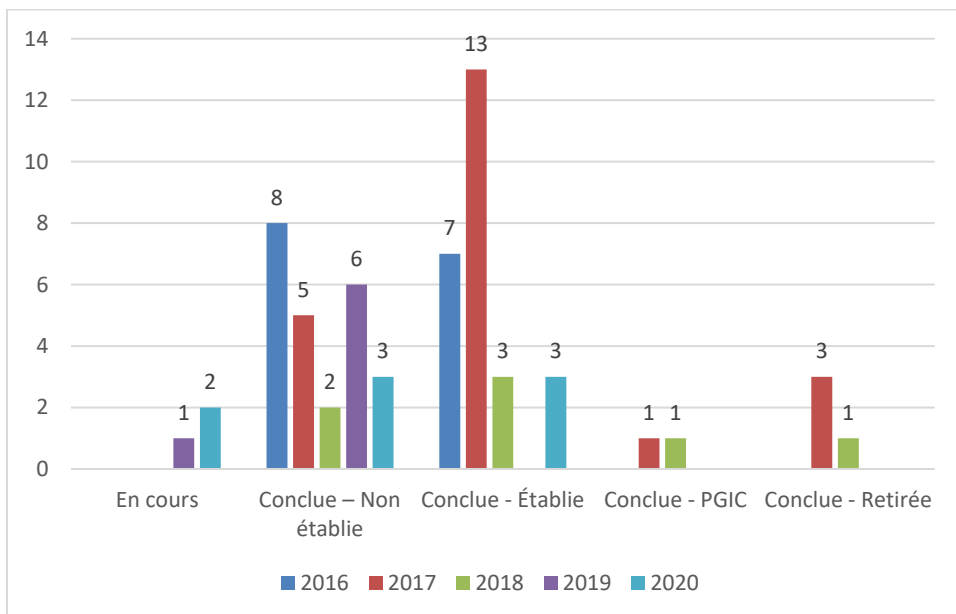
En 2020, 29 % des plaignants ont présenté plus de deux (2) plaintes de harcèlement, représentant de ce fait 56 % de toutes les plaintes de harcèlement déposées cette année-là. Cela montre une légère baisse par rapport à l'année précédente puisqu'en 2019, 32 % des plaignants représentaient 61 % de toutes les plaintes de harcèlement. Le pourcentage de plaignants pour 2020 est supérieur à celui des années 2016, 2017 et 2018, qui était respectivement de 25 %, 23 % et 26 %.

La figure 15 montre qu'en 2020, les allégations de harcèlement ne répondaient *pas* aux critères permettant d'établir l'allégation dans 73 % des plaintes conclues. Dans 17 % des cas, le plaignant a soit retiré l'allégation, soit présenté la plainte après le délai de prescription d'un an. Pour étayer les allégations de harcèlement, chacun des éléments suivants doit être démontré :

1. L'intimé a manifesté un comportement inopportun et offensant, notamment des actes, des propos ou des gestes répréhensibles, des actes d'intimidation ou des menaces, ou encore des actes, des propos ou des gestes relativement à l'un des motifs de discrimination illicite au sens de la *LCDP*;
2. Le comportement visait directement le plaignant;
3. Le plaignant a été offensé ou victime de préjudice, c'est-à-dire qu'il s'est senti diminué, rabaissé, humilié, embarrassé, intimidé ou menacé;
4. L'intimé savait ou aurait raisonnablement dû savoir que son comportement pouvait offenser ou causer un préjudice;
5. Le comportement s'est produit en milieu de travail ou à un endroit ou dans une situation liés au travail, y compris pendant un déplacement, aux conférences dont la participation est parrainée par l'employeur, aux activités et séances de formation parrainées par l'employeur et aux événements, dont les événements sociaux, parrainés par l'employeur;
6. Il y a eu une série d'incidents ou un (1) incident grave qui ont eu des répercussions durables sur la personne. Il convient de noter que, dans une situation de harcèlement sexuel en particulier, un incident isolé peut être perçu comme plus important si, dans les relations de travail entre les parties, l'intimé exerce une influence ou un pouvoir sur le plaignant en ce qui concerne l'avancement professionnel, l'examen du rendement, l'absentéisme, la gestion courante des activités, l'affectation des tâches et la mise en place de mesures disciplinaires progressives.

Le pourcentage de plaintes de harcèlement établies est relativement faible, mais il faut bien se rappeler que le BCPH a accepté *toutes* les plaintes, qu'elles répondent ou non à la définition de harcèlement. Le BCPH n'était pas autorisé à faire le tri pour réorienter les demandes qui n'étaient pas susceptibles de correspondre à la définition du harcèlement, seuls les décideurs pouvaient tirer cette conclusion.

Compte tenu de la gravité des plaintes de harcèlement sexuel, les plaignants qui se lancent dans la procédure doivent décrire le harcèlement qu'ils ont subi au décideur pour étayer sa conclusion que l'allégation de harcèlement est établie. Sur les plaintes de harcèlement sexuel de 2020, deux (2) sont en cours et six (6) ont été conclues. Sur les six (6) plaintes conclues, 50 % ont été établies.



**Figure 16** : Nombre de plaintes pour harcèlement sexuel selon le statut, de 2016 à 2020.

À l’avenir, l’information sur le harcèlement et le harcèlement sexuel, notamment les mises à jour et les réussites de ce processus, sera disponible par l’entremise du CIRH.

## Partie 3 – Coordonnées

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous joindre, veuillez communiquer avec :

### DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC

Direction générale de la GRC  
Immeuble de la Direction générale  
73, promenade Leikin  
Ottawa (Ontario) K1A 0R2

☎ 613-843-5999

✉ [RCMP.HQMediaRelations-  
DGRelationsmedias.GRC@rcmp-grc.gc.ca](mailto: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 :  
<https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr>



<sup>i</sup> *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. 1985, ch. R-10), <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/r-10/page-1.html>

<sup>ii</sup> *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* (2014) (DORS/2014-281), <https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html>

<sup>iii</sup> <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-06-24/html/sor-dors130-fra.html>

<sup>iv</sup> L'information sur les mesures disciplinaires se trouve dans les *Consignes du commissaire (déontologie)* (DORS/2014-291), accessibles sur le site Web de la législation (Justice) du Canada :  
<https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-291/index.html>