



2022

Rapport sur la gestion du processus de déontologie de la GRC



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 du dirigeant de la responsabilité professionnelle.....	2
2022 EN CHIFFRES.....	3
GESTION DE LA DÉONTOLOGIE	4
LA SECTION NATIONALE DE LA GESTION DE LA DÉONTOLOGIE	5
APERÇU DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE	5
Résultats statistiques.....	8
NOMBRE ET TYPES DE DOSSIERS DISCIPLINAIRES EN 2022	8
MEMBRE VISÉ ET INCONDUITE PRÉSUMÉE	9
L’INCONDUITE SEXUELLE.....	10
MESURES ADMINISTRATIVES PROVISOIRES.....	12
DOSSIERS CLOS EN 2022.....	13
MESURES DISCIPLINAIRES	14
AUDIENCE DISCIPLINAIRE	15
PROCESSUS D’APPEL.....	16
LES PROCHAINES ÉTAPES – EXAMEN DU GUIDE DES MESURES DISCIPLINAIRES.....	17

Message du dirigeant de la responsabilité professionnelle

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) s'engage à s'occuper des enjeux de déontologie de manière rapide, efficace et équitable. Le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) est chargé de fournir des instructions et d'assurer un leadership dans tous les secteurs d'activité et toutes les divisions de la GRC afin d'enraciner la responsabilité professionnelle dans toutes les prises de décisions.

En tant que dirigeant de la responsabilité professionnelle, mon rôle est d'assurer un leadership national en soutenant la vision et les efforts de modernisation de la GRC en faveur d'un milieu de travail axé sur la responsabilisation, qui encourage la prise de décisions et un comportement professionnels fondés sur des valeurs dans toutes les catégories d'employés.

Au cours de l'année écoulée, nous avons poursuivi nos consultations auprès d'un ensemble diversifié d'intervenants internes et externes afin de réaffirmer et de moderniser les [valeurs fondamentales communes de la GRC](#). Les discussions ont été fructueuses et enrichissantes quant à ce que nous nous efforçons d'être en tant qu'organisme et à la meilleure façon de respecter ces engagements.

En tant qu'organisation policière, la GRC reconnaît l'importance de préserver et d'accroître la confiance du public et des employés à l'égard de son régime disciplinaire. En 2022, dans le cadre des efforts continus de modernisation de notre régime disciplinaire, nous avons poursuivi notre travail avec des experts externes en droit du travail, afin de garantir un processus disciplinaire moderne et efficace, conforme à la jurisprudence canadienne. Au cours de l'année à venir, j'aurai le plaisir de travailler avec les dirigeants de la GRC pour mettre en œuvre les changements recommandés visant à renforcer le régime disciplinaire.

Le présent rapport porte sur le processus disciplinaire applicable aux membres de la GRC pour 2022, le nombre de dossiers disciplinaires, leur nature, leur répartition, leur issue, ainsi que les mesures disciplinaires imposées. En outre, le rapport décrit la gestion du processus disciplinaire, fournit des statistiques, dégage des tendances communes et recense les progrès réalisés par la GRC en vue d'améliorer la culture organisationnelle.

La GRC prend au sérieux les contraventions au *Code de déontologie* et s'engage à y donner suite de manière équitable et uniforme, en imposant des mesures disciplinaires proportionnelles à la nature et aux circonstances de la contravention.

Alfredo Bangloy, commissaire adjoint
Dirigeant de la responsabilité professionnelle
Gendarmerie royale du Canada

Notre mission

Promouvoir les normes élevées en matière d'éthique professionnelle et d'intégrité auxquelles les employés et le public sont en droit de s'attendre de la part de l'organisme. Le Secteur de la responsabilité professionnelle (SRP) est chargé de fournir instructions et leadership en vue de dresser un cadre d'intégrité susceptible de s'appliquer 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.

2022 EN CHIFFRES

371

Nombre total de dossiers disciplinaires ouverts*

340

Membres faisant l'objet d'une allégation d'inconduite*

80 %

Déontologie

20 %

Harcèlement en milieu de travail
(Code canadien du travail)

45 %

Allégations fondées

74

Dossiers d'inconduite sexuelle

184

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

45 %

Déontologie

55 %

Harcèlement en milieu de travail
(Code canadien du travail)

Remarque : Les rapports de la SNGD sont par année civile (de janvier à décembre). Des dossiers disciplinaires sont ouverts tout au long de l'année et prennent plus ou moins de temps jusqu'à leur clôture; ainsi, tous les dossiers ne sont pas ouverts et clôturés dans la même année civile. Le nombre de dossiers clos au cours d'une année civile sera donc inférieur au nombre de dossiers ouverts.

* Il y a plus de dossiers disciplinaires ouverts que de membres visés, car certains membres peuvent avoir plusieurs dossiers disciplinaires ouverts.

GESTION DE LA DÉONTOLOGIE

La confiance du public est essentielle pour que la GRC puisse servir et protéger efficacement les citoyens. Les membres de la GRC doivent se comporter de manière à honorer non seulement les attentes du public, mais aussi les responsabilités qui leur incombent en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*[†].

Les membres de la GRC se répartissent en deux catégories : les membres réguliers, qui sont des policiers, et les membres civils, qui jouent un rôle essentiel à l'appui du travail policier. Les membres réguliers et civils sont soumis à un code de déontologie prévu par la loi[‡], lequel correspond à leurs responsabilités telles que définies dans la *Loi sur la GRC*[§]. En vertu de l'article 37 de la Loi, il incombe à chaque 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, ses principes et ses objets.

En 2014, la GRC a modernisé son système de gestion du processus disciplinaire, ce qui a donné lieu à des modifications à la *Loi sur la GRC*. À l'époque, les modifications comprenaient un code de déontologie révisé pour les membres, ainsi qu'un processus disciplinaire géré par un groupe centralisé, la Section nationale de la gestion de la déontologie (SNGD), dont le but est de s'occuper des cas d'inconduite efficacement selon un processus simplifié et rationalisé.

Le *Code de déontologie* décrit dans le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*^{**} s'applique aux membres réguliers et aux membres civils, qu'ils soient en service ou non, au Canada ou à l'étranger, pour le règlement des plaintes internes et externes. 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. Le *Code de déontologie* couvre des comportements divers et variés, notamment : courtoisie et respect dans la prestation des services; respect de la loi et de l'administration de la justice; exécution des fonctions et des responsabilités; recours à la force adéquat; gestion des conflits d'intérêts; lutte contre les conduites déshonorantes; signalement des activités liées au travail; respect des serments de confidentialité; respect de l'obligation de loyauté; et activités politiques.

[†] [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#), L.R.C. (1985), ch. R-10,

[‡] [Règlement de la Gendarmerie royale du Canada \(2014\)](#) ([justice.gc.ca](#)), annexe (article 18 et paragraphe 23(1))

[§] [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada](#), L.R.C. (1985), ch. R-10

^{**} [Règlement de la Gendarmerie royale du Canada \(2014\)](#) ([justice.gc.ca](#))

LA SECTION NATIONALE DE LA GESTION DE LA DÉONTOLOGIE

Le mandat de la Section Nationale de la Gestion de la Déontologie (SNGD) est de fournir à l'échelle nationale des conseils stratégiques, un leadership, une coordination, des analyses, un soutien, des recherches, de l'interprétation de politiques, des recommandations et de l'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 disciplinaire 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 l'information, la sensibilisation et la formation, notamment une stratégie de communication nationale.

APERÇU DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Le processus disciplinaire de la GRC est un processus administratif interne applicable aux membres qui contreviennent au *Code de déontologie*. Il peut donner lieu à une rencontre avec une autorité disciplinaire ou bien à une audience disciplinaire devant un comité de déontologie.

Les membres ont le devoir et la responsabilité d'afficher une bonne conduite en tout temps et de promouvoir les normes de bonne conduite. Les contraventions au *Code de déontologie* sont rapidement signalées à l'autorité décisionnaire compétente, généralement un gestionnaire dans la chaîne de commandement du membre. Le décideur est appelé « autorité disciplinaire » et a le pouvoir d'ordonner la tenue d'une enquête et de décider du résultat ou d'orienter le résultat du processus disciplinaire.

Niveaux des autorités disciplinaires

Il y a trois (3) niveaux d'autorités disciplinaires : le niveau 1 correspond à un chef de détachement et aux personnes qui relèvent directement d'un officier ou d'une autre 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 autre personne qui occupe un poste de direction équivalent, et elle peut imposer des mesures simples et correctives. L'autorité disciplinaire de niveau 3 correspond à un commandant divisionnaire, et elle peut imposer des mesures simples, correctives et graves, y compris des rétrogradations. Cependant, à l'heure de mettre en œuvre les recommandations des experts externes ayant examiné les mesures disciplinaires, la GRC s'orientera vers la nomination d'autorités disciplinaires de niveau 3 à temps plein, centralisées au Secteur de la responsabilité professionnelle. Une fois en place, ces autorités disciplinaires de niveau 3 auront la responsabilité de prendre des décisions disciplinaires pour toutes les inconduites graves, ainsi que d'imposer des mesures disciplinaires pour les cas de harcèlement.

Les autorités disciplinaires sont tenues d'ouvrir une enquête si un membre semble avoir contrevenu au *Code de déontologie*. À l'issue de l'enquête, l'autorité disciplinaire doit déterminer si les preuves sont suffisantes pour conclure *prima facie* que la conduite du membre visé constitue une contravention au *Code de déontologie*, et si les mesures disciplinaires dont elle-même dispose sont suffisantes pour régler l'affaire de manière appropriée. Si l'autorité disciplinaire détermine qu'il n'y a pas de conclusion *prima facie*, le dossier est clos. Si l'autorité disciplinaire détermine qu'il y a suffisamment de preuves pour étayer la conclusion *prima facie* que la conduite du membre visé équivaut à une contravention au *Code de déontologie*, l'affaire peut faire l'objet d'une rencontre disciplinaire avec le membre visé.

Si les mesures que la première autorité disciplinaire peut imposer ne sont pas suffisantes, l'affaire peut être renvoyée à une autorité disciplinaire de niveau supérieur qui a accès à des mesures plus graves. Dans le cas d'une autorité disciplinaire de niveau 3, elle peut porter l'affaire devant un comité de déontologie dans le cadre d'une audience disciplinaire, au cours de laquelle le congédiement peut être imposé à titre de mesure.

Une autorité disciplinaire a un (1) 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.

Les dossiers disciplinaires peuvent rester ouverts pendant une période prolongée pour de nombreuses raisons, telles que le renvoi devant un comité de déontologie, un congé prolongé du membre visé pour des raisons médicales, ou alors une enquête criminelle ou une procédure judiciaire.

Les rencontres disciplinaires

Lors d'une rencontre disciplinaire, le membre visé a la possibilité de faire valoir son point de vue concernant la contravention présumée au *Code de déontologie* et l'imposition éventuelle de mesures disciplinaires. Après avoir reçu et examiné les observations du membre visé, l'autorité disciplinaire détermine d'abord si chaque contravention reprochée est établie selon la prépondérance des probabilités. Si l'autorité disciplinaire détermine qu'une allégation est fondée, le membre visé a la possibilité de présenter des observations concernant les mesures disciplinaires à imposer. Après avoir reçu et examiné les observations du membre visé sur les mesures disciplinaires, l'autorité disciplinaire rend une décision sur les mesures disciplinaires à imposer (les mesures ne peuvent être imposées si le membre démissionne avant que la décision ne soit prise), lesquelles doivent être de son ressort et à la mesure de la contravention comme telle autant que des circonstances qui l'entourent. S'il y a lieu par ailleurs, ce devront être des mesures formatrices et simples, plutôt que punitives. À la fin de la rencontre disciplinaire, un compte rendu de la décision est remis au membre visé. L'autorité disciplinaire peut convoquer une ou plusieurs rencontres disciplinaires pour mener à bien le processus.

Vous trouverez des renseignements sur les mesures disciplinaires dans les [*Consignes du commissaire \(déontologie\) DORS/2014-291*](#).

Les audiences disciplinaires

Dans les affaires plus graves, lorsque le congédiement d'un membre visé ou une recommandation de congédiement s'inscrit dans l'éventail des décisions possibles, une audience disciplinaire est convoquée.

De nature administrative, une audience disciplinaire est dirigée par un comité de déontologie, lequel dispose d'un large pouvoir discrétionnaire pour gérer sa propre procédure et est habilité à exiger et vérifier des éléments de preuve ainsi qu'à donner des instructions lorsqu'il l'estime nécessaire. Outre des mesures disciplinaires, le comité de déontologie a l'autorisation légale d'ordonner la démission ou le congédiement d'un membre visé. À l'issue de l'audience, le comité de déontologie peut rendre une décision oralement, laquelle prendra effet immédiatement. Le processus disciplinaire prend fin lorsque la décision écrite du comité de déontologie est signifiée au membre visé.

APERÇU DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

UNE AUTORITÉ DISCIPLINAIRE A LA RESPONSABILITÉ DE

déterminer si la conduite du membre visé constitue une contravention au *Code de déontologie* de la GRC et, le cas échéant, d'imposer des mesures disciplinaires à la mesure des circonstances qui l'entourent et, s'il y a lieu par ailleurs, ce devront être des mesures formatrices et simples.

RÉCEPTION DES ALLÉGATIONS DE CONTRAVENTION	1	Une autorité disciplinaire évalue l'information afin de déterminer si l'allégation formulée relève bien de la déontologie.
LANCEMENT DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE	2	L'autorité disciplinaire détermine s'il est nécessaire : d'ouvrir une enquête relevant du <i>Code de déontologie</i> ; d'imposer ou non des mesures administratives provisoires pendant le déroulement de l'enquête; d'évaluer si le climat de travail s'en est ressenti.
ENQUÊTE	3	L'autorité disciplinaire envoie une lettre de mandat à un enquêteur, qui enquêtera sur les allégations et rédigera un rapport. L'autorité disciplinaire examine le rapport d'enquête et décide si elle dispose de suffisamment de renseignements pour étayer les allégations.
CONSTATATION PRÉLIMINAIRE	4	Lorsqu'aucune contravention au <i>Code de déontologie</i> n'est constatée, le processus prend fin. En cas de contravention avérée, l'autorité disciplinaire peut convoquer : soit une rencontre disciplinaire, si le congédiement n'est pas envisagé; soit une audience disciplinaire lorsque le congédiement fait partie des mesures appropriées.
DÉCISION	5	Le processus disciplinaire prend fin lorsqu'une décision est rendue, notamment sur le caractère fondé ou non des allégations et, le cas échéant, sur les mesures disciplinaires à imposer au membre visé ayant contrevenu au <i>Code de déontologie</i> .

Vous trouverez de plus amples renseignements sur le processus disciplinaire de la GRC à la page [Aperçu du processus disciplinaire](#).

Résultats statistiques

NOMBRE ET TYPES DE DOSSIERS DISCIPLINAIRES EN 2022

La SNGD est responsable de la consignation 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 à traiter les cas d'inconduite et gérer efficacement le processus disciplinaire, et d'en rendre compte.

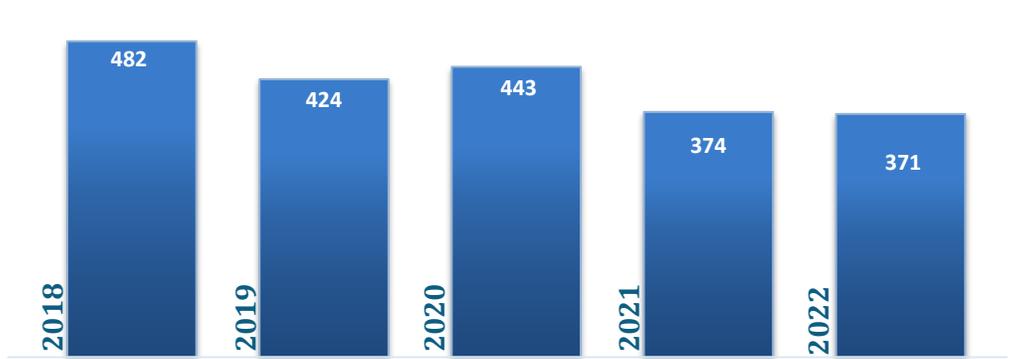


Figure 1
Nombre de dossiers disciplinaires ouverts de 2018 à 2022.

La GRC fournit un large éventail de services de police aux niveaux international, national, provincial et municipal, ce qui crée de nombreux facteurs environnementaux susceptibles de contribuer à l'augmentation ou à la réduction des cas annuels d'inconduite. Le nombre de dossiers disciplinaires ouverts chaque année est resté relativement stable, avec une moyenne sur cinq ans de 418 (± 20) dossiers par année civile; 2021 a été la première année caractérisée par une baisse notable, de 16 % (374). Une baisse similaire a été observée en 2022, avec un total de 371 dossiers disciplinaires ouverts.

Les répercussions de la pandémie et la mise en place d'horaires de travail hybrides pourraient avoir contribué à la diminution du nombre de dossiers disciplinaires. Le fait que les employés soient moins présents et interagissent moins dans leur milieu de travail, et que les événements majeurs nécessitant une présence policière importante soient moins fréquents, est peut-être un facteur expliquant qu'on ait moins de cas d'inconduite.

Un autre facteur interne pertinent pourrait être la mise sur pied, en juin 2021, du nouveau Centre indépendant de résolution du harcèlement (CIRH), qui a changé beaucoup de choses à la manière dont les affaires de harcèlement sont traitées au sein de la GRC. Avant janvier 2021, toutes étaient gérées, y compris les mesures disciplinaires qui en découlaient, par le Bureau de la coordination des plaintes de harcèlement (BCPH) et faisaient l'objet d'un signalement distinct des allégations liées à la déontologie. Désormais, depuis la création du CIRH, dans la plupart des cas, le processus concernant les plaintes pour harcèlement se déroule d'abord, suivi d'une transition progressive vers le processus disciplinaire par le biais d'une évaluation du ou des comportements devant faire l'objet de mesures disciplinaires en vertu des dispositions du *Code de déontologie*. Il faudra du temps pour que les répercussions du nouveau processus du CIRH sur le nombre total de dossiers disciplinaires déposés chaque année deviennent perceptibles.

MEMBRE VISÉ ET INCONDUITE PRÉSUMÉE

Les membres sont tenus d'adopter les normes de conduite les plus élevées. Ils doivent les promouvoir et les maintenir, qu'ils soient en service ou pas. Le *Code de déontologie* fait partie d'un cadre destiné à guider le comportement des policiers. Bon an mal an, moins de 2 % des membres sont visés par des allégations d'inconduite. Le nombre de dossiers disciplinaires par division et par grade reste largement proportionnel au nombre total de membres dans les divisions à travers le Canada.

21 781
membres de
la GRC

340
membres de
la GRC

Le *Code de déontologie* de la GRC prévoit neuf (9) 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 allégations sont les comportements qui seraient considérés comme des contraventions à une section ou sous-section du *Code de déontologie*. Un dossier disciplinaire peut contenir une ou plusieurs allégations. En 2022, il y a eu 725 allégations visant 340 membres.

D'une année sur l'autre, la conduite déshonorante reste la contravention la plus fréquente au *Code de déontologie*. En effet, la disposition relative à la conduite déshonorante couvre un large éventail de comportements qui ne sont pas couverts par d'autres sections du *Code de déontologie*. Parmi les exemples, citons notamment les infractions aux réglementations provinciales ou territoriales, les publications inappropriées sur les médias sociaux, la violence conjugale, l'inconduite sexuelle (criminelle ou non), la conduite d'un véhicule à moteur avec facultés affaiblies et d'autres infractions au *Code criminel*.

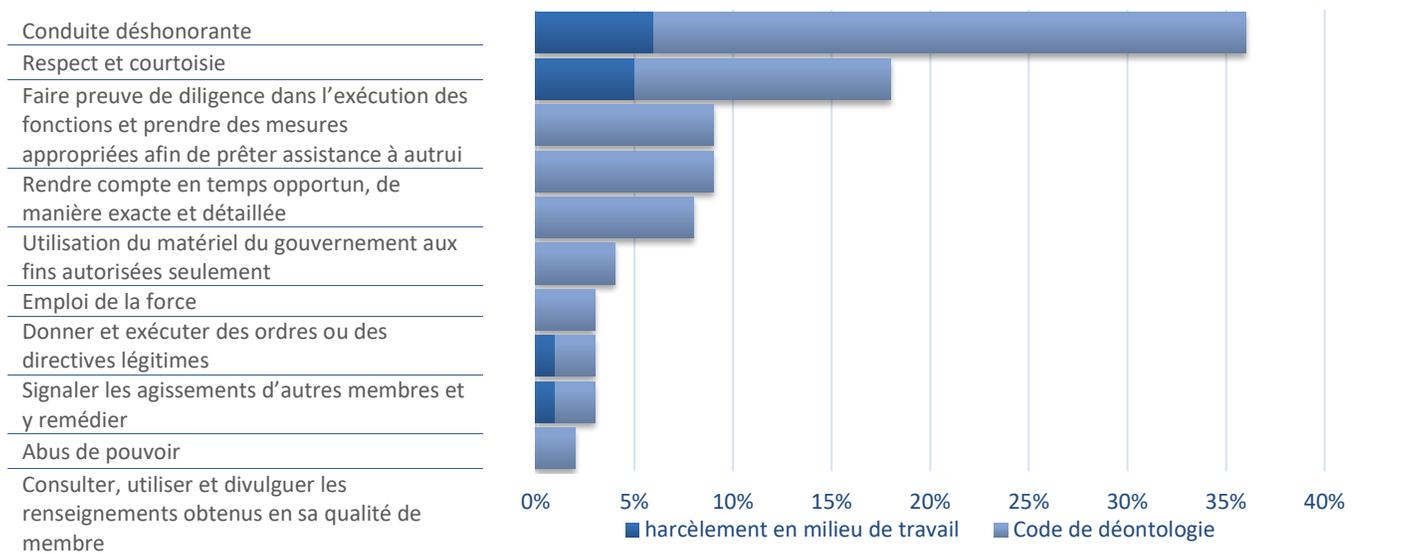


Figure 2 : Les 10 allégations d'inconduite les plus fréquentes en 2022.

L'INCONDUITE SEXUELLE

La GRC a instauré une définition interne officielle de l'inconduite sexuelle en 2017. Ceci a changé la manière dont les dossiers pour inconduite sexuelle sont gérés et présentés. Bien que la définition de l'inconduite sexuelle soit large, allant de commentaires déplacés de nature sexuelle jusqu'à l'agression sexuelle, tous les dossiers contenant au moins une (1) allégation d'inconduite sexuelle font l'objet d'un suivi et d'une surveillance. De même, tous les dossiers répondant à la définition de l'inconduite sexuelle font l'objet d'un suivi tout au long de leur cycle de vie.

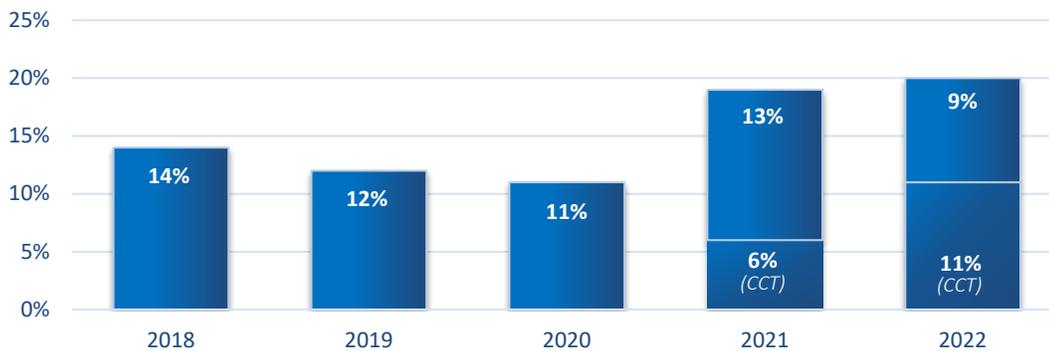


Figure 3 : Pourcentage de tous les dossiers disciplinaires comportant au moins une (1) allégation d'inconduite sexuelle

Remarque : Les dossiers examinés selon le processus du CIRH sont répertoriés comme relevant du Code canadien du travail.

Suite aux modifications législatives apportées au *Code canadien du travail* (CCT) et à la création du CIRPH en 2021, le nouveau régime de traitement des plaintes pour harcèlement et violence en milieu de travail a modifié la manière dont les plaintes pour inconduite sexuelle/harcèlement sont traitées et suivies dans le cadre du régime disciplinaire. Les allégations qui répondent à la fois à la définition du harcèlement/de la violence en milieu de travail (CCT), et qui semblent constituer une contravention grave au *Code de déontologie*, peuvent faire l'objet d'une enquête parallèlement au processus du CIRPH.

La transition vers le processus du CIRPH se poursuit en 2022 et les processus relatifs aux dossiers relevant du CCT ont été améliorés en ce qui concerne la surveillance de l'inconduite sexuelle en milieu de travail. De 2021 à 2022 (figure 3), les

dossiers pour inconduite sexuelle en milieu de travail (CCT) ont augmenté d'environ 5 %, tandis que l'inconduite sexuelle (non liée au milieu de travail) a diminué de 13 % à 9 %. Il est probable que l'augmentation du nombre de dossiers pour inconduite sexuelle en milieu de travail soit due à la mise en œuvre du programme du CIRPH et que la confiance des employés à son égard explique cette légère augmentation.

En 2022, 74 dossiers pour inconduite sexuelle ont été ouverts, dont 63 sont toujours en cours et 11 ont été clôturés. Parmi les dossiers clos, les allégations ont été jugées fondées pour deux d'entre eux, non fondées pour sept d'entre eux et pour les deux derniers, le membre a volontairement démissionné de la GRC avant la conclusion du processus disciplinaire.

Il est important de préciser que des dossiers disciplinaires sont ouverts tout au long de l'année et qu'ils prendront plus ou moins de temps pour être clôturés; ainsi, tous les

INCONDUITE SEXUELLE (2022)

74 dossiers ouverts :

63 dossiers en cours

11 dossiers clos :

- 2 pour lesquels les allégations d'inconduite sexuelle ont été jugées fondées
- 7 pour lesquels les allégations d'inconduite sexuelle n'ont pas été jugées fondées
- 2 départs volontaires

dossiers ne sont pas clôturés dans la même année civile qu'ils ont été ouverts. Le nombre de dossiers clos au cours d'une année civile sera donc inférieur au nombre de dossiers ouverts.

Nature de l'inconduite sexuelle

En 2022, 371 dossiers disciplinaires ont été ouverts, dont 20 %, soit 74 dossiers, comportaient une allégation d'inconduite sexuelle. La figure 4 ci-dessous donne un aperçu de la nature et du nombre de dossiers contenant des allégations d'inconduite sexuelle.

Dans le processus disciplinaire, toute allégation de contact physique non consensuel de nature sexuelle est considérée comme une agression sexuelle. Pour 2022, 25 dossiers comprenaient une telle allégation. Sur ces 25 dossiers, 13 portaient sur des allégations de harcèlement sexuel en milieu de travail.

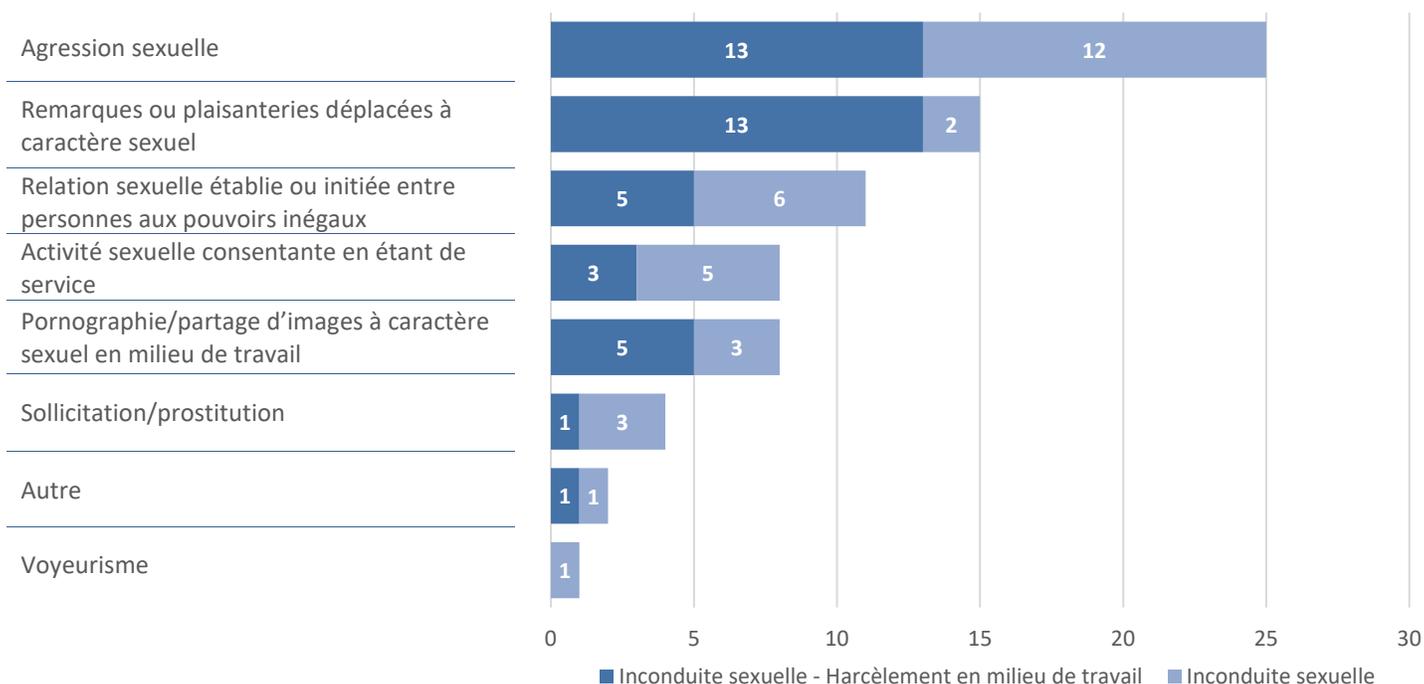


Figure 4 : Dossiers disciplinaires comprenant au moins une allégation d'inconduite sexuelle pour 2022

En tant qu'organisation policière, la GRC reconnaît l'importance de préserver et d'accroître la confiance du public et des employés à l'égard de son régime disciplinaire. Dans le cadre de ses efforts de modernisation, la GRC continue de collaborer avec des experts externes en droit du travail, afin de garantir un processus disciplinaire moderne et efficace, conforme à la jurisprudence canadienne.

À l'avenir, la GRC s'engage à surveiller proactivement les tendances de manière à pouvoir traiter rapidement les questions sensibles et réagir en combinant l'élaboration de politiques, la sensibilisation et la formation, ce qui permettra de renforcer le processus disciplinaire.

MESURES ADMINISTRATIVES PROVISOIRES

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une procédure disciplinaire en vertu de la *Loi sur la GRC*, une autorité disciplinaire peut prendre des mesures administratives provisoires pour protéger le bien-être des employés, ainsi que l'intégrité de la GRC et de ses processus, en attendant l'issue de l'enquête relevant du *Code de déontologie*. Les mesures administratives provisoires ne sont pas des mesures disciplinaires, mais des mesures temporaires en attendant la conclusion du processus disciplinaire. Elles peuvent comprendre la réaffectation temporaire, la suspension, ou la cessation du versement de la solde et des indemnités.

Le cas échéant, un membre peut être temporairement réaffecté à d'autres fonctions pendant la durée du processus disciplinaire.

Une suspension est ordonnée dans les cas où l'intégrité ou les opérations de la GRC seraient gravement compromises si le membre n'était pas suspendu de ses fonctions, considérant l'intérêt du public. Une suspension peut également être ordonnée lorsqu'il a été décidé de porter l'affaire en audience disciplinaire.

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.

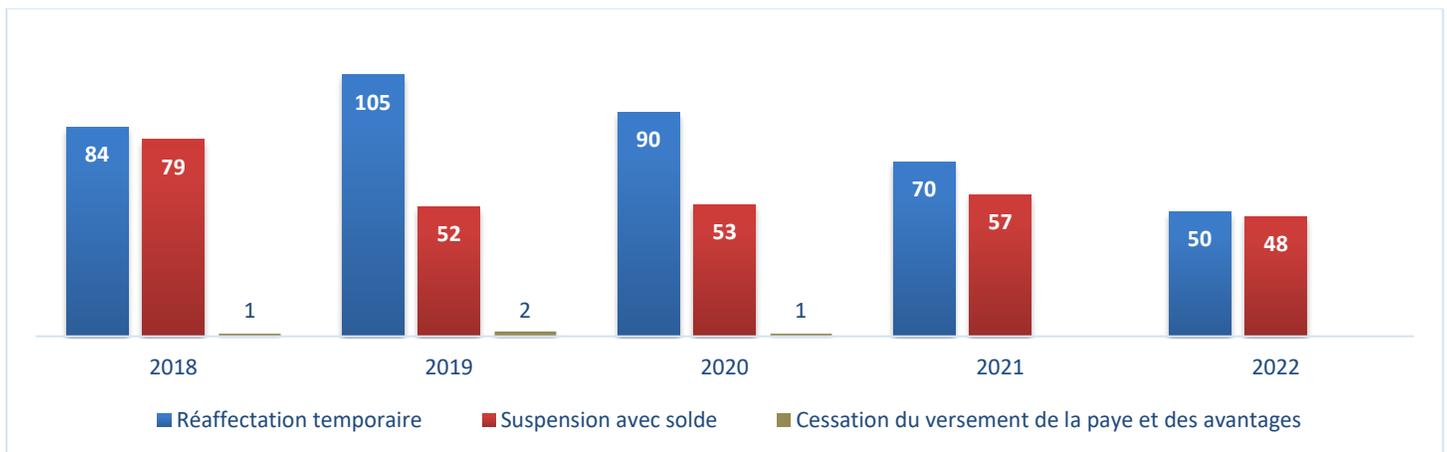


Figure 5 : Nombre de mesures administratives provisoires imposées par année, de 2018 à 2022. Noter qu'il ne s'agit pas de chiffres statiques, mais bien d'un aperçu des mesures administratives provisoires à la fin de l'année 2022. Le nombre total de mesures administratives provisoires est susceptible de fluctuer, ce qui 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 provisoires lorsque de nouveaux renseignements peuvent changer la situation d'un membre.

^{**} [Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C. \(1985\), ch. R-10](#)

DOSSIERS CLOS EN 2022

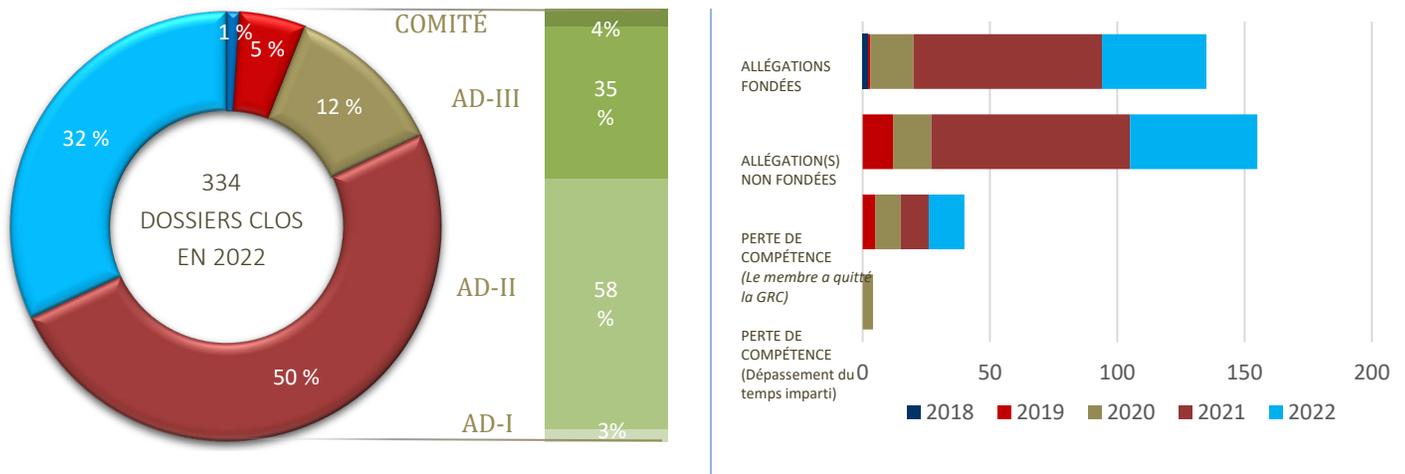


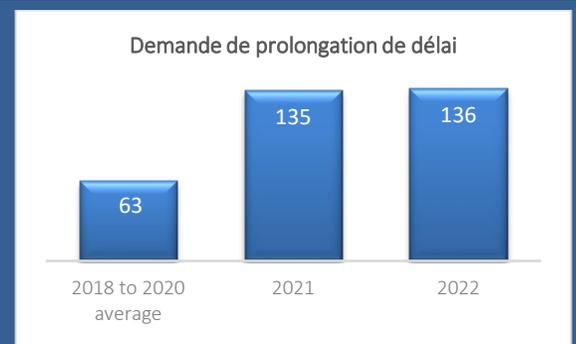
Figure 6 : Le diagramme à gauche montre le pourcentage de dossiers clos en 2022 par « année d'ouverture » et le niveau correspondant de l'autorité disciplinaire. Celui à droite donne les résultats des dossiers clos pour 2022 par « année d'ouverture ».

La grande majorité des dossiers disciplinaires ne sont pas clôturés dans la même année civile qu'ils ont été ouverts (comme le montre la figure 6 ci-dessus), ce qui crée un effet d'accumulation d'année en année. La durée du traitement d'un dossier dépend en grande partie des circonstances et de sa complexité. Si certains dossiers se règlent en quelques mois, d'autres peuvent prendre jusqu'à plus de trois ans avant d'aboutir. Par exemple, certains dossiers disciplinaires restent ouverts parce qu'ils ont été portés devant un comité de déontologie, pour d'autres, cela peut être dû à l'incapacité du membre à participer au processus disciplinaire pour des raisons médicales, ou à des processus parallèles tels que des enquêtes criminelles menées par un service de police compétent ou un organisme extérieur, tel un organisme d'enquête indépendant.

Le diagramme de droite de la figure 6 illustre l'issue finale des 334 dossiers clos en 2022 (pour lesquels les allégations ont été jugées fondées ou non fondées). Les dossiers impliquant une « perte de compétence » (c.-à-d. démission volontaire, départ à la retraite, congédiement) ou des expirations de délais sont plus susceptibles d'être reportés aux années suivantes. La perte de compétence dans le cadre du processus disciplinaire se produit souvent vers la fin du délai de prescription d'un an.

Délai de prescription de un (1) an

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 pris connaissance de l'allégation d'inconduite et de l'identité du membre visé, et se termine le jour où le compte rendu de la décision est signifié au membre visé. Depuis 2020, on observe une augmentation importante par rapport aux moyennes annuelles précédentes. La mise en place du nouveau programme du CIRPH et la manière dont les dossiers de harcèlement sont traités pourraient avoir contribué à cette augmentation.



MESURES DISCIPLINAIRES

Comme on l'a vu, l'autorité disciplinaire est responsable de l'ensemble du processus disciplinaire et de la prise de décisions, jusqu'à la convocation d'une audience. Il existe trois niveaux d'autorités disciplinaires, en plus du comité de déontologie. Les *Consignes du commissaire (Déontologie)* leur confèrent le pouvoir d'imposer un ensemble de mesures disciplinaires en fonction de 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^{**}. Cette gradation donne à l'autorité disciplinaire la marge de manœuvre pour que les mesures imposées soient proportionnelles à la gravité de l'inconduite.

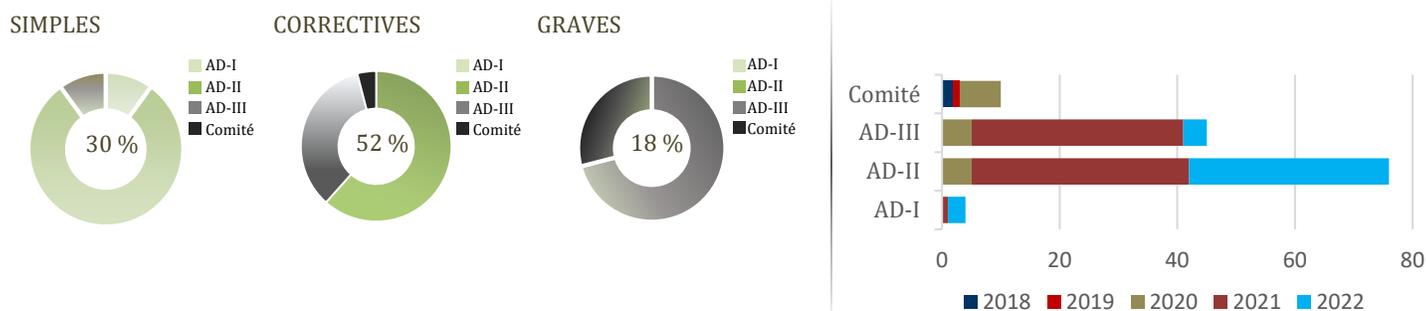


Figure 7 : Mesures disciplinaires imposées et niveau de l'autorité disciplinaire, pour 2022.

Le diagramme à gauche de la figure 7 représente le pourcentage de mesures simples, correctives et graves imposées par les différents niveaux d'autorité disciplinaire et comités de déontologie en ce qui concerne les allégations fondées pour les dossiers clos en 2022. De même, le diagramme de droite représente l'année où avaient été ouverts les dossiers clos en 2022.

Le processus disciplinaire se termine quand autorité disciplinaire rend une décision selon laquelle les allégations sont fondées ou non fondées, impose des mesures disciplinaires le cas échéant, et signifie la décision au membre. Si plusieurs allégations sont fondées, l'autorité disciplinaire peut imposer plusieurs mesures disciplinaires différentes pour chacune. Dans certains cas, s'il y a lieu, une autorité disciplinaire peut imposer des mesures disciplinaires globales pour toutes les allégations fondées dans le dossier.

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

^{**}On trouvera des renseignements sur les mesures disciplinaires dans les [Consignes du commissaire \(déontologie\), DORS/2014-291](#)

AUDIENCE DISCIPLINAIRE

Une fois qu'une audience disciplinaire est convoquée, un comité de déontologie est nommé par un responsable désigné pour décider si le membre visé a contrevenu au *Code de déontologie*.

En 2022, il y a eu une augmentation importante du nombre de dossiers ouverts avec convocation d'une audience disciplinaire : 50, contre respectivement 37 et 34 en 2020 et 2021, ce qui rapproche le nombre de dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire en 2022 des chiffres de 2018 (51) et de 2019 (49). Il n'est pas possible de déterminer si la fluctuation du nombre de dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire qui ont été ouverts au cours des cinq (5) dernières années constitue une tendance ou doit être attribuée à d'autres facteurs.

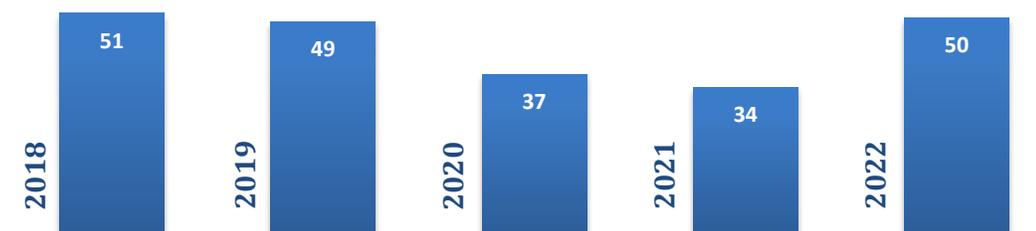


Figure 8 : Nombre d'audiences disciplinaires convoquées par année de 2018 à 2022

En 2022, 30 dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire ont été clôturés, dont 10 ont été présentés à un comité de déontologie, 2 ont été retirés par l'autorité disciplinaire et 18 ont été clôturés suite à une démission. Sur une base annuelle, le pourcentage de dossiers ayant été traités par un comité de déontologie en 2022 est comparable et même légèrement supérieur à celui de 2019. Toutefois, si l'on évalue la moyenne de tous les dossiers clos par une décision d'un comité de déontologie entre 2018 et 2022, l'année 2022 reste inférieure, avec 34 % contre 43 % de tous les dossiers clos par une décision d'un comité de déontologie. Ce fait pourrait s'expliquer par le nombre important de dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire qui ont été clos suite à la démission du membre visé à n'importe quel moment du processus d'audience.

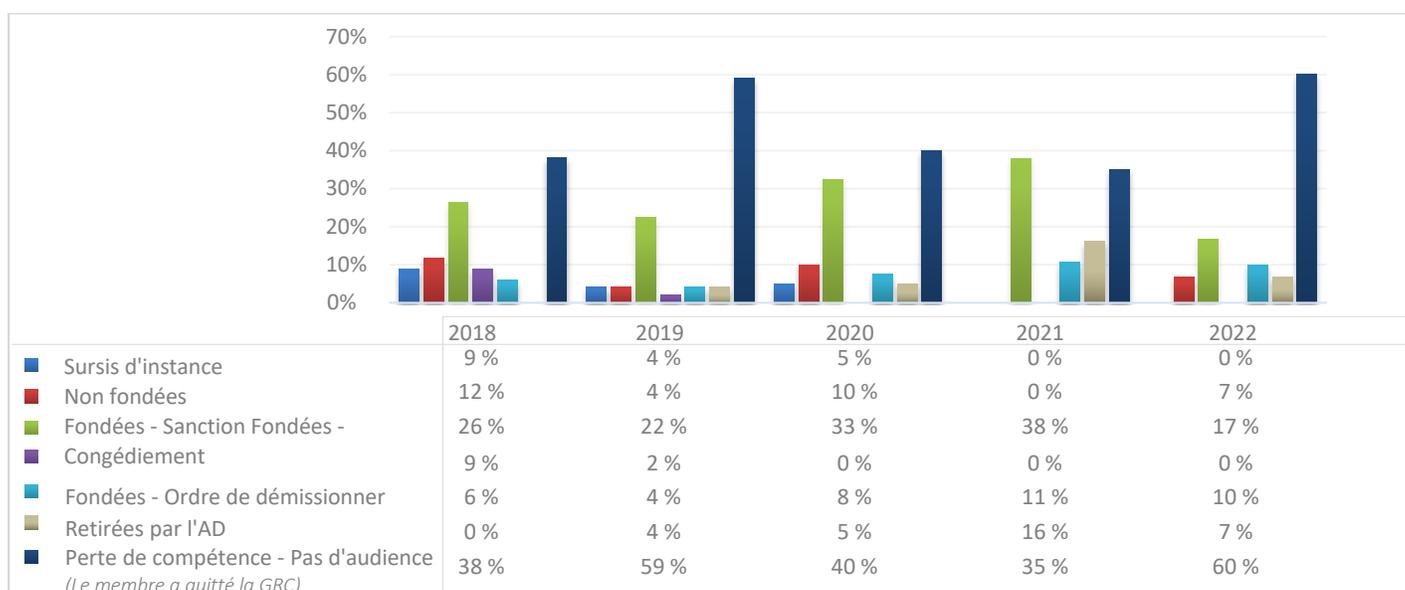


Figure 9 : Issue des audiences disciplinaires achevées entre 2018 et 2022

Remarque : Contrairement au nombre de dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire ouverts pour une année donnée, le nombre de dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire clos pour une année donnée comprendra également des dossiers des années précédentes. Étant donné que chaque dossier présente des circonstances et des complexités qui lui sont propres, il peut s'écouler de quelques mois à plusieurs années avant qu'un dossier avec convocation d'une audience disciplinaire ne soit clôturé. Par conséquent, l'issue des dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire pour 2022 présentés dans la figure 9 comprennent également les dossiers avec convocation d'une audience disciplinaire qui ont été ouverts avant 2022, mais clos en 2022.

PROCESSUS D'APPEL

La *Loi sur la GRC* permet aux membres visés et aux autorités disciplinaires d'interjeter appel de la décision finale rendue au terme du processus disciplinaire. La figure 10 montre le nombre total d'appels liés à la déontologie, conclus ou toujours en instance, depuis 2016. Le total comprend tous les appels liés à la déontologie, notamment ceux contre des décisions de comités de déontologie, ceux contre des décisions d'autorités disciplinaires, ceux relatifs aux mesures temporaires découlant de processus disciplinaires en cours, et ceux liés à la représentation dans le cadre du processus disciplinaire.

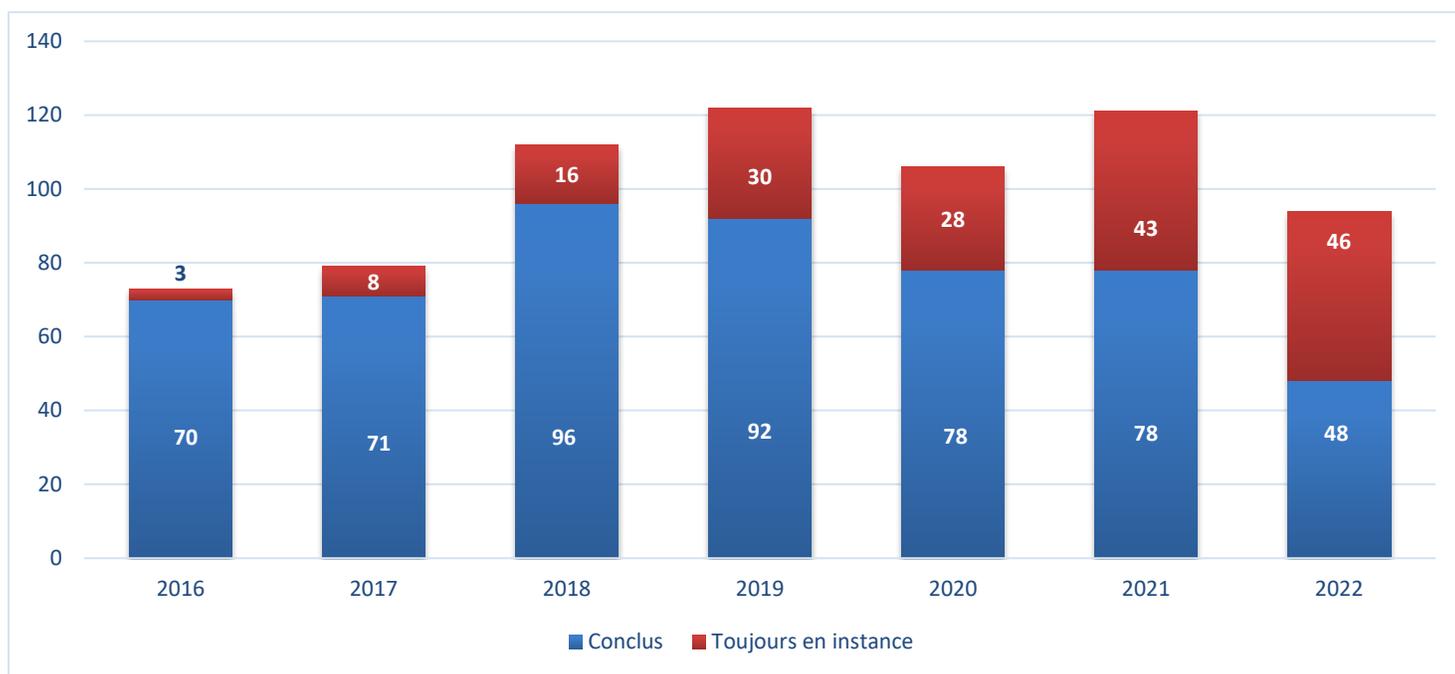


Figure 10 : Nombre d'appels liés à la déontologie par année et par statut, au 31 décembre 2022.

LES PROCHAINES ÉTAPES – EXAMEN DU GUIDE DES MESURES DISCIPLINAIRES

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. Dans ce but, 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 par l'hon. Michel Bastarache dans son rapport final sur la mise en œuvre de l'entente de règlement Merlo Davidson, la GRC a engagé des avocats indépendants et expérimentés, spécialisés dans le domaine de la discipline de la police et du droit du travail, pour procéder à l'examen de son Guide des mesures disciplinaires. Cet examen cadre aussi avec les priorités et les attentes énoncées par le gouvernement du Canada dans la [Lettre de mandat du commissaire⁵⁵](#), ainsi que d'autres initiatives importantes de modernisation de la GRC dans le cadre du [plan stratégique Vision150^{***}](#). Évaluant un large éventail de renseignements, les consultants pourront aussi compter sur un comité consultatif composé d'intervenants clés aux perspectives diverses, y compris des agents négociateurs, tout au long de leur examen.

L'examen externe s'est déroulé en deux phases. Le [rapport final de la « phase 1 »^{†††}](#) a été publié en juin 2022. Il contient des constatations et des recommandations visant à moderniser l'application des mesures disciplinaires relatives à l'inconduite sexuelle et au harcèlement dans quatre domaines clés :

- modifications au Guide des mesures disciplinaires, y compris des mises à jour régulières suivant l'évolution de la jurisprudence et des jugements des cours supérieures;
- considérations clés pour les décideurs qui doivent trancher en ce qui concerne les mesures disciplinaires à imposer;
- types de décideurs qui doivent se prononcer sur les allégations de toutes formes d'inconduite sexuelle;
- soutien et formation accrus pour les décideurs.

La GRC a mené de nombreuses consultations auprès des principaux intervenants et dressé un plan de mise en œuvre progressive. La phase 2 de l'examen, qui a porté sur les mesures disciplinaires et leur application aux sections restantes du *Code de déontologie* pour les membres, sera finalisée en janvier 2023.

La GRC poursuivra ses consultations approfondies afin d'examiner les recommandations et a commencé à moderniser le Guide des mesures disciplinaires. La mise en œuvre des recommandations comportera de multiples aspects et nécessitera une approche progressive, qui devrait s'achever en 2024.

Les experts consultants ont souligné qu'un guide des mesures disciplinaires était rare chez les services de police. Ils ont approuvé la poursuite de son utilisation en tant que ressource, avec des mises à jour régulières et un recours accru aux décisions rendues par les cours supérieures du Canada. La GRC s'est engagée à renforcer son processus de mesures disciplinaires en vue de faire un pas de plus vers une organisation plus moderne, plus saine et plus inclusive, tout en renforçant la confiance du public et des employés.

⁵⁵ [Lettre de mandat de la commissaire | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp.ca\)](#)

^{***} [Vision150 et au-delà : Plan stratégique de la GRC](#)

^{†††} [Rapport final sur l'examen du guide des mesures de disciplinaires de la GRC | Gendarmerie royale du Canada \(rcmp-grc.ca\)](#)

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous joindre :

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC

Direction générale de la GRC
73, promenade Leikin
Ottawa (Ontario) 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 »](#)

 [Site Web de la GRC](#)