

# GRC·RCMP



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA • ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

# 2023

## Rapport sur la gestion du processus de déontologie de la GRC



Gendarmerie royale  
du Canada

Royal Canadian  
Mounted Police

Canada

ISSN 2816-8658

No. de cat. PS61-43F-PDF

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la Gendarmerie royale du Canada, 2023.

# TABLE DES MATIÈRES

## **1. Survol 4**

- Message du dirigeant de la responsabilité professionnelle
- Réalisations
- 2023 en bref

## **2. Gestion de la déontologie 10**

- Survol du processus de déontologie
- Étapes du processus de déontologie

## **3. Données et tendances 13**

- Cas et allégations
- Mesures et résultats

## **4. Prochaines étapes 20**

## **5. Coordonnées 22**

# SURVOL

1

# Message du dirigeant de la responsabilité professionnelle

Le Secteur de la responsabilité professionnelle œuvre pour que les valeurs et l'éthique soient au cœur de tous les processus décisionnels de la GRC ainsi qu'à la base du comportement des employés. En tant que dirigeant de la responsabilité professionnelle, mon rôle est d'assurer un leadership national à l'appui de la vision et des efforts de modernisation de la GRC afin de favoriser un milieu de travail axé sur la responsabilité qui encourage la prises de décisions et un comportement professionnel fondés sur des valeurs dans toutes les catégories d'employés.

Au cours de la dernière année, nous avons continué de mettre en œuvre les recommandations des experts découlant de l'**examen des mesures disciplinaires** et avons commencé à nous pencher sur différents moyens d'accroître la transparence du processus de déontologie tout en respectant la législation relative à la protection de la vie privée. Tout au long des consultations sur les initiatives de réforme de la GRC, les employés ont parlé de la nécessité pour la GRC d'être plus ouverte et transparente en montrant de quelle façon les membres sont tenus responsables de leurs écarts de conduite graves.

Dans le cadre de la modernisation, on insiste notamment sur l'importance d'une responsabilité accrue et sur les attentes d'une norme de conduite plus élevée attendue des dirigeants, puisque ceux-ci façonnent notre culture organisationnelle. Il y a encore du travail important à faire en matière de transparence, mais nous prenons les mesures nécessaires pour déterminer de quelle façon la GRC peut démontrer davantage qu'elle traite les cas d'inconduite graves comme il se doit. La transparence quant à l'issue des dossiers déontologiques contribuera à changer la culture de la GRC et à renforcer la confiance de nos employés, des collectivités diverses, de nos partenaires et d'autres intervenants.

En renforçant son processus déontologique, la GRC se rapproche de sa vision de devenir une organisation plus moderne, saine et inclusive. Il est crucial que la GRC s'engage à promouvoir un milieu axé sur le respect, la reddition de comptes et la transparence afin d'assurer une culture positive et de préserver des relations de confiance tant au sein de l'organisation qu'avec la population qu'elle sert avec fierté.



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



# RÉALISATIONS

## VALEURS FONDAMENTALES ACTUALISÉES

Le 1<sup>er</sup> avril 2023, les valeurs fondamentales actualisées sont entrées en vigueur à l'échelle de l'organisation, notamment au sein des nouvelles troupes à la Division Dépôt. Nous avons également souligné le lancement de nos valeurs à l'occasion du 150<sup>e</sup> anniversaire de la GRC en mai 2023.

Les valeurs fondamentales actualisées tiennent compte des commentaires reçus du personnel, des bâtisseurs de la nation et des intervenants communautaires sur leurs attentes à notre égard dans nos milieux de travail et dans les collectivités que nous servons. Nous avons élaboré les valeurs fondamentales actualisées de la GRC dans l'optique d'une mise en œuvre durable et concrète pour tous les employés.

- **Agir avec intégrité** : Nous nous conduisons de manière éthique avec honnêteté, dignité et honneur.
- **Faire preuve de respect** : Nous traitons chaque personne avec équité. Nous valorisons et appuyons la réconciliation, la diversité et l'inclusion en tenant compte des droits démocratiques, de l'histoire et des expériences vécues d'autrui.
- **Faire preuve de compassion** : Nous prenons soins les uns des autres et des collectivités que nous servons en abordant chaque situation avec empathie et un réel désir d'aider.
- **Assumer nos responsabilités** : Nous faisons preuve de transparence relativement à nos décisions et à nos gestes, et nous assumons la responsabilité des résultats et des conséquences.
- **Servir avec excellence** : Nous avons à cœur l'apprentissage continu et nous collaborons avec nos collègues, collectivités et partenaires afin de fournir et d'appuyer des services de police novateurs et professionnels.



Agir avec  
**Intégrité**



Faire preuve  
de **Respect**



Faire preuve de  
**Compassion**



Assumer nos  
**Responsabilités**



**Servir** avec  
Excellence

Nos valeurs fondamentales actualisées sont mises en œuvre dans le cadre de l'énoncé des valeurs organisationnelles (EVO) de la GRC, qui représente notre engagement éthique envers nous-mêmes et nos collectivités.

L'énoncé de valeurs décrit clairement le comportement attendu des employés de tous les grades et tous les niveaux. En particulier, il est attendu des dirigeants qu'ils interviennent lorsque des problèmes ou des préoccupations sont soulevées qui vont à l'encontre de nos valeurs.

L'EVO définit la vision de la GRC de devenir une organisation moderne, inclusive et digne de confiance. S'appuyant sur les valeurs fondamentales actualisées, il représente l'engagement des employés de respecter les principes du comportement éthique.

## NOUVEL ÉNONCÉ DE VALEURS ORGANISATIONNELLES (EVO)

### **Nous sommes votre GRC**

Nous nous engageons à assurer la sécurité de nos lieux de travail et des collectivités et à faire ressortir le meilleur de nous-mêmes.

Nous joignons le geste à la parole pour renforcer nos relations et gagner la confiance des gens en agissant avec intégrité, en faisant preuve de respect et de compassion, en assumant nos responsabilités et en servant avec excellence.

## EXAMEN EXTERNE DES MESURES DISCIPLINAIRES

En tant qu'élément important du changement culturel en cours et en accord avec la **les valeurs fondamentales actualisées**, la GRC a continué d'examiner et de moderniser ses mesures disciplinaires afin de traiter les cas d'inconduite qui peuvent nuire à long terme au bien-être des employés, à la culture du lieu de travail, aux relations avec les communautés et la confiance du public.

L'an dernier, nous avons partagé de l'**information sur l'examen externe** et du **rapport final de la phase 1**. Ce dernier faisait état de recommandations visant à moderniser l'application de mesures disciplinaires relatives aux cas d'inconduite à caractère sexuel et harcèlement.

En juin 2023, nous avons publié le **rapport final de la phase 2**, un document prospectif présentant des recommandations sur le suivi proactif des tendances et contenant des éléments dont les décideurs doivent tenir compte, notamment en ce qui concerne la confiance du public et la dissuasion des inconduites graves comme l'utilisation illicite de bases de données.

La GRC appuie les recommandations formulées des experts à l'issue des deux phases et continue de consulter divers groupes et experts en la matière pour les mettre en œuvre rapidement.

## RENFORCER LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE

En 2023, d'importants progrès ont été réalisés en ce qui concerne la mise en application des recommandations des experts chargés de l'examen externe des mesures disciplinaires. Le plan de mise en œuvre tient rigoureusement compte de la nécessité d'établir un équilibre entre l'uniformité, le savoir-faire et la résolution rapide des cas de déontologie tout en ayant comme objectif de veiller à l'application adéquate des mesures disciplinaires adéquates.

Voici certains changements importants déjà amorcés :



- Recours accru aux mesures disciplinaires graves, notamment le congédiement par présomption en cas d'inconduite sexuelle graves et la rétrogradation des employés fautifs occupant des postes de direction ou de supervision.
- Création d'un petit groupe de décideurs chargé de gérer à temps plein les dossiers d'inconduite grave et les mesures disciplinaires dans tous les cas de harcèlement. Ce groupe, formé en dehors de la chaîne de commandement et centralisé sous la direction du Secteur de la responsabilité professionnelle, aidera l'organisation à accroître l'uniformité et l'indépendance du processus décisionnel.
- Travail continu visant à améliorer le soutien offert aux personnes touchées.

Ces changements visent à renforcer le processus disciplinaire de la GRC et s'inscrivent dans sa transformation culturelle en plus d'aider l'organisation à veiller à ce que les employés incarnent les valeurs fondamentales actualisées.

### INITIATIVES À VENIR

En 2023, des mises à jour continues de nos base de données ont été effectuées afin d'améliorer la façon dont la GRC saisit les données sur le processus disciplinaire. Ces mises à jour permettront à la GRC de renforcer sa capacité à analyser les tendances et à rendre compte sur celles-ci, et ce, de manière proactive, ce qui répond aux recommandations des experts découlant de l'examen externe des mesures disciplinaires et viendra appuyer l'élaboration de politiques et la sensibilisation à cet égard.



# 2023 EN BREF

**394**

dossiers de déontologie ouverts \*

**173**

jours requis en moyenne pour régler un dossier (depuis son ouverture jusqu'à sa fermeture en 2023)

**56 %**

des décisions rendues en 2023 pour lesquelles au moins une allégation a été établie

**21 533**

membres réguliers et membres civils au total+

**368**

membres de la GRC visés par des allégations d'inconduite\*

**moins de 2 %**

des membres de la GRC soumis au processus disciplinaire

*\* Il y a plus de dossiers de déontologie ouverts que de membres visés par des allégations d'inconduite du fait que certains membres font l'objet de plus d'un dossier.*

*+ Nombre total de membres réguliers et civils de la GRC à la fin de l'année civile 2023.*

# GESTION DE LA DÉONTOLOGIE

## 2

# SURVOL DU PROCESSUS DE DÉONTOLOGIE

Le processus de déontologie de la GRC est un processus disciplinaire administratif interne qui vise à résoudre les cas d'allégations de contravention au **code de déontologie** applicable aux membres de la GRC.

Il y a deux catégories de membres à la GRC : les membres réguliers, qui sont des policiers, et les membres civils, qui jouent un rôle de premier plan à l'appui des opérations policières. Le code de déontologie s'applique aux membres réguliers et aux membres civils, qu'ils soient de service ou non, au Canada ou à l'étranger.

Les décisions portant sur des allégations de contravention au code de déontologie sont rendues par des autorités disciplinaires ou des comités de déontologie\*. Il incombe à ces décideurs d'ouvrir une enquête, de déterminer si la conduite d'un membre constitue une contravention au code de déontologie et, le cas échéant, d'imposer au membre des mesures disciplinaires adaptées à la nature et aux circonstances de la contravention.

Il existe différents niveaux d'autorité disciplinaire auxquels sont dévolus des pouvoirs différents en vertu des *Consignes du commissaire (déontologie)*. Les autorités disciplinaires disposent d'un éventail de sanctions applicable en cas d'inconduite, notamment l'imposition de mesures disciplinaires simples, correctives ou graves.

Selon la nature et les circonstances de la contravention, si le congédiement est une mesure possible, le membre est convoqué à une audience disciplinaire devant un comité de déontologie. Un comité de déontologie peut imposer, outre les mesures simples, correctives ou graves, l'ordre de démissionner dans les 14 jours ou le congédiement de la GRC.

Le processus de déontologie prend fin lorsque, à la suite d'une rencontre disciplinaire ou d'une audience disciplinaire, la décision écrite est signifiée au membre et décrit la conclusion (allégations établies ou non établies), les raisons de la décision et les mesures disciplinaires imposées.

Les décisions en matière de déontologie peuvent faire l'objet d'un appel et peuvent être renvoyé devant le **Comité externe d'examen** lorsqu'un congédiement, une rétrogradation ou une pénalité financière équivalente à plus d'un jour de solde font partie des mesures disciplinaires imposées.

\*Les membres de comités de déontologie ont suivi une formation en droit et sont membres en règle du barreau d'une province ou d'un territoire du Canada ou de l'ordre des notaires du Québec.

# Étapes du processus de déontologie



## RÉCEPTION D'INFORMATION SUR UNE CONTRAVENTION ALLÉGUÉE AU CODE DE DÉONTOLOGIE

Une autorité disciplinaire évalue l'information afin de déterminer si l'allégation formulée concerne la déontologie.

## LANCEMENT DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

L'autorité disciplinaire décide s'il est nécessaire :

- d'ouvrir une enquête en déontologie; et
- d'imposer des mesures administratives provisoires afin de protéger le bien-être des employés et l'intégrité de la GRC pendant la tenue de l'enquête .

## ENQUÊTE

L'autorité disciplinaire :

- envoie une lettre de mandat à un enquêteur qui enquêtera sur les allégations et rédigera un rapport;
- examine le rapport d'enquête et décide si elle dispose de suffisamment de renseignements pour étayer les allégations.

## CONCLUSIONS PRÉLIMINAIRES

S'il y a conclusion préliminaire selon laquelle il y a eu contravention au code de déontologie, l'autorité disciplinaire convoquera :

- une rencontre disciplinaire s'il n'y a pas lieu d'envisager un congédiement;
- une audience disciplinaire si le congédiement du membre est envisagé.

## DÉCISION

Le processus de déontologie prend fin lorsqu'une décision écrite est rendue, à savoir si les allégations ont été établies ou non et, le cas échéant, quelles mesures disciplinaires sont imposées au membre. Les décisions d'autorités disciplinaires peuvent être portées en appel.

# DONNÉES ET TENDANCES

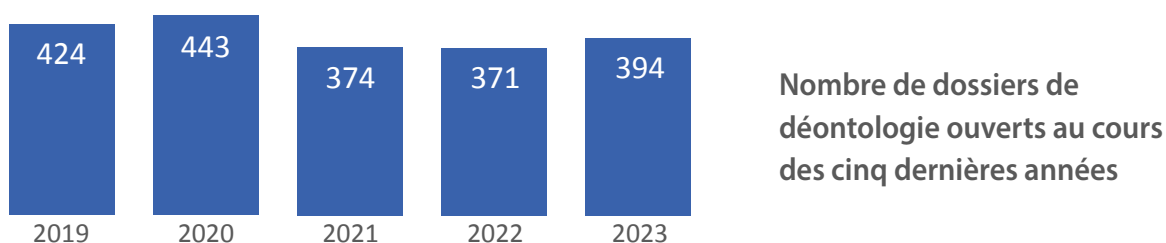
3

# CAS

Les membres sont tenus d'adopter les normes de conduites les plus élevées. Ils doivent les promouvoir et les maintenir, qu'ils soient de service ou non. Le code de déontologie de la GRC fait partie d'un cadre destiné à guider régissant le comportement des policiers. Il y a neuf catégories d'inconduite décrites dans le code de déontologie:

- Respect et courtoisie
- Confidentialité et déclarations publiques
- Conduite déshonorante
- Emploi de la force
- Respect de la loi
- Activités politiques
- Signalement
- Conflict of interest
- Fonctions et responsabilités

En 2023, comme le montre le graphique ci-dessous, il y a eu 394 cas de membres visés par des allégations de contravention au code de déontologie. Le nombre de dossiers ouverts chaque année, soit en moyenne 401, est demeuré relativement stable au cours des cinq dernières années.



La GRC offre un vaste éventail de services policiers aux niveaux national, provincial et municipal ainsi que sur la scène internationale, ce qui donne lieu à de nombreuses circonstances possibles pouvant contribuer à l'augmentation ou à la réduction du nombre de dossiers ouverts chaque année.

De plus, comme il est mentionné dans les rapports annuels précédents, la diminution marquée enregistrée en 2021 et 2022 pourrait être une exception. Cette diminution pourrait s'expliquer par des modifications législatives concernant le harcèlement et la sécurité au travail, par d'importants changements apportés à la façon dont la GRC traite les dossiers de harcèlement ainsi que par les perturbations causées par la pandémie.



# ALLÉGATIONS

Une allégation est une prétention formelle selon laquelle la conduite d'un membre constitue une contravention d'une disposition du code de déontologie. Le dossier de déontologie d'un membre peut comprendre une ou plusieurs allégations. En 2023, il y a eu 714 allégations visant 368 membres de la GRC.

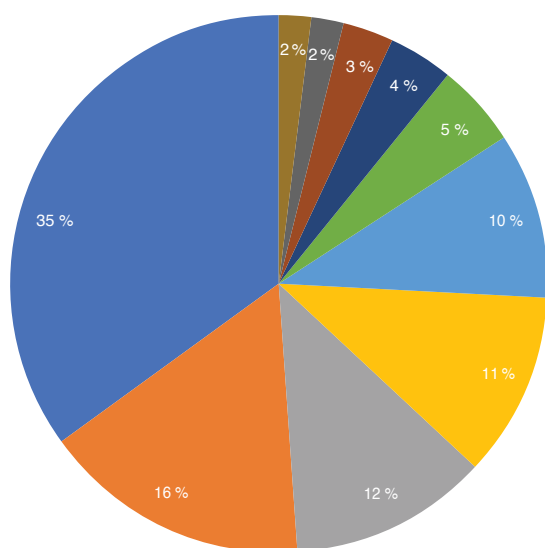
Comme le montre le schéma ci-dessous, qui présente une analyse des allégations d'inconduite en 2023, la conduite déshonorante demeure la contravention au code de déontologie la plus signalée. Cela s'explique par le fait que la conduite déshonorante englobe un vaste éventail de comportements qui ne sont pas autrement spécifiquement prévus dans d'autres sections du code de déontologie. Certains exemples de comportements se trouvant dans la catégorie de la conduite déshonorante sont notamment les contraventions à des règlements

provinciaux ou territoriaux, les publications inappropriées sur les médias sociaux et les infractions au Code criminel.

En 2023, on a enregistré une légère baisse du nombre d'allégations ayant trait à l'emploi de la force. De plus, la proportion d'allégations liées aux conflits d'intérêts a légèrement augmenté en 2023, ce qui est attribuable à un changement de méthode de signalement concernant les allégations de relations interpersonnelles en milieu de travail. Ces allégations font maintenant parties de la catégorie des conflits d'intérêts plutôt que de celle du signalement d'activités.

Dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations découlant de l'examen externe des mesures disciplinaires, la GRC continue d'améliorer la façon dont les allégations d'inconduite sont saisies dans l'Outil de gestion des cas administratifs. Par exemple, elle travaille actuellement à l'élaboration d'une méthode plus efficace pour s'assurer que l'inconduite est formulée conformément à la disposition du code de déontologie la plus spécifique au comportement. Cela sera utile pour surveiller et rendre compte des tendances de manière proactive.

Allégations d'inconduite les plus courantes en 2023.



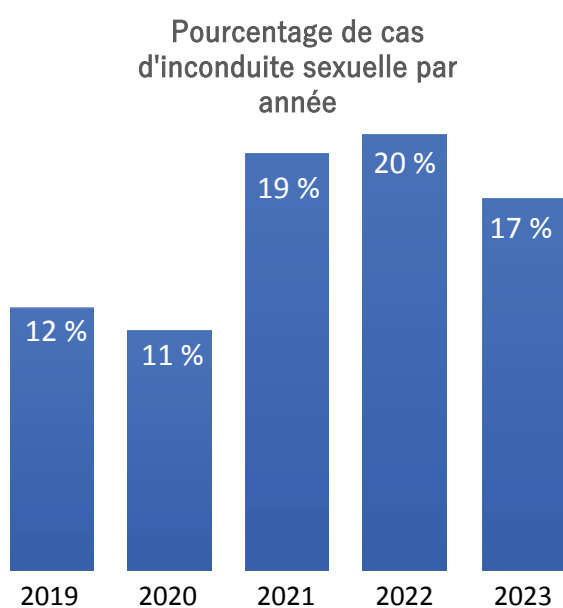
- Conduite déshonorante
- Respect et courtoisie
- Diligence et assistance
- Signalement d'activités
- Utilisation des biens et du matériel
- Donner et exécuter des ordres et des directives légitimes
- Conflit d'intérêts
- Abus de pouvoir
- Aptitude au travail
- Emploi de la force

## INCONDUITE SEXUELLE

Tout au long de 2023, la GRC a continué de se concentrer sur le règlement des cas d'inconduite sexuelle et de harcèlement en milieu de travail, autre élément clé de la modernisation de son processus disciplinaire qui est essentiel à l'appui d'une culture positive et au maintien de la confiance du public et des employés.

La GRC a notamment modifié, en 2021, la façon dont les plaintes de harcèlement et d'inconduite sexuelle sont traitées et subséquemment la manière dont on en assure le suivi. Bien que la définition d'inconduite sexuelle soit large, allant de remarques déplacées de nature sexuelle à l'agression sexuelle, tous les dossiers comportant au moins une allégation d'inconduite sexuelle font l'objet d'un suivi et d'un contrôle tout au long de leur cycle de vie.

En 2023, 394 dossiers d'inconduite ont été ouverts et de ce nombre, 17% (69 cas) comprenait une allégation d'inconduite sexuelle, ce qui représente une légère baisse comparativement aux deux années précédentes.



Parmi les 17% de dossiers d'inconduite sexuelle ouverts, certains des comportements les plus fréquents qui ont été signalés étaient les suivants :

- 2,7 % (26) – remarques, plaisanteries ou autres communications d'ordre sexuel déplacées;
- 2,6 % (18) – agression sexuelles (contact sexuel non consensuel);
- 2,0 % (14) – poursuite ou initiation d'une relation sexuelle ayant un déséquilibre de pouvoir;
- 0,8 % (6) – pornographie ou diffusion d'images à caractère sexuel dans le milieu de travail.

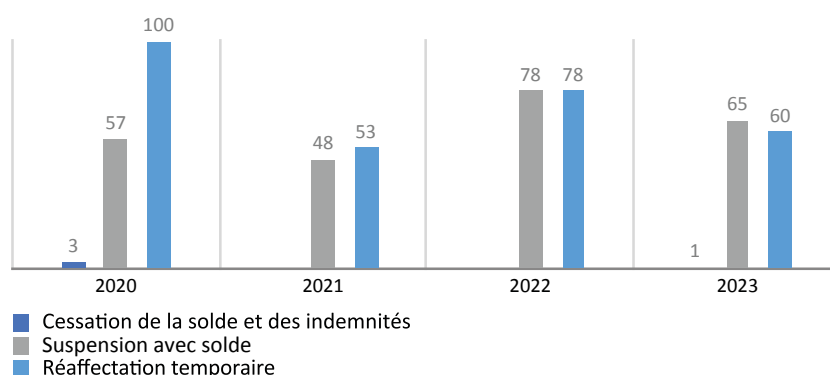
La mise en oeuvre par la GRC des recommandations des experts et l'augmentation de la communication auprès des employés démontre les changements apportés dans le but de renforcer les résultats concernant ce type de comportement. Cela dit, comme nous n'en sommes qu'au début du travail de mise en oeuvre des recommandations, nous en sommes encore à évaluer et à surveiller les efforts de modernisation.

Même s'il reste encore du travail important à faire, la GRC s'engage à prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que les allégations d'inconduite sexuelle soient traitées de façon adéquate.

# MESURES ADMINISTRATIVES PROVISOIRES

Lorsqu'un membre est visé par le processus en déontologie en vertu de la *Loi sur la GRC*, une autorité disciplinaire peut imposer des mesures administratives provisoires afin de protéger le bien-être des employés et 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 plutôt des mesures temporaires qui demeurent en vigueur jusqu'à la conclusion du processus de déontologie. Selon les circonstances, un membre peut être réaffecté temporairement à d'autres fonctions, être suspendu avec solde ou voir sa solde et ses indemnités cesser. La figure ci-dessous démontre le nombre de membres visés par des mesures administratives provisoires au cours des quatre dernières années.

Nombre de membres faisant l'objet de mesures administratives provisoires



La suspension avec solde et la réaffectation temporaire demeurent les mesures administratives provisoires les plus courantes. Une autorité disciplinaire doit prendre en considération les circonstances particulières du cas au moment de déterminer les mesures temporaires provisoires appropriées à prendre. En 2023, le nombre de membres visés par de telles mesures est demeuré autour de la moyenne des quatre années précédentes.

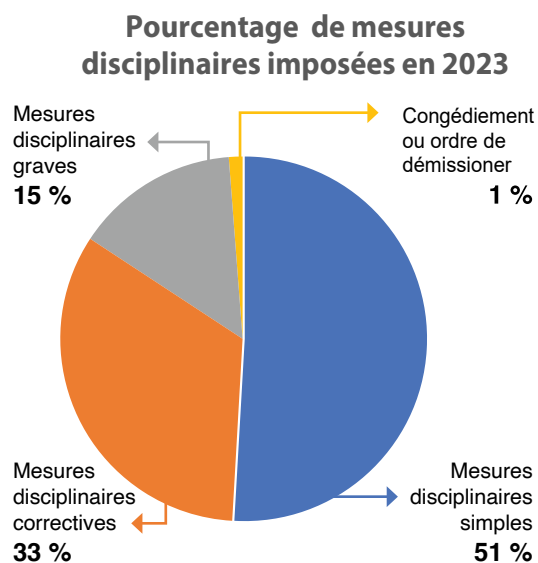
En 2023, le Secteur de la responsabilité professionnelle a resserré, à l'intention des autorités disciplinaires, la directive de s'assurer que les mesures administratives sont prises en compte de manière appropriée dans le contexte de la politique en matière de déontologie, ce qui s'inscrit dans l'obligation de la GRC d'assurer la sécurité de tous les employés en milieu de travail.

De plus, la GRC étudie la possibilité d'apporter des changements aux politiques afin de clarifier les lignes directrices relatives aux mesures administratives provisoires, y compris le recours accru à la cessation de la solde et des indemnités dans les cas où le comportement a des conséquences fortement préjudiciables sur l'intégrité des opérations de la GRC ou la capacité du membre à exercer ses fonctions.

# RÉSULTATS

Les autorités disciplinaires disposent de plusieurs options à la suite de constatations d'inconduite en imposant au membre des mesures disciplinaires simples, correctives ou graves.

Dans les cas les plus graves, où le congédiement fait partie des issues potentielles, le membre est convoqué à une audience disciplinaire devant un comité de déontologie. Seul un comité de déontologie a le pouvoir d'imposer un congédiement ou un ordre de démissionner.



**Mesures disciplinaires simples :** obligation de suivre une formation spéciale, travailler sous une supervision étroite, pénalité financière équivalente à huit heures de la solde au maximum, etc.

**Mesures disciplinaires correctives :** inadmissibilité à toute promotion pour une période n'excédant pas une année, pénalité financière équivalente à 80 heures de la solde au maximum, etc.

**Mesures disciplinaires graves :** rétrogradation, inadmissibilité à toute promotion, pénalité financière équivalente à plus de 80 heures de la solde, etc.

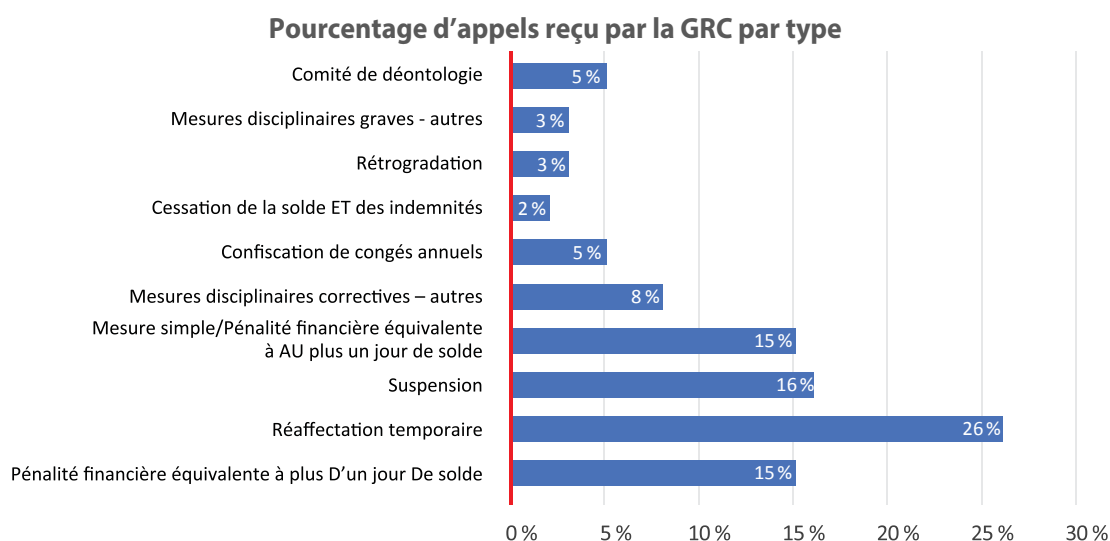
## Congédiement/ordre de démissionner

En 2023, un total de 165 cas d'inconduite ont été établis pour lesquels des mesures disciplinaires ont été imposées. La proportion de mesures disciplinaires selon la catégorie est demeurée relativement la même. Il est à noter que la proportion de 1 % correspondant aux affaires ayant mené à un congédiement ou à l'ordre de démissionner ne tient pas compte des dossiers où le membre a démissionné de son plein gré, a pris sa retraite ou a été renvoyé avant la fin du processus de déontologie (avant la tenue de l'audience disciplinaire).

Cependant, tandis que la GRC travaille à la mise en application des recommandations des experts suite à l'examen des mesures disciplinaires et au renforcement du processus de déontologie, on s'attend à ce que la proportion des mesures disciplinaires imposées change à l'avenir.

# APPELS

En vertu de la *Loi sur la GRC*, les membres et les autorités disciplinaires peuvent en appeler de certaines décisions rendues au terme du processus de déontologie. En 2023, la GRC a reçu un total de 86 appels de décisions en matière de déontologie : décisions du comité de déontologie, décisions d'autorités disciplinaires, appels relatifs à l'imposition de mesures administratives provisoires et appels liés à la représentation dans le cadre du processus de déontologie. Le tableau ci-dessous présente les proportions d'appels reçus par la GRC selon le type.



Les décisions finales relevant du code de déontologie et faisant l'objet d'appels peuvent être renvoyées au **Comité externe d'examen (CEE)** si les mesures imposées sont notamment le congédiement, la rétrogradation et la pénalité financière équivalente à plus de huit heures de solde.

Le CEE effectue des examens indépendants de certaines affaires de la GRC liées à l'emploi et aux relations de travail mettant en cause des membres de la GRC. Le CEE se penche sur la décision afin de déterminer si elle est manifestement déraisonnable, si elle contrevient aux principes d'équité procédurale ou si elle est entachée d'une erreur de droit. Ainsi, un examen par le CEE ne constitue une deuxième chance pour l'appelant de présenter sa cause. Les conclusions et les recommandations du CEE sont transmises au Commissaire de la GRC, dont les pouvoirs sont délégués à un arbitre qui est chargé de rendre une décision ultime et exécutoire dans le dossier. L'appelant peut demander une révision de la décision de l'arbitre à la Cour fédérale du Canada.

# PROCHAINES ÉTAPES

4



La GRC continuera de renforcer le processus de déontologie afin d'assurer la reddition de comptes, de solidifier ses valeurs fondamentales actualisées et de veiller à la sécurité et au respect en milieu de travail.

En 2023, la GRC a commencé à donner suite aux recommandations des experts quant à leur examen des mesures disciplinaires. Depuis, la GRC a franchi un jalon important à cet égard en mettant sur pied un petit groupe de décideurs, en dehors de la chaîne de commandement des membres réguliers, chargé de gérer à temps plein les dossiers d'inconduite grave et de mesures disciplinaires dans toutes les affaires de harcèlement.

En 2024, la GRC :

- continuera de travailler avec les experts-conseils à l'examen des directives à l'intention des décideurs afin d'y apporter des améliorations significatives;
- mettra en place des services de soutien juridique spécialisés afin que les décideurs puissent obtenir rapidement des conseils auprès d'avocats possédant une vaste expérience dans le domaine des plaintes et des mesures disciplinaires en milieu policier et en matière de droits de la personne;
- aura davantage recours aux mesures disciplinaires graves dans le cas d'employés fautifs occupant des postes de direction ou de supervision et appliquera le principe du congédiement par présomption dans les cas d'inconduite sexuelle grave.

Dans le cadre de la mise en application par le Secteur de la responsabilité professionnelle des recommandations des experts ayant réalisé l'examen des mesures disciplinaires, la GRC explore différents moyens d'accroître la transparence du processus déontologique tout en respectant la législation relative à la protection de la vie privée.

Il y a encore du travail important à faire en matière de transparence; néanmoins, en 2024, la GRC prendra les mesures nécessaires pour déterminer de quelle façon elle peut démontrer qu'elle traite les cas d'inconduite grave comme il se doit. La transparence quant à l'issue des dossiers déontologiques contribuera à changer la culture de la GRC et à renforcer la confiance de nos employés, des collectivités diverses, de nos partenaires et d'autres intervenants.



# COORDONNÉES

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour nous joindre :

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU PUBLIC

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

☎ 613-843-5999

✉ [RCMP.HQMediaRelations-DGRelationsmedias.GRC@rcmp-grc.gc.ca](mailto:RCMP.HQMediaRelations-DGRelationsmedias.GRC@rcmp-grc.gc.ca)

🌐 [Site Web de la GRC](#)

## RAPPORTS ANNUELS

Les rapports annuels d'années antérieures sont publiés sur la page Web de [Rapports, recherche et publications](#) de la GRC.

