

RCMP·GRC



ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE • GENDARMERIE ROYALE DU CANADA



2024

Rapport sur la gestion du processus de déontologie de la GRC



Royal Canadian Mounted Police
Gendarmerie royale du Canada

Canada



ISSN 2816-8658

No. de cat. PS61-43F-PDF

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par la Gendarmerie royale du Canada, 2024.

Table des matières

SURVOL	4
Message du dirigeant de la Responsabilité professionnelle.....	5
Réalisations.....	6
2024 EN BREF	9
Survol du processus de déontologie	11
Étapes du processus de déontologie	12
DONNÉES ET TENDANCES	13
Cas	14
Allégations.....	17
Mesures administratives provisoires	18
Résultats	19
Appels	20
PROCHAINES ÉTAPES	21
COORDONNÉES	23

SURVOL

1

Message du dirigeant de la Responsabilité professionnelle

Le Secteur de la responsabilité professionnelle joue un rôle crucial dans l'intégration des valeurs et de l'éthique aux processus décisionnels de la GRC et aux comportements des employés. En tant que dirigeant de la Responsabilité professionnelle, j'assure un leadership national afin de faire progresser la vision et les efforts de modernisation de la GRC. Je favorise un milieu de travail axé sur la responsabilité, qui encourage un comportement professionnel, éthique et cohérent à l'échelle de l'organisation.

Au cours des deux dernières années, nos efforts se sont concentrés sur la mise en œuvre des recommandations de l'examen des experts externes des mesures disciplinaires; ce qui constituait une étape cruciale dans la modernisation de l'approche de la GRC envers la conduite des membres. Ce travail impliquait une évaluation complète des pratiques existantes et un engagement ferme à aligner notre approche avec les normes et les attentes actuelles. L'examen externe et ses recommandations détaillées ont joué un rôle clé dans l'élaboration de la prochaine phase de nos efforts de modernisation afin d'assurer des améliorations tangibles et durables au processus de déontologie.

Les progrès importants de 2024 sont :

- la publication de la version modernisée du Guide des mesures disciplinaires, qui fournit aux décideurs un cadre clair et cohérent pour l'application des mesures disciplinaires avec des consignes améliorées pour les mesures disciplinaires graves – en particulier pour les rôles de leadership et de supervision;
- l'adoption du congédiement par présomption pour l'inconduite sexuelle grave, solidifiant l'engagement de la GRC envers la responsabilisation ainsi qu'un milieu de travail sécuritaire et respectueux;
- la création de postes de services de soutien juridique spécialisés afin que les décideurs puissent avoir un accès rapide à de l'expertise juridique;
- l'amélioration continue des mécanismes de soutien pour les personnes concernées par l'inconduite afin de solidifier une approche tenant compte des traumatismes.

Alors que nous continuons à renforcer notre processus disciplinaire, notre engagement inébranlable à promouvoir une culture de respect, de responsabilisation et de transparence demeure essentiel. Ces efforts sont fondamentaux pour bâtir et maintenir la confiance au sein de la GRC et avec les communautés que nous servons avec fierté.

A blue ink signature, likely of Alfredo Bangloy, written in a cursive style.

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

Réalisations

VERSION MODERNISÉE DU GUIDE DES MESURES DISCIPLINAIRES

En novembre 2024, à la suite de la mise en œuvre des recommandations des experts ainsi que des apports considérables et précieux de divers groupes, la GRC a présenté une version modernisée du Guide des mesures disciplinaires pour nos décideurs. Le Guide est un élément clé de nos efforts pour renforcer la responsabilisation et nos valeurs fondamentales actualisées ainsi que pour favoriser un milieu de travail sécuritaire et respectueux pour tous.

Le Guide modernisé fournit des outils clairs et pratiques pour aider les décideurs de la GRC à déterminer les mesures disciplinaires les plus appropriées à imposer aux membres ayant commis une inconduite. Notamment, le Guide modernisé incorpore des principes directeurs qui reflètent l'évolution de la jurisprudence et les valeurs actuelles de la société concernant la responsabilisation de la police.



Le Guide modernisé prévoit un recours accru aux mesures disciplinaires graves, y compris la rétrogradation comme conséquence possible d'inconduite liée aux responsabilités de leadership ou de supervision, ainsi que l'adoption du congédiement par présomption dans les cas d'inconduite sexuelle grave, ce qui comprend : harcèlement sexuel qui répond également à la définition d'agression sexuelle; une relation inappropriée qui entraîne un conflit d'intérêts direct ou un déséquilibre de pouvoir; une relation qui donne lieu à une forme d'exploitation; et une conduite inappropriée avec des membres du public, en particulier avec des personnes vulnérables.

Le congédiement par présomption signifie que, lorsqu'une inconduite est établie selon la prépondérance des probabilités, le membre visé peut raisonnablement s'attendre à être renvoyé, à moins que des circonstances atténuantes exceptionnelles ne justifient l'imposition d'une autre mesure disciplinaire.

Concepts clés introduits dans la version modernisée du Guide des mesures disciplinaires :

- Cinq principes fondamentaux pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées
- Des consignes détaillées sur l'inconduite sexuelle et le harcèlement en milieu de travail
- Le congédiement par présomption dans les cas d'inconduite sexuelle grave
- Le rehaussement des attentes à l'endroit des membres ayant des responsabilités de supervision
- Des considérations accrues envers les personnes concernées

Il est rare qu'un corps policier dispose d'une ressource comme le Guide des mesures disciplinaires. La GRC a eu le plaisir de partager ce Guide avec d'autres agences policières intéressées. Ce qui reflète notre engagement continu à favoriser la collaboration et à promouvoir les meilleures pratiques au sein de la communauté policière.

Les experts-conseils ont approuvé l'utilisation continue du Guide, à condition qu'il soit mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution de la jurisprudence. L'application de la version modernisée du Guide par les décideurs de la GRC vise à favoriser une transformation positive de la culture, à améliorer une application cohérente des mesures disciplinaires ainsi qu'à renforcer la confiance de nos employés et des communautés que nous servons.

SOUTIEN JURIDIQUE SPÉCIALISÉ POUR LES DÉCIDEURS



En 2024, la GRC a créé des postes spécialisés en soutien juridique afin d'améliorer l'efficacité et la cohérence du processus de déontologie. Ces rôles ont été conçus pour offrir des conseils experts et ciblés aux décideurs à chaque étape du processus, en veillant à ce que toutes les actions soient fondées sur les meilleures pratiques juridiques et les politiques institutionnelles. En intégrant l'expertise juridique tout au long du processus, nous visons à promouvoir l'équité, à réduire les risques et à soutenir un processus décisionnel éclairé et bien informé.

SOUTIEN AMÉLIORÉ POUR LES PERSONNES CONCERNÉE

En 2024, la GRC a entamé des démarches pour officialiser une unité nationale centralisée chargée d'offrir un soutien complet ainsi que des services de liaison aux personnes concernées. Les personnes concernées sont des personnes directement touchées par les actions, les paroles ou les comportements des membres de la GRC qui sont présumés avoir enfreint le code de déontologie. Les personnes concernées peuvent être des employés de l'organisation et des membres du public.

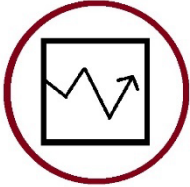
Cette unité dédiée servira de point de contact unique tout au long du processus de déontologie, offrant un soutien tenant compte des traumatismes et centré sur une approche personnalisée aux besoins et aux circonstances uniques de chaque personne et de chaque cas. L'objectif principal est de minimiser le risque de préjudice supplémentaire ou de nouveaux traumatismes, tout en favorisant la sécurité, la dignité et la résilience des personnes concernées, en particulier dans les cas d'allégations d'inconduite sexuelle, de harcèlement ou de violence.



En veillant à ce que les personnes concernées soient traitées avec soin, respect et constance, l'unité jouera un rôle crucial dans le renforcement de la confiance dans le processus de déontologie et le maintien de l'engagement de l'organisation envers la responsabilisation et la sécurité.

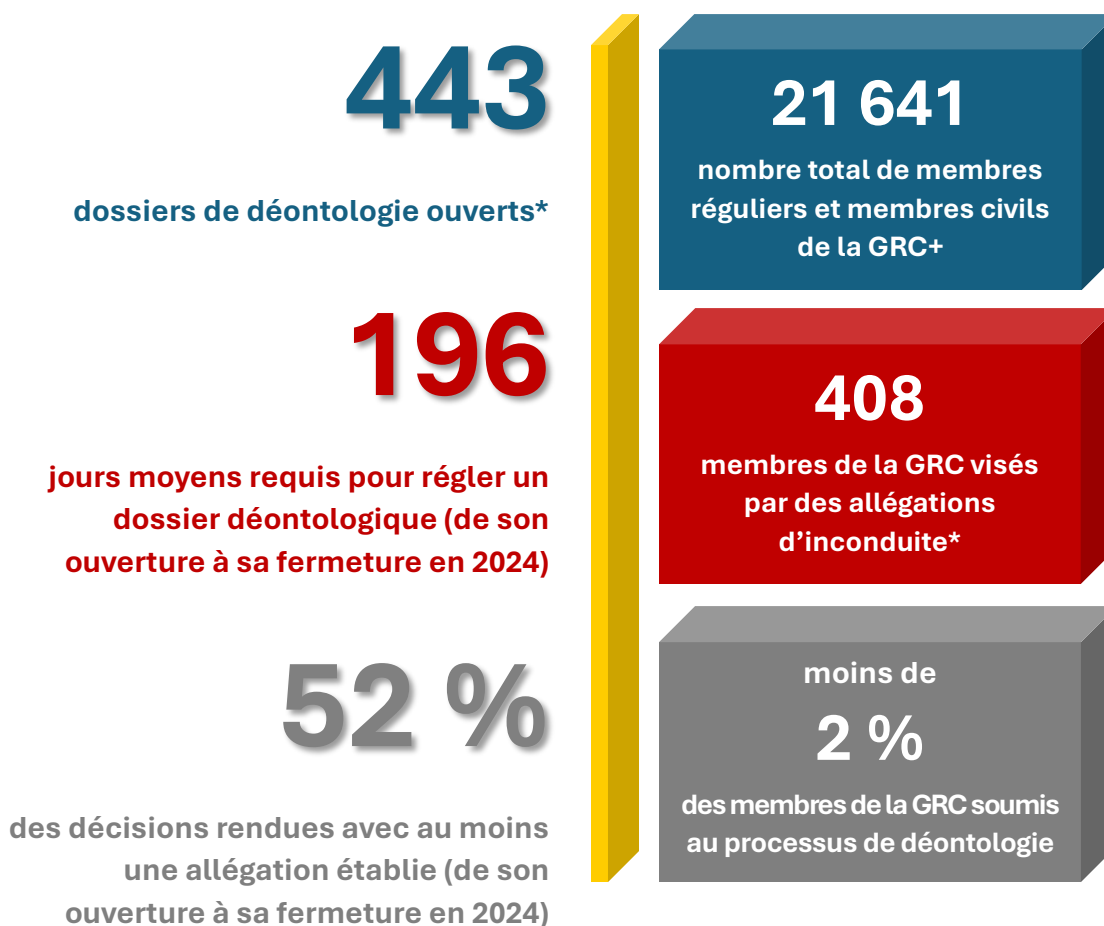
CAPACITÉ AMÉLIORÉE À SURVEILLER LES TENDANCES

En 2024, la GRC a réalisé des progrès importants à l'amélioration de sa capacité à surveiller et à analyser les tendances par la création de postes dédiés à la gestion des bases de données et à l'analyse. Ces rôles visent à appuyer l'amélioration de la structure et du bon fonctionnement de la base de données du processus de déontologie, ce qui nous permet d'affiner la façon dont nous saisissons et classons les données.



L'objectif est de produire des analyses des tendances plus éclairées dans les domaines clés tout en augmentant l'accès aux données et aux outils d'analyse pour les décideurs clés. Ceci garantira que les renseignements pertinents seront facilement accessibles pour appuyer la planification à partir de données factuelles et les efforts d'amélioration continue au sein de l'organisation.

2024 EN BREF



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

+Nombre total de membres réguliers et civils de la GRC en date de la fin de l'année civile 2024.

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 conférés 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.

Le processus de déontologie prend fin lorsque la décision écrite est signifiée au membre à la suite d'une rencontre disciplinaire ou d'une audience disciplinaire. Cette décision 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 renvoyées au **Comité externe d'examen (CEE)** lorsqu'un congédiement, une rétrogradation ou une pénalité financière équivalente à plus d'un jour de solde fait partie des mesures disciplinaires imposées.

**Les membres d'un comité de déontologie ont suivi une formation en droit et sont des 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 DE RENSEIGNEMENTS SUR UNE ALLÉGATION DE CONTRAVENTION	Une autorité disciplinaire évalue les renseignements afin de déterminer si l'allégation concerne la déontologie.
LANCEMENT DU PROCESSUS DE DÉONTOLOGIE	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; et • examine le rapport d'enquête et décide si elle dispose de suffisamment de renseignements pour étayer les allégations.
CONCLUSIONS PRÉLIMINAIRES	S'il y a une conclusion préliminaire selon laquelle il y a eu une contravention au code de déontologie, l'autorité disciplinaire convoquera : • une rencontre disciplinaire si un congédiement n'est pas envisagé; • une audience disciplinaire si le congédiement du membre est envisagé.
DÉCISION	Le processus de déontologie prend fin lorsqu'une décision écrite est rendue, qui comprend les motifs justifiant si les allégations ont été établies ou non et, le cas échéant, précisant les mesures disciplinaires imposées. Les décisions en matière de déontologie peuvent être portées en appel.

DONNÉES ET TENDANCES



3

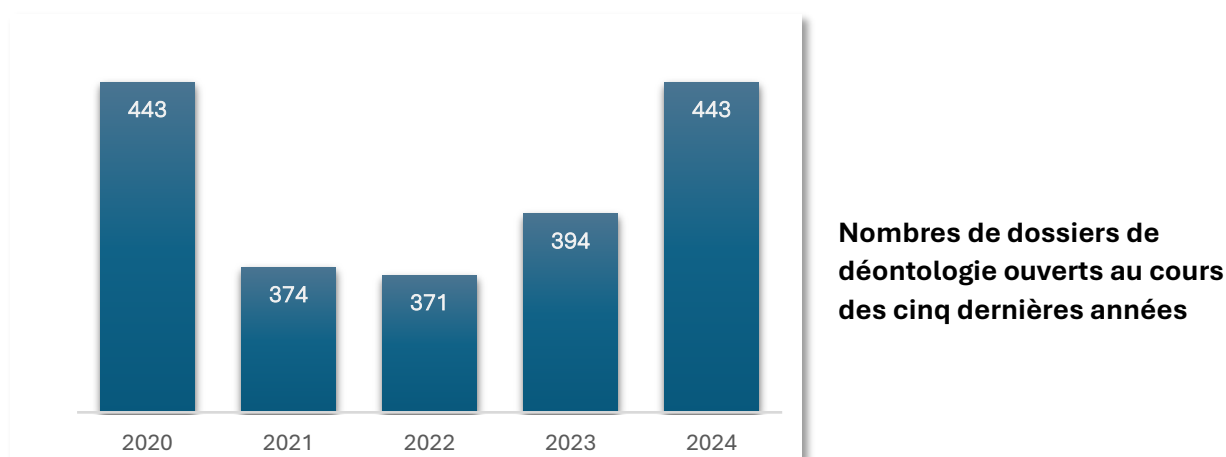
Cas

Les membres sont responsables et redevables de promouvoir et de maintenir le plus haut niveau de conduite, autant en service qu'en dehors. Le code de déontologie fait partie d'un cadre destiné à guider la conduite des policiers.

Il y a neuf catégories d'inconduite décrites dans le code de déontologie de la GRC :

RESPECT ET COURTOISIE	CONFIDENTIALITÉ ET DÉCLARATIONS PUBLIQUES
CONDUITE DÉSHONORANTE	EMPLOI DE LA FORCE
RESPECT DE LA LOI	ACTIVITÉS POLITIQUES
SIGNALEMENT	CONFLIT D'INTÉRÊTS
FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS	

En 2024, comme le démontre la figure ci-dessous, il y avait 443 cas de membres visés par des allégations de contravention au code de déontologie.

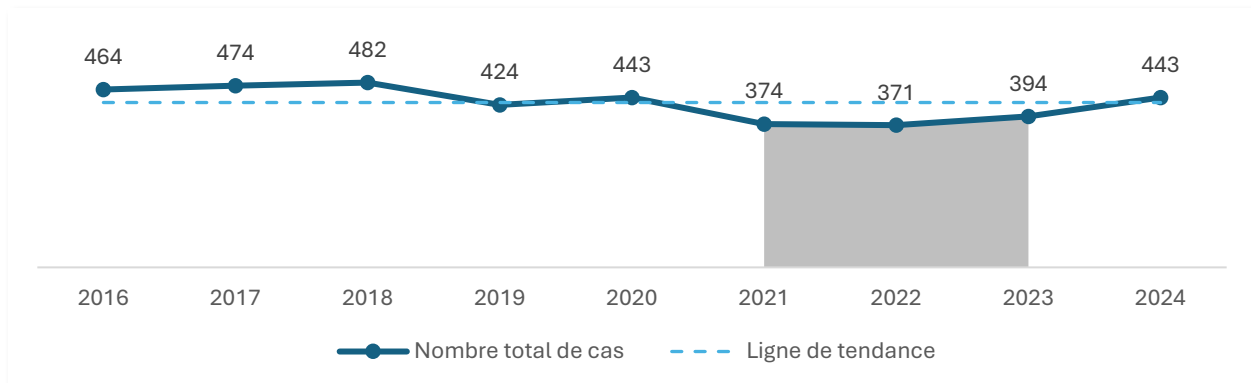


La GRC offre un vaste éventail de services policiers aux niveaux international, national, provincial et municipal, ce qui donne lieu à de nombreuses circonstances possibles pouvant contribuer à l'augmentation ou à la réduction du nombre de dossiers ouverts chaque année.

MOYENNE ANNUELLE DE CAS D'INCONDUITE

L'année 2024 marque un tournant dans la moyenne annuelle avec 443 cas, ce qui correspond étroitement à la moyenne à long terme de 430 cas.

De 2016 à 2020, le nombre moyen de cas d'inconduite s'élevait à 457 par année, ce qui représente une base de référence stable avant la pandémie.

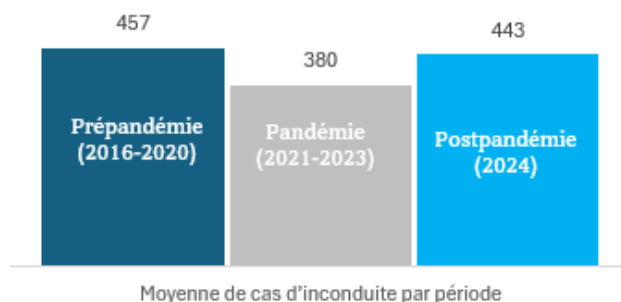


Légende de figure : Le nombre total des cas se stabilise postpandémie, ce qui indique un retour vers les tendances historiques.

La baisse la plus significative a eu lieu de 2021 à 2023, lorsque le nombre de cas a chuté à une moyenne de 380 cas par année. Cette période de trois ans coïncide avec le pic de la pandémie, alors que le télétravail, les accommodements en milieu de travail ainsi que les politiques de retour au bureau progressif et hybride se sont étendus jusqu'en 2023. Ces conditions ont directement influencé le volume des déclarations et le processus de gestion des dossiers, entraînant le nombre de dossiers le plus faible en neuf ans.

En 2024, le nombre de cas est passé à 443, marquant un retour à un niveau conforme à ceux avant la pandémie. Bien que le nombre de cas ait graduellement augmenté jusqu'à la moyenne à long terme, cela ne reflète pas nécessairement un retour identique à la pleine capacité opérationnelle dans toutes les provinces et tous les territoires. L'augmentation en 2024 indique une normalisation du nombre de cas, même si la réalité opérationnelle varie encore selon les régions.

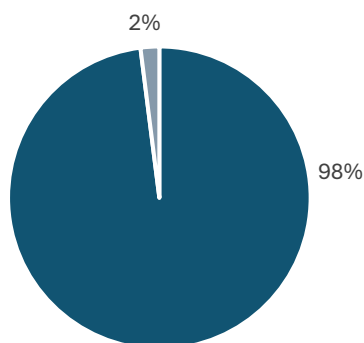
Ce niveau est conforme au volume prépandémie, ce qui laisse supposer que la baisse observée de 2021 à 2023 était temporaire et liée aux perturbations de la pandémie plutôt qu'à un changement structurel ou législatif.



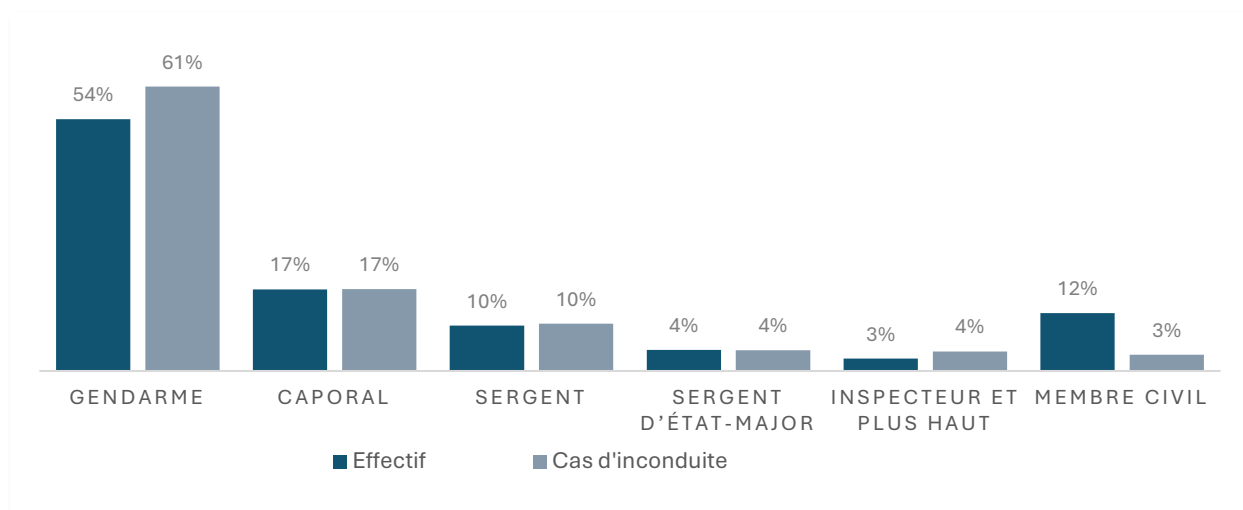
Aperçu clé : Les cas d'inconduite démontrent trois phases distinctes : une base de référence stable prépandémie, un effet atténuant de la pandémie, et un redressement en 2024 à mesure que les opérations se sont normalisées.

COMPRENDRE L'INCONDUITE DE NOS MEMBRES

En 2024, 408 membres de la GRC, tous grades confondus, étaient visés par des allégations de contravention au code de déontologie. Ceci représente moins de 2 % des 21 641 membres de la GRC. La plupart des grades sont représentés proportionnellement à leur part au sein de l'effectif.



Les cas d'inconduite visent moins de 2 % de tous les membres de la GRC.



Légende de figure : Répartition des cas d'inconduite selon le grade et la part de l'effectif.

En 2024, les gendarmes représentaient 54 % de l'ensemble des membres, mais 61 % des cas d'inconduites. Ceci indique une surreprésentation modeste par rapport à leur part de l'effectif.

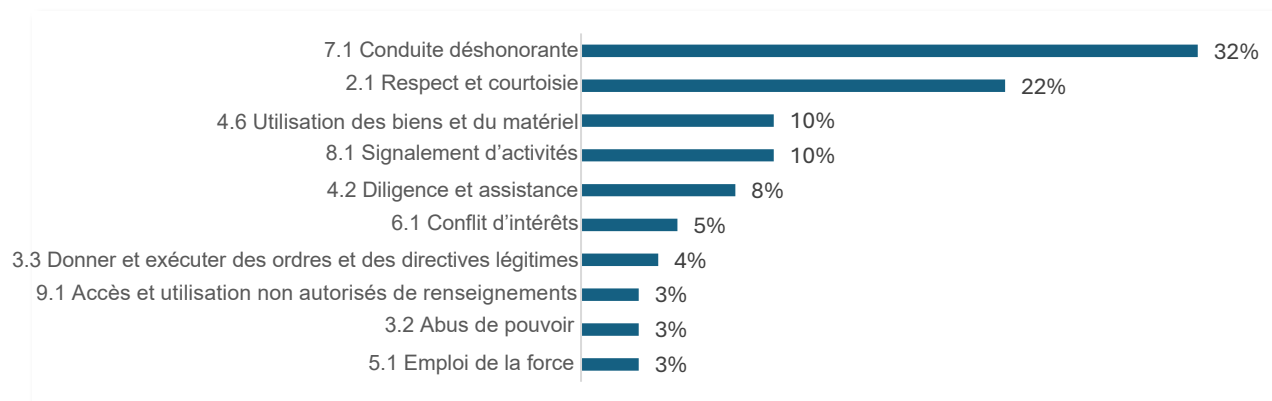
Les caporaux (17 %), les sergents (10 %) et les sergents d'état-major (4 %) représentaient chacun une proportion des cas d'inconduite qui correspondait exactement à leur part de l'effectif. Les inspecteurs et plus haut représentaient 4 % des cas d'inconduite contre 3 % de l'effectif, soit une légère surreprésentation. Les membres civils étaient nettement sous-représentés, ne représentant que 3 % des cas d'inconduite alors qu'ils représentent 12 % de l'effectif.

Dans l'ensemble, ces résultats démontrent que les cas d'inconduite sont proportionnels dans la plupart des grades à l'exception des gendarmes qui sont modestement surreprésentés et les membres civils qui sont fortement sous-représentés.

Allégations

Une allégation est une affirmation officielle selon laquelle la conduite d'un membre constitue une contravention d'une disposition du code de déontologie. Un cas de déontologie peut comprendre une ou plusieurs allégations.

En 2024, la conduite déshonorante représentait toujours la plus grande part des allégations, suivie du respect et de la courtoisie ainsi que du signalement des activités. D'autres allégations fréquemment citées sont la mauvaise utilisation du matériel, la diligence et l'assistance, le conflit d'intérêts, ainsi que le manquement à donner et à exécuter des ordres et directives légitimes. Les allégations liées à l'emploi de la force, à l'abus de pouvoir et à l'accès et l'utilisation non autorisée de renseignements complétaient le top 10.



Légende de figure : Les 10 types d'allégations les plus courants dans les cas d'inconduite en 2024.

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 conduites qui ne sont pas autrement expressément prévues dans d'autres articles du code de déontologie. Certains exemples de ce type de conduite incluent, sans s'y limiter, les infractions aux règlements provinciaux ou territoriaux, des publications inappropriées sur les médias sociaux, l'inconduite sexuelle et des infractions au Code criminel.

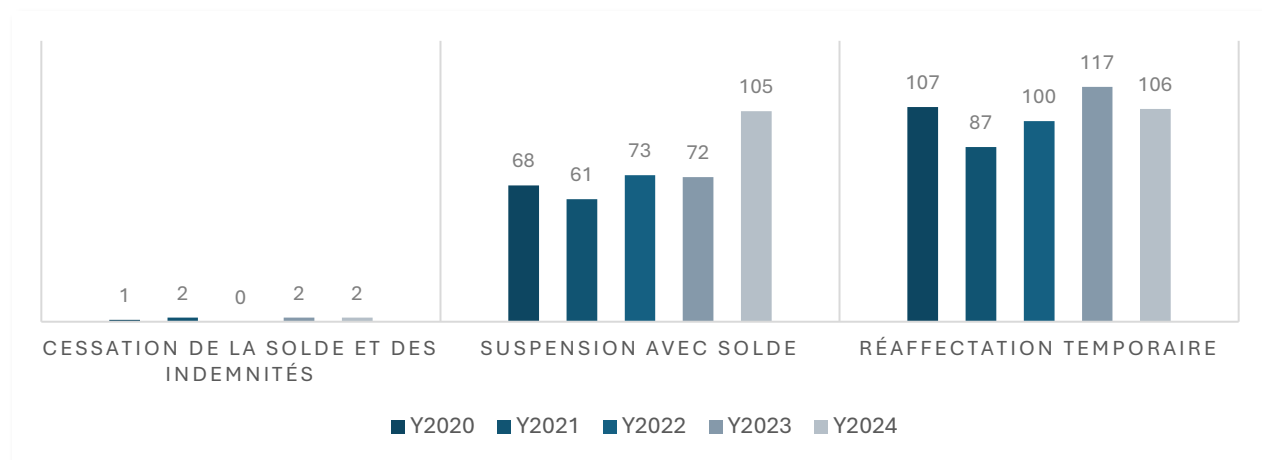
Grade	n° 1	n° 2	n° 3
Gendarme	7.1 Conduite déshonorante	2.1 Respect et courtoisie	8.1 Signalement d'activités
Caporal	7.1 Conduite déshonorante	2.1 Respect et courtoisie	4.6 Utilisation des biens et du matériel
Sergent et sergent d'état-major	2.1 Respect et courtoisie	7.1 Conduite déshonorante	6.1 Conflit d'intérêts
Inspecteur et plus haut	2.1 Respect et courtoisie	6.1 Conflit d'intérêts	7.1 Conduite déshonorante

Comme illustré ci-dessus, la conduite déshonorante ainsi que le respect et la courtoisie sont de façon constante parmi les allégations les plus courantes à tous les grades. Cependant, la troisième allégation la plus fréquente variait selon le grade. Les différents niveaux de responsabilités et d'autorité pourraient être associés aux différents types de préoccupations en matière de déontologie.

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.



Légende de figure : Le nombre de membres faisant l'objet de mesures administratives provisoires au cours des cinq dernières années.

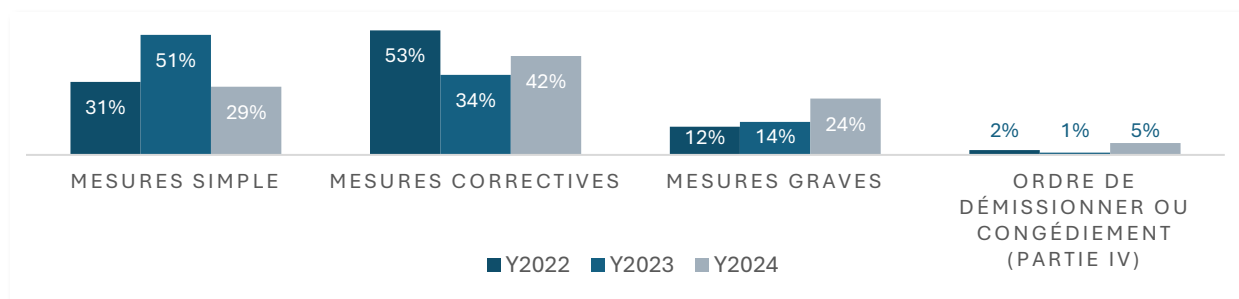
Cessation de la solde et des indemnités : Son utilisation demeure rare, avec seulement un cas en 2020, deux cas en 2021, aucun cas en 2022 et un nombre stable de deux cas par année depuis 2023. Cette mesure continue d'être utilisée seulement dans des circonstances exceptionnelles.

Suspension avec solde : Son utilisation a fluctué de 61 à 73 cas de 2020 à 2023 avant d'augmenter brusquement à 105 cas en 2024, soit une hausse de 47 % par rapport aux années précédentes. Cette augmentation pourrait être révélatrice de la mise en place des décideurs dédiés, reflétant une cohérence dans l'application des suspensions.

Réaffectation temporaire : Elle demeure la mesure la plus fréquemment utilisée, soit 103 cas en moyenne annuellement. Après une baisse en 2021, il y a eu un pic à 117 cas en 2023. Son utilisation s'est stabilisée à 106 cas en 2024, ce qui démontre une dépendance continue à cette option flexible.

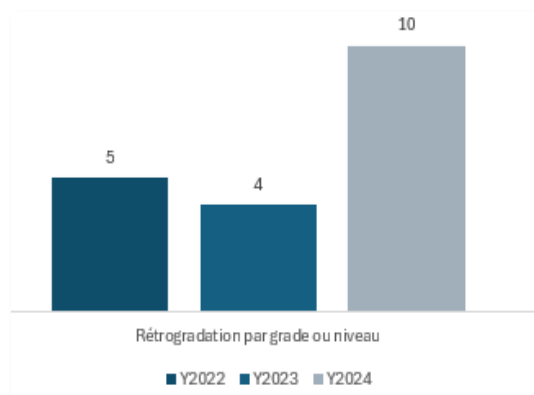
Résultats

Les autorités disciplinaires disposent de plusieurs options pour répondre aux constats 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 possibles, 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.



Légende de figure : Répartition des mesures disciplinaires de 2002 à 2024.

En 2024, il y a un changement marqué dans les mesures disciplinaires par rapport aux années précédentes. Alors que les mesures disciplinaires simples ont diminué de façon importante de 51 % en 2023 à 23 % en 2024, les mesures disciplinaires correctives ont augmenté à 42 %. Ce qui est encore plus notable est l'augmentation des mesures disciplinaires graves (24 % en 2024 contre 14 % en 2023) et les congédiements (5 % en 2024 contre 1 % en 2023). Cette tendance indique un mouvement vers des conséquences disciplinaires plus graves, ce qui s'aligne avec l'importance que la GRC a mise sur la responsabilisation des membres et les réponses proportionnelles à l'inconduite.



Par rapport aux deux années précédentes, le nombre de rétrogradations a plus que doublé en 2024. Cette augmentation constatée des rétrogradations en 2024 s'aligne avec les recommandations des experts, qui mettaient l'accent sur l'importance de mesures disciplinaires progressives, proportionnelles et correctives appliquées de façon cohérente à tous les grades. La rétrogradation est une mesure grave, mais non définitive, qui permet de tenir les membres responsables tout en préservant la possibilité de réhabilitation et de poursuite du service.

Mesures simples : par exemple, obligation de suivre une formation spécifique, travailler sous supervision étroite, pénalité financière équivalente à 8 heures de la solde maximum, etc.

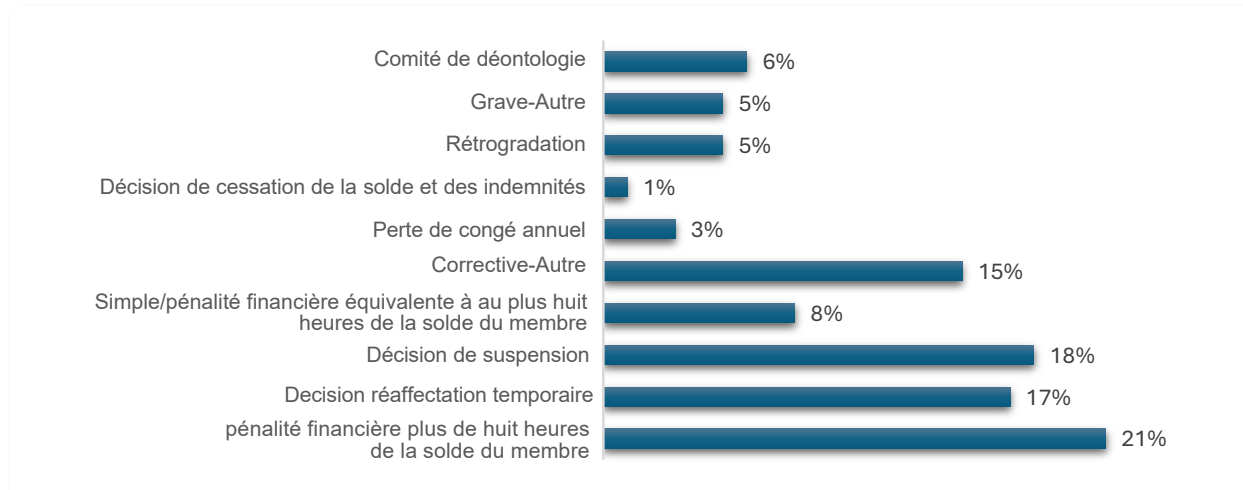
Mesures correctives : par exemple, inadmissibilité à toute promotion pour une période n'excédant pas une année, pénalité financière équivalente à un maximum de 80 heures de la solde, etc.

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

Congédiement/ordre de démissionner

Appels

En vertu de la *Loi sur la GRC*, les membres et les autorités disciplinaires peuvent faire appel de certaines décisions rendues au cours du processus de déontologie.



Légende de figure : *Pourcentage des appels en matière d'inconduite à la GRC par type en 2024 (arrondi au nombre entier le plus proche).*

Les membres peuvent porter en appel les décisions d'imposer des mesures administratives provisoires, y compris les suspensions avec solde, les suspensions sans solde et indemnités ainsi que les réaffectations temporaires. Ils peuvent aussi porter en appel les décisions finales en déontologie qui imposent des mesures disciplinaires.

L'autorité disciplinaire peut aussi porter en appel la décision finale en déontologie rendue par un comité de déontologie, si l'autorité disciplinaire demandait des mesures disciplinaires plus graves que celles imposées par le comité de déontologie.

Les décisions finales en déontologie qui font l'objet d'un appel peuvent être renvoyées au Comité externe d'examen si les mesures imposées comprennent notamment le congédiement, la rétrogradation et la pénalité financière équivalente à plus de huit heures de solde.

Le CEE effectue des examens indépendants et impartiaux 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 portée en appel afin de déterminer si elle est manifestement déraisonnable, contrevient aux principes d'équité procédurale ou est entachée d'une erreur de droit. Ainsi, un examen par le CEE ne constitue pas une deuxième chance pour l'appelant de présenter sa cause. Les conclusions et recommandations du CEE sont transmises au commissaire de la GRC, dont les pouvoirs sont délégués à un arbitre chargé de rendre une décision définitive 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



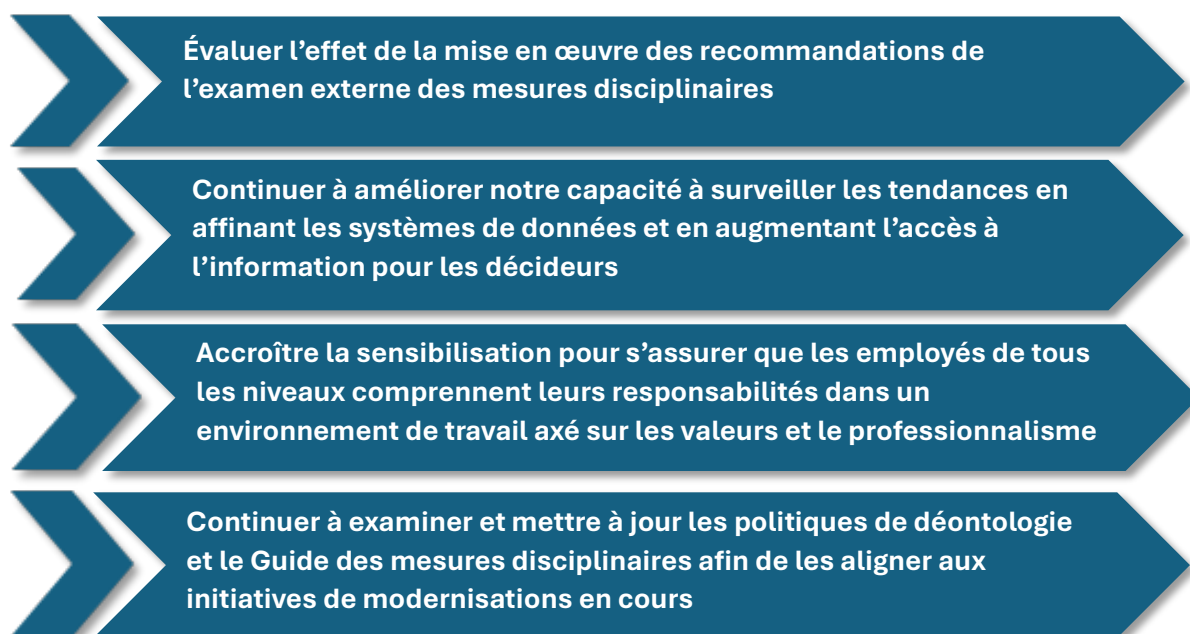
4

REGARD VERS L'AVENIR

En poursuivant cette lancée des deux dernières années, le Secteur de la responsabilité professionnelle maintient son engagement de renforcer le processus de déontologie en 2025 et au-delà. Ceci comprend une responsabilisation accrue, le renforcement de nos valeurs fondamentales actualisées ainsi que le soutien d'un milieu de travail sécuritaire et empreint de respect pour tous.

En 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre des recommandations issues de l'examen des experts sur le processus de déontologie. Une réalisation importante a été accomplie avec le lancement de la version modernisée du Guide des mesures disciplinaires, élaboré grâce à la contribution d'experts et aux commentaires précieux de divers groupes intéressés. Ce Guide modernisé fournit aux décideurs les outils pour promouvoir une approche plus cohérente, équitable et transparente dans l'application des mesures disciplinaires, tout en favorisant une transformation positive de la culture et en renforçant la confiance au sein de l'organisation et des communautés que nous servons.

Pour poursuivre sur cette lancée, en 2025, la GRC :



Malgré les avancées significatives, nous reconnaissons que le travail est loin d'être terminé. En 2025, la GRC prendra d'autres mesures pour évaluer et améliorer comment les cas d'inconduite graves sont traités et communiqués. Améliorer la transparence sur le dénouement des cas d'inconduite est essentiel pour transformer la culture organisationnelle et pour renforcer la confiance des employés, des partenaires et des diverses communautés que nous servons avec tant de fierté.

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 ON K1A 0R2

 613-843-5999

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

 [Site Web de la GRC](#)

RAPPORTS ANNUELS

Les rapports annuels précédents sont disponibles sur la page Web des [Publications et guides](#) de la GRC