

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 1 : Responsabilités et droits des membres pour un milieu de travail sans harcèlement

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

UNE NOUVELLE LÉGISLATION SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL DEVRAIT ENTRER EN VIGUEUR EN 2020

REMARQUE : Le projet de loi C-65 a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018 et devrait entrer en vigueur en 2020, une fois les règlements en place.

Le projet de loi modifie les dispositions en matière de santé et de sécurité au travail de la partie II du *Code canadien du travail*, qui s'applique à la GRC. Le but des modifications est de renforcer le cadre existant pour la prévention du harcèlement et de la violence au travail, y compris le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, en :

- prévenant les incidents de harcèlement et de violence;
- réagissant efficacement à ces incidents lorsqu'ils surviennent; et
- soutenant les victimes, les survivants et les employeurs dans le processus.

Les informations contenues dans ce chapitre reflètent le cadre actuel applicable aux membres de la GRC. Ce chapitre sera mis à jour selon les besoins lorsque le projet de loi C-65 sera en vigueur.

DÉFINITION DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Par harcèlement au travail, on entend toute conduite d'un individu qui (Politique du CT; S'agit-il de harcèlement?; Manuel administratif XII.8, art. 3.1) :

- est inopportune;
- est dirigée contre et est offensante ou nuisible à un autre individu;
- se produit soit :
 - dans le milieu de travail (voir la définition ci-dessous); ou
 - en dehors du milieu de travail, pendant ou en dehors des heures de travail, à condition que de telles situations soient liées au milieu de travail et puissent avoir un impact négatif sur les relations de travail, l'efficacité du travail ou la sécurité d'emploi d'un employé de la GRC;
- la personne savait, ou aurait raisonnablement dû savoir, qu'elle offenserait ou causerait un préjudice;
- inclut :
 - tout acte, commentaire ou manifestation répréhensible qui rabaisse, dénigre ou embarrassé une personne ou lui cause de l'humiliation;
 - tout acte d'intimidation;
 - tout acte de menace;
 - harcèlement sexuel;
 - un acte, un commentaire ou une manifestation qui constitue un comportement discriminatoire au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c.-à-d. fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience); ou
 - un abus de pouvoir (voir ci-dessous);

et

- qui est soit :
 - **un incident grave** qui a un impact durable sur l'autre personne; **ou**
 - **une série d'incidents** qui, individuellement, peuvent ne pas constituer et ne constituent pas nécessairement du harcèlement, mais qui, cumulativement, servent à tourmenter, déstabiliser, frustrer, faire pression, effrayer, intimider, rendre incapable ou provoquer une réaction chez l'autre individu.

Abus de pouvoir (Guide d'enquête du CT; S'agit-il de harcèlement?)

L'abus de pouvoir se produit lorsqu'un individu abuse du pouvoir et de l'autorité inhérents à sa position, y compris, sans toutefois s'y limiter, le recours à l'intimidation, aux menaces, au chantage ou à la contrainte, pour :

- mettre en danger l'emploi d'un membre;
- nuire au rendement d'un membre dans l'exercice de ses fonctions;
- menacer le gagne-pain d'un membre; ou
- influencer la carrière d'un membre.

L'abus de pouvoir ne doit pas être confondu avec l'exercice légitime de responsabilités de gestion, même lorsqu'il s'agit d'actes que le membre peut considérer comme offensants ou inappropriés. Il ne s'agit pas seulement d'une décision administrative imparfaite, et même les erreurs ou les omissions n'atteignent généralement pas le seuil du harcèlement.

Les gestionnaires ont le droit de gérer le milieu de travail conformément aux lois et aux politiques en vigueur. Toutefois, l'autorité conférée aux personnes désignées pour gérer le milieu de travail n'est pas illimitée et ces personnes doivent exercer leur autorité de manière légitime et de bonne foi.

L'abus de pouvoir peut impliquer des actions administratives ostensiblement valides (voir CEE **G-510** et CEE **G-511**), mais lorsque ces actions impliquent un usage abusif du pouvoir et une intention de nuire, cela constitue du harcèlement (voir CEE **G-414**).

Critère de la personne raisonnable

Le critère à appliquer pour décider s'il y a eu harcèlement nécessite un examen des actes d'un auteur présumé de harcèlement du point de vue d'une personne raisonnable qui se place dans la situation du plaignant, et non du point de vue de l'auteur présumé du harcèlement (voir CEE **NC-009**).

Actions qui ne constituent pas du harcèlement au travail

Le harcèlement au travail **ne comprend pas** (Politique du CT, art. 3; S'agit-il de harcèlement?; Manuel administratif XII.8, art. 2,8;) :

- l'exercice légitime et approprié par un membre ou un employé des pouvoirs, devoirs, fonctions, autorités ou responsabilités prévus par la *Loi sur la GRC*, le *Règlement de la GRC* ou les *Consignes du commissaire*;
- l'exercice normal et légitime des fonctions de supervision ou de l'autorité de la direction, pourvu qu'elles soient exercées de façon respectueuse et professionnelle, par exemple :
 - gestion des opérations quotidiennes, du rendement au travail et de l'absentéisme;
 - attribution des tâches;
 - évaluation du travail;
 - vérification des références; et
 - application d'une discipline progressive, pouvant aller jusqu'au licenciement;
- conflit en milieu de travail, en soi;
- stress lié au travail, en soi;
- conditions d'emploi difficiles, contraintes professionnelles ou changements organisationnels;
- un incident unique ou isolé, sans gravité, tel qu'une remarque inappropriée ou un comportement brusque;
- une relation sociale entre deux parties consentantes;
- gestes amicaux entre collègues.

DÉFINITION DE MILIEU DE TRAVAIL

Le milieu de travail comprend tout lieu ou tout événement lié au travail, y compris, mais sans s'y limiter, pendant qu'un membre est (Politique du CT, art. 2.3; Manuel administratif XII.8, art. 3.1) :

- dans ou en dehors du milieu de travail;
- en service ou hors-service;
- en déplacement;
- à une conférence où la participation est parrainée par l'employeur;
- à une activité de formation ou d'une séance d'information parrainée par l'employeur;
- à un événement parrainé par l'employeur, y compris un événement social; ou
- à un événement qui n'est pas parrainé par l'employeur, mais qui est néanmoins lié au milieu de travail.

RESPONSABILITÉS DES MEMBRES EN MATIÈRE DE PROMOTION D'UN MILIEU DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT

Chaque membre est responsable pour (*Loi sur la GRC*, art. 36.2 (c), 37; *Code de déontologie*, art. 2.1; *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*; Politique du CT, art. 3.1, 5.1; Manuel administratif XII.8, art. 1.11, 5.1) :

- promouvoir et maintenir une bonne conduite au sein de la Force;
- respecter les droits de toutes les personnes;
- ne pas abuser de son autorité;
- agir en tout temps de manière courtoise, respectueuse et honorable;
- ne pas se livrer à la discrimination;
- ne pas se livrer à du harcèlement;
- favoriser l'établissement et le maintien de milieux de travail sûrs et sains, exempts de harcèlement et de discrimination;
- suivre toute formation obligatoire sur la sensibilisation, la prévention et la résolution du harcèlement;
- signaler un comportement pouvant constituer du harcèlement;
- s'il y a lieu de le faire et dans un délai raisonnable après un incident, faire savoir à la personne qui a manifesté un comportement semblable au harcèlement que ce comportement est inacceptable et doit cesser;

- s'il y a lieu, tenter de résoudre, par la discussion ou la résolution d'information, un problème lié à un comportement qui semble être ou peut être perçu comme du harcèlement;
- s'il s'agit du plaignant ou de l'auteur présumé du harcèlement et, si possible et approprié, en première instance, dans une situation de comportement irrespectueux ou perçu de harcèlement, faire tous les efforts raisonnables pour résoudre le problème de façon informelle et rapide;
- demander immédiatement l'aide d'une personne appropriée (superviseur, conseiller en relations de travail, conseiller en harcèlement, praticien du Programme de gestion informelle des conflits (PGIC) de la GRC, représentant de l'agent négociateur) pour régler ou résoudre la situation;
- coopérer avec les personnes qui enquêtent ou gèrent le processus d'enquête et de résolution du harcèlement;
- respecter la confidentialité du processus; et
- maintenir l'honneur de la Force, ainsi que ses principes et ses objectifs.

DROITS DES MEMBRES ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION DE FOURNIR UN MILIEU DE TRAVAIL SANS HARCÈLEMENT

La direction de la GRC est responsable pour (Politique du CT, art. 3; Directive du CT, art. 3; Manuel administratif XII.8, art. 1, 5.1) :

- offrir à tous les employés un environnement de travail sûr, respectueux, sain et sans violence (*Code canadien du travail*, art. 125 (1) (z.16));
- prendre des mesures pour prévenir la violence au travail et protéger contre celle-ci;
- consacrer suffisamment d'attention, de ressources et de temps au harcèlement et à d'autres facteurs contribuant à la violence en milieu de travail, notamment l'intimidation, les moqueries et d'autres comportements agressifs ou abusifs;
- établir et maintenir un milieu de travail productif, sain, respectueux et sans harcèlement;
- mettre en œuvre des mesures de prévention, de protection contre et de gestion du harcèlement en milieu de travail afin de réduire les effets des situations de travail stressantes sur les employés et d'améliorer leur bien-être général et leur productivité;
- fournir un soutien aux membres qui sont sujets à des comportements qui pourraient être qualifiés de harcèlement;
- veiller à ce que les plaintes puissent être déposées sans crainte de représailles; et
- traiter les incidents de harcèlement de manière rapide, impartiale et sensible.

CONSÉQUENCES DE L'INCAPACITÉ DE LA DIRECTION À S'ACQUITTER DE SES RESPONSABILITÉS

Tout superviseur ou gestionnaire qui omet de prendre les mesures appropriées et opportunes pour mettre fin au harcèlement ou à la discrimination peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (Manuel administratif XII.8, art. 1.10).

Lorsque des problèmes importants surviennent en relation avec la conformité à la Directive du CT et que des mesures correctives ne sont pas mises en œuvre de façon satisfaisante ou rapide, le dirigeant principal des Ressources Humaines du Conseil du Trésor peut intervenir. Le fait de ne pas prendre les mesures demandées par le Dirigeant principal des Ressources Humaines du Conseil du Trésor (DPRH) peut entraîner la prise de mesures correctives par le Conseil du Trésor (Directive du CT, art. 7.1).

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

CEE	Comité externe d'examen de la GRC (https://www.erc-cee.gc.ca/index-fr.aspx)
<i>Code canadien du travail</i>	<i>Code canadien du travail</i> , LRC 1985, c L-2. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/TexteComplet.html)
<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/TexteComplet.html)
Code de valeurs et d'éthique du secteur public	Code de valeurs et d'éthique du secteur public (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
Directive du CT	Directive du Conseil du Trésor sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26040)
DPRH	Dirigeant principal des Ressources Humaines du Conseil du Trésor
FPN	Fédération de la police nationale
Guide d'enquête du CT	Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne : https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html).[VL1]
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18.

	(en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/TexteComplet.html)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)
PGIC	Programme de gestion informelle des conflits de la GRC
Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1 ^{er} octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041)
Règlement de la GRC	Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014, DORS/2014-281. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/TexteComplet.html)
S'agit-il de harcèlement?	S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne : https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employees.html)]VL2]

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>)]VL3]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employees.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>)

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>)

Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 2 : Déposer une plainte auprès du BCPH

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant légal

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

DÉPOSER UNE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT CONTRE UN AUTRE MEMBRE

Limite d'un an

Une plainte pour harcèlement **doit être déposée** auprès du Bureau de la coordination des plaintes pour harcèlement (BCPH) **dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement allégué dans la plainte** (Politique du CT, art. 6.1; *Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 2 (1); Manuel administratif XII.8, art. 5.6.1).

À la demande du plaignant, le décideur peut prolonger le délai d'un an dans des circonstances exceptionnelles (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 2 (2)). Si le plaignant ne peut établir les circonstances exceptionnelles selon la prépondérance des probabilités, la plainte pour harcèlement sera rejetée (voir CEE **NC-002** et CEE **NC-003**).

Droits linguistiques du plaignant

Un plaignant peut déposer une plainte pour harcèlement dans la langue officielle de son choix (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.1).

Responsabilités du plaignant

Un membre qui dépose une plainte pour harcèlement est responsable pour (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.2, 5.7.3 et 9.1) :

- **ne pas déposer une plainte qui est :**
 - **frivole** (qui a peu de poids ou d'importance, ou n'a aucun argument rationnel fondé sur la preuve ou le droit);
 - **vexatoire** (qui n'est pas de *bonne foi*, n'a pas de motif raisonnable, a pour but d'ennuyer, d'embarrasser, d'irriter, de mettre en colère, d'inquiéter ou de causer préjudice à); ou
 - **faite de mauvaise foi**;
- déposer la plainte **par écrit**, de préférence en utilisant le **formulaire 3919**;
- déposer la plainte **dans l'année** suivant le dernier incident de harcèlement, ou fournir une explication écrite suffisante des circonstances atténuantes qui ont conduit au dépôt tardif de la plainte;
- s'il y a plus d'un auteur présumé du harcèlement, **déposer des plaintes distinctes** pour chacun;
- **fournir, de façon aussi précise et concise que possible, suffisamment de détails écrits sur le harcèlement allégué, notamment :**
 - le nom de l'auteur présumé du harcèlement;
 - la relation entre le plaignant et l'auteur présumé du harcèlement;
 - la nature des allégations;
 - les dates, heures et lieux des incidents;
 - les témoins potentiels; et
 - les efforts déployés par le plaignant pour résoudre la situation;
- **participer pleinement** au processus d'enquête et de règlement; et
- **assister à titre de témoin** à toute procédure disciplinaire à l'égard de l'auteur présumé du harcèlement.

Droit de chaque partie et responsabilité de la direction de traiter rapidement et équitablement les plaintes pour harcèlement

La direction de la GRC est responsable pour (Politique du CT, art. 3; Directive du CT, art. 3, 6; Manuel administratif XII.8, art. 1) :

- établir et maintenir un processus de traitement des plaintes pour harcèlement efficace qui respecte le principe d'équité procédurale;
- traiter rapidement, efficacement et de manière impartiale les plaintes pour harcèlement avec tact, compétence et discrétion;
- tout au long du processus de traitement et de résolution de plainte, répondre aux besoins des parties et de l'unité de travail;
- tout au long du processus de traitement et de résolution de plainte, adresser tout impact préjudiciable résultant des incidents de harcèlement;

- prendre des mesures en temps opportun contre toutes les formes de harcèlement qui se produisent, y compris toute mesure corrective et/ou disciplinaire, si cela est justifié;
- adresser rapidement les représailles ou tout risque de représailles;
- s'efforcer de résoudre les allégations de harcèlement de la manière la plus informelle possible, avec le moins de perturbations possibles pour les parties concernées et l'environnement de travail; et
- le cas échéant et avec le consentement de toutes les parties, traiter efficacement une plainte par le biais d'un processus informel de résolution.

Droit de chaque partie à un processus de traitement des plaintes pour harcèlement qui respecte le principe d'équité procédurale

Un processus qui respecte le principe d'équité procédurale fournit à chaque partie (Directive du CT; Guide d'application du processus de résolution du harcèlement du CT) :

- le droit à une possibilité raisonnable d'être entendu et de fournir au BCPH des informations supplémentaires à la suite du dépôt du formulaire de plainte initial pour garantir que la plainte est suffisamment complète pour permettre au décideur de prendre les décisions nécessaires (Manuel administratif XII.8, par. 5.7.1.3);
- le droit à un décideur impartial (Manuel administratif XII.8, art. 5.4);
- le droit à une décision du même décideur qui a examiné la plainte; et
- le droit à des motifs suffisants pour justifier la décision du décideur (Manuel administratif XII.8, art. 16).

Responsabilité de tous les membres de respecter le processus de traitement des plaintes pour harcèlement

Les membres doivent respecter le processus de traitement des plaintes pour harcèlement. Un membre peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour (Manuel administratif XII.8, art. 1.13) :

- interférer avec l'enquête ou la résolution d'une plainte pour harcèlement;
- ne pas respecter les exigences de confidentialité;
- se livrer à un acte de représailles; ou
- déposer une plainte frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi.

Droit de tous les membres à la résolution des actes de représailles (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.2, art. 6)

Tout membre - qu'il s'agisse du plaignant, de l'auteur présumé du harcèlement, d'un témoin, de l'enquêteur ou du décideur - qui pense avoir subi des représailles en raison de l'exercice de ses droits et responsabilités en vertu du Manuel administratif XII.8, ou à la suite de sa participation au processus, peut aviser par écrit :

- son superviseur;
- le niveau supérieur suivant de gestion dans la chaîne de commandement du membre; ou
- le BCPH.

Les personnes avisées de représailles **doivent** aviser le commandant divisionnaire (cmdt) de la division dans laquelle se trouve physiquement le membre qui soulève le problème.

Les allégations de représailles **doivent** être traitées dès que possible. S'il apparaît au cmdt que des représailles ont eu lieu, une enquête en application de la Partie IV du *Code de déontologie* sera ouverte. Le membre alléguant des représailles sera informé du résultat de l'enquête.

Droit de chaque partie à un dossier séparé pour le processus de traitement des plaintes pour harcèlement

Aucun document relatif à une enquête sur une plainte pour harcèlement et à un processus de règlement ne peut être placé dans un dossier autre que le dossier spécialement créé pour le processus de traitement des plaintes pour harcèlement. Toutefois, si une plainte contre un membre est fondée, tout document imposant des mesures disciplinaires à ce membre doit être versé au dossier disciplinaire de ce membre (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.7).

Droit de chaque partie à la représentation ou à de l'assistance

Un membre (plaignant ou auteur présumé du harcèlement) peut être représenté ou assisté par toute personne de son choix, y compris (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.4 et 5.8.1.4) :

- avocat ou représentant privé;
- FPN/CMT

Un plaignant qui souhaite qu'un représentant complète et dépose une plainte en son nom **doit** :

- fournir au représentant suffisamment de détails pour lui permettre de préparer la plainte pour soumission;
- fournir une autorisation écrite au représentant de soumettre la plainte en tant que représentant du plaignant; et
- fournir au BCPH une copie, écrite ou électronique, de l'autorisation du représentant.

DROITS DES MEMBRES DURANT LE PROCESSUS DE DÉPÔT AU BUREAU DE COORDINATION DES PLAINTES POUR HARCÈLEMENT (BCPH)

Droit du plaignant à ce que le BCPH reconnaisse rapidement la réception et examine la plainte pour s'assurer qu'elle est complète

Le BCPH doit accuser réception de la plainte par écrit, sans délai et **au plus tard sept jours** après la date de réception de la plainte (Manuel administratif XII.8, art. 9.1.7, 10.1).

Le BCPH doit également examiner la plainte pour s'assurer que tous les renseignements requis sont inclus. Si des informations manquent, le BCPH les demandera au plaignant par courriel, courrier interne, en personne ou par téléphone. Le plaignant doit fournir les informations manquantes dans un **délai de sept jours à compter** de la demande du BCPH (Manuel administratif XII.8, art. 10.1).

Une fois que la plainte contient tous les renseignements nécessaires, le BCPH transmet la plainte au conseiller en harcèlement et au décideur pour examen et décision.

Droit de l'auteur présumé du harcèlement d'être informé d'une plainte

Une fois que le BCPH a transmis la plainte au conseiller en harcèlement et au décideur, le BCPH **doit**, dès que possible, informer l'auteur présumé du harcèlement de la plainte et lui fournir (Politique du CT, art. 6.1, Manuel administratif XII.8, art. 5.8.1) :

- le nom du plaignant; et
- une copie de la plainte écrite pour harcèlement.

L'auteur présumé du harcèlement a le droit de répondre à la plainte (Manuel administratif XII.8, art. 5.8.1.3).

Droit du plaignant de retirer sa plainte, mais aucun droit de mettre fin à une enquête en application de la Partie IV ou à tout autre processus

À tout moment avant qu'une décision ne soit rendue, un plaignant peut retirer sa plainte en adressant un avis écrit de retrait au BCPH (Manuel administratif XII.8, art. 9.1.8).

REMARQUE : Bien que le retrait d'une plainte mette fin au processus d'enquête et de règlement du harcèlement, cela n'aura pas pour effet d'arrêter d'autres processus de la GRC. La GRC conserve le pouvoir discrétionnaire de prendre d'autres mesures appropriées à l'égard des membres ou des employés identifiés dans la plainte, y compris une procédure en application de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* (Manuel administratif XII.8, art. 9.1.8).

DROITS DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ DU HARCÈLEMENT SI LE PLAIGNANT EST UN EMPLOYÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE (EFP)

Droit de l'auteur présumé du harcèlement de ne pas être soumis à la fois à un grief de la fonction publique et à une plainte

Un plaignant de la fonction publique peut soit (Manuel administratif XII.8, art. 3.4, 8) :

1. Soumettre une plainte pour harcèlement conformément aux *Consignes du commissaire (harcèlement)* et Manuel administratif XII.8;
ou
2. Soumettre un grief conformément à la procédure de règlement des griefs prévue par leur convention collective ou leurs conditions d'emploi.

Si un EFP soumet un grief, il lui est interdit de déposer une plainte pour harcèlement en application des *Consignes du commissaire (harcèlement)* au sujet du même incident ou des comportements qui font partie du grief, et les dispositions des *Consignes du commissaire (harcèlement)* et du Manuel administratif XII.8 ne s'appliquent pas au processus de règlement des griefs de la fonction publique.

Partage autorisé d'informations entre un processus de règlement des griefs de la fonction publique et un processus disciplinaire

Bien qu'un grief provenant d'un EFP et un processus disciplinaire en application de la Partie IV pour le même incident ou les mêmes comportements doivent se dérouler séparément (Manuel administratif XII.8, art. 8.9 et 8.10), les informations peuvent être partagées comme suit :

- Les informations obtenues lors d'un grief pour harcèlement de la fonction publique peuvent être partagées et appliquées à d'autres procédures administratives destinées à enquêter ou à résoudre le même incident ou comportement qui a abouti à la présentation du grief (Manuel administratif XII.8, art. 8.4).
- Les renseignements obtenus au cours d'une enquête en application de la partie IV concernant un incident ou des comportements décrits dans un grief de la fonction publique peuvent être partagés avec l'arbitre de niveau du grief de la fonction publique (Manuel administratif XII.8, art. 8.5).
- Si un membre est identifié dans un grief de la fonction publique comme ayant adopté un comportement susceptible de contrevenir au *Code de déontologie*, l'autorité disciplinaire pour ce membre peut ouvrir une enquête en application de la partie IV du *Code de déontologie* (Manuel administratif XII.8, art. 8.6).
- Si l'arbitre de niveau dans un grief de la fonction publique n'est pas une autorité disciplinaire pour le membre qui est l'auteur présumé du harcèlement, et si l'autorité disciplinaire pour l'auteur présumé du harcèlement a ouvert une enquête en vertu de la partie IV sur ces mêmes comportements, l'arbitre de niveau peut fournir à l'autorité disciplinaire les résultats de toute enquête dirigée par le niveau dans le cadre du processus de règlement des griefs de la fonction publique, mais ne peut pas fournir la décision du niveau (Manuel administratif XII.8, art. 8.7).
- Si le niveau dans un grief de la fonction publique est également une autorité disciplinaire pour le membre identifié dans le grief comme l'auteur présumé du harcèlement, l'autorité de niveau/disciplinaire peut ouvrir une enquête en application de la partie IV sur la conduite du membre (Manuel administratif XII.8, art. 8.8).

EXAMEN PAR LE DÉCIDEUR

Qui peut avoir compétence pour être le décideur

Le décideur est une personne désignée par écrit par le commissaire pour rendre une décision à l'égard d'une plainte pour harcèlement. Habituellement, le décideur sera le commandant divisionnaire. Cependant, les personnes occupant les postes suivants sont désignées comme décideurs aux fins de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 3 (1) a); Guide national, p. 7) :

- le commandant de la division dans laquelle se trouve l'auteur présumé du harcèlement;
- le commandant de la Direction générale si l'auteur présumé du harcèlement est affecté à un code de collation « N » ou « S », nonobstant l'emplacement physique de l'affectation de l'auteur présumé du harcèlement;
- le commissaire adjoint, Services spéciaux de la police fédérale, si un membre est affecté à l'extérieur du Canada;
- l'officier supérieur désigné par le commissaire à l'égard des divulgations d'actes répréhensibles faites en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)*, si les divulgations contiennent suffisamment de renseignements pour autoriser une enquête portant sur le harcèlement; et
- toute autre personne désignée par le commissaire.

Droit des deux parties à un décideur impartial

Le décideur **doit** (Manuel administratif XII.8, art. 5.4) :

- rester impartial tout au long du processus de traitement des plaintes pour harcèlement;
- s'assurer qu'il/elle n'est pas en conflit d'intérêts avec les parties, les témoins ou toute autre personne faisant partie du processus d'enquête et de règlement; et
- s'assurer que les enquêteurs en matière de harcèlement sont qualifiés, certifiés et n'ont aucun conflit d'intérêts avec les parties.

Décisions préliminaires du décideur

Dans les sept jours suivant la réception de la plainte du BCPH, le décideur **doit examiner** la plainte pour déterminer si la plainte est recevable, c'est-à-dire :

1. si la plainte a été **déposée dans le délai d'un an** ou, dans le cas contraire, si une prorogation du délai sera accordée (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, par. 6 (1); Manuel administratif XII.8, art. 10,3);

et

2. si elle est soumise dans le délai imparti, si, à ***prima facie***, l'auteur présumé du harcèlement a contrevenu au **Code de déontologie** (Politique du CT, art. 6.1; Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.11.1).

Prima facie signifie à première vue; lors de la première comparution; de prime abord; pour autant que l'on puisse en juger d'après les preuves recueillies.

Un décideur ou une autorité disciplinaire peut conclure *prima facie* que l'auteur présumé du harcèlement a contrevenu au *Code de déontologie* si, ***en présumant que les incidents ou les comportements allégués dans la plainte pour harcèlement sont vrais***, la conduite présumée est suffisante pour répondre à la définition de harcèlement et étayer une conclusion, selon la prépondérance des probabilités, que l'auteur présumé du harcèlement a contrevenu au *Code de déontologie*.

Si l'un des deux critères ci-dessus n'est pas respecté, le décideur rendra, dès que possible, une décision écrite finale, comprenant un énoncé des conclusions et les motifs de la décision, aux parties et à leurs gestionnaires/superviseurs respectifs (Manuel administratif XII.8, art. 10.3.2).

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

BCPH	Bureau de coordination des plaintes pour harcèlement
CEE	Comité externe d'examen de la GRC (https://www.erc-cee.gc.ca/index-fr.aspx)
CMT	Conseiller en milieu de travail
cmdt	Commandant divisionnaire
<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>

<i>Consignes du commissaire (harcèlement)</i>	<i>Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes pour harcèlement)</i> , DORS / 2014-290. (en ligne: https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-290/index.html)
CT	Conseil du Trésor
DG	Direction générale nationale
Directive du CT	Directive du Conseil du Trésor sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26040)
EFP	Employé de la fonction publique
FPN	Fédération de la police nationale
Guide d'application du processus de résolution du harcèlement	Guide d'application du processus de résolution du harcèlement (en ligne : https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html)
Guide national	Guide national - Guide d'enquête et de règlement des plaintes pour harcèlement (11 novembre 2014) (disponible sur Infoweb de la GRC)
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/)
<i>LPFDAR</i>	<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> , LC 2005, ch. 46. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)
Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1 ^{er} octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041)
<i>Règlement de la GRC</i>	<i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</i> , DORS/2014-281. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html)

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>)^[VL4]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>)

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>)

La Fédération nationale de la police remercie chaleureusement
Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 3 : Résolution informelle

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant légal.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

PROCESSUS INFORMEL DE RÉOLUTION (SI APPROPRIÉ)

Un processus informel de résolution est une approche de résolution de problèmes **confidentielle**, **volontaire** et **collaborative**. Également connu sous le nom de règlement alternatif des différends ou de règlement des conflits fondé sur les intérêts, des exemples de processus informel de résolution comprennent (Politique du CT; *Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 1) :

- une conversation en personne;
- accompagnement en situation de conflits;
- discussion ou médiation facilitée qui répond aux besoins, aux préoccupations et aux intérêts mutuels des parties; ou
- les services du Programme de gestion informelle des conflits (PGIC) de la GRC.

Lorsque la résolution informelle n'est pas une option

Les processus informels de résolution sont à la disposition des parties, à **moins que** le décideur/l'autorité disciplinaire ait déjà (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 4; Manuel administratif XII.8, art. 7.1 et 10.4.1) :

- remis aux parties une décision écrite finale sur la plainte;
- imposé une mesure disciplinaire contre l'auteur présumé du harcèlement; ou
- entamé une audience sur la conduite présumée de harcèlement.

Droit de chaque partie à des communications confidentielles, sans préjudice, au cours d'un processus informel de résolution

Toutes les communications qui passent entre des personnes impliquées dans un processus informel de résolution sont **confidentielles, sans préjudice, et ne doivent pas être divulguées à moins que** la divulgation ne soit (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 4 (2); Manuel administratif XII.8, art. 7.1.1) :

- convenue entre les parties;
- exigée par la loi;
- nécessaire pour conclure ou exécuter un accord conclu au cours du processus; ou
- nécessaire pour protéger la santé ou la sécurité de toute personne.

La poursuite d'une résolution informelle met le processus d'enquête en suspens en attendant le résultat

Si le décideur soutient un processus informel de résolution et si les deux parties acceptent de participer, le décideur avise les parties que le processus d'enquête sera suspendu, en attendant le résultat du processus informel de résolution (Manuel administratif XII.8, art. 10.4).

Délai de 30 jours pour les tentatives de résolution informelle, avec une prolongation possible de 30 jours

Une résolution informelle peut être tentée pendant 30 jours. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, les parties peuvent faire une demande conjointe et écrite au décideur pour un délai supplémentaire. Si le décideur estime que le délai supplémentaire permettra aux parties de parvenir à un accord, le décideur **peut** continuer de suspendre l'enquête, mais uniquement pour **un maximum de 30 jours supplémentaires** (Manuel administratif XII.8, art. 10.4.2).

Droit de l'une ou l'autre partie de ne plus poursuivre ou de se retirer des tentatives de résolution informelle

Si une partie ne souhaite plus poursuivre ou continuer des tentatives de résolution informelle, elle doit en informer le décideur par écrit. Le décideur doit alors informer par écrit les parties que les efforts de résolution informelle cesseront et que le processus d'enquête se poursuivra (Manuel administratif XII.8, art. 10.4.3).

Si l'accord est atteint, le droit des parties à la confidentialité de l'accord de résolution informelle

Tout accord entre les parties **reste confidentiel, sauf si** certaines informations doivent être communiquées à d'autres afin de mettre en œuvre l'accord. L'accord ne crée pas de précédent juridique et ne peut être invoqué ou utilisé dans des cas similaires (Guide d'application du processus de résolution du harcèlement du Conseil du Trésor).

UN ACCORD DE RÉOLUTION INFORMELLE N'EXCLUT PAS UNE ENQUÊTE EN APPLICATION DE LA PARTIE IV DU CODE DE DÉONTOLOGIE

REMARQUE : Même si les parties parviennent à une résolution informelle de la plainte pour harcèlement, le décideur peut toujours déterminer qu'il serait dans l'intérêt public de mener une enquête. Si c'est le cas, le décideur doit informer les parties, leurs gestionnaires respectifs et les enquêteurs que l'enquête se poursuivra en tant qu'enquête en application de la Partie IV du *Code de déontologie* (Manuel administratif XII.8, art. 7.2).

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
<i>Consignes du commissaire (harcèlement)</i>	<i>Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes pour harcèlement)</i> , DORS / 2014-290. (en ligne: https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-290/index.html)
CT	Conseil du Trésor
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)
PGIC	Programme de gestion informelle des conflits de la GRC
Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1er octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc_fra.aspx?id=26041)
<i>Règlement de la GRC</i>	<i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</i> , DORS/2014-281. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html)

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>)[VL5]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>)

La Fédération nationale de la police remercie chaleureusement
Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 4 : Processus formel de résolution : L'enquête et la décision sur le harcèlement

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant légal.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

PROCESSUS DE RÉOLUTION FORMELLE : L'ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT (CODE DE DÉONTOLOGIE)

Les enquêtes sur le harcèlement sont réputées être en application du Code de déontologie
(*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 5).

Obligation du décideur d'enquêter et droit de l'auteur présumé du harcèlement de recevoir une lettre de mandat d'enquête sur le harcèlement

Si les tentatives de règlement informel des parties échouent et si le décideur établit *prima facie* une contravention telle qu'une enquête est requise, le décideur **doit** ordonner une enquête en publiant une lettre de mandat d'enquête sur le harcèlement, la faire servir à l'auteur présumé du harcèlement et ordonner à l'enquêteur de mener l'enquête dès que possible (Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.8).

La lettre de mandat d'enquête sur le harcèlement **doit** (Manuel administratif XII.8, art. 11.1.1) :

- énoncer les allégations sur lesquelles enquêter; et
- identifier les enquêteurs.

Droit de chaque partie à l'information sur le processus d'enquête formelle

Le conseiller en harcèlement fournira aux parties (Manuel administratif XII.8, art. 11.1 et 13.4) :

- une copie de la plainte écrite pour harcèlement;
- les informations ou documents faisant partie de la plainte;

- la lettre de mandat d'enquête sur le harcèlement;
- un dossier d'information contenant :
 - des détails sur la façon d'accéder aux services de soutien pour rechercher des opportunités de résolution informelle;
 - identification des différentes sources de soutien;
 - une description du processus qui sera suivi;
 - les exigences de confidentialité et les conséquences possibles du non-respect de ces exigences; et
 - les conséquences possibles pour l'une ou l'autre partie si une allégation de représailles est établie; et
- l'information ou les documents qui peuvent être nécessaires pour lancer une enquête sur le harcèlement et un processus de résolution.

Droit de l'une ou l'autre partie de s'opposer à l'identité du décideur

Si, après avoir reçu les documents ci-dessus, le plaignant ou l'auteur présumé du harcèlement souhaite s'opposer à l'identité du décideur, ils peuvent le faire en demandant, dès que possible et par écrit, que le décideur se récuse. Le décideur décidera d'accepter ou de refuser la demande de récusation et fournira des motifs écrits de sa décision (Manuel administratif XII.8, art. 12).

Droit de l'une ou l'autre partie de s'opposer à l'identité d'un enquêteur

Si, après avoir reçu les documents ci-dessus, le plaignant ou l'auteur présumé du harcèlement souhaite s'opposer à l'identité d'un enquêteur, il peut le faire en soumettant, dès que possible, une objection par écrit au décideur. Le décideur décidera d'autoriser ou de refuser l'opposition et fournira aux parties les motifs écrits de sa décision (Manuel administratif XII.8, art. 13).

Droit de chaque partie à un enquêteur qualifié et à une enquête respectant le principe d'équité procédurale

Les enquêteurs en matière de harcèlement doivent (Politique du CT, art. 6.1; Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.5; Guide national, p. 15) :

- posséder les qualifications requises pour les enquêteurs telles qu'établies par le Commissaire;
- être accrédité comme enquêteur en matière de harcèlement par la GRC;
- n'avoir aucune relation de supervision avec les parties;
- ne pas être en conflit d'intérêts avec une partie; et
- appliquer les principes d'équité procédurale.

Droit de chaque partie à des mises à jour régulières par écrit sur le statut

Les parties doivent être informées **par écrit tous les 30 jours** de l'état d'avancement du processus d'enquête et de règlement (Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.8 et 5.8.1.8).

Droit de chaque partie de revoir une copie de sa propre déclaration à l'enquêteur et de contester son exactitude

L'enquêteur **doit** fournir à chaque partie une copie de sa déclaration dans le format dans lequel elle a été enregistrée par l'enquêteur (par exemple : manuscrite, tapée, enregistrement audio, enregistrement vidéo). Une partie peut, **dans les sept jours suivant la date à laquelle elle a reçu une copie de sa déclaration**, contester l'exactitude de la déclaration enregistrée. À la demande d'une partie et dans des circonstances exceptionnelles, le décideur **peut** prolonger ce délai (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 5 (2); Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.5, 5.8.1.5 et 13.7).

L'exactitude de la déclaration d'une partie est confirmée par la partie qui signe sa déclaration écrite, ou si la déclaration est sous forme électronique, en confirme l'exactitude par écrit (Manuel administratif XII.8, art. 13.7.1).

Droits des témoins d'être informés de l'utilisation de leur déclaration et/ou de l'obligation de témoigner

À la discrétion des enquêteurs, les **déclarations recueillies pendant l'enquête sur le harcèlement doivent être soit** (Manuel administratif XII.8, art. 13.5):

- **écrites**; ou
- **enregistrées** par des moyens électroniques.

Les témoins **doivent** être informés (Manuel administratif XII.8, art. 13.6) :

- que leur déclaration peut faire partie d'une procédure disciplinaire;
- si c'est le cas, que **leur déclaration peut être publiée** dans le cadre des exigences de divulgation dans le cadre de la procédure disciplinaire; et
- qu'**ils peuvent être appelés à témoigner sous serment** sur la base de leur déclaration.

MEMBRES TÉMOINS

ATTENTION : Tout membre (plaignant, auteur présumé de harcèlement ou autre témoin) à qui on demande ou ordonne de fournir une déclaration de témoin aux enquêteurs et qui peut être appelé à témoigner lors d'une audience en application du *Code de déontologie* sur une allégation de harcèlement est fortement encouragé à être conscients de ses droits en tant que témoin et à consulter un conseiller juridique.

Pour plus d'informations sur les droits et responsabilités d'un membre témoin dans un processus en application du *Code de déontologie*, veuillez consulter le Guide de référence de la FPN, Droits et responsabilités des membres, Partie II - Procédure de déontologie.

LE RAPPORT D'ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE

Le rapport d'enquête préliminaire **doit** contenir (Manuel administratif XII.8, art. 14.2) :

- un résumé des **faits** obtenus au cours de l'enquête;
- une liste des **témoins** interrogés;
- les **documents examinés**; et
- **toute autre information pertinente et nécessaire** suffisante pour permettre aux parties de répondre aux résultats préliminaires de l'enquête, si elles choisissent de le faire.

Droits de chaque partie à une copie du rapport d'enquête préliminaire et à la possibilité d'y répondre

Le plaignant et l'auteur présumé du harcèlement **doivent** recevoir une copie du rapport d'enquête préliminaire et peuvent, dans les **sept jours suivant la réception de ce rapport**, présenter des observations écrites aux enquêteurs en matière de harcèlement en réponse aux informations contenues dans le rapport (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art.5 (3); Manuel administratif XII.8, art. 5.7.1.6, 5.8.1.6, 5.9.1.5, 5.9.1.6, 14.1 et 14.3).

Une partie peut demander au décideur d'accorder une prolongation du délai de réponse. Si elle est accordée, la prolongation maximale possible est de sept jours supplémentaires (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 5 (3); Manuel administratif XII.8, art. 14.3).

Droit de chaque partie à ce que les enquêteurs tiennent compte de leurs réponses et prennent toute mesure supplémentaire requise

Les enquêteurs **doivent** tenir compte de toutes les observations en réponse et déterminer si les observations indiquent que des mesures supplémentaires sont nécessaires, comme (Manuel administratif XII.8, art. 14.4 à 14.6):

- prendre des mesures d'enquête supplémentaires; et/ou
- apporter toute correction ou modification appropriée ou nécessaire au rapport.

Si les enquêteurs ont déterminé qu'aucune autre mesure n'est requise, ou ont pris les mesures d'enquête nécessaires et/ou apporté les corrections ou changements nécessaires, les enquêteurs prépareront un rapport d'enquête final et le soumettront au décideur.

LE RAPPORT FINAL D'ENQUÊTE

Droit de chaque partie à un rapport d'enquête final opportun et neutre

Le rapport d'enquête final remis au décideur **doit** (Manuel administratif XII.8, art. 5.9.1.7, 15.1; Guide national, p. 63) :

- être achevée **dans les 90 jours suivant** le mandat de l'enquête, sauf circonstances atténuantes;
- résumer les activités entreprises au cours de l'enquête;
- contenir **toutes les informations, preuves et documents pertinents recueillis**, y compris, mais sans s'y limiter :
 - les déclarations des témoins;
 - toutes les observations du plaignant;
 - toutes les observations de l'auteur présumé du harcèlement;
 - les accords conclus à la suite d'efforts de résolution informelle;
- **n'inclure aucun jugement quant à la véracité des allégations, aucune opinion ou aucune recommandation.**

DÉCISION FINALE SUR LA PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT

Droit de chaque partie à une prise de décision équitable et à une décision opportune

Le décideur **doit** (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (2); Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1, 5.8.2.3, 15.2; Guide national, p. 63) :

- **rester impartial** tout au long du processus;
- s'assurer qu'il/elle n'est **pas en conflit d'intérêts** avec les parties, les témoins ou toute autre personne faisant partie du processus d'enquête et de règlement; et
- **fonder sa décision sur** les informations, les preuves et les documents présentés dans le **rapport d'enquête final**;
- **déterminer si, selon la prépondérance des probabilités, la plainte pour harcèlement - et donc une contravention au Code de déontologie - a été établie**; et
- rendre sa **décision par écrit dans les 30 jours suivant** la réception du rapport d'enquête final.

Contenu de la décision finale sur le harcèlement

S'il rejette une plainte, le décideur doit rendre une décision finale par écrit qui **doit** inclure (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (1), 6 (2) (b) et 6 (4); Manuel administratif XII.8, art. 16) :

- un énoncé des **conclusions** du décideur; et
- **les motifs** de la décision, notamment :
 - des explications sur la façon dont le décideur a considéré les observations des parties;
 - explications des conclusions de crédibilité; et
 - toute autre information que le décideur juge nécessaire pour exposer les motifs de la décision.

Droit de chaque partie à recevoir signification de la décision écrite finale du décideur
(*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6; Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.9)

SI LE HARCÈLEMENT EST ÉTABLI, LES PROCÉDURES DU CODE DE DÉONTOLOGIE COMMENCENT

Le décideur devient l'autorité disciplinaire

Si le décideur détermine que la plainte pour harcèlement a été établie selon la prépondérance des probabilités, étant donné que les enquêtes sur le harcèlement sont réputées être *des enquêtes en application du Code de déontologie*, **le décideur est désigné comme l'autorité disciplinaire à l'égard de l'auteur présumé du harcèlement** (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 3 (2), 5 (1), 6 (2) (b); Manuel administratif XII.8, art. 15.2.2).

Pour plus d'informations sur les procédures du Code de déontologie pour une allégation de harcèlement, veuillez consulter le Chapitre 5 : Processus de résolution formelle, Procédures du Code de déontologie.

SI LE HARCÈLEMENT N'EST PAS ÉTABLI

Droits de l'auteur présumé du harcèlement si une plainte est également jugée frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi

Si le décideur constate également que la plainte était frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, l'auteur présumé du harcèlement peut demander à être informé verbalement si des mesures correctives ou disciplinaires sont prises à l'encontre du plaignant (Manuel administratif XII.8, art. 5.8.1.7) :

Droit du membre plaignant de faire appel de la décision du décideur

Un membre plaignant lésé par l'une des décisions, actions ou omissions suivantes peut déposer une déclaration d'appel (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1) et (2); *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 (a), 38; Manuel administratif II.3, art. 5 et 17; Manuel administratif XII.8, art. 17) :

- la décision écrite du décideur selon laquelle la plainte pour harcèlement n'a pas été déposée dans le délai d'un an (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1));
- la décision écrite du décideur selon laquelle l'auteur présumé du harcèlement n'a pas contrevenu au Code de déontologie (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1)); et
- toute décision, toute action ou toute omission prise dans le cadre du processus d'enquête et de règlement des plaintes pour harcèlement qui a mené à l'une des décisions écrites ci-dessus (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (2)).

Pour plus d'informations sur le droit d'un membre plaignant de faire appel à ce stade du processus, veuillez consulter le Chapitre 6 : Processus formel de résolution - Appels des décisions portant sur le harcèlement.

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i>	<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i> , DORS/2014-289. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-289/)
<i>Consignes du commissaire (harcèlement)</i>	<i>Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes pour harcèlement)</i> , DORS / 2014-290. (en ligne: https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-290/index.html)
CT	Conseil du Trésor
Guide national	Guide national - Guide d'enquête et de règlement des plaintes pour harcèlement (11 novembre 2014) (disponible sur Infoweb de la GRC)
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/)
Manuel administratif II.3	Manuel administratif, chapitre II.3 Griefs et appels (9 juillet 2015) (disponible sur Infoweb de la GRC)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)
Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1er octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc_fra.aspx?id=26041)
<i>Règlement de la GRC</i>	<i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</i> , DORS/2014-281. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html)

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>)[VL6]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>

La Fédération nationale de la police remercie chaleureusement
Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 5 : Processus formel de résolution Procédure relative au *Code de déontologie*

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant légal.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

SI LE HARCÈLEMENT EST ÉTABLI, LES PROCÉDURES DU CODE DE DÉONTOLOGIE COMMENCENT

Le décideur devient l'autorité disciplinaire

Si le décideur détermine que la plainte pour harcèlement a été établie selon la prépondérance des probabilités, étant donné que les enquêtes sur le harcèlement sont réputées être *des enquêtes en application du Code de déontologie*, **le décideur est désigné comme l'autorité disciplinaire à l'égard de l'auteur présumé du harcèlement** (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art.3 (2), 5 (1), 6 (2) (b); Manuel administratif XII.8, art. 15.2.2).

L'autorité disciplinaire doit soit tenir une réunion disciplinaire soit convoquer une audience disciplinaire

L'autorité disciplinaire doit soit (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (2) et (3); Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.11):

- initier une audience disciplinaire; **ou**
- tenir une réunion disciplinaire avec l'auteur présumé du harcèlement, puis déterminer par écrit :
 - si l'auteur présumé du harcèlement a, **selon la prépondérance des probabilités**, enfreint le *Code de déontologie*, et dans l'affirmative,
 - s'il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires et, si oui,
 - laquelle (ou lesquelles) des mesures simples, correctives ou graves est (ou sont) à imposer.

Si l'autorité disciplinaire initie une audience, le comité de déontologie devient le décideur à l'égard de la plainte pour harcèlement (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 3 (1) (b)).

Pour plus d'informations sur les étapes procédurales et les droits et responsabilités des membres dans les processus du Code de déontologie, veuillez consulter le Guide de référence de la FPN, Droits et responsabilités des membres, Partie II - Procédures de déontologie.

DROITS PROCÉDURAUX ET RESPONSABILITÉS DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ DU HARCÈLEMENT DANS LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

REMARQUE : À ce stade, un auteur présumé de harcèlement a tous les droits et responsabilités d'un membre en cause dans une procédure disciplinaire, conformément à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (déontologie)* (Manuel administratif XII.8, art. 15.2.3).

DROITS DES MEMBRES TÉMOIGNANT À L'AUDIENCE DU COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

MISE EN GARDE : Un témoignage ordonné par le Comité peut ne pas être à l'abri d'une utilisation dans des procédures pénales, civiles ou administratives ultérieures. Les membres qui anticipent devoir témoigner lors d'une audience du Comité de déontologie sont priés de consulter un conseiller légal avant de le faire.

Lors d'une audience disciplinaire, le Comité de déontologie peut ordonner à tout témoin - y compris un membre plaignant, un membre témoin ou un auteur présumé de harcèlement qui a choisi de témoigner - de répondre à toute question relative à l'affaire dont il est saisi, même si la réponse « *peut l'incriminer ou l'exposer à une procédure ou action pénale, civile ou administrative* » (*Loi sur la GRC*, art. 45.1 (5)).

Cependant, contrairement aux protections prévues par la loi pour la réponse à une question à laquelle un membre a été forcé de répondre dans une enquête en application du *Code de déontologie* (*Loi sur la GRC*, art. 40 (2) et (3)), la *Loi sur la GRC* ne contient pas de protections prévues par la loi adéquates pour cette réponse d'un membre ou les preuves dérivées.

La *Loi sur la GRC* n'accorde aux membres l'immunité que pour les procédures disciplinaires subséquentes, à l'exception d'une procédure disciplinaire portant sur une allégation selon laquelle le membre a sciemment donné une fausse réponse dans l'intention d'induire en erreur (*Loi sur la GRC*, art. 45.1 (6)).

La *Loi sur la GRC* ne protège pas les membres contre l'utilisation ultérieure de leur témoignage forcé ou des preuves dérivées dans le cadre d'une procédure pénale, civile ou administrative.

Bien que le paragraphe 5 (2) de la *Loi sur la preuve au Canada* et l'article 13 de la *Charte* interdisent tous deux l'utilisation de témoignages forcés incriminants dans une procédure criminelle subséquente, aucun n'offre une protection contre l'utilisation :

- d'un témoignage forcé incriminant dans une procédure civile ou administrative ultérieure;
- d'un témoignage forcé non incriminant dans une procédure criminelle, civile ou administrative subséquente dans le but de porter atteinte à la crédibilité du membre; ou
- des preuves dérivées dans une procédure pénale, civile ou administrative subséquente.

Pour plus d'informations sur les droits et responsabilités d'un membre témoin dans un processus en application du *Code de déontologie*, veuillez consulter le Guide de référence de la FPN, Droits et responsabilités des membres, Partie II - Procédure de déontologie.

Droit de chaque partie à une décision écrite finale motivée

La **décision écrite finale de l'autorité disciplinaire ou du comité de déontologie** **doit inclure** (Manuel administratif XII.8, art. 16) :

- un énoncé des **constatations**;
- **les motifs** de la décision, notamment :
 - des explications sur la façon dont le décideur a considéré les observations du plaignant et de l'auteur présumé du harcèlement/membre en cause;
 - explications des conclusions de crédibilité;
- une déclaration énonçant **toute mesure disciplinaire qui peut avoir été imposée contre l'auteur présumé du harcèlement** /membre en cause (le quantum de toute mesure imposée ne sera pas communiqué au plaignant); et
- **toute autre information** que le décideur juge **nécessaire pour exposer les motifs** de la décision.

Droit de chaque partie à recevoir signification des décisions écrites finales

Le plaignant et l'auteur présumé du harcèlement doivent recevoir une copie des décisions du décideur, y compris la décision écrite finale de l'autorité disciplinaire ou la décision écrite finale du comité de déontologie qui est un décideur (Politique du CT, art. 6.1; *Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (5) et (6); Manuel administratif XII.8, art. 5.4.1.9 et 5.7.1.9).

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

<i>Charte</i>	<i>Charte canadienne des droits et libertés</i> , Partie I de la <i>Loi constitutionnelle de 1982</i> , laquelle a été édictée comme l'annexe B de la <i>Loi de 1982 sur le Canada</i> (Royaume-Uni), 1982, ch. 11. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Const/page-15.html)
<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
<i>Consignes du commissaire (déontologie)</i>	<i>Consignes du commissaire (déontologie)</i> , DORS / 2014-291. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-291/page-1.html)
<i>Consignes du commissaire (harcèlement)</i>	<i>Consignes du commissaires (enquête et règlement des plaintes pour harcèlement)</i> , DORS / 2014-290. (en ligne: https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-290/index.html)
CT	Conseil du Trésor
Directive du CT	Directive du Conseil du Trésor sur le processus de plainte pour harcèlement (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26040)
FPN	Fédération de la police nationale
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)
Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1er octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041)
<i>Règlement de la GRC</i>	<i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014</i> , DORS/2014-281. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/index.html)

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>)[VL7]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>)

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>)

La Fédération nationale de la police remercie chaleureusement
Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.

**NATIONAL
POLICE
FEDERATION**



**FEDERATION
DE LA POLICE
NATIONALE**

GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

PARTIE IV : PLAINTES POUR HARCÈLEMENT CONTRE LES MEMBRES

Chapitre 6 : Processus de résolution formel Appels de décisions en matière de harcèlement

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à connaître leurs droits et leurs responsabilités dans les procédures de plainte pour harcèlement, qu'ils soient un plaignant, un témoin ou un auteur présumé du harcèlement.

Les informations contenues dans ce chapitre ne constituent pas des conseils juridiques. Les membres qui sont impliqués dans une procédure de traitement et de résolution de plainte pour harcèlement sont invités à consulter immédiatement un avocat ou un représentant légal.

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques du Conseil du Trésor et de la GRC s'appliquent.

**DROITS D'APPEL DU MEMBRE PLAIGNANT SUIVANT LA CONCLUSION INITIALE
DU DÉCIDEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT QUE LE HARCÈLEMENT
N'A PAS ÉTÉ ÉTABLI
(APPEL POUR PROCESSUS NON DISCIPLINAIRE)**

Droits d'appel du membre plaignant

Un membre plaignant lésé par l'une des décisions, actions ou omissions suivantes peut, **dans les 14 jours suivant la date à laquelle la décision faisant l'objet de l'appel est signifiée au membre qui fait l'objet de cette décision, en appeler de la décision**, de l'acte ou de l'omission en déposant une déclaration d'appel auprès du Bureau de la coordination des griefs et appels (BCGA) (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1) et (2); *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 (a) et 38; Manuel administratif II.3, art. 5 et 17; Manuel administratif XII.8, art. 17) :

- la décision écrite du décideur en matière de harcèlement selon laquelle la plainte pour harcèlement n'a pas été déposée dans le délai d'un an (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1));
- la décision écrite du décideur en matière de harcèlement selon laquelle l'auteur présumé du harcèlement n'a pas contrevenu au *Code de déontologie* (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1)); et
- toute décision, toute action ou toute omission prise dans le cadre du processus d'enquête et de règlement des plaintes pour harcèlement qui a mené à l'une des décisions écrites ci-dessus (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (2)).

Procédures d'appel des membres plaignants (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 à 50).

Parties à l'appel d'un membre plaignant de la décision du décideur en matière de harcèlement

REMARQUE : Lorsqu'un membre plaignant fait appel de la décision initiale d'un décideur en matière de harcèlement, les parties à l'appel sont :

Appelant : le membre plaignant

Intimé : le décideur en matière de harcèlement

L'auteur présumé du harcèlement n'est pas partie à l'appel, ne participe pas au processus d'appel et n'a pas la possibilité de présenter des observations.

Droit du membre plaignant de retirer son appel

Un membre plaignant peut retirer son appel en avisant le BCGA par écrit à tout moment avant que la décision d'appel écrite ne soit rendue (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 45).

Droit limité du plaignant à un examen civil externe

Si un membre plaignant interjette appel soit de la décision d'un décideur en matière de harcèlement selon laquelle la plainte pour harcèlement n'a pas été déposée à temps, soit de la conclusion que l'auteur présumé du harcèlement n'a pas contrevenu au *Code de déontologie*, avant d'examiner l'appel, l'arbitre d'appel **doit** renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen de la GRC (CEE de la GRC), sauf si le membre plaignant demande que son appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC (*Règlement de la GRC*, art. 17; *Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (1) et 6 (2) (b)); *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50; AM II.3, art. 5).

MISE EN GARDE : Si un appel est renvoyé au CEE de la GRC, mais que le CEE ne formule aucune conclusion ni recommandation dans un « délai raisonnable », l'arbitre d'appel en matière de harcèlement peut décider unilatéralement de rendre une décision même en l'absence de conclusions et recommandations du CEE (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (5)).

Droit du membre plaignant de demander que son appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC
(*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50; Manuel administratif II.3, art. 5)

REMARQUE : Le CEE de la GRC connaît actuellement des retards de plusieurs années dans le traitement des appels.

STRATÉGIE : Les membres plaignants sont fortement encouragés à consulter leur conseiller juridique ou leur représentant pour déterminer si, dans les circonstances particulières de leur affaire, il serait sage de demander à l'arbitre d'appel de passer outre l'examen par le CEE de la GRC avant d'examiner l'appel.

Procédure pour demander qu'un appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC

Pour demander que l'arbitre d'appel en matière de harcèlement ne renvoie pas un appel au CEE de la GRC avant de l'examiner, le membre plaignant **doit** déposer une demande écrite, y compris les motifs à l'appui, auprès du BCGA en même temps qu'il dépose son appel (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50 (1); Manuel administratif II.3, art. 5.2).

REMARQUE : Même si une demande de non-renvoi est présentée, l'arbitre d'appel peut toujours décider de renvoyer l'appel au CEE de la GRC s'il estime que cela serait approprié (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art.50 (3)).

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement **doit, dès que possible**, envoyer une décision écrite sur la demande de non-renvoi, y compris les motifs, au BCGA, qui aura une copie de la décision écrite signifiée aux parties (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50 (4) et (5)).

LA DÉCISION D'APPEL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Droit de chaque partie à une prise de décision équitable

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement a le pouvoir de décider de toutes les questions liées à l'appel et doit rendre sa décision de manière aussi informelle et rapide que le permettent les principes d'équité procédurale (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 43 et 44).

Considérations obligatoires de l'arbitre d'appel en matière de harcèlement

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement doit déterminer si la décision sur le harcèlement (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (3); Manuel administratif II.3, art. 5.6) :

- enfreint les principes d'équité procédurale;
- est fondée sur une erreur de droit; ou
- est clairement déraisonnable.

Droit de chaque partie à recevoir une décision d'appel écrite, y compris les motifs

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement doit, dès que possible, rendre une décision par écrit, motivée et en signifier copie aux parties (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (2) et (7)).

L'ARBITRE D'APPEL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PEUT ANNULER OU MODIFIER SA DÉCISION

Droits des parties de présenter des observations et de recevoir un avis d'annulation ou une décision modifiée

Un arbitre d'appel en matière de harcèlement qui a déjà disposé d'un appel en matière de harcèlement peut, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des observations (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 48) :

- **modifier** sa décision, mais seulement :
 - **pour corriger** des erreurs d'écriture ou typographiques ou des erreurs de même nature; ou
 - **pour clarifier** les formulations ambiguës;

ou

- **annuler ou modifier** sa décision, mais **uniquement si** :
 - **de nouveaux faits** ont été présentés; ou
 - l'arbitre d'appel en matière de harcèlement détermine qu'une **erreur de fait ou de droit a été commise** en rendant sa décision.

Si l'arbitre d'appel en matière de harcèlement annule ou modifie sa décision, il doit signifier aux parties une copie de l'avis de l'annulation ou de la décision modifiée.

AUTRES RECOURS DU MEMBRE PLAIGNANT SI L'APPEL DE LA DÉCISION DU DÉCIDEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT EST REJETÉ

Droit de l'auteur présumé du harcèlement à une assistance juridique aux frais de l'État

REMARQUE : Si après une procédure d'appel, une allégation de harcèlement n'est toujours **pas établie**, et si le plaignant demande un contrôle judiciaire à la Cour fédérale ou poursuit l'affaire devant un tribunal, la GRC fournira à l'auteur présumé du harcèlement une assistance juridique conformément à la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation (Manuel administratif XII.8, art. 3.6).

Le membre plaignant peut demander une révision judiciaire

Un membre plaignant peut, **dans les 30 jours** suivant le moment où l'arbitre d'appel en matière de harcèlement a **d'abord communiqué la décision au plaignant**, demander à la Cour fédérale du Canada un contrôle judiciaire (*Loi sur les Cours fédérales*, art. 18.1).

Un membre plaignant peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (LCPD)

Si le harcèlement allégué était fondé sur un motif de discrimination illicite, un membre plaignant peut, **dans l'année suivant le dernier acte ou omission discriminatoire**, déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (*LCPD*, art. 40 (1) et 41 (1) (e)).

Les motifs de discrimination illicites sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience (*LCPD*, art. 3 (1)).

Pour en savoir plus sur le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, veuillez visiter <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra>.

Le membre plaignant peut déposer une plainte auprès du Commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP)

Si le harcèlement allégué pourrait constituer un acte de représailles pour avoir divulgué un acte répréhensible, un membre plaignant peut, **au plus tard 60 jours après la date à laquelle le plaignant a reçu signification de la décision de l'arbitre d'appel en matière de harcèlement**, déposer une plainte auprès **du CISP si tous les critères suivants sont remplis** (*LPFDAR*, art. 19.1) :

- le plaignant a des **motifs raisonnables de croire** que la conduite alléguée dans sa plainte pour harcèlement était une mesure de représailles prise contre lui pour avoir divulgué un acte répréhensible en vertu de la *LPFDAR*;
- la plainte ne se rapporte à aucune action en vertu de l'art. 20.2 de la *Loi sur la GRC*;
- le plaignant a épuisé toutes les procédures disponibles en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC* pour faire face au harcèlement allégué; et
- le plaignant n'a engagé aucune autre procédure en vertu d'une autre loi fédérale ou d'une convention collective.

REMARQUE : Une fois qu'un membre plaignant a déposé une plainte auprès du CISP, le plaignant ne peut tenter de recours en application de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective à l'égard des *représailles* alléguées (*LPFDAR*, art. 19.1 (4)).

Le **CISP doit** décider s'il traitera une plainte **dans les 15 jours suivant** le dépôt de la plainte.

DROITS D'APPEL DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ DU HARCÈLEMENT À LA SUITE DE LA DÉCISION D'UNE AUTORITÉ DISCIPLINAIRE OU D'UN COMITÉ DE DÉONTOLOGIE QU'UN HARCÈLEMENT EST DÉTERMINÉ (PROCÉDURE D'APPEL POUR PROCESSUS DISCIPLINAIRE)

Un auteur présumé de harcèlement qui est lésé par une décision, un acte ou une omission dans le cadre du processus d'enquête et de règlement d'une plainte pour harcèlement qui mène à l'une des décisions suivantes, peut demander réparation au moyen d'un appel de l'une des décisions suivantes, conformément à l'article 45.11 de la *Loi sur la GRC (Consignes du commissaire (harcèlement))*, art. 7 (3); Manuel administratif XII.8, art. 17) :

- la décision écrite du décideur en matière de harcèlement selon laquelle la plainte pour harcèlement a été déposée dans le délai d'un an;
- la décision écrite du décideur en matière de harcèlement selon laquelle, selon la prépondérance des probabilités, l'auteur présumé du harcèlement a contrevenu au *Code de déontologie*; ou
- la décision écrite du comité de déontologie qui est le décideur en matière de harcèlement aux fins du processus de traitement et résolution de plainte pour harcèlement.

Procédures d'appel des auteurs présumés de harcèlement (*Loi sur la GRC*, art. 45.11; *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 22 à 35)

REMARQUE : Lorsqu'un auteur présumé de harcèlement interjette appel de la décision d'une autorité disciplinaire ou d'un comité de déontologie, les parties à l'appel sont :

Appelant : l'auteur présumé du harcèlement
Intimé : l'autorité disciplinaire

Le membre plaignant n'est pas partie à l'appel, ne participe pas au processus d'appel et n'a pas la possibilité de présenter des observations.

REMARQUE : Un appel ne suspend pas l'exécution de toute mesure disciplinaire imposée par l'autorité disciplinaire ou le comité de déontologie (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (4)).

Pour plus d'informations sur les droits et responsabilités d'un auteur présumé de harcèlement dans une Procédure d'appel du *Code de déontologie*, veuillez vous reporter au Guide de référence de la FPN, Droits et responsabilités des membres, Partie II – Procédures de de déontologie, Chapitre 7 : Appels des décisions de l'autorité disciplinaire ou du comité de déontologie.

RECOURS DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ DU HARCÈLEMENT SI LEUR APPEL EST REJETÉ

L'auteur présumé du harcèlement a le droit de demander un contrôle judiciaire

Un auteur présumé de harcèlement peut, **dans les 30 jours suivant** le moment où l'arbitre d'appel pour le processus disciplinaire a d'*abord* communiqué la décision d'appel à l'auteur présumé du harcèlement, demander à la Cour fédérale du Canada un contrôle judiciaire (*Loi sur les Cours fédérales*, art. 18.1).

DROITS D'APPEL DU MEMBRE PLAIGNANT SUIVANT UNE DÉCISION D'UN COMITÉ DE DÉONTOLOGIE QUE LE HARCÈLEMENT N'EST PAS ÉTABLI (PROCESSUS D'APPEL EN PROCÉDURE NON-DISCIPLINAIRE)

Droits d'appel du membre plaignant

Un membre plaignant lésé par l'une des décisions, actions ou omissions suivantes peut, **dans les 14 jours** suivant la date à laquelle la décision faisant l'objet de l'appel est signifiée au membre qui fait l'objet de cette décision, en appeler de la décision, de l'action ou de l'omission en déposant une déclaration d'appel auprès du BCGA (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1) et (2); *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 (a) et 38; Manuel administratif II.3, art. 5 et 17; Manuel administratif XII.8, art. 17) :

- la décision écrite du comité de déontologie qui est le décideur en matière de harcèlement aux fins de la plainte (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (1)); et
- toute décision, action ou omission prise dans le cadre de l'enquête sur les plaintes pour harcèlement et du processus de règlement qui a mené à la décision écrite du comité de déontologie (*Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 7 (2)).

Procédures d'appel des membres plaignants (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 à 50).

REMARQUE : Lorsqu'un membre plaignant en appelle de la décision écrite d'un comité de déontologie, les parties à l'appel sont :

Appelant : le membre plaignant
Intimé : l'autorité disciplinaire

L'auteur présumé du harcèlement **n'est pas** partie à l'appel, ne participe pas au processus d'appel et n'a pas la possibilité de présenter des observations.

Droit du membre plaignant de retirer son appel

Un membre plaignant peut retirer son appel en avisant le BCGA par écrit à tout moment avant que la décision d'appel écrite ne soit rendue (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 45).

Droit limité du plaignant à un examen civil externe

Si un membre plaignant interjette appel soit de la décision d'un comité de déontologie selon laquelle la plainte pour harcèlement n'a pas été déposée à temps, soit de la conclusion d'un comité de déontologie que l'auteur présumé du harcèlement n'a pas contrevenu au *Code de déontologie*, avant d'examiner l'appel, l'arbitre d'appel **doit** renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen de la GRC (CEE de la GRC), **sauf si** le membre plaignant demande que son appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC (*Règlement de la GRC*, art. 17; *Consignes du commissaire (harcèlement)*, art. 6 (1) et 6 (2) (b); *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50; Manuel administratif II.3, art. 5).

MISE EN GARDE : Si un appel est renvoyé au CEE de la GRC, mais que le CEE ne formule aucune conclusion ni recommandation dans un « délai raisonnable », l'arbitre d'appel en matière de harcèlement peut décider unilatéralement de rendre une décision même en l'absence de conclusions et recommandations du CEE (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (5)).

Droit du membre plaignant de demander que son appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC
(*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50; Manuel administratif II.3, art. 5)

REMARQUE : Le CEE de la GRC connaît actuellement des retards de plusieurs années dans le traitement des appels.

STRATÉGIE : Les membres plaignants sont fortement encouragés à consulter leur conseiller juridique ou leur représentant pour déterminer si, dans les circonstances particulières de leur affaire, il serait sage de demander à l'arbitre d'appel de passer outre l'examen par le CEE de la GRC avant d'examiner l'appel.

Procédure pour demander qu'un appel ne soit pas renvoyé au CEE de la GRC

Pour demander que l'arbitre d'appel en matière de harcèlement ne renvoie pas un appel au CEE de la GRC avant de l'examiner, le membre plaignant **doit** déposer une demande écrite, y compris les motifs à l'appui, auprès du BCGA en même temps qu'il dépose son appel (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50 (1); Manuel administratif II.3, art. 5.2).

REMARQUE : Même si une demande de non-renvoi est présentée, l'arbitre d'appel peut toujours décider de renvoyer l'appel au CEE de la GRC s'il estime que cela serait approprié (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art.50 (3)).

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement **doit, dès que possible**, envoyer une décision écrite sur la demande de non-renvoi, y compris les motifs, au BCGA, qui aura une copie de la décision écrite signifiée aux parties (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 50 (4) et (5)).

LA DÉCISION D'APPEL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Droit de chaque partie à une prise de décision équitable

L'arbitre d'appel a le pouvoir de décider de toutes les questions liées à l'appel et doit rendre sa décision de manière aussi informelle et rapide que le permettent les principes d'équité procédurale (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 43 et 44).

Considérations obligatoires de l'arbitre d'appel en matière de harcèlement

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement doit déterminer si la décision sur le harcèlement (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (3); Manuel administratif II.3, art. 5.6) :

- enfreint les principes d'équité procédurale;
- est fondée sur une erreur de droit; ou
- est clairement déraisonnable.

Droits des parties à recevoir signification d'une décision d'appel écrite, y compris les motifs

L'arbitre d'appel en matière de harcèlement **doit, dès que possible**, rendre une décision par écrit, motivée et en signifier copie aux parties (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 47 (2) et (7)).

L'ARBITRE D'APPEL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT PEUT ANNULER OU MODIFIER SA DÉCISION

Droits des parties de présenter des observations et de recevoir un avis d'annulation ou une décision modifiée

Un arbitre d'appel en matière de harcèlement qui a déjà disposé d'un appel en matière de harcèlement peut, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des observations (*Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 48) :

- **modifier** sa décision, mais seulement :
 - **pour corriger** des erreurs d'écriture ou typographiques ou des erreurs de même nature; ou
 - **pour clarifier** les formulations ambiguës;
- ou
- **annuler ou modifier** sa décision, mais **uniquement si** :
 - **de nouveaux faits** ont été présentés; ou

- l'arbitre d'appel en matière de harcèlement détermine qu'une **erreur de fait ou de droit a été commise** en rendant sa décision.

Si l'arbitre d'appel en matière de harcèlement annule ou modifie sa décision, il doit signifier aux parties une copie de l'avis de l'annulation ou de la décision modifiée.

AUTRES RECOURS DU MEMBRE PLAIGNANT D'UNE DÉCISION D'APPEL EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

Droit de l'auteur présumé du harcèlement à une assistance juridique aux frais de l'État

REMARQUE : Si après une procédure d'appel, une allégation de harcèlement n'est toujours **pas établie**, et si le plaignant demande un contrôle judiciaire à la Cour fédérale ou poursuit l'affaire devant un tribunal, la GRC fournira à l'auteur présumé du harcèlement une assistance juridique conformément à Politique sur les services juridiques et l'indemnisation (Manuel administratif XII.8, art. 3.6).

Le membre plaignant peut demander une révision judiciaire

Un membre plaignant peut, **dans les 30 jours** suivant le moment où l'arbitre d'appel a ***d'abord communiqué la décision au plaignant***, demander à la Cour fédérale du Canada un contrôle judiciaire (*Loi sur les Cours fédérales*, art. 18.1).

Un membre plaignant peut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne

Si le harcèlement allégué était fondé sur un motif de discrimination illicite, un membre plaignant peut, **dans l'année suivant le dernier acte ou omission discriminatoire**, déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (*LCDP*, art.40 (1) et 41 (1) e)).

Les motifs de discrimination illicites sont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience (*LCDP*, par. 3 (1)).

Pour en savoir plus sur le dépôt d'une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, veuillez visiter <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra>.

Le membre plaignant peut déposer une plainte auprès du Commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP)

Si le harcèlement allégué pourrait constituer un acte de représailles pour avoir divulgué un acte répréhensible, un membre plaignant peut, **au plus tard 60 jours après la date à laquelle le plaignant a reçu signification de la décision de l'arbitre d'appel en matière de harcèlement**, déposer une plainte auprès **du CISP si tous les critères suivants sont remplis** (LPFDAR, art. 19.1) :

- le plaignant a des **motifs raisonnables de croire** que la conduite alléguée dans sa plainte pour harcèlement **était une mesure de représailles prise contre lui pour avoir divulgué un acte répréhensible** en vertu de la LPFDAR;
- la plainte ne se rapporte à aucune action en vertu de l'art. 20.2 de la *Loi sur la GRC*;
- le plaignant a épuisé toutes les procédures disponibles en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC* pour faire face au harcèlement allégué; et
- le plaignant n'a engagé aucune autre procédure en vertu d'une autre loi fédérale ou d'une convention collective.

REMARQUE : Une fois qu'un membre plaignant a déposé une plainte auprès du CISP, le plaignant ne peut tenter de recours en application de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective à l'égard des prétendues représailles (LPFDAR, art. 19.1 (4)).

Le **CISP doit** décider s'il traitera une plainte **dans les 15 jours suivant** le dépôt de la plainte.

ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

BCGA	Bureau de la coordination des griefs et des appels
CEE de la GRC	Comité externe d'examen de la GRC
CISP	Commissaire à l'intégrité du secteur public
<i>Code de déontologie</i>	Annexe du <i>Règlement de 2014 de la Gendarmerie royale du Canada</i> , DORS / 2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i>	<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i> , DORS/2014-289. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-289/TexteCompleet.html)
<i>Consignes du commissaire (harcèlement)</i>	<i>Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes pour harcèlement)</i> , DORS / 2014-290. (en ligne: https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-290/index.html)
Directive du CT	Directive du Conseil du Trésor sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26040)
FPN	Fédération de la police nationale
LCDP	<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , LRC 1985, c H-6. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/)
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch. 18. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/)
<i>Loi sur les Cours fédérales</i>	<i>Loi sur les Cours fédérales</i> (L.R.C. (1985), ch. F-7). (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-7/)
LPPDAR	<i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> , LC 2005, c 46. (en ligne : https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-31.9/)
Manuel administratif II.3	Manuel administratif, chapitre II.3 Griefs et appels (9 juillet 2015) (disponible sur Infoweb de la GRC)
Manuel administratif XII.8	Manuel administratif, chapitre XII.8 Enquêtes et résolution de plaintes pour harcèlement (7 mai 2018) (disponible sur Infoweb de la GRC)

Politique du CT	Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement, en vigueur le 1er octobre 2012. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=26041)
Politique sur les services juridiques et l'indemnisation	Politique du Conseil du Trésor sur les services juridiques et l'indemnisation, en vigueur le 1er septembre 2008. (en ligne : https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=13937)
Règlement de la GRC	Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 2014, DORS/2014-281. (en ligne : https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html)

GUIDES DU CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA PRÉVENTION ET LA RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT

Guide d'application du processus de résolution du harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>) [VL8]

Guide d'enquête du Conseil du Trésor sur la Politique de prévention et de résolution du harcèlement et la Directive sur le processus de traitement des plaintes pour harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-enquete-application-politique-prevention-resolution-harcelement-directive-processus-traitement-plaintes-harcelement.html>)

S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html>)

Guide du gestionnaire sur la prévention et la résolution du harcèlement (en ligne :

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-prevention-resolution-harcelement.html>)

Guide du gestionnaire sur le rétablissement du milieu de travail à la suite d'une plainte pour harcèlement

(en ligne : <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/prevention-resolution-harcelement/guide-gestionnaire-retablissement-milieu-travail-suite-plainte-harcelement.html>)

La Fédération de la police nationale remercie chaleureusement
Jill Gunn, LL.B., LL.M., Avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce guide.