



RÊVES BRISÉS VIES BRISÉES

Les effets dévastateurs du harcèlement sexuel
sur les femmes au sein de la GRC

Rapport final sur la mise en œuvre de

L'ACCORD DE RÈGLEMENT DE MERLO DAVIDSON

L'Honorable Michel Bastarache C.C. c.r.
Évaluateur indépendant



R È G L E M E N T
M E R L O | D A V I D S O N

Le 11 novembre 2020

Commissaire Brenda Lucki,
Gendarmerie royale du Canada
73, promenade Leikin
Ottawa, Ontario
K1A 0R2

Madame la Commissaire,

Je vous présente le Rapport que vous m'avez demandé de préparer, après l'évaluation de plus de 3 000 réclamations déposées à la suite du Règlement Merlo/Davidson.

L'important nombre de réclamations démontre que le harcèlement et la discrimination basée sur le genre ont été des problèmes persistants et ont causé d'énormes souffrances. Dans mon analyse, j'ai tenté, dans la mesure du possible, de donner une voix aux réclamantes en les laissant expliquer leur situation. Elles demandent le respect de leurs collègues et un traitement équitable au sein d'une organisation dont elles pourront être fières à nouveau.

J'espère que mes recommandations vous aideront à apporter les changements nécessaires.

Je vous prie de recevoir, Madame la Commissaire, mes respectueuses salutations



L'honorable Michel Bastarache. C.C.. c.r.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Depuis plus de 30 ans, on a demandé à plusieurs reprises à la GRC de remédier au harcèlement sexuel. Des rapports internes et externes ont été remis à la Gendarmerie et au gouvernement du Canada, décrivant un environnement de travail toxique pour les femmes et les personnes LGBTQ2S+ au service de la GRC. Il est grand temps que le gouvernement du Canada prenne des mesures importantes et radicales pour régler ce problème. Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles nuisent non seulement aux victimes et à leurs familles, mais ils sapent également la réputation de la GRC en tant qu'organisation policière.

L'une des principales conclusions du présent rapport est que la culture de la GRC est toxique et tolère les attitudes misogynes et homophobes de certains de ses dirigeants et de ses membres. Cette culture a causé des dommages incalculables aux femmes membres de la GRC ainsi qu'à celles qui travaillent pour la fonction publique. Un changement de culture est essentiel. Le présent rapport conclut que le changement ne peut pas venir de l'intérieur de la GRC, mais doit plutôt être amorcé par des sources externes. Comme l'honorable Marie Deschamps l'écrivait en 2015 à propos des Forces canadiennes : « Il ne suffit pas de revoir les politiques ou de répéter le mantra de la "tolérance zéro". Les dirigeants doivent reconnaître que l'inconduite sexuelle est un problème grave et bien réel pour l'organisation, un problème qui requiert leur attention personnelle, directe et soutenue. »

Aucun montant de compensation financière ne saurait réparer le préjudice rapporté aux évaluateurs. Si des mesures concrètes ne sont pas prises, la GRC se retrouvera dans la même situation d'ici quelques années.

PORTÉE ET MANDAT DE L'EXAMEN

Le mandat des évaluateurs en vertu de l'entente de règlement Merlo Davidson consistait à évaluer les demandes d'indemnisation présentées par des femmes qui avaient été victimes de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle alors qu'elles travaillaient pour la GRC à titre de membre régulière, de membre civile ou d'employée de la fonction publique. Le harcèlement était défini au sens large et englobait les agressions sexuelles. Il fallait prouver l'existence d'un lien avec le sexe ou l'orientation sexuelle de la réclamante pour que l'indemnisation puisse être accordée. Un nombre important de réclamations n'ont pas fait l'objet d'une indemnisation parce que la réclamante n'a pas démontré un lien suffisant entre les faits et son sexe ou son orientation sexuelle même si, dans la plupart des cas, je croyais que les réclamantes avaient vécu les événements très difficiles décrits dans leurs dossiers.

Le montant de l'indemnité accordée a été déterminé en fonction de six niveaux croissants de préjudice. Les réclamantes dont les réclamations avaient été évaluées au préalable au niveau 3 ou plus ont obtenu une entrevue avec un des évaluateurs. Au total, 3 086 réclamations ont été reçues, 644 entrevues ont été menées et 2 304 réclamantes ont été indemnisées. Des réclamations ont été reçues de toutes les provinces et de tous les territoires, ainsi que de tous les grades et groupes d'âge.

Dans le cadre de mon mandat, je devais préparer un rapport exposant mes observations et mes recommandations découlant du processus de réclamation et le remettre à la GRC. Il s'agit du présent rapport. Les deux évaluateurs supplémentaires y ont contribué, mais les conclusions et les recommandations sont de mon cru.

Sommaire exécutif**LA CULTURE DE LA GRC EST TOXIQUE**

La GRC est une organisation de police paramilitaire hiérarchique chargée de l'application des lois fédérales, du soutien médico-légal et de la protection du public, elle est également responsable des services de police locaux au quotidien dans un certain nombre de provinces. Les valeurs déclarées de la GRC sont l'honnêteté, l'intégrité, le professionnalisme, la compassion, la responsabilisation et le respect. Cependant, les récits des réclamantes dans le cadre du processus de réclamation Merlo Davidson ont démontré à maintes reprises à quel point ces valeurs étaient bafouées par la culture toxique de la GRC qui tolère la misogynie et l'homophobie de certains de ses membres et de ses dirigeants.

Nous reconnaissons que les évaluateurs n'ont rencontré que des personnes ayant été victimes de formes graves de harcèlement sexuel et de discrimination en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, toutefois, les récits étaient cohérents d'une décennie à l'autre. Le niveau de violence et d'agression sexuelle signalé était choquant. En effet, plus de 130 réclamantes ont fait état d'agressions sexuelles avec pénétration. D'autres réclamantes ont décrit le milieu de travail de la GRC comme un environnement sexualisé. Celui-ci se caractérisait par de fréquents jurons et expressions très dégradantes faisant référence au corps des femmes, par des blagues sexuelles, des insinuations, des commentaires discriminatoires à l'égard des capacités des femmes et par des attouchements sexuels non désirés. Le refus ou la menace de refus d'envoyer du renfort est particulièrement préoccupant dans le contexte d'un corps policier. De même, les femmes qui se sont identifiées comme LGBTQ2S+ ont également été victimes d'ostracisme, de commentaires péjoratifs, d'agressions sexuelles et de révélation de leur orientation sans leur consentement.

Il est impossible de rendre pleinement compte de la profondeur de la douleur dont les évaluateurs ont été témoins lors des 644 entrevues qui ont été menées et des 3 086 réclamations qui ont été évaluées. Ce que les femmes ont dit aux évaluateurs les ont profondément choqués. Ce processus a terni à jamais l'image de la GRC en tant qu'icône canadienne. Des femmes brillantes, instruites ont dit qu'elles avaient rejoint la GRC dans le but d'aider les autres, parfois parce qu'elles avaient elles-mêmes eu besoin d'aide lorsqu'elles étaient jeunes. Elles ont fait part aux évaluateurs du traitement brutal qu'elles ont subi, qui les a terrassées, a brisé leur confiance et a détruit celle qu'elles avaient en leurs collègues. La tragédie et les souffrances de ces femmes sont accablantes et sont attribuables à l'incapacité de la GRC de leur fournir un lieu de travail sûr.

De nombreuses femmes que les évaluateurs ont interrogées avaient reçu un diagnostic de blessures psychologiques graves, notamment un trouble dépressif grave, un trouble de stress post-traumatique, un trouble d'anxiété généralisée; certaines souffraient de crises de panique et de dépendance à une substance. Les réclamantes ont également fait état d'un manque de confiance à l'égard de la GRC; d'un manque de confiance vis-à-vis des hommes; d'un sentiment d'isolement; d'un retrait des activités sociales, des amitiés et des relations sexuelles; d'un sentiment d'humiliation; d'un manque d'estime de soi et d'un manque de confiance en elles-mêmes. De nombreuses femmes ont souffert de troubles alimentaires, d'abus d'alcool, de vomissements sur le chemin du travail, d'incapacité à entretenir une relation positive avec leur conjoint et leurs enfants. Certaines ont déclaré s'être blessées intentionnellement à plusieurs reprises. La culpabilité est fréquente, même après des agressions sexuelles flagrantes. Nous avons entendu des récits de femmes assises avec leur revolver réglementaire dans la bouche, qui ne se sont pas suicidées uniquement parce qu'elles ont pensé à leurs enfants ou à leurs animaux domestiques. Des histoires déchirantes de désespoir. Une réclamante s'est suicidée pendant le processus de réclamation.

J'ai conclu, d'après tout ce qu'on m'a dit au cours des trois dernières années, que la culture de la GRC est toxique et tolère la misogynie et l'homophobie dans tous les grades, dans toutes les provinces et tous les territoires. Cette culture ne reflète pas les valeurs déclarées de la GRC et se retrouve pourtant dans toute l'organisation. Les membres et les agents de la GRC sont forcés d'accepter de fonctionner dans le contexte de cette culture pour réussir. Les employés semblent blâmer les « brebis galeuses » sans reconnaître les origines systémiques et internes de cette conduite.

Sommaire exécutif

LA GRC A EU DES ANNÉES POUR RÉGLER LE PROBLÈME

Un changement culturel complet est nécessaire. Au cours des 30 dernières années, les problèmes de harcèlement et de discrimination sexuels en milieu de travail ont été portés à l'attention du gouvernement du Canada et de la GRC au moyen de rapports internes, de rapports externes et de litiges devant les tribunaux. À mon avis, les mesures prises en réponse à ces actions n'ont pas réussi à régler les problèmes sous-jacents découlant de la culture toxique de la GRC.

En effet, sur la base de mon examen d'anciens rapports et litiges et de mes conversations avec près de 644 femmes, je ne suis pas convaincu qu'un changement culturel positif puisse se produire sans pression extérieure.

À ce titre, je conclus qu'il est probablement temps de procéder à un examen approfondi, externe et indépendant de l'organisation et son avenir en tant qu'organisation policière fédérale.

RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES

Un grand nombre de problèmes importants ont été mis en évidence par les réclamations que j'ai examinées et les réclamantes à qui j'ai parlé. Chacun de ces problèmes a contribué, d'une certaine manière, à perpétuer le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle au sein de la GRC. J'estime qu'il est important de régler ces problèmes qui m'ont été décrits par plusieurs réclamantes. Ces enjeux sont les suivants : les obstacles systémiques, le recrutement, la formation à la Division Dépôt, la formation pratique des recrues, les affectations, la formation continue, les ressources humaines et la dotation en personnel, le congé de maternité et le congé parental, la flexibilité de l'emploi, les griefs et la discipline, la santé mentale, les promotions, le leadership, les équipes spécialisées et les abus lors des examens médicaux.

Dans le chapitre 6 de mon rapport, j'expose mes constatations, les suggestions des réclamantes et mes recommandations par rapport à ces sujets. Ce sont des mesures concrètes qui peuvent être mises en œuvre par la GRC immédiatement pour répondre à certaines des préoccupations soulevées par les réclamantes. En tout, il y a 52 recommandations. Celles-ci ne remplacent pas l'examen externe indépendant que je recommande d'entreprendre, mais peuvent être mises en œuvre comme solution provisoire.

Les obstacles systémiques

Tout au long du processus de réclamation, j'ai été sensibilisé à un certain nombre d'obstacles systémiques auxquels les femmes se heurtaient pour réussir à la GRC. Certains ont été abordés et d'autres non. Tous les problèmes systémiques existants n'ont pas été cernés et, à ce titre, je suis d'avis que la GRC devrait entreprendre un examen de ses politiques et programmes en vue d'identifier et de résoudre les problèmes qui perpétuent les obstacles systémiques à l'égard des femmes et des femmes LGBTQ2S+ dans la GRC.

Le recrutement

D'après ce qu'on m'a dit, la GRC ne recrute pas le bon type de personne pour servir dans une organisation policière moderne. Les faibles exigences d'entrée et le taux de roulement élevé doivent être abordés. Les candidats doivent être soumis à un examen approfondi non seulement pour détecter des problèmes de criminalité, mais aussi pour déterminer s'ils ont eu des tendances misogynes, homophobes ou racistes dans le passé. La GRC devrait également exiger au moins deux ans d'études postsecondaires de ses candidats. Ceci est cohérent avec les organisations policières équivalentes dans d'autres pays.

Sommaire exécutif

La formation à la Division Dépôt

D'après ce qu'on m'a dit, la formation à la Division Dépôt vise à démolir une cadette et à la reconstruire pour la faire entrer dans le moule de la GRC. Elle vise à inculquer un esprit de corps basé sur la formation paramilitaire. Malheureusement, l'esprit de corps ne semble pas s'étendre aux femmes, en particulier à la sortie de la Division Dépôt. On m'a dit qu'un nombre important de comportements sexualisés, de beuveries et de relations abusives entre les instructeurs et les cadettes se sont produits à la Division Dépôt. Bien que j'aie entendu dire qu'au fil du temps, la Division avait changé pour le mieux, j'ai quand même recueilli des témoignages récents de comportements similaires tolérés ou perpétrés par ses instructeurs et ses cadets. Je suis d'avis que la nature de la formation que les cadets y reçoivent contribue au maintien d'une culture toxique à la GRC. Je pense qu'il est temps de revoir l'approche de la formation qui leur est donnée à la Division Dépôt et de déterminer si elle est appropriée dans le contexte policier moderne.

La formation pratique des recrues

La formation pratique des recrues a lieu dans les six premiers mois suivant le départ d'une recrue de la Division Dépôt et son affectation à un détachement. Chaque recrue se voit attribuer un formateur qui agit à titre de mentor. Pendant cette période, les recrues sont en probation et le formateur exerce une autorité importante sur elles. J'ai entendu de nombreux récits d'abus de ce pouvoir et d'agressions sexuelles qui en ont résulté. Dans d'autres cas, on m'a raconté qu'un entraîneur de sexe masculin ne voulait pas former une recrue de sexe féminin et ne le faisait pas correctement, ou refusait de le faire. Le cheminement de carrière de ces recrues de sexe féminin a été entravé par des obstacles systémiques, car elles n'étaient pas correctement formées pour exercer leurs fonctions policières. À mon avis, les recrues devraient avoir un mentor autre que leur formateur. Il devrait y avoir un programme de counseling pour aider les recrues pendant cette période. Plus important encore, je crois que la composante de formation pratique des recrues devrait être officialisée et intégrée à la Division Dépôt avec une surveillance efficace et un mécanisme confidentiel pour signaler tout harcèlement ou comportement discriminatoire de la part d'un formateur.

Les affectations

Les recrues nouvellement diplômées m'ont dit qu'elles pensaient que le comportement constaté à la Division Dépôt était temporaire et que ce serait différent lorsqu'elles seraient affectées à leur nouveau détachement. Cependant, bon nombre des affectations avaient lieu dans des endroits éloignés où la recrue n'avait pas de réseau de soutien social et dépendait de ses collègues (souvent des hommes). Retirer une jeune recrue de son réseau de soutien en début de carrière, par exemple en l'affectant à l'autre bout du pays loin de sa famille et de ses amis, la rend trop vulnérable, notamment aux rituels d'initiation, surtout si elle est la seule femme du détachement, ce qui est souvent le cas. Le logement est également un problème pour ces membres qui sont soit forcées d'en partager un avec des membres masculins, soit contraintes de faire la navette sur de longues distances, à grands frais, au détriment de leur besoin d'apprendre.

La formation continue

La formation à la GRC est essentielle pour que les membres avancent dans leur carrière. On m'a expliqué qu'il n'y a pas de transparence dans la manière dont les cours sont attribués. Les décisions concernant l'accès à la formation étaient et restent trop discrétionnaires. Elles peuvent servir, et c'est souvent le cas, d'outil de discrimination pas très subtil ou de levier pour ceux qui cherchent à abuser de leur autorité en distribuant des avantages et des récompenses. Tous les évaluateurs ont entendu des récits de réclamantes qui ont été retirées des cours ou qui n'ont pas été autorisées à en suivre en guise de représailles parce qu'elles avaient refusé d'avoir une relation sexuelle avec un superviseur, ou parce qu'elles avaient présenté une plainte pour harcèlement. Des réclamantes ont raconté avoir demandé de suivre un cours pendant des années, puis avoir vu un membre masculin beaucoup plus jeune se voir accorder le cours en question. En refusant la formation aux femmes, les hommes avaient un moyen de les « maintenir à leur place ». Dans certains cas, c'était l'intention explicite exprimée, dans d'autres,

Sommaire exécutif

c'était simplement un effet secondaire de la partialité et du favoritisme inconscients. Dans les deux cas, l'impact sur la carrière d'une femme était généralement négatif.

La formation ne doit pas être un outil de harcèlement sexuel, de discrimination ou de représailles. Elle devrait être attribuée de manière équitable et transparente en fonction du plan de carrière et du mérite du membre.

Les ressources humaines et la dotation

Bon nombre des réclamantes ont dit, aux autres évaluatrices ainsi qu'à moi-même, qu'elles estimaient avoir été traitées de manière discriminatoire par le Service des ressources humaines et de la dotation de la GRC en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Elles ont expliqué que certains membres occupant des fonctions de ressources humaines ou de dotation en personnel avaient des préjugés implicites, à savoir qu'ils pensaient notamment que la carrière d'un homme était plus importante que celle d'une femme, que le mariage homosexuel n'était pas l'équivalent d'un mariage hétérosexuel et que les femmes devaient s'occuper des enfants au détriment de leur carrière. Alors qu'on m'a dit que ces préjugés étaient moins explicites aujourd'hui, on m'a parlé de cas récents dans lesquels ils ont eu un impact sur les aspirations professionnelles des femmes.

Le congé de maternité, le congé parental et la flexibilité de l'emploi

La question de la grossesse et du congé de maternité a été soulevée dans de nombreuses réclamations. Vu le manque de soutien de la part de la hiérarchie et du Service des ressources humaines, il n'est guère surprenant que les femmes enceintes aient été mal traitées lorsqu'elles annonçaient leur grossesse. De nombreuses réclamantes ont rapporté que leurs supérieurs masculins les ont insultées lorsqu'elles ont annoncé l'heureux événement. Ces mêmes superviseurs n'ont pas été d'un grand soutien pendant la grossesse. Certaines m'ont parlé de la réaction différente qui se produisait lorsqu'un homme annonçait qu'il allait devenir père. Des réclamantes ont déclaré avoir caché leur grossesse et être restées en service actif beaucoup trop longtemps, mettant potentiellement leur enfant en danger pour éviter les critiques. Certaines nous ont raconté des histoires d'arrestations ou d'autres tâches dangereuses jusqu'au septième mois de grossesse. Le refus ou le défaut de pourvoir le poste d'une femme enceinte pendant son congé de maternité aggrave la situation, car les autres membres doivent se répartir une charge de travail plus importante pendant son absence. Les réclamantes nous ont dit qu'elles étaient retournées au travail tôt pour éviter de laisser tomber l'équipe, laissant leur bébé à la garderie ou chez des membres de leur famille. Ce problème n'est pas nouveau. Il a été soulevé dans plusieurs rapports depuis au moins 2007.

Les griefs et la discipline

Trois questions clés ont été portées à mon attention dans le cadre du processus de règlement des griefs et de discipline : la perception de partialité et d'injustice; la probabilité de représailles pour avoir déposé une plainte; et l'absence de conséquences significatives (si conséquences il y a) pour les personnes reconnues coupables d'avoir harcelé sexuellement des femmes ou de s'être livrées à d'autres comportements discriminatoires fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle. À mon avis, les modifications apportées au régime disciplinaire par la Loi de 2014 sur la responsabilité de la GRC n'ont pas résolu ces problèmes. J'ai souvent entendu des réclamantes dire qu'elles n'utiliseraient jamais le processus de plainte contre le harcèlement, car il était horrible et difficile, et entraînait des représailles et peu de conséquences pour l'auteur du harcèlement. Des modifications doivent y être apportées pour le rendre plus confidentiel et plus indépendant. Il devrait également y avoir des vérifications ponctuelles des détachements ou des unités pour s'assurer que les problèmes de harcèlement et de discrimination sont décelés sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte individuelle.

Sommaire exécutif

La santé mentale

Le maintien de l'ordre expose les individus à un risque élevé de blessures opérationnelles, tant psychologiques que physiques. Le fardeau supplémentaire du harcèlement sexuel et de la discrimination a aggravé les choses, tandis que la culture dominante décourageait les femmes membres de demander un soutien psychologique. De nombreuses réclamantes nous ont dit qu'elles ne cherchaient pas à obtenir du soutien psychologique parce qu'elles avaient peur de l'impact que cela aurait sur leur carrière. Elles ont dit que certains superviseurs obtenaient l'accès au dossier médical confidentiel qu'ils n'étaient pas autorisés à voir, à leur détriment.

La maladie mentale est toujours stigmatisée. Les employés (hommes et femmes) sont informés qu'ils doivent « serrer les dents » ou « faire avec ». Des femmes qui ont demandé un débriefing après un incident ont été la risée de tous : on leur a dit de réagir à la situation comme le ferait un homme. En effet, nous avons entendu des histoires de superviseurs qui critiquent ouvertement les femmes qui ont recours à du soutien psychologique parce qu'ils pensent que c'est un signe de faiblesse, au lieu de chercher la cause du traumatisme. Ce type de critique a un impact négatif sur la réputation d'une personne et limite son avancement professionnel.

Les réclamantes nous ont dit avoir été préparées aux choses atroces dont elles sont témoins dans le cadre de leurs fonctions de policière. Mais beaucoup pensaient que le stress constant de devoir surveiller leurs arrières ou d'être soumises à du harcèlement et de la discrimination sapait leur résistance naturelle et les rendait plus vulnérables aux blessures psychologiques. C'est ce qu'ont démontré plusieurs évaluations psychologiques qui nous ont été fournies. À mon avis, sur la base des rapports médicaux qui nous ont été soumis, de nombreuses réclamantes à qui nous avons parlé n'auraient pas autant souffert des blessures psychologiques qu'elles ont subies si elles n'avaient pas été confrontées à un milieu de travail aussi hostile.

Les promotions

De nombreuses réclamantes ont qualifié le processus de promotion de fondamentalement injuste et défaillant. Le système des promotions m'a été décrit comme le « plan des amis et de la famille ». D'après de nombreuses femmes, le harcèlement et la discrimination sont le fait de membres du « club réservé aux hommes », à savoir un réseau qui, selon leurs dires, regroupe des hommes (et maintenant des femmes qui partagent la même mentalité) et qui affirme son contrôle sur la GRC et sur la façon dont elle aborde le changement, les personnes qu'elle promeut et celles qu'elle met à l'écart. Les membres du club ont un intérêt direct à maintenir le statu quo qui leur accorde un traitement préférentiel. Ce réseau contrôle l'accès aux possibilités de formation et de promotion.

Même lorsque les femmes étaient promues, beaucoup pensaient avoir été dirigées vers des fonctions non techniques ou réservées aux « cols roses ». On m'a également dit que les femmes promues ne recevaient pas toujours le même respect ou le même soutien que leurs collègues masculins. Nous avons été informés de nombreux incidents au cours desquels un membre masculin subalterne a contesté et a refusé de suivre les ordres d'une femme de rang supérieur. Même lorsqu'un tel comportement était évoqué avec un officier supérieur masculin, il était souvent ignoré ou pire, approuvé tacitement.

La façon dont les promotions sont attribuées contribue également à une réticence ou à une incapacité à signaler les incidents de harcèlement infligés par des collègues ou des superviseurs puisque la réclamante a besoin d'eux pour attester de la description de ses compétences et d'exemples connexes.

À mon avis, le processus de promotion devrait être revu pour s'assurer qu'il est impartial et exclusivement fondé sur le mérite. Il convient également de prendre en considération les actions entreprises par ceux qui cherchent à obtenir des promotions démontrant le soutien apporté à leurs collègues et à leurs équipes.

Sommaire exécutif

Le leadership

Le leadership est essentiel pour apporter un changement culturel efficace et maintenir un milieu de travail respectueux et professionnel. On nous a expliqué qu'un milieu de travail était positif si un commandant de détachement faisait preuve de respect et de professionnalisme; à l'inverse, lorsqu'un commandant tolérait un manque de respect et une conduite non professionnelle, le milieu de travail était négatif. Le choix de la personne promue et les rôles qui lui sont confiés sont essentiels à un changement significatif. À mon avis, il faut faire davantage pour assurer un leadership efficace à tous les grades, mais en particulier chez les sous-officiers supérieurs et les officiers. La responsabilisation et la formation sont essentielles pour garantir que les dirigeants fonctionnent efficacement.

Les équipes spécialisées

Nous entendons de nombreux récits d'agression sexuelle et de discrimination fondée sur le sexe émanant d'équipes spécialisées comme l'équipe d'infiltration, les équipes tactiques, l'équipe cynophile et l'emblématique Carrousel. Une meilleure surveillance de ces équipes est nécessaire en plus d'un examen des exigences pour déceler les obstacles systémiques fondés sur le sexe.

L'examen médical

Les histoires qui m'ont été racontées au sujet des abus sexuels subis par les candidates aux mains des médecins de la GRC étaient choquantes. Pire encore, il semble que le comportement de ces médecins était connu des autres membres de la GRC. Certaines femmes ont été indemnisées pour les agressions qu'elles ont subies parce qu'elles étaient employées par la GRC au moment de leur examen. D'autres n'ont pas pu être indemnisées, car elles n'étaient pas admissibles selon la définition du membre du groupe principal utilisée dans le règlement Merlo Davidson. À mon avis, il est injuste d'indemniser seulement certaines des victimes. Je recommande donc que des mesures soient prises par le Canada pour indemniser celles qui n'étaient pas admissibles en vertu de ce processus.

Membres civiles et employées de la fonction publique

En discutant avec des membres civiles et des employées de la fonction publique, il est devenu évident que ces femmes étaient doublement stigmatisées : elles étaient des femmes et elles n'étaient pas des membres régulières de la GRC. Souvent, ces femmes étaient incapables de s'éloigner des environnements négatifs et ignoraient l'existence de ressources pour les aider (ou n'y avaient pas accès) lorsqu'elles étaient victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.

CONCLUSION

Ces dernières années, on a enregistré un nombre croissant de plaintes sur le nombre trop élevé d'incidents de harcèlement et d'intimidation dus à la culture traditionnelle, paramilitaire et à prédominance masculine de la GRC, et sur le refus apparent de reconnaître les réalités d'une société et d'un effectif diversifiés.

Les règlements financiers des recours collectifs ne changea pas cette culture; il faut un changement radical des aspects négatifs de la culture qui mobilise d'abord la direction, puis les employés à tous les niveaux – tant les membres réguliers que les fonctionnaires – afin de créer un milieu de travail plus inclusif et plus respectueux.

Il s'agit d'une mission de longue haleine qui nécessite une vision, un leadership et une détermination sur une période de dix ans ou plus. À ce stade, bon nombre des réclamantes à qui j'ai parlé ne pensent pas que la structure actuelle de la GRC permette d'apporter ces changements. En effet, il y a de fortes raisons de douter que la GRC ait la capacité ou la volonté d'effectuer les changements nécessaires pour s'attaquer aux aspects toxiques de sa culture.

Sommaire exécutif

Je crois que le véritable changement ne peut s'imposer au sein de la GRC que si une pression extérieure indépendante est exercée sur elle. On a essayé à plusieurs reprises de résoudre les problèmes de l'intérieur et les solutions proposées n'ont pas permis de venir à bout des préjugés et des partis pris culturels qui existent au sein de l'organisation.

Selon moi, la résolution des problèmes de la GRC et la lutte contre la culture négative qui y est enracinée nécessiteront un effort immense et exigeront la bonne volonté de ses dirigeants et de ses membres. La plupart de ces personnes sont attachées au statu quo et ne voudront probablement pas apporter les changements nécessaires pour éradiquer cette culture toxique.

Des appels ont été lancés en faveur d'un changement fondamental de l'organisation et de la gouvernance de la GRC afin de la transformer en un service de police moderne. Certains de ces appels ont récemment été abordés dans les médias. La possibilité d'un changement structurel fondamental a également été mentionnée dans le rapport du Groupe de travail Brown de 2007 :

« La complexité de la GRC a fait couler beaucoup d'encre et a suscité de grands débats, étant donné les responsabilités en matière d'application de la loi dont elle doit s'acquitter au pays et ailleurs. Il ne serait donc pas déraisonnable de soutenir que le démantèlement serait parmi les solutions aux problèmes de cet organisme. Pour bien examiner cette question, il faudrait lancer un débat d'une grande envergure au sujet des politiques publiques sur le modèle de services de police le mieux approprié au Canada et à ses citoyens. »

Une telle restructuration fondamentale peut être nécessaire pour résoudre des problèmes bien ancrés de misogynie, de racisme et d'homophobie, mais exigera un examen approfondi qui dépasse la portée de mon mandat. Je crois, cependant, qu'il est temps de discuter de la nécessité d'apporter des changements fondamentaux à la GRC et à la police fédérale. Je suis d'avis qu'il est très peu probable que le changement de culture vienne de l'intérieur de la GRC. Cette dernière a eu de nombreuses années pour procéder, a fait l'objet de nombreux rapports et recommandations, et pourtant les comportements inacceptables continuent de se produire. Les femmes qui étaient en faveur d'un nouveau départ étaient d'avis qu'elles seraient mieux acceptées en tant que femmes au sein d'une organisation policière fédérale moderne. Je crois que le moment est venu pour le gouvernement du Canada de poser des questions difficiles sur la structure et la gouvernance des services de police fédérale.

Sommaire exécutif

RECOMMANDATIONS

A) LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES

- Examiner, grâce à une étude indépendante, tous les aspects de la GRC pour déterminer les obstacles systémiques qui empêchent les femmes de réussir au sein de l'organisation et préciser les moyens d'éliminer ces obstacles.

B) LE RECRUTEMENT

- Effectuer une analyse approfondie de ce qui constituera le « mérite » dans le recrutement des membres de la GRC, en tenant compte de la nécessité d'éliminer les obstacles systémiques et de permettre l'exercice de rôles et de fonctions spécialisés.
- Exiger un niveau minimum de deux ans d'études ou de formation postsecondaires pour postuler à la GRC. Je recommande que la GRC étudie les changements récemment apportés au recrutement au Royaume-Uni, qui offrent différentes façons de satisfaire à cette exigence.
- Encourager les candidatures de divers groupes, y compris les femmes, les personnes LGBTQ2S+ et les communautés racialisées et mettre en œuvre des programmes pour les aider à satisfaire aux conditions d'admission, si nécessaire.
- Effectuer des vérifications des antécédents efficaces et détaillées sur les opinions des candidats sur la diversité et les femmes. Éliminer les candidats qui ne sont pas en mesure de travailler avec les femmes, les Autochtones, les minorités racialisées ou les personnes LGBTQ2S+ et qui ne sont pas disposés à accepter les principes d'égalité et d'égalité des chances pour tous. La sélection doit tenir compte de tous les incidents de harcèlement et de violence familiale.

C) LA FORMATION À LA DIVISION DÉPÔT

- La GRC devrait nommer un expert externe pour examiner le programme de formation à la Division Dépôt afin de s'assurer qu'il satisfait aux exigences d'un service de police moderne et qui favorise une approche positive de la formation des policiers, une formation qui aborde les questions de harcèlement et de discrimination et qui enseigne aux recrues la valeur de l'égalité inscrite dans la Charte.
- Pendant le temps requis pour l'étude externe, la GRC devrait établir et appliquer une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et la discrimination à la Division Dépôt avec des conséquences importantes.
- La GRC devrait veiller à ce qu'un cours efficace de lutte contre le harcèlement et la discrimination soit offert à la Division Dépôt, qui comprendrait des jeux de rôle ainsi que la participation de membres qui ont été victimes de harcèlement.

Sommaire exécutif**D) LA FORMATION PRATIQUE DES RECRUES**

- Mettre en place un programme de mentorat pour les femmes au sein du détachement afin d'aborder l'adaptation à la Gendarmerie. Le mentor ne doit pas être le formateur de l'individu.
- Établir un programme de counseling obligatoire pour toutes les recrues pendant la période de formation de six mois.
- Officialiser et professionnaliser le programme de formation pratique des recrues en l'intégrant à la Division Dépôt avec un contrôle efficace et des programmes et des objectifs cohérents. Cela devrait inclure un mécanisme confidentiel pour signaler le harcèlement ou la conduite discriminatoire du formateur.

E) LES AFFECTATIONS

- Affecter des recrues de sexe féminin dans des détachements dans des régions où elles disposent d'un logement convenable et d'un soutien social, sauf demande contraire.

F) LA FORMATION CONTINUE

- L'attribution des cours doit se faire avec transparence.
- La GRC doit mettre en œuvre en début de carrière un plan de carrière efficace pour tous les membres, qui se poursuivra tout au long de leur carrière avec des mécanismes de responsabilisation appropriés pour s'assurer que le membre est efficacement soutenu. Ce plan devrait déterminer l'attribution de la formation et des affectations.
- La GRC devrait centraliser l'attribution de la formation afin que le pouvoir discrétionnaire d'accorder des cours n'appartienne plus au supérieur immédiat d'un membre.

G) LES RESSOURCES HUMAINES ET LA DOTATION

- Étudier la mise en place d'un modèle créant une direction des ressources humaines indépendante.
- Veiller à ce que le personnel des ressources humaines soit composé de professionnels qualifiés.
- Veiller à ce que le personnel des ressources humaines comprenne la nécessité d'éliminer les obstacles systémiques contre les femmes et soit formé sur la façon de le faire.

Sommaire exécutif

H) RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

- Les femmes qui exercent des fonctions administratives en raison de leur grossesse devraient se voir offrir, dans la mesure du possible, un travail significatif, à la mesure de leur expérience et de leurs compétences. Les gestionnaires devraient être tenus responsables des missions confiées aux femmes par les ressources humaines ou une autre section extérieure au détachement.
- Le gouvernement doit fournir un financement suffisant pour maintenir des niveaux de ressources humaines efficaces dans tous les détachements, y compris lorsque les femmes prennent un congé de maternité.
- La GRC doit veiller à disposer d'un système garantissant le maintien des niveaux de ressources nécessaires pour les tâches opérationnelles à l'échelle de l'organisation, et non en fonction de la division, au cours des deux ou trois prochaines années.
- Les postes doivent être pourvus afin que les femmes ne provoquent pas de ressentiment lorsqu'elles tombent enceintes.
- L'idée de recourir à des membres volants – des membres qui peuvent être déployés si nécessaire pour assurer une couverture appropriée, doit être approuvée.
- La mutation des membres de la GRC qui ont de jeunes enfants devrait être réduite.

I) LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

- Mettre en place des garderies dans tous les grands détachements.
- S'assurer que tous les membres (hommes et femmes) sont au courant de la possibilité de demander le partage de poste ou un statut à temps partiel, et qu'ils ne seront pas pénalisés s'ils en font la demande.

J) LES GRIEFS ET LA DISCIPLINE

- Créer un organisme efficace, externe et indépendant auquel les employés de la GRC peuvent signaler les cas de harcèlement sexuel ou de mauvaise conduite, qui a le pouvoir d'enquêter et de tirer des conclusions de fait exécutoires et de recommander des sanctions.
- La médiation ou d'autres mesures informelles ne doivent pas être utilisées dans le contexte de harcèlement sexuel accompagné de violence.
- La GRC doit s'attaquer au problème des représailles par suite d'un dépôt de plainte pour harcèlement. L'isolement des plaignantes, le refus de leur envoyer du renfort et d'autres formes de punition comme le refus de formation ou de mutation doivent être éliminés.
- Les sanctions pour les personnes reconnues coupables de harcèlement en milieu de travail doivent être efficaces et comprendre des suspensions sans solde pour des périodes plus longues, des rétrogradations, la suppression des responsabilités de supervision pour une période prolongée; et l'interdiction de demander des promotions sans dérogation discrétionnaire. Le licenciement doit être la sanction pour les infractions graves ou répétées. Les victimes ne devraient pas être mutées à moins de le demander.

Sommaire exécutif

- Les personnes accusées de harcèlement sexuel (y compris d'agressions) ne devraient pas être autorisées à prendre leur retraite avant la conclusion de l'enquête et du processus concernant la conduite.
- Un système de surveillance des personnes reconnues coupables de harcèlement envers des membres en milieu de travail devrait être mis en place. Une deuxième condamnation pour harcèlement devrait entraîner un licenciement automatique.
- Les allégations d'agressions sexuelles devraient être immédiatement divulguées à l'organisme d'enquête externe approprié.

K) LA SANTÉ MENTALE

- Inviter le Commissaire à la protection de la vie privée à enquêter sur l'utilisation et la divulgation par la GRC des renseignements médicaux des personnes à l'échelle de l'organisation.
- Intégrer les services de santé dans une section des ressources humaines indépendante afin de traiter les éventuels problèmes de conflits d'intérêts.
- Exiger que les Services de santé signalent les procédures de retraite ou de renvoi si un problème de santé mentale est décelé. La faisabilité d'une option de retour au travail doit être examinée avant que la GRC n'approuve une demande de congédiement.
- Exiger une évaluation périodique de la santé mentale de tous les membres.
- Mettre en place une campagne de sensibilisation à l'alcool et aux drogues à l'échelle de l'organisation, soulignant les dangers de leur consommation pour traiter les traumatismes.
- Définir les rituels d'initiation dans le Code de conduite et faire en sorte que le fait d'y participer constitue une infraction.
- Développer des ressources pour favoriser une culture organisationnelle dans laquelle les membres peuvent faire un débriefage en toute sécurité à la suite d'incidents critiques ou perturbants.

L) LES PROMOTIONS

- Utiliser un processus rigoureux « à l'aveugle » pour les promotions en attribuant un numéro aléatoire au candidat. Aucune information sur le sexe, la race ou l'arrêt de travail pris par le candidat pour cause médicale ou pour une autre cause ne doit être divulguée.
- Rassembler des données sur le nombre de femmes qui occupent des postes de supervision dans les domaines opérationnels par rapport aux rôles administratifs et, en cas d'écart important, mettre en œuvre un plan d'action qui comprendrait un programme de mentorat pour encourager les femmes à se porter candidates à des promotions dans ces domaines opérationnels.

Sommaire exécutif

M) LE LEADERSHIP

- La formation au leadership doit commencer à la Division Dépôt et être continuellement renforcée tout au long de la carrière d'un membre.
- Les membres devraient être tenus de s'engager à nouveau à respecter le Code de conduite chaque fois qu'ils sont promus.
- Les dirigeants devraient être tenus responsables de leur inaction lorsqu'ils ont connaissance d'un cas de harcèlement ou de discrimination dans leur sphère de responsabilité. Les dirigeants ne devraient pas être pénalisés à cause des plaintes pour harcèlement et discrimination dans leur section, si des mesures appropriées sont prises en temps utile et de manière efficace. Les zones dans lesquelles il n'y a pas de plaintes ni de griefs devraient être vérifiées rapidement.
- Veiller à ce que toutes les formations aux fonctions de direction soient offertes en personne et comportent des exercices de jeux de rôle, qui sont des programmes clés de la formation des adultes. Les cours en ligne ou les cours en classe non participatifs sont insuffisants.
- Exiger une évaluation complète des officiers brevetés tous les trois à cinq ans et en tout cas avant qu'ils ne soient promus à nouveau.

N) LES ÉQUIPES SPÉCIALISÉES

- La GRC doit veiller à ce qu'il y ait une surveillance efficace des équipes spécialisées et en particulier de la conduite des membres de ses équipes d'infiltration.
- La GRC doit mettre en place un mécanisme confidentiel et indépendant permettant aux membres de ces équipes de déposer des plaintes concernant le harcèlement ou la violence en milieu de travail.

O) L'EXAMEN MÉDICAL

- La GRC devrait indemniser les femmes qui ont été maltraitées par les médecins fonctionnaires au cours de la procédure de candidature et qui n'ont pas eu droit à une indemnisation au titre de l'entente de règlement Merlo Davidson.

P) EMPLOYÉES CIVILES TEMPORAIRES, MEMBRES CIVILES ET FONCTIONNAIRES

- La GRC devrait s'assurer que les membres réguliers sont mieux informés au sujet de l'importance du rôle joué par les MC et les e.f.p. pour lutter contre la discrimination décrite aux évaluateurs.
- Les employés de la fonction publique devraient avoir un rapport hiérarchique clair avec un responsable du service public auquel ils peuvent demander de l'aide en cas de difficultés ou d'isolement dans le milieu de travail.

INTRODUCTION	1
<hr/>	
CHAPITRE 1 – ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT	3
<hr/>	
I <i>Merlo c. Canada</i>	3
II <i>Davidson c. Canada</i>	4
III Discussions sur le règlement dans les affaires <i>Merlo c. Canada</i> et <i>Davidson c. Canada</i>	5
IV Mise en place du bureau de l'évaluateur indépendant	6
a) Autorisation d'un recours collectif par la Cour fédérale	6
b) Communication de l'avis d'autorisation	7
c) Exclusion du recours collectif	8
d) Audience d'approbation du règlement	9
CHAPITRE 2 – LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DE L'ÉVALUATEUR INDÉPENDANT EN VERTU DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT	10
<hr/>	
I L'évaluateur indépendant	10
II Nomination d'évaluateurs supplémentaires	14
III Confidentialité sous-jacente au processus de réclamation	15
CHAPITRE 3 – L'ÉVALUATION DES RÉCLAMATIONS	17
<hr/>	
I Vue d'ensemble	17
II Processus d'évaluation des réclamations	20
a) Renseignements reçus de la part des réclamantes	20
b) Confirmation de l'admissibilité de la réclamante	21
c) Évaluation des réclamations	22
III Niveaux d'indemnisation et processus d'évaluation	27
a) Approche générale de l'évaluation des réclamations individuelles	27
b) Réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation	28
c) Paiement des indemnités et honoraires des procureurs au recours collectif	33
CHAPITRE 4 – ANTÉCÉDENTS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS À LA GRC	34
<hr/>	
I Litiges et rapports antérieurs	34
a) Litiges antérieurs	34
b) Rapports antérieurs sur la discrimination et le harcèlement sexuels au sein de la GRC	36
II Réforme législative et autres mesures	39
a) Modifications apportées à la procédure de règlement des griefs	40
b) Modifications du <i>Code de conduite</i>	40
c) 2014-2019: Rapports sur les coûts croissants des litiges et un <i>statu quo</i> inacceptable	41
d) Mesures de changement consécutives à l'entente de règlement	43
e) Rapports antérieurs : ce qu'ils nous disent sur la réforme de la GRC	44

CHAPITRE 5 – CONSTATATIONS GÉNÉRALES	45
I La culture de la GRC est toxique et le gouvernement doit se pencher sur ce problème	45
a) Langage vulgaire	46
b) Inconduite sexuelle	46
c) Exclusion des possibilités d'emploi	49
d) Autres types d'inconduite	49
e) Répercussions néfastes d'un comportement coupable sur les femmes	50
f) Harcèlement continu malgré la mise à jour des politiques de la GRC	54
g) La culture de la GRC fait obstacle au changement	56
CHAPITRE 6 – RECOMMANDATIONS	59
I Les problèmes à aborder	59
II Recommandations	60
a) Les obstacles systémiques	60
– Recommandation concernant les obstacles systémiques	60
b) Le recrutement	61
– Recommandations concernant le recrutement	65
c) La formation à la Division Dépôt	66
– Recommandations concernant la formation à la Division Dépôt	69
d) La formation pratique des recrues	70
– Recommandations concernant la formation pratique des recrues	71
e) Les affectations	72
– Recommandation concernant les affectations	72
f) La formation continue	73
– Recommandations concernant la formation continue	74
g) Les ressources humaines et la dotation	74
– Recommandations concernant les ressources humaines et la dotation	75
h) Le congé de maternité et le congé parental	75
– Recommandations concernant le congé de maternité et le congé parental	78
i) La flexibilité de l'emploi	78
– Recommandations concernant la flexibilité de l'emploi	79
j) Les griefs et la discipline	80
– Recommandations concernant les griefs et la discipline	86
k) La santé mentale	87
– Recommandations concernant la santé mentale	91
l) Les promotions	92
– Recommandations concernant les promotions	94
m) Le leadership	95
– Recommandations concernant le leadership	96
n) Les équipes spécialisées	97
– Recommandations concernant les équipes spécialisées	97
o) L'examen médical	98
– Recommandation concernant l'examen médical	99
p) Les membres civiles et les employées de la fonction publique	100
– Recommandations concernant les membres civiles et les employées de la fonction publique	104
CONCLUSION	105
ANNEXE 1 – LE PRÉSENT ACCORD	107
ANNEXE 2 – PRÉSENTATION D'EXCUSES OFFICIELLES AUX FEMMES EMPLOYÉES À LA GRC ET ANNONCE D'UNE ENTENTE DE RÈGLEMENT	136
ANNEXE 3 – LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ EST PRIORITAIRE	139
ANNEXE 4 – LITIGES ET RAPPORTS ANTÉRIEURS	140
ÉVALUATEURS INDÉPENDANTS ET ÉQUIPE DU BUREAU MERLO DAVIDSON	156

INTRODUCTION

Janet Merlo et Linda Gillis Davidson sont deux femmes qui ont été membres de la GRC. Au cours de leurs années de service, elles ont été victimes de harcèlement sexuel de la part d'autres membres de la Gendarmerie. Elles ont courageusement poursuivi le Canada pour les préjudices subis par elles-mêmes et par d'autres femmes qui avaient travaillé pour la GRC depuis 1974. Par conséquent, le gouvernement du Canada a reconnu que la discrimination et le harcèlement étaient systémiques au sein de la GRC et a accepté d'indemniser des milliers de femmes qui avaient été victimes de comportements misogynes et homophobes de la part de membres et d'employés de la GRC. L'entente de règlement dans le cadre du recours collectif Merlo Davidson a été approuvée le 30 mai 2017.

Ce recours collectif n'était pas la première procédure judiciaire à soulever les questions du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle au sein de la GRC. En effet, ces questions ont été portées devant les tribunaux et ont été soulevées au Parlement. Elles ont fait l'objet de rapports internes et externes soumis à la GRC et au gouvernement depuis plus de 30 ans.

À la suite du règlement du recours collectif Merlo Davidson, j'ai été désigné pour déterminer le niveau d'indemnisation à accorder aux femmes qui avaient subi un préjudice dans le cadre de leur emploi à la GRC. Fin 2018, à la suite de la réponse massive des femmes, deux autres évaluatrices, l'honorable Lynn Smith et l'honorable Marion Allan, toutes deux anciennes juges de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, ont été nommées pour m'aider. En tout, j'ai reçu 3 086 réclamations et les autres évaluatrices et moi-même avons mené 644 entrevues. Les réclamations ont été présentées par des femmes qui étaient (ou avaient été) membres régulières, membres civiles ou employées de la fonction publique au sein de la GRC. Les demandes émanaient des 10 provinces et des trois territoires. Elles couvrent une période de plus de 40 ans.

Dans le cadre de mon mandat, il m'a été demandé de produire un rapport qui présente mes observations découlant de mon examen de ces réclamations.

Le présent rapport relate les histoires choquantes qui nous ont été racontées, à moi ainsi qu'à mes collègues évaluatrices, par des employées actuelles et anciennes de la GRC. Il présente également mes recommandations sur les mesures à prendre par le gouvernement et la GRC.

Ce que j'ai appris en examinant les réclamations et en parlant aux réclamantes m'a amené à conclure qu'une culture toxique règne à la GRC. Cette culture s'est révélée impossible à changer malgré les nombreux rapports et les frais de litige élevés et encourage, ou à tout le moins tolère, les attitudes misogynes, racistes et homophobes chez de nombreux membres de la GRC. De telles attitudes causent du tort et sont incompatibles avec la valeur d'égalité inscrite dans la Charte. Il ne faut pas les laisser perdurer.

Introduction

Je fonde cette conclusion sur les nombreux récits d'agressions sexuelles, de carrières détruites par la rumeur et la discrimination, et sur les préjudices indicibles, tant physiques que psychologiques, subis par plusieurs milliers de femmes pendant plus de 40 ans. Je suis persuadé que seule une pression extérieure permettra d'aboutir à une réforme significative; l'approche fragmentaire s'étant révélée inefficace. C'est pourquoi je suis d'avis qu'il est temps de procéder à un examen indépendant, approfondi et externe de l'avenir de la GRC. Une telle étude dépasse la portée de mon mandat, et j'invite donc le gouvernement fédéral à envisager la création d'une commission d'enquête indépendante sur l'avenir de la GRC.

Si des mesures efficaces ne sont pas prises maintenant, je pense qu'il y aura davantage de recours collectifs dans un avenir prévisible. Payer les victimes pour le mal qui leur a été fait et croire que cela résoudra le problème n'est pas une approche raisonnable pour les victimes ni pour le public canadien.

J'estime que la mise en œuvre de l'entente Merlo Davidson a été une tâche considérable. J'ai décrit dans le rapport ce qui a dû être fait pour atteindre notre objectif, à savoir offrir une procédure équitable et cohérente aux réclamantes. J'ai eu une équipe de 21 personnes qui ont travaillé pour moi pendant trois ans. Je tiens à souligner leur professionnalisme et à les remercier non seulement de m'avoir accompagné dans mon travail, mais aussi d'avoir aidé les femmes touchées par la culture de la GRC et la population du Canada que la GRC est censée servir et protéger.

1

ÉVOLUTION HISTORIQUE DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT

L'entente de règlement a permis de résoudre deux recours collectifs. Le premier a été lancé en 2012 en Colombie-Britannique, le second en Ontario en 2015. Les recours collectifs alléguaient que des employés de la GRC avaient fait subir du harcèlement et de la discrimination sexuelle à des femmes dans le cadre de leur travail à la GRC en raison de leur sexe et de leur orientation sexuelle.

I MERLO C. CANADA

Le premier recours collectif a été intenté en 2012 par la gendarme Janet Merlo, qui avait subi du harcèlement sexuel pendant des années. Elle a déposé un avis de poursuite civile en vertu de la législation sur les recours collectifs de la Colombie-Britannique, alléguant :

[...] discrimination, intimidation et harcèlement de membres féminines, membres civiles et employées de la fonction publique parce qu'elles sont des femmes. La demanderesse allègue qu'elle-même et des collègues féminines, des membres civiles et des employées de la fonction publique étaient victimes de discrimination, d'intimidation et de harcèlement fondés sur le sexe. Elle allègue également que la GRC a failli à son devoir envers les femmes de la GRC, à savoir de veiller à ce qu'elles puissent travailler dans un milieu exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement fondés sur le sexe et l'orientation sexuelle¹.

Ce n'était pas la première fois que des femmes membres de la GRC intentaient une action en dommages et intérêts pour agression et harcèlement sexuels, mais c'était la première fois qu'elles entamaient un recours collectif².

La GRC a demandé le rejet du recours collectif proposé par la gendarme Merlo. En juin 2013, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a ordonné que la motion en vue de faire autoriser le recours collectif proposé par la gendarme Merlo et la motion visant à annuler la réclamation de la gendarme Janet Merlo de la GRC soient entendues ensemble. Les deux motions ont été entendues en juin et en novembre 2015. Cependant, aucune décision n'a été prise, les parties ayant conclu l'entente qui a conduit à la mise en place du processus de réclamation.

1. *Merlo c. Canada et al*, requête au paragraphe 5 (Cour suprême de la Colombie-Britannique, dossier no. S122255 (Greffes de Vancouver).

2. Pour une vue d'ensemble des réclamations antérieures liées au harcèlement sexuel, veuillez consulter le chapitre 4.

Évolution historique de l'entente de règlement

II DAVIDSON C. CANADA

En mars 2015, l'inspectrice Linda Davidson a déposé une déclaration en vertu de la Loi ontarienne sur les recours collectifs. Comme dans le recours collectif proposé par la gendarme Merlo, l'inspectrice Davidson a allégué :

qu'elle et les autres membres du groupe [...] étaient victimes de discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle, d'intimidation et de harcèlement de la part d'autres employés de la GRC. La demanderesse allègue en outre que cela s'est produit parce que la GRC a failli à ses obligations légales, de droit commun et contractuelles consistant à offrir à l'ensemble des membres du groupe un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement fondés sur le sexe et l'orientation sexuelle.

La GRC a également demandé le rejet de la réclamation de l'inspectrice Davidson. En décembre 2015, la Cour supérieure de l'Ontario a conclu que l'inspectrice Davidson avait présenté une cause d'action raisonnable et a estimé que la réclamation pouvait faire l'objet d'une audience d'autorisation³. L'audience d'autorisation a commencé en février 2016 et s'est poursuivie jusqu'en mai 2016. Cependant, elle a été suspendue, car les parties impliquées dans les procédures engagées par l'inspectrice Davidson et la gendarme Merlo étaient parvenues à une entente provisoire.

3. *Davidson c. Canada (Procureur général)*, 2015 ONSC 8008.

Évolution historique de l'entente de règlement

III DISCUSSIONS SUR LE RÈGLEMENT DANS LES AFFAIRES MERLO C. CANADA ET DAVIDSON C. CANADA

À partir de janvier 2016, les procureurs au recours collectif et les avocats représentant la GRC ont commencé à se réunir à Toronto pour discuter de la possibilité d'en arriver à une entente à l'amiable.

De janvier à mai 2016, les avocats se sont réunis huit fois à Toronto et à Ottawa. En avril 2016, mes services ont été retenus pour aider les parties à parvenir à un accord. Un accord de principe a été signé le 25 mai 2016, sous réserve de l'approbation du gouvernement du Canada et de l'élaboration de l'entente de règlement. Les parties m'ont demandé d'administrer le processus de réclamation et d'évaluer les réclamations à titre d'évaluateur indépendant.

L'entente de règlement a été rédigée de juin à octobre 2016. L'entente de règlement a été annoncée le 6 octobre 2016 lors d'une conférence de presse à laquelle ont participé la gendarme Janet Merlo, l'inspectrice Linda Davidson, le commissaire de la GRC, Bob Paulson, le ministre de la Sécurité publique, l'honorable Ralph Goodale et moi-même. Elle contenait le message important suivant, à l'intention de toutes les femmes qui ont servi dans la GRC en tant que membres régulières, membres civiles et employées de la fonction publique⁴ :

Les répercussions de cette conduite honteuse sur les victimes ne sauraient être réduites à des conditions de travail néfastes justifiant une indemnisation. Pour un grand nombre de ces femmes, le harcèlement a causé des blessures psychologiques, mais aussi physiques. Il a détruit des relations et des mariages, voire des familles entières. C'est la vie même des membres qui a été profondément bouleversée.

Le harcèlement, et l'absence d'un système et de dispositions efficaces pour le prévenir et le supprimer de notre milieu de travail, contreviennent totalement aux valeurs que doit incarner la GRC. Ces valeurs qui nous sont essentielles à tous.

[...]

Vous êtes venues à la GRC avec le désir de contribuer à la collectivité et nous vous avons trahies. Nous vous avons porté préjudice. J'en suis profondément désolé. [...]

Une partie de l'entente conclue par les parties prévoyait l'abandon des procédures engagées par la gendarme Merlo et l'inspectrice Davidson, l'entente de règlement devant être approuvée et mise en œuvre par le biais d'un recours collectif groupé devant la Cour fédérale.

La déclaration dans l'affaire *Merlo et Davidson c. Canada* a été déposée auprès de la Cour fédérale le 6 octobre 2016, le même jour que les excuses du commissaire Paulson de la GRC. Le 1^{er} novembre 2016, la juge Ann Marie McDonald a été désignée comme juge responsable de la gestion de l'instance pour cette poursuite.

4. Le texte intégral de l'entente de règlement et des excuses est joint aux annexes 1 et 2 du présent rapport.

Évolution historique de l'entente de règlement

IV MISE EN PLACE DU BUREAU DE L'ÉVALUATEUR INDÉPENDANT

Après l'annonce publique de l'entente de règlement faite le 6 octobre 2016 et la signature d'une entente contractuelle avec Travaux publics définissant le budget de fonctionnement et la gestion du Bureau de l'évaluateur indépendant (désigné ci-après par « le Bureau »)⁵, ma priorité a été d'assurer la création d'un lien de communication efficace et sécurisé avec les réclamantes. Les parties étaient convenues que je serais chargé de donner des avis aux membres du groupe tout au long de la procédure devant la Cour fédérale.

Il était essentiel de communiquer avec le plus grand nombre possible de membres du groupe admissibles avant la mise en œuvre de l'entente de règlement et le début du processus d'examen des réclamations.

Des bureaux ont été réservés, avec la possibilité d'en louer d'autres si nécessaire. Un système intranet performant avec un support informatique fiable et un compte Outlook ont été immédiatement mis à la disposition de mon personnel. Un site Web informatif et convivial⁶ a été créé dès la première semaine de travail, avec des liens vers un compte de courriel d'information et un numéro de téléphone 1-888, dont les messages étaient vérifiés quotidiennement et recevaient une réponse dans les 48 heures.

Le Bureau avait été mis en place avant que les deux recours soient autorisés comme recours collectif.

A) AUTORISATION D'UN RECOURS COLLECTIF PAR LA COUR FÉDÉRALE

Pour que l'entente de règlement s'applique largement, la première étape de la procédure a consisté à faire autoriser la réclamation groupée déposée par la gendarme Merlo et l'inspectrice Davidson à titre de recours collectif par la Cour fédérale. Lorsqu'un tribunal « autorise » un recours collectif, il déclare que le résultat de cette procédure s'appliquera à tous les membres du groupe qui ne se retirent pas. La procédure est menée par un ou plusieurs « demandeurs représentatifs », ainsi que par les avocats du recours collectif.

La Cour fédérale a autorisé le recours suivant, le 13 janvier 2017 :

Membres du groupe principal : Toutes les membres régulières, membres civiles et employées de la fonction publique, actuelles et anciennes toujours vivantes [...] qui ont travaillé à la GRC durant la période visée par le recours collectif. La période visée par le recours s'étend du 16 septembre 1974 jusqu'à la date à laquelle le règlement est approuvé par le tribunal. [...];

Membres du groupe secondaire : Toutes les personnes qui ont une réclamation par filiation selon la législation en matière de droit familial applicable, découlant d'un lien familial avec une membre du groupe principal⁷.

L'ordonnance d'approbation a approuvé le plan d'avis proposé par les parties⁸.

5. Un directeur, un avocat principal, des avocats salariés et du personnel administratif ont été engagés dans le cadre d'un budget de fonctionnement initial de 7,5 millions de dollars, qui a ensuite été porté à 12,712 millions de dollars (les dépenses en date du 31 octobre 2020 s'élevaient à 8 966 432 \$).

6. <https://merlodavidson.ca>

7. Le 7 mai 2007 *Merlo et Davidson v Canada*, 2017 CF 533.

8. Le plan d'avis est reproduit à l'annexe F de l'entente de règlement.

Évolution historique de l'entente de règlement

B) COMMUNICATION DE L'AVIS D'AUTORISATION

La principale tâche assignée à mon bureau après l'autorisation du recours collectif a été la gestion et la mise en œuvre du plan d'avis. Il s'agissait d'une initiative importante pour moi, car c'était la première fois que j'avais l'occasion de contacter les personnes qui allaient demander une indemnisation au titre de l'entente de règlement et de tenter de gagner leur confiance⁹.

La première étape du plan d'avis consistait à conseiller les réclamantes au sujet de trois faits importants :

1. La Cour fédérale avait autorisé le recours collectif;
2. Les membres potentiels du groupe pouvaient s'exclure du recours collectif; et
3. La date de l'audience d'approbation du règlement.

Le plan d'avis reposait sur quatre moyens principaux de communication avec les membres potentielles du groupe : envois postaux massifs, publication dans les journaux, campagne dans les médias sociaux et affichage dans les détachements de la GRC.

Je dois dire ici que les envois postaux massifs prévus dans le plan d'avis ont rencontré de sérieux revers pour les raisons exposées ci-dessous.

La GRC a fourni au Bureau les adresses postales d'environ 31 000 femmes qui avaient travaillé pour la GRC entre 1974 et 2017. En janvier 2017, en utilisant les adresses fournies par la GRC, le Bureau de l'évaluateur indépendant a envoyé à chacune de ces femmes un courrier contenant l'avis d'autorisation et d'audience d'approbation de règlement, une lettre de l'évaluateur indépendant informant la destinataire qu'elle avait été identifiée comme membre possible du groupe et fournissant des informations concernant les prochaines étapes du processus d'approbation du règlement.

Les envois postaux directs à toutes les membres du groupe ont été difficiles. Dans les trois semaines suivant l'envoi du courrier, plus de 3 000 enveloppes ont été retournées au Bureau en raison d'adresses erronées, et les retours se sont poursuivis pendant des mois. Des dossiers ont été tenus sur toutes les enveloppes retournées et la GRC a fourni une liste plus précise de 22 272 noms pour le deuxième envoi en août 2017. Le coût du premier envoi était de 32 670 \$ et de 26 840 \$ pour le second.

L'avis d'autorisation et d'audience d'approbation de règlement était également publié dans 32 journaux. En janvier 2017, les éditions du Samedi étaient choisies afin de maximiser le rayonnement¹⁰. Pour atteindre les jeunes et les moins jeunes, ainsi que pour réduire les coûts prohibitifs de la publicité dans les journaux, la publicité sur Facebook a également été utilisée. Le coût total de la publicité imprimée et de la publicité sur Facebook, y compris les campagnes de janvier et d'août, s'est élevé à 430 033 \$.

9. Versailles Communication a été retenu pour concevoir le plan d'avis et pour mettre en œuvre ses composantes internet et publicitaires.

10. Les avis publics dans les journaux canadiens ont été moins efficaces que prévu en raison de la popularité croissante de l'accès en ligne aux médias d'information.

Évolution historique de l'entente de règlement

L'avis a été publié sur le site Web du Bureau de l'évaluateur indépendant, sur les sites Web internes et externes de la GRC, et sur les sites Web des procureurs au recours. Le Bureau de l'évaluateur indépendant a pris des mesures pour diriger le trafic vers son site Web en octobre-novembre 2016 et avant les audiences de la Cour fédérale par le biais de campagnes Google Adwords.

Finalement, des exemplaires papier des avis ont été affichés dans tous les détachements et autres locaux de la GRC dans des endroits considérés comme étant visibles et accessibles aux membres potentiels du groupe.

C) EXCLUSION DU RECOURS COLLECTIF

L'étape procédurale suivante dans la chaîne du recours collectif consistait à donner aux membres du groupe principal une opportunité de s'exclure du recours collectif. La possibilité d'exclusion vise à permettre aux membres du groupe de ne pas être liées par le résultat du recours collectif. L'entente de règlement précisait que la date limite d'exclusion serait de 60 jours après la publication de l'avis d'autorisation et d'audience d'approbation de règlement. Étant donné que l'avis a été publié le 28 janvier 2017, la date limite d'exclusion était le 27 mars 2017.

En plus de fournir aux membres du groupe l'occasion de décider elles-mêmes si elles voulaient participer au règlement, la date limite d'exclusion était également importante car l'entente de règlement avait fixé un seuil de cinquante exclusions, de sorte que s'il y en avait plus, l'entente serait, à la discrétion du défendeur, annulable.

Alors que le Bureau administrait le plan d'avis, les membres potentielles du groupe ont été invitées à envoyer leur formulaire d'exclusion aux procureurs au recours collectif Klein Lawyers LLP et Kim Spencer McPhee P.C.

Au final, 1 580 réclamantes se sont exclues du recours collectif.

D'après les communications du Bureau avec de nombreuses membres¹¹ potentielles du groupe, l'objectif du processus d'exclusion n'était pas clair pour toutes les réclamantes. Ces communications ont révélé que la plupart des membres potentielles du groupe ayant fourni des formulaires d'exclusion ne considéraient pas le processus d'exclusion comme une possibilité de préserver leurs droits de présenter des réclamations indépendantes contre la GRC. Au contraire, elles ont utilisé le processus d'exclusion pour indiquer qu'elles ne voulaient pas présenter de réclamation, pour déclarer qu'elles n'avaient pas été victimes de harcèlement ou pour donner une directive selon laquelle il ne fallait plus communiquer avec elles concernant le recours collectif.

Le 27 avril 2017, le gouvernement du Canada a renoncé au seuil de 50 réclamantes. Ainsi, le processus d'approbation du règlement a pu se poursuivre.

11. Par le biais de la ligne d'information générale et du compte de courriel d'information.

Évolution historique de l'entente de règlement

D) AUDIENCE D'APPROBATION DU RÈGLEMENT

L'audience d'approbation du règlement a été fixée au 24 mai 2017. Étant donné que l'entente de règlement lierait toutes les membres du groupe qui ne s'étaient pas exclues, les Règles des Cours fédérales prévoient que la Cour doit approuver le règlement¹². Le consentement des représentantes des réclamantes et de la GRC n'était pas suffisant. La Cour a dû vérifier si l'entente de règlement était juste, raisonnable et répondait au mieux aux intérêts des membres du groupe.

L'entente de règlement énonce l'accord des parties en ce qui concerne :

- Les définitions pour guider le processus de règlement.
- Les détails de procédure concernant le calendrier et la mise en œuvre du règlement.
- Le processus pour notifier les réclamantes.
- Le seuil d'exclusion.
- Les devoirs et le rôle de l'évaluateur indépendant.
- La structure et l'objectif du processus de réclamation.
- Les détails régissant les modalités de paiement des indemnités aux réclamantes.
- Les communiqués des gouvernements fédéral et provinciaux.
- Les honoraires des procureurs au recours collectif.
- La mise en œuvre des initiatives de changement au sein de la GRC.
- Les excuses du commissaire de la GRC.
- Une directive anti-représailles.
- La création d'un fonds de bourses d'études.
- La confidentialité.

L'entente de règlement a été approuvée le 30 mai 2017¹³. À la demande de toutes les parties, la Cour fédérale m'a désigné comme évaluateur pour cette ordonnance d'approbation de l'entente.

L'ordonnance d'approbation de l'entente de règlement est devenue définitive le 1^{er} août 2017. Un deuxième envoi postal massif a eu lieu en août 2017 pour informer les réclamantes de l'approbation de l'entente de règlement et pour les prévenir que le processus de réclamation s'ouvrirait le 12 août 2017. Des avis ont été publiés une fois de plus dans les journaux, sur le site Web du bureau de l'évaluateur indépendant, sur les sites des médias sociaux et dans les bureaux de la GRC.

Pendant ces deux périodes d'avis, mon personnel a répondu à des milliers de courriels et de demandes téléphoniques concernant le processus. Nous nous sommes engagés à répondre à toutes les demandes dans un délai de 72 heures, malgré notre personnel limité et le grand volume d'appels et de courriels reçus. Nous avons aidé les réclamantes à comprendre le processus et les avons orientées vers les procureurs au recours collectif, ou l'avocat de leur choix, lorsqu'elles avaient des questions plus substantielles sur leurs droits en vertu de l'entente de règlement.

12. Règle 334.29 des Règles des Cours fédérales.

13. *Merlo et Davidson c. Canada*, 2017 CF 533.

2

LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS DE L'ÉVALUATEUR INDÉPENDANT EN VERTU DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT

I L'ÉVALUATEUR INDÉPENDANT

En vertu de l'entente de règlement, j'ai été nommé évaluateur indépendant avec une double fonction : administrer le processus de réclamation et évaluer les réclamations faites dans le cadre de l'entente.

Une entente de règlement est une entente contractuelle entre les parties, qui est approuvée par la Cour. Il s'ensuit que mes devoirs, pouvoirs et responsabilités à titre d'évaluateur indépendant sont limités à ceux qui sont définis dans l'entente de règlement approuvée par la Cour fédérale le 30 mai 2017.

Ces devoirs et responsabilités sont résumés à l'article 6.04 de l'entente de règlement comme suit :

- Mise sur pied et dotation d'un bureau de l'évaluateur;
- Mise en œuvre du plan d'avis approuvé par la Cour;
- Obtention des services d'un administrateur des réclamations expérimenté pour aider avec les fonctions d'avis et d'autres fonctions administratives au besoin;
- Élaboration d'un formulaire de réclamation pour le versement d'indemnités aux membres du groupe;
- Élaboration, mise en place et mise en œuvre de systèmes et de procédures pour la réception, le traitement, et l'évaluation des réclamations et la prise de décisions connexe, y compris les demandes de renseignements nécessaires pour obtenir l'information et les documents (dont la consultation du personnel médical) requis pour déterminer le bien-fondé d'une réclamation;
- Réception de toutes les demandes de renseignements et de la correspondance relatives aux réclamations, et réponse à ces dernières, transmission des formulaires de réclamation, examen et évaluation de toutes les réclamations, et prise de décisions relativement à ces dernières;
- Réception des paiements d'indemnité au nom des membres du groupe en provenance de GRC EN FIDUCIE et transmission de l'indemnité à la demanderesse admissible dans un délai raisonnable;
- Tenue de comptes rendus exacts des activités (ou supervision de la tenue de tels comptes rendus), et préparation des états financiers, des rapports et des registres aux fins administratives ou fiscales déterminés par le Canada;
- Rédaction d'un rapport donnant un aperçu des observations de l'évaluateur et des recommandations qui découlent de ses travaux relatifs à l'évaluation des réclamations.

Mon mandat consistait à appliquer les modalités de l'entente de règlement de manière efficace et équitable, conformément à son libellé et à l'intention des parties.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

J'étais déterminé à faire en sorte que les demandes soient traitées de la manière la plus efficace et la plus cohérente possible. À cette fin, nous avons élaboré un schéma de processus, basé sur les exigences de l'entente de règlement, ainsi que du matériel de formation standardisé.

Le schéma de processus abordait des questions comme la garantie que toutes les personnes traitant un dossier de manière substantielle feraient une déclaration de conflit d'intérêts; que toutes les questions de seuil concernant l'admissibilité de la réclamation (comme une indemnisation antérieure, le fait de s'être exclue ou de ne pas satisfaire aux éléments requis pour faire partie du groupe) seraient examinées dès le début du processus par l'avocat; que les demandes d'informations supplémentaires de la part de tiers seraient documentées, entre autres questions. Ce schéma de processus a évolué au fil du temps pour garantir le traitement le plus efficace et le plus cohérent possible des réclamations.

Afin d'assurer la cohérence de la communication du Bureau avec les réclamantes, des modèles ont été élaborés pour les prévenir lorsqu'un dossier était soumis à un examen préliminaire, pour fixer les dates des entrevues, pour les informer sur les lettres de décision et les rapports finaux. Tout le personnel administratif et les avocats travaillant sur les dossiers ont utilisé ces modèles.

Des politiques internes concernant la gestion de l'information, la vie privée et la confidentialité, les conflits d'intérêts, les demandes d'information auprès de tiers, la vérification des dossiers, la réception des dossiers, le traitement des réclamations du groupe secondaire et les documents de communication ont également été établies.

Nous avons élaboré des documents d'orientation faisant le suivi des critères définis dans l'entente de règlement et examinant la jurisprudence, les décisions du tribunal et les politiques pertinentes, et ces documents ont été distribués aux avocats du Bureau. Des documents relatifs à l'évaluation des documents écrits et à la compréhension de divers états psychologiques, comme le syndrome de stress post-traumatique, ont été distribués et ont fait l'objet de discussions avec une psychiatre experte.

Les critères énoncés à l'appendice 6 de l'entente de règlement ont également fait l'objet d'une discussion avec le psychiatre expert et un aperçu de la nature de bon nombre des blessures a été fourni au groupe¹⁴.

Après le début de la période de réclamation, j'ai organisé des réunions régulières avec le personnel du Bureau, et plus particulièrement avec les avocats du Bureau qui procédaient à l'examen préliminaire des dossiers. Parfois, des experts assistaient à ces réunions pour fournir des informations complémentaires ou répondre à des questions. Cela a permis à mon équipe de s'assurer que nous travaillions avec une compréhension commune des critères et de l'entente. Ces experts étaient également disponibles pour répondre à des questions au cours du processus de réclamation en rapport avec des cas précis.

Un dossier commun contenant les documents nécessaires pour confirmer l'appartenance au groupe et établir les cas d'indemnisation préalable a été créé pour l'usage des avocats du Bureau. Si des questions relatives à l'appartenance à un groupe se posaient, l'avocat demandait des informations complémentaires à la réclamante. Si cette dernière n'était pas en mesure de fournir des preuves établissant l'appartenance au groupe, l'avocat lui demandait son consentement écrit pour contacter la personne-ressource désignée¹⁵ de la GRC afin de confirmer son statut et ses dates d'emploi. Cela s'est fait par communication téléphonique et, afin de protéger la confidentialité, toutes les vérifications du système d'information sur la gestion des ressources humaines (ci-après désigné par « SIGRH ») ont été effectuées par un employé de la GRC qui utilisait régulièrement le SIGRH à d'autres fins. Les questions relatives aux indemnisations antérieures étaient adressées à un point de contact unique au sein du ministère de la Justice du Canada¹⁶, qui fournissait toute information pertinente détenue par ce ministère. Parfois, des informations supplémentaires sur les indemnisations antérieures étaient également demandées aux réclamantes.

14. Appendice 6 de l'entente de règlement : <https://merlodavidson.ca>

15. Annexe D de l'entente de règlement : <https://merlodavidson.ca>

16. Les services juridiques de la GRC.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

J'ai supervisé le travail des avocats du Bureau avec l'aide de l'avocate principale qui, au début du processus, a examiné les recommandations formulées et a traité tout problème de cohérence dans l'application des critères. Avec le temps, cela est devenu moins nécessaire, mais cela a permis de cerner les questions difficiles le plus tôt possible. Les avocats ont également eu accès à l'avocate principale et à moi-même pour discuter des dossiers ou des problèmes qu'ils rencontraient. Ces questions étaient ensuite abordées au sein de l'équipe.

À partir du 17 août 2017, notre site Web a fourni un lien vers un portail en ligne sécurisé permettant aux réclamantes de remplir et d'envoyer leur formulaire de réclamation et d'autres documents obligatoires et justificatifs par voie électronique. Nous avons reçu plus de 1800 réclamations par le biais de ce système électronique.

Notre site Web fournissait également tous les documents de règlement et les ordonnances de la Cour pertinents ainsi qu'une page de Foire aux questions bien alimentée, qui était régulièrement mise à jour à mesure que de nouvelles questions se posaient.

Les avocats du Bureau ont travaillé avec une plateforme en ligne leur permettant de saisir les informations nécessaires, d'analyser la réclamation et de fournir une recommandation à l'évaluateur indépendant grâce à un outil d'évaluation des réclamations. Cet outil servait à sauvegarder toutes les données saisies par les avocats sur un serveur sécurisé, permettant de garantir que les informations relatives aux réclamations ne se trouvaient pas sur un ordinateur particulier et de limiter les risques de violation de la vie privée et de violation de la confidentialité. Tous les documents soumis par les réclamantes étaient également conservés dans un fichier électronique, à moins que le fichier ne soit excessivement volumineux¹⁷. Cela a permis aux avocats de travailler sur leurs dossiers à distance et d'avoir accès à toutes les informations pertinentes lorsqu'ils se déplaçaient avec moi pour mener des entrevues.

L'outil d'évaluation en ligne exigeait que les avocats remplissent les onglets suivants :

- Déclaration de conflit d'intérêts
- Contexte (permet la saisie de données précises pour chaque réclamation)
- Admissibilité de la réclamante
- Complétude du dossier de réclamation
- Incidents
- Blessure
- Recommandation préliminaire

Si nécessaire :

- Demande de consultation/information – tierce partie
- Entrevue
- Analyse d'une demande de réexamen
- Analyse de réclamation pour un membre du groupe secondaire
- Demandes de prorogation

Il est important de souligner qu'un évaluateur a examiné chaque dossier ainsi que les pièces justificatives fournies. Toutes les décisions sont les miennes à titre d'évaluateur indépendant (ou d'une évaluatrice supplémentaire¹⁸). Les décisions de l'évaluateur en lien avec la réclamation ont été enregistrées dans l'onglet « Évaluation finale ». Les autres décisions, comme les demandes de réexamen ou de prorogation, ont été enregistrées dans l'onglet correspondant. Le système permettait également au personnel d'écrire des notes aux réclamantes et à ces dernières d'y répondre via un portail sécurisé.

17. Les informations sur support papier étaient entreposées dans des armoires verrouillées accessibles aux avocats du Bureau. Les documents jugés pertinents pour la réclamation étaient ensuite téléchargés dans le système électronique.

18. Voir partie B ci-dessous, Nomination d'évaluateurs supplémentaires.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

Vers la fin du mois de décembre 2017, avec la publicité accrue accordée au mouvement #MoiAussi, il devenait évident que l'estimation par les procureurs au recours collectif du nombre de réclamations qui seraient déposées dans le cadre de l'entente de règlement était faible. Au départ, les procureurs ont estimé qu'environ 1 000 réclamations seraient déposées. Dès que la directrice générale du Bureau de l'évaluateur indépendant a réalisé que le Bureau n'avait pas le personnel nécessaire pour traiter le nombre supplémentaire de réclamations déposées, elle a demandé, et reçu, des ressources supplémentaires du gouvernement du Canada. Ces ressources comprenaient du personnel administratif ainsi que des avocats additionnels.

Ce n'est cependant qu'en février 2018 que l'on a pu constater la véritable ampleur des dossiers supplémentaires. En février 2018, l'évaluateur indépendant a reçu plus de 1000 réclamations.

À l'aide d'une entreprise de technologie spécialisée¹⁹, le Bureau de l'évaluateur indépendant a créé un formulaire de réclamation en ligne qui remplissait automatiquement l'outil d'évaluation utilisé par l'Office avec des informations de base sur la réclamation. Cependant, les deux avocats du groupe ont choisi de ne pas utiliser notre système en ligne lors du dépôt de leurs 698 réclamations. Cela a entraîné une charge de travail supplémentaire pour le personnel du Bureau, qui devait ouvrir manuellement un compte et saisir des informations de base qui, autrement, auraient été saisies par le système.

Le tableau ci-dessous illustre le nombre des dossiers en cause.

	Réclamations soumises via system Web	Réclamations soumises en copies dures	Réclamations soumises par Klein via Hightail	Réclamations soumises par Kim Spencer McPhee via Hightail	Total
Août 2017	43	15	0	0	58
Septembre 2017	50	29	0	0	79
Octobre 2017	68	24	27	1	120
Novembre 2017	65	42	39	0	146
Décembre 2017	118	32	109	1	260
Janvier 2018	387	166	117	2	672
Février 2018	872	207	66	2	1.147
Mars 2018	17	2	75	1	95
Avril 2018	23	3	69	1	96
Mai 2018	206	19	103	85	413
Total	1 849	539	605	93	3 086
%	59,92 %	17,47 %	19,60 %	3,01 %	100,00 %

19. DISTANTIA.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

Les modalités initiales de l'entente de règlement prévoyaient également le dépôt tardif des réclamations. Elles accordaient aux membres du groupe principal un délai supplémentaire de 100 jours à compter de la date limite pour déposer une demande de prorogation. Les réclamantes devaient déposer un formulaire de demande de prorogation, un formulaire de réclamation rempli et toutes les pièces justificatives avant la date limite de prorogation, soit le 22 mai 2018 (à 23 h 59 HNP).

Les procureurs au recours collectif ont demandé une prorogation pour toute réclamante qui avait indiqué son intention de déposer une réclamation avant cette date limite (8 février 2018 à 23 h 59 HNP). Cette prorogation a été accordée par la Cour fédérale le 7 février 2018. L'ordonnance de la Cour a accordé une prorogation à toute réclamante ayant écrit aux procureurs et exprimé son intention de déposer une réclamation ou ayant ouvert un compte en ligne sur le site Web du Bureau. Cela a permis aux réclamantes qui satisfaisaient à une ou deux conditions jusqu'au 22 mai 2018 à 23 h 59 HNP de déposer leur réclamation sans avoir besoin de demander une prorogation. Toutes les réclamations devaient avoir été reçues avant la date limite prorogée. Il n'y avait aucune autre disposition pour une prorogation de délai au-delà du 22 mai 2018 dans l'ordonnance du tribunal ou dans l'entente de règlement.

Les procureurs et des réclamantes ont présenté 679 réclamations après la date limite du 8 février 2018 conformément à l'ordonnance de prorogation accordée le 7 février 2018.

Comme indiqué plus haut, les réclamantes qui ne satisfaisaient pas aux exigences de l'ordonnance de prorogation devaient tout de même présenter une demande de prorogation à l'évaluateur indépendant et démontrer que des circonstances exceptionnelles les avaient empêchées de présenter leur réclamation avant le 8 février 2018. Les décisions relatives à chacune de ces demandes ont été prises par l'évaluateur indépendant.

Au total, nous avons reçu 75 demandes de prorogation de la part de réclamantes qui ne satisfaisaient pas aux exigences de l'ordonnance de prorogation. Parmi celles-ci, 15 ont été accordées.

Nous avons également reçu 123 formulaires de réclamation tardifs qui n'étaient pas accompagnés d'une demande de prorogation ou dont les demandes de prorogation étaient incomplètes. Ces dossiers ont été classés comme non recevables.

Plus de 500 réclamations ont été déposées dans notre système en ligne, mais n'ont pas été finalisées ou présentées.

Le nombre total de réclamations recevables est de 3 086.

II NOMINATION D'ÉVALUATEURS SUPPLÉMENTAIRES

L'entente de règlement prévoyait la nomination d'évaluateurs supplémentaires (voir l'article 6.03 de l'entente). Les parties et moi-même, à titre d'évaluateur indépendant, devions accepter les évaluateurs supplémentaires proposés, et leur nomination devait être officiellement approuvée par la Cour. Leur nomination permettait l'évaluation des réclamations en temps utile.

En raison de l'augmentation imprévue du nombre de réclamations présentées dans le cadre de l'entente, j'ai demandé à ce que les plaignantes fassent nommer, par l'intermédiaire des procureurs au recours collectif et du gouvernement du Canada, deux évaluateurs supplémentaires par la Cour fédérale pour m'aider à mener les entrevues, en particulier dans les provinces de l'Ouest, compte tenu de la répartition des réclamantes.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

Le processus de nomination des évaluateurs supplémentaires a été long en raison d'un désaccord sur les conditions de leur nomination. J'ai demandé de l'aide en juin 2018. Les parties ont finalement déposé la motion de nomination de l'une des deux évaluatrices supplémentaires le 17 octobre 2018. La Cour fédérale a nommé l'honorable Lynn Smith, c.r., comme évaluatrice supplémentaire le 26 octobre 2018. Une deuxième évaluatrice supplémentaire, l'honorable Marion Allan, a été nommée le 20 décembre 2018. Les deux évaluatrices sont d'anciennes juges de la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

L'honorable Lynn Smith a commencé à mener des entrevues en décembre 2018 et l'honorable Marion Allan a commencé à interroger les réclamantes en janvier 2019. Les évaluatrices supplémentaires ont rendu une décision définitive dans l'ensemble des 237 dossiers dans lesquels elles ont mené l'entrevue. Elles ont grandement contribué à l'évaluation rapide des réclamations.

III CONFIDENTIALITÉ SOUS-JACENTE AU PROCESSUS DE RÉCLAMATION

La confidentialité pour les réclamantes était un pilier de l'entente de règlement et du processus de réclamation. L'article 14.01 de l'entente de règlement aborde directement cette question :

Toute information fournie, créée ou obtenue durant le processus de réclamation et de règlement, à l'oral ou par écrit, devra être gardée confidentielle par les parties et leurs procureurs, toutes les demandresses, les évaluateurs et les personnes-ressources désignées, sauf dans les cas prévus par la loi, et sera utilisée uniquement aux fins du processus de réclamation et de règlement, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Dans son ordonnance d'approbation de règlement, la Cour fédérale a également souligné l'importance de la confidentialité pour les réclamantes. La Cour fédérale a fait référence à la nature des blessures psychologiques de ces dernières et à la nécessité de fournir des garanties à celles qui étaient encore en service au sein de la GRC.

L'accent mis par la Cour fédérale sur la confidentialité n'était pas injustifié. Au cours des premiers mois de la procédure de réclamation, le Bureau de l'évaluateur indépendant a entendu à plusieurs reprises des réclamantes exprimer leurs préoccupations quant à la confidentialité du processus de réclamation. Ces inquiétudes étaient si grandes que certaines réclamantes ont déclaré qu'elles ne présenteraient pas de réclamation.

Le rôle et les responsabilités de l'évaluateur indépendant en vertu de l'entente de règlement

C'est pourquoi, le 3 novembre 2017, j'ai pris l'initiative de publier une déclaration soulignant la primauté des principes de confidentialité. Cette déclaration visait à rassurer les réclamantes sur le fait qu'aucune enquête ne serait lancée sur les réclamations et que les personnes nommées dans la réclamation, que ce soit en tant qu'auteurs ou témoins, ne seraient pas contactées. J'ai également indiqué que les réclamantes seraient d'abord informées si le Bureau avait besoin de demander des informations à la GRC au sujet d'une réclamation, et que la réclamante aurait la possibilité de choisir de faire évaluer sa réclamation sans les informations en question. J'ai affirmé que :

« La confidentialité, le respect de la vie privée et la protection des réclamantes sont essentiels au succès du processus de réclamation. Ce principe a toujours été au cœur de mes intentions lorsque j'ai conçu le processus de réclamation et il l'est encore aujourd'hui²⁰. »

Pour assurer l'anonymat, chaque réclamante s'est vu attribuer un numéro de réclamation lors de l'ouverture de son dossier auprès du Bureau. Ce numéro unique a été utilisé dans les dossiers internes du Bureau et dans la correspondance relative aux réclamations. En outre, l'accès aux dossiers au sein du Bureau était limité au personnel administratif, à l'avocat salarié travaillant sur la réclamation et à l'évaluateur.

Dans certaines circonstances, le Bureau a dû accéder à des informations de la GRC pour valider les réclamations. Par exemple, les réclamantes n'avaient parfois pas de dossier de service et ne figuraient pas sur la liste des membres du groupe fournie par la GRC. Dans d'autres cas, nous devons vérifier si personne qui commettait des actes de harcèlement ou de discrimination fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle était un membre régulier, un membre civil ou un employé de la fonction publique. L'entente de règlement a fourni au Bureau un moyen sûr de vérifier les informations par l'intermédiaire de la personne-ressource désignée de la GRC.

La personne-ressource désignée était un fonctionnaire identifié par la GRC conformément à l'annexe D de l'entente de règlement. Elle était située à la Direction générale de la GRC et disposait de moyens sécurisés pour accéder aux états de service. La position de cette personne était telle que les demandes de renseignements concernant les états de service n'attireraient pas une attention excessive sur une réclamante. L'entente de règlement prévoyait de nombreuses exigences de sécurité physique pour la personne-ressource désignée et le Bureau a également développé ses propres exigences de confidentialité concernant les communications avec elle. Le bureau de la personne-ressource désignée s'est montré extrêmement professionnel et efficace tout au long du processus de réclamation.

20. Voir Appendice 3. Énoncé sur la confidentialité et la protection des réclamantes, 3 novembre 2017.

3

L'ÉVALUATION DES RÉCLAMATIONS

I VUE D'ENSEMBLE

À la fin de juillet 2020, les deux évaluateurs supplémentaires nommées par la Cour fédérale et moi avons évalué 3 086 réclamations et mené 644 entrevues. Nous avons accordé des indemnités à 2 304 femmes. Bien que ce nombre puisse sembler élevé, des réclamantes m'ont dit que d'autres femmes n'avaient pas déposé de réclamation, soit parce qu'elles estimaient que la démarche était trop difficile, soit parce qu'elles craignaient de subir des représailles pour avoir demandé une indemnité à la suite d'une violation de la confidentialité.

À la fin de juillet 2020, les deux évaluateurs supplémentaires nommées par la Cour fédérale et moi avons évalué 3 086 réclamations et mené 644 entrevues.

Ma tâche consistait à examiner chaque réclamation et à déterminer où elle se situait dans l'échelle de gravité des préjudices convenue par les parties. Pour ce faire, je devais examiner la nature et la gravité des incidents de harcèlement ou de discrimination et déterminer les répercussions de ces incidents sur la réclamante.

L'entente de règlement a établi six catégories d'indemnisation progressives. J'ai déployé de grands efforts pour assurer la cohérence dans l'application des critères aux évaluations et pour garantir l'équité à toutes les réclamantes.

Je souligne que, dès le départ, la GRC a reconnu qu'elle n'avait su assurer un milieu de travail sécuritaire et respectueux aux femmes employées à son service. Par conséquent, la nature systémique du harcèlement a constitué un facteur important du processus d'évaluation.

La nature systémique du harcèlement et de la discrimination est bien illustrée dans les déclarations suivantes. Les thèmes du harcèlement, des représailles et de la perte de confiance en soi forment la trame commune des expériences de ces deux réclamantes.

L'évaluation des réclamations

RÉCLAMANTE 1

Mon mari et mes enfants souffrent tellement de ce que je suis devenue à cause de cela. Je mène une vie formidable en apparence. J'ai un mari aimant et [...] des enfants extraordinaires, mais ma vie est tellement entachée par ce qui m'est arrivé et par ce que j'ai vécu à la GRC. Tout ce que j'ai subi m'a amenée à me sentir très mal dans ma peau et a détruit mon estime personnelle. J'avais tellement d'assurance, de confiance en moi et de joie de vivre lorsque je suis entrée à la GRC. J'étais jeune, brillante et prête à venir en aide aux gens et à être une excellente policière. Dès le début de la formation, cela m'a été ôté. On m'a fait comprendre à maintes reprises que je ne pouvais pas défier l'autorité, que je ne pouvais pas rétorquer et que si j'avais l'impression que quelque chose n'allait pas, je devais simplement faire avec et le garder pour moi – sous peine d'être punie. Il n'y avait jamais personne à qui parler de quoi que ce soit. Ces choses-là m'ont été inculquées à un si jeune âge, de tellement de façons qu'il n'y avait pas d'autre choix que de les accepter. Jour après jour, j'ai l'impression d'avoir été manipulée et injustement écartée de la carrière dont je rêvais depuis que j'étais toute petite. J'ai été privée de la liberté de me défendre et de ne pas « jouer le jeu » lorsque j'étais traitée de manière atroce. Comme si ce n'était pas assez grave d'avoir été agressée sexuellement à plusieurs reprises. Pire encore, j'avais constamment l'impression que c'était à moi de cacher les choses et de faire comme si tout allait bien. J'ai toujours eu le sentiment que je devais m'assurer qu'ils savaient que je ne dirais rien à personne sous peine de perdre toute la crédibilité et la réputation que j'avais eu tant de mal à établir — en tant que membre féminin, on n'obtient pas de la crédibilité automatiquement, on doit la mériter. Je me faisais une image si reluisante et si formidable de la GRC. Malgré tout, je tenais la GRC en si haute estime, avec tant de considération et de respect pour sa tradition, que j'ai fait tout ce que j'ai pu pour faire croire que tout cela était bien réel, surtout auprès des gens de mon entourage, ma famille et mes amis. J'ai toujours ressenti le besoin de garder la

tête haute et d'être forte, car on m'avait formée à être forte et je devais l'être pour faire mon travail. Je devais donc garder tout cela pour moi – quoi qu'il arrive. Tout ce qui m'est arrivé, tout ce que j'ai enduré, la façon dont j'ai été traitée, je n'avais même pas l'impression de pouvoir en parler à mes parents, à mon mari, à ma meilleure amie ou à mon psychothérapeute. J'ai gardé tout cela secret et cela me tue depuis toutes ces années. Personne ne sait tout ce qui m'est arrivé pendant ces années et à quel point cela m'a terriblement marquée. Je ne peux tout simplement pas supporter de dire aux gens ce qui m'est arrivé et ce que je ressens. J'ai eu des pensées suicidaires pendant la plupart des années que j'ai passées au sein de la GRC et j'ai dû enfouir cela aussi au plus profond de moi, parce que ce n'est pas ce qu'une policière devrait ressentir. J'ai abusé des médicaments sur ordonnance et de la nourriture pour étouffer toutes mes émotions et pour tout garder enfoui en moi durant toutes les années qui ont suivi. Cela m'a non seulement coûté ma carrière, mais aussi tant d'années de ma vie. Comme si je n'étais pas la personne forte, la femme, la fille et l'amie dont tout le monde est fier –

J'ai eu des pensées suicidaires pendant la plupart des années que j'ai passées au sein de la GRC et j'ai dû enfouir cela aussi au plus profond de moi, parce que ce n'est pas ce qu'une policière devrait ressentir. J'ai abusé des médicaments sur ordonnance et de la nourriture pour étouffer toutes mes émotions et pour tout garder enfoui en moi durant toutes les années qui ont suivi. Cela m'a non seulement coûté ma carrière, mais aussi tant d'années de ma vie.

tout cela n'a été qu'une énorme mascarade et je ne peux pas récupérer toutes ces années qui m'ont été volées. Je suis tellement anxieuse et tout le temps déprimée et épuisée de devoir garder tout cela en moi. J'ai l'impression que si je commence à raconter aux gens la vérité sur ce qui m'est arrivé, ma carrière à la GRC ne sera plus une source de fierté, que je ne serai plus cette personne forte que je m'étais tant efforcée de devenir. Je ne serai plus que faible et blessée, un objet de pitié. Je me sens sale et honteuse, manipulée, humiliée, abattue et trompée, faible et dénuée de valeur à cause de tout cela et je ne sais pas comment faire pour que cela change. Je ne sais pas comment je peux faire disparaître ce sentiment.

Je suis tellement anxieuse et tout le temps déprimée et épuisée de devoir garder tout cela en moi. J'ai l'impression que si je commence à raconter aux gens la vérité sur ce qui m'est arrivé, ma carrière à la GRC ne sera plus une source de fierté, que je ne serai plus cette personne forte que je m'étais tant efforcée de devenir. Je ne serai plus que faible et blessée, un objet de pitié.

L'évaluation des réclamations

RÉCLAMANTE 2

J'ai fait de mon mieux pour décrire le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe, le genre et l'orientation sexuelle auxquels j'ai été confrontée, en précisant les dates, les incidents, etc. Cependant,

être une femme à la GRC était « mon problème », pas celui de la Gendarmerie, ni celui des hommes. Les politiques sexistes faisaient partie de la vie. J'ai travaillé dans un environnement social et psychologique marqué par l'aliénation.

il est plus facile de comprendre mon expérience si on la remet dans le contexte de la culture de discrimination fondée sur le sexe qui prévalait à la GRC de la Division Dépôt jusqu'à mon départ à la retraite. En tant que femme à la GRC, j'ai vécu un parcours beaucoup plus difficile que celui des hommes, sans rien dire : être une femme à la GRC était « mon problème », pas celui de la Gendarmerie, ni celui des hommes. Les politiques sexistes faisaient partie de la vie. J'ai travaillé dans un environnement social et psychologique marqué par l'aliénation. Les hommes et les femmes de l'époque comprenaient tous qu'être policière, c'était être une employée de seconde classe et que les hommes étaient plus méritants que les femmes. Progresser en tant que femme au sein de la Gendarmerie, c'était progresser malgré ce fardeau. Si un homme faisait des suppositions dénigrantes ou des avances importunes à une femme, c'était sa prérogative en tant qu'homme au sein de la Gendarmerie. Si ce comportement lui

déplaisait, elle pouvait soit protester et faire face à davantage de dénigrement au travail, soit l'endurer et en perdre le sommeil en dehors des heures de service. Les commentaires et les blagues à caractère sexuel, les questions et les moqueries sur la vie personnelle des femmes étaient monnaie courante. Chaque jour, mes collègues féminines étaient attaquées. Endurer ce traitement quotidiennement était déjà assez pénible. Le sentiment d'impuissance face à ces hommes qui nuisaient à leur avancement professionnel était tout à fait normal pour les femmes, les hommes ne connaissaient pas ce sentiment; toute faiblesse était attribuée à notre sexe, toute manifestation de force était assimilée à un comportement de casse-couilles et à de la prétention. On me confiait des tâches subalternes, moins valorisantes, que les hommes jugeaient plus adaptées à mon sexe. J'ai été privée de toute solidarité ou de ce que je considère maintenant comme la camaraderie fraternelle qui régnait entre les officiers masculins à l'époque. Je n'avais aucune possibilité d'avancement et j'étais contrainte de regarder des membres subalternes masculins accéder à des postes plus élevés. Il n'était pas question de se plaindre. J'ai vu ce qui arrivait aux femmes qui dénonçaient, j'ai constaté que cela ne faisait qu'aggraver la situation de la plaignante alors que les coupables échappaient à toute sanction. Cette camaraderie qui existait entre les femmes, policières et superviseuses, visait à nous soutenir mutuellement face à cette exclusion. Cependant, même les superviseuses nous ont averties qu'une plainte officielle pouvait ruiner notre carrière. Les conditions de travail étaient connues à tous les niveaux de la hiérarchie jusqu'à celui de sergent d'état-major, mais nous savions toutes que la GRC ne nous protégerait pas contre la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, et rien n'a été fait en ce sens. J'ai rejoint la GRC avec un profond sentiment de fierté et de devoir qui n'a jamais faibli pendant toute ma carrière, mais après avoir été maltraitée chaque jour et avoir réalisé qu'il n'y aurait jamais de possibilité d'avancement pour moi, je ne pouvais plus supporter cette situation.

Si un homme faisait des suppositions dénigrantes ou des avances importunes à une femme, c'était sa prérogative en tant qu'homme au sein de la Gendarmerie. Si ce comportement lui déplaisait, elle pouvait soit protester et faire face à davantage de dénigrement au travail, soit l'endurer et en perdre le sommeil en dehors des heures de service.

II PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RÉCLAMATIONS

A) RENSEIGNEMENTS REÇUS DE LA PART DES RÉCLAMANTES

Les réclamantes devaient soumettre un formulaire de réclamation décrivant leurs antécédents de service au sein de la GRC, la nature des actes de discrimination ou de harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle qu'elles avaient subis, la nature des effets de ces actes sur elles, ainsi que des questions d'ordre général sur leur expérience professionnelle et leurs projets²¹.

Le formulaire de réclamation était divisé en six parties :

Partie A (Renseignements personnels)

- Coordonnées
- Situation familiale
- Antécédents de service.

Partie B (Renseignements relatifs à la discrimination ou au harcèlement fondés sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle)

- Détails relatifs aux incidents spécifiques de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle.
- Détails concernant les effets des incidents de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle.

Partie C (Traitement)

- Détails sur le traitement, le counselling ou les soins pour les effets émotionnels, physiques ou psychologiques liés à la discrimination et au harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle.

Partie D (Autres renseignements sur la réclamante)

- Antécédents de harcèlement physique, émotionnel ou sexuel à l'extérieur de la GRC.

Partie E (Scolarité et expérience de travail de la réclamante)

- Détails sur la scolarité et la formation
- Expérience de travail à l'extérieur de la GRC.

Partie F (Effets de la discrimination ou du harcèlement fondés sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle sur l'emploi et sur la carrière de la réclamante)

- Effet de la discrimination et du harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle sur la formation, l'emploi et la capacité à travailler.
- Répercussions de toute autre blessure physique ou psychologique sur la formation, l'emploi et la capacité à travailler.
- Projets en matière de travail ou d'études.

21. Le formulaire de réclamation était basé sur l'expérience antérieure de l'évaluateur indépendant en matière de traitement des réclamations pour violences sexuelles au sein du diocèse catholique de Bathurst et du diocèse catholique de Moncton, et sur l'examen des formulaires de réclamation issus d'autres processus de règlement de recours collectifs portant sur des formes similaires de sévices.

L'évaluation des réclamations

En vertu de l'entente de règlement, les réclamantes étaient également tenues de fournir tous les documents pertinents pour appuyer leur réclamation (p. ex., des documents susceptibles de confirmer les détails du harcèlement ou de la discrimination dont elles avaient été victimes ou de confirmer les blessures ou les préjudices subis), soit au moment de la présentation de leur formulaire de réclamation, soit dans les 60 jours suivants. Il incombait aux réclamantes de faire de leur mieux pour présenter leur réclamation de manière à établir l'admissibilité de leur réclamation à une indemnité selon la prépondérance des probabilités. Les évaluateurs n'étaient pas tenus d'enquêter sur les réclamations.

B) CONFIRMATION DE L'ADMISSIBILITÉ DE LA RÉCLAMANTE

Avant de transmettre une réclamation pour évaluation, le Bureau de l'évaluateur indépendant confirmait l'admissibilité de la réclamante dans le groupe principal. Pour être admissible, une réclamante devait :

- Être une femme ou s'identifier comme une femme au moment de l'incident ou des incidents; avoir travaillé au sein de la GRC en tant que membre régulière, membre civile ou employée de la fonction publique (au sens de l'entente de règlement) au moment de l'incident ou des incidents; avoir signalé des incidents survenus entre le 16 septembre 1974 et le 30 mai 2017; et
- être en vie à la fin de la période d'exclusion²².

La GRC a fourni une première liste de 22 345 femmes qui avaient travaillé au sein de la GRC en tant que membres régulières, membres civiles ou employées de la fonction publique pendant cette période, ainsi qu'une liste supplémentaire de 33 513 femmes à la suite d'une recherche plus complète dans ses dossiers. Lorsque le nom d'une réclamante figurait sur l'une ou l'autre de ces listes, son admissibilité en tant que membre du groupe était confirmée à moins qu'un élément de son formulaire de réclamation ne soulève un doute quant à son statut au moment des événements décrits.

En cas de doute, ou si une réclamante ne figurait sur aucune des deux listes, le Bureau de l'évaluateur indépendant lui donnait une nouvelle occasion de fournir une preuve de son statut. Si cette preuve n'était pas accessible, le Bureau de l'évaluateur indépendant demandait à la réclamante l'autorisation d'effectuer un suivi auprès de la personne-ressource désignée afin de clarifier son statut en se basant sur les dossiers des ressources humaines de la GRC.

Après avoir confirmé l'appartenance de la réclamante au groupe, le Bureau de l'évaluateur indépendant vérifiait si son nom figurait sur la liste des femmes qui avaient déjà reçu une indemnité pour harcèlement au sein de la GRC au cours de procédures antérieures (fournie par le ministère de la Justice et la GRC). La liste que le Bureau de l'évaluateur indépendant a reçue de la part du ministère de la Justice et de la GRC contenait 170 noms. Dans certains cas, une enquête plus approfondie sur la situation de la réclamante a révélé que certaines personnes figurant sur cette liste, qui comprenait les noms de certaines personnes ayant abandonné leur recours ou leur plainte, n'avaient pas été indemnisées auparavant. Parfois, le Bureau de l'évaluateur indépendant a dû obtenir des documents supplémentaires auprès du ministère de la Justice et, dans certaines circonstances, auprès des réclamantes.

Enfin, le Bureau de l'évaluateur indépendant vérifiait si le nom de la réclamante figurait sur la liste des réclamantes qui s'étaient exclues et, pour les réclamations présentées après le 8 février 2018, s'il se trouvait sur la liste des réclamations pour lesquelles l'ordonnance de prorogation s'appliquait²³.

22. Cette exigence a été modifiée par une ordonnance de la Cour fédérale datée du 3 juin 2020 qui a permis à l'évaluateur d'accorder une indemnisation à une réclamante qui avait présenté une demande et qui est décédée pendant la procédure de réclamation.

23. Le 7 février 2018, la Cour fédérale a émis une ordonnance de prorogation qui prévoyait que les réclamantes ayant ouvert un compte en ligne ou écrit aux procureurs au recours collectif avant le 8 février 2018 (23 h 59 HNP) étaient réputées avoir obtenu une prorogation et étaient autorisées à déposer leur réclamation au plus tard le 22 mai 2018 (la date limite prorogée). Toutes les autres ont dû soumettre une demande de prorogation à l'évaluateur au plus tard le 22 mai 2018.

L'évaluation des réclamations

C) ÉVALUATION DES RÉCLAMATIONS

Compte tenu du caractère sensible des réclamations et de l'impératif de confidentialité, en particulier pour les personnes qui sont toujours au service de la GRC, les parties ont convenu que l'évaluation des réclamations serait basée presque exclusivement sur les renseignements fournis par les réclamantes. Cela a parfois rendu difficile l'évaluation des réclamations plus complexes, mais dans la plupart des cas, les autres évaluateurs et moi-même avons pu évaluer la crédibilité de l'intéressée. Dans certains cas, j'ai eu recours à un professionnel de la santé pour me conseiller. Grâce à un processus confidentiel spécial, j'ai également pu accéder aux renseignements détenus par la GRC, notamment aux dossiers de griefs et autres documents pertinents auxquels les réclamantes n'avaient pas accès. Comme je m'y étais engagé au début du processus de réclamation, je n'ai communiqué avec la GRC qu'après avoir obtenu le consentement écrit des réclamantes afin d'assurer le plus possible leur confiance dans la confidentialité du processus de réclamation.

De nombreuses réclamantes ont décrit de multiples incidents de comportements répréhensibles s'étalant sur une longue période, certains s'échelonnant sur des décennies. L'évaluation des réclamations a été faite de manière globale – en prenant en compte tous les comportements décrits par une réclamante au cours de sa carrière. Le processus d'évaluation a tenu compte du fait que les réclamantes pouvaient avoir plus de difficulté à se souvenir des détails clés et des particularités dans le cas d'incidents survenus plus de 20, 30 voire 40 ans auparavant. Néanmoins, de nombreuses réclamantes se sont souvenues d'événements remontant à cette période avec une clarté remarquable. L'évaluation a également pris en compte les facteurs aggravants mentionnés dans le formulaire de réclamation, comme d'autres formes de discrimination, notamment le racisme ou la discrimination fondée sur l'identité linguistique.

Les parties ont conçu le processus de réclamation de façon à ce qu'il soit non accusatoire, dans l'intention de limiter le risque de victimiser de nouveau les réclamantes; toutefois, ces dernières devaient tout de même prouver que les incidents décrits dans leur formulaire de réclamation s'étaient produits selon la prépondérance des probabilités. Elles pouvaient le faire au moyen d'une déclaration sous serment (le formulaire de réclamation), de renseignements et de documents complémentaires et, dans certains cas, au moyen d'une entrevue.

Il y avait des problèmes de crédibilité, comme dans tout contexte. Le processus non accusatoire n'a pas comporté de contre-interrogatoire des réclamantes ni d'entrevue avec les personnes dont la conduite était répréhensible. Les preuves concernant les personnes ayant eu un comportement répréhensible n'étaient pas accessibles. Toutefois, les autres évaluateurs et moi-même avons généralement réussi à résoudre les problèmes de crédibilité et à parvenir à des conclusions sur les réclamations selon la prépondérance des probabilités. Dans les rares cas où une question de crédibilité n'a pu être tranchée, cet aspect de la réclamation a été rejeté.

L'absence de la méthode traditionnelle d'examen des preuves par le biais d'un modèle accusatoire m'a obligé à veiller à ce que les réclamations que j'ai acceptées respectent le niveau de preuve requis par la prépondérance des probabilités.

Les réclamantes étaient conscientes du fait que la signature du formulaire de réclamation avait le même effet que la déclaration sous serment ou l'affirmation devant le tribunal des renseignements figurant dans le formulaire. Par conséquent, au départ, à moins qu'il n'y ait une raison de croire que leur témoignage n'était pas crédible, j'ai reconnu la véracité de leurs déclarations, à moins qu'elles n'aient été contredites par d'autres éléments d'information ou par des réponses données lors d'une entrevue.

En plus des formulaires de réclamation, j'ai pris en considération les éléments suivants pour déterminer si les réclamations correspondaient au niveau de preuve requis et présentaient des éléments d'information crédibles.

L'évaluation des réclamations

Premièrement, j'ai examiné les documents complémentaires (le cas échéant) fournis par les réclamantes pour m'assurer qu'il n'y avait pas d'incohérences et qu'ils étayaient les affirmations faites dans le formulaire de demande.

Deuxièmement, il arrivait parfois que le récit d'une réclamante décrive la conduite d'un membre de la GRC dont les évaluateurs savaient qu'il avait fait l'objet de réclamations indépendantes de la part d'autres femmes qu'il avait agressées dans le même détachement ou dans d'autres. Certains individus étaient des harceleurs en série et ont fait l'objet de multiples réclamations. Non seulement certains individus, mais aussi certains détachements et types de détachements ont donné lieu à de multiples réclamations indépendantes. Le Bureau de l'évaluateur a suivi ces personnes et en a pris note lorsque leur nom revenait dans des réclamations ultérieures²⁴.

Troisièmement, les schémas généraux de comportement qui ont été décrits étaient souvent similaires (avances sexuelles, agressions sexuelles, intimidation, dénigrement des femmes en général, traitement injuste des réclamantes en ce qui concerne les possibilités de formation, les conditions de travail ou les mutations, comme indiqué dans ce rapport), mais il y avait toujours des différences individuelles qui remettaient les récits dans leur contexte temporel et spatial. En d'autres termes, il n'y avait pas de répétition suspecte de détails ni de récits qui semblaient générale dans les formulaires de réclamation²⁵.

Quatrièmement, le processus de réclamation a été difficile. Beaucoup de femmes étaient extrêmement réticentes à s'engager dans ce processus parce que cela impliquait de parler négativement de la GRC et qu'elles avaient l'impression de trahir la GRC. En même temps, beaucoup d'entre elles ont affirmé comprendre que pour que les choses changent, elles devaient raconter leur histoire et soutenir les autres femmes qui se manifestaient. Dans une certaine mesure, les dispositions en matière de confidentialité les ont peut-être aidées à se confier librement.

J'ai attribué des niveaux d'indemnisation en fonction à la fois de la nature des comportements répréhensibles et de la nature des effets sur la réclamante. Pour fixer le niveau d'indemnisation, j'ai pris en compte l'effet global des comportements répréhensibles et leurs effets sur les réclamantes pour chaque incident de discrimination ou de harcèlement fondé sur le sexe ou l'orientation sexuelle qui s'est produit en milieu de travail.

Dans certains cas, les réclamantes qui ont été victimes de comportements répréhensibles de niveau 1 ou 2 ont déclaré avoir subi des effets importants. Lorsque l'effet semblait disproportionné par rapport au comportement, j'ai cherché des éléments d'information expliquant la différence dans le formulaire de réclamation ou dans les documents complémentaires fournis par la réclamante, comme les dossiers médicaux. Malheureusement, toutes les réclamantes n'ont pas soumis de dossiers médicaux comme l'exigeait l'entente de règlement²⁶, même celles représentées par un avocat. Souvent, le chevauchement entre les blessures professionnelles ou préexistantes a rendu la causalité difficile à déterminer en l'absence d'un rapport médical. Conformément à l'entente de règlement, j'ai pu avoir recours à des professionnels de la santé pour me conseiller en cas de besoin.

24. Aucun renseignement relatif à l'identité de ces harceleurs n'a été divulgué à la GRC.

25. Je suis conscient du fait que ce processus a fait l'objet de nombreuses conversations entre les femmes à l'emploi de la GRC. J'en ai tenu compte dans l'examen des réclamations qui se recoupaient dans le temps et l'espace.

26. Voir l'entente de règlement, article 7.03(2)(c).

L'évaluation des réclamations

Réclamations n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation

Sur les 3 086 dossiers évalués, 782 réclamantes n'ont pas été indemnisées. Cela représente 25 % de toutes les réclamations évaluées. Dans la grande majorité de ces cas, je pense que les réclamantes ont vécu les événements parfois très difficiles décrits dans ces dossiers. Cependant, aucune d'entre elles n'est parvenue à satisfaire à un ou plusieurs des critères essentiels énoncés dans l'entente de règlement, de sorte que je n'ai eu d'autre choix que de refuser l'indemnisation.

L'entente de règlement prévoit une définition large, mais pas illimitée de harcèlement²⁷ :

« Harcèlement » s'entend de tout comportement inapproprié et offensant, en milieu de travail, de la part de tout membre régulier, gendarme spécial, cadet, gendarme auxiliaire, membre spécial, réserviste, membre civil, employé de la fonction publique, y compris tout employé civil temporaire travaillant à la GRC, de sexe masculin ou féminin, envers un autre membre régulier, gendarme spécial, cadet, gendarme auxiliaire, membre spécial, réserviste, membre civil, employé de la fonction publique, y compris tout employé civil temporaire travaillant à la GRC, notamment pendant toute activité ou dans tout lieu lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. [1985], ch. H-6), c'est-à-dire le harcèlement fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et la situation de famille. Le harcèlement peut correspondre à une série d'incidents, mais il peut aussi être constitué d'un seul incident grave qui a des répercussions durables sur la personne qui en est victime. Le harcèlement par des membres du public ne constitue pas du harcèlement aux fins du présent accord. Dans le présent accord, le terme « harcèlement » désigne à la fois le harcèlement fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle, la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle ainsi que l'agression sexuelle, y compris une agression physique lors d'une conduite qui constitue du harcèlement ».

Cette définition comporte plusieurs éléments qui devaient être présents pour qu'une indemnité puisse être accordée.

Premièrement, la réclamante devait être une femme ou s'être identifiée comme telle au moment des incidents. J'ai reçu 13 demandes d'indemnisation de la part d'hommes, qui ont été rejetées.

Deuxièmement, la réclamante devait être en vie. J'ai reçu une demande d'indemnisation d'une réclamante qui était décédée avant que son dossier ne soit examiné. Selon les modalités de l'entente de règlement de l'époque, j'ai dû refuser de l'indemniser en raison de son décès prématuré. Toutefois, l'exigence selon laquelle la réclamante devait être en vie au moment où la demande était tranchée a été modifiée par l'ordonnance de la Cour fédérale du 3 juin 2020, qui a étendu la définition de réclamante de manière à englober les femmes qui étaient en vie à la fin de la période d'exclusion. Cela a élargi ma capacité d'accorder une indemnité à la succession d'une réclamante décédée avant l'évaluation de sa réclamation, à condition qu'elle ait soumis sa réclamation avant la date limite²⁸.

27. Le terme « harcèlement », tel que défini dans l'entente de règlement, englobe également la discrimination.

28. Ordonnance de la CF, 3 juin 2020.

L'évaluation des réclamations

Troisièmement, la réclamante devait être une employée actuelle ou ancienne de la GRC au sens de l'entente de règlement. Cette définition excluait les employés municipaux, les bénévoles et les entrepreneurs, ainsi que les membres d'autres corps policiers faisant partie de la GRC qui n'étaient pas considérés comme des employés de la GRC. J'ai rejeté des demandes au motif que la réclamante n'était pas une employée actuelle ou ancienne de la GRC au moment des incidents, comme l'exige la définition de membre du groupe principal. Les incidents survenus alors que la réclamante n'était pas membre du groupe principal n'ont pas été pris en considération pour fixer le niveau d'indemnisation, même si la même réclamante peut avoir reçu une indemnité sur la base d'incidents survenus alors qu'elle était membre du groupe principal. Par exemple, une réclamante entre à la GRC en tant qu'employée municipale de 1980 à 1985, puis devient membre civile en 1986. Les incidents survenus entre 1980 et 1985 n'étaient pas indemnisables, alors que ceux survenus après 1986 l'étaient. Cet aspect de l'entente de règlement a posé des problèmes particuliers aux réclamantes qui ont été victimes de harcèlement ou de discrimination lorsqu'elles ont postulé pour travailler à la GRC. Malheureusement, un certain nombre de réclamantes ont été agressées sexuellement par des médecins de la GRC au cours de l'examen médical obligatoire exigé dans le cadre du processus de candidature. Si la réclamante n'était pas par ailleurs une membre civile ou une employée de la fonction publique lorsqu'elle a postulé pour rejoindre la GRC, elle ne pouvait pas recevoir d'indemnité en vertu de l'entente de règlement Merlo Davidson, car elle n'était pas membre du groupe principal. Je formule des commentaires plus détaillés sur les sévices qui ont eu lieu dans les bureaux des services de santé de la GRC dans le chapitre 6 qui renferme mes recommandations.

Quatrièmement, la réclamante devait démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la discrimination et/ou le harcèlement qu'elle avait subis étaient liés à son sexe ou à son orientation sexuelle. J'ai reçu de nombreuses demandes dans lesquelles le lien avec le sexe ou l'orientation sexuelle n'était pas suffisamment établi par la réclamante. Il y a également eu un certain nombre d'autres demandes dans lesquelles la réclamante a été clairement victime de harcèlement et/ou de discrimination, mais pour d'autres motifs, comme la race ou le handicap. Ces demandes ont été rejetées, ou les incidents n'ont pas été pris en compte dans la fixation du niveau d'indemnisation, si en dehors de cette forme de discrimination, aucun lien avec le sexe ou l'orientation sexuelle n'était établi selon la prépondérance des probabilités.

Cinquièmement, l'auteur du harcèlement devait être un membre régulier, un membre civil ou un employé de la fonction publique travaillant pour la GRC. Je précise qu'il n'était pas nécessaire que l'auteur soit un homme. Les actes commis par des entrepreneurs, des employés retraités, des employés municipaux, des employés d'autres corps policiers ou des fonctionnaires qui n'étaient pas employés par la GRC n'étaient pas indemnisables. Si nécessaire, la GRC collabore avec d'autres forces de sécurité pour remplir son mandat qui consiste à faire maintenir l'ordre dans des territoires de compétence internationale, fédérale, provinciale ou municipale. En vertu de l'entente de règlement, les membres régulières, membres civiles ou employées de la fonction publique qui ont été victimes de harcèlement ou de discrimination fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle dans l'exercice d'une fonction de la GRC se sont vu refuser une compensation si cette discrimination ou ce harcèlement résultait des actions d'un membre ou d'un employé de la police qui n'est pas membre de la GRC. Dans un très petit nombre de cas, les demandes ont été rejetées au motif que la réclamante n'avait pas démontré, et/ou que mon bureau n'avait pas été en mesure de confirmer, que l'auteur était un employé de la GRC au moment du harcèlement²⁹.

29. Dans certains cas, lorsque la conduite elle-même n'était pas indemnisable parce que l'auteur n'était pas un membre régulier, un membre civil ou un employé de la fonction publique, l'absence de réponse de la GRC aux plaintes était indemnisable.

L'évaluation des réclamations

Sixièmement, le harcèlement allégué par la réclamante devait être une série d'incidents, ou un incident suffisamment grave, dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'il serait offensant pour la réclamante. Un ou deux incidents mineurs n'étaient pas suffisants pour atteindre le seuil de harcèlement établi dans l'entente de règlement. Cependant, comme le harcèlement et la discrimination subis par les femmes dans la GRC étaient systémiques, j'ai pris en considération la carrière de la réclamante dans son ensemble. Ainsi, même si des incidents individuels, pris isolément, n'avaient pas suffi à atteindre le seuil de harcèlement, de multiples incidents similaires survenus au fil du temps pouvaient conduire, et ont effectivement conduit, à une indemnisation. Par exemple, une réclamante qui a signalé un incident où quelqu'un s'est adressé à elle en employant un terme péjoratif en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle peut ne pas avoir reçu d'indemnité, tandis qu'une réclamante qui a subi des commentaires désobligeants occasionnels de plusieurs personnes tout au long de sa carrière peut avoir reçu une indemnité.

Enfin, le harcèlement devait également être lié au milieu de travail. La définition du harcèlement dans l'entente de règlement stipulait que les actions répréhensibles comprenaient « ... notamment pendant toute activité ou dans tout lieu lié au travail... »³⁰. Bien que j'aie interprété cette exigence au sens large, conformément aux lois relatives aux droits de la personne, le lien entre l'emploi de la réclamante et le harcèlement devait tout de même être démontré pour que la conduite soit considérée comme indemnisable. Si un lien suffisant avec le milieu de travail n'était pas démontré, le comportement n'était pas indemnisable. Par exemple, si une réclamante sortait avec un collègue dans un but purement social, je ne pouvais pas conclure à un lien suffisant entre le harcèlement ou l'agression et le milieu de travail. Il en va de même pour les incidents de harcèlement ou d'agression qui se sont produits entre des personnes qui avaient une relation intime et qui étaient toutes deux membres de la GRC, lorsque des incidents se sont produits dans la sphère privée, en dehors du milieu de travail. Bien que certains des comportements signalés puissent être de nature criminelle, il ne s'agissait pas de harcèlement sexuel au sens de l'entente de règlement. Cependant, les activités sociales qui étaient clairement liées au milieu de travail, comme celles qui se sont produites pendant des fêtes de détachement ou des sorties sociales suivant la fin de la formation ou des affectations, ont généralement été considérées comme étant liées au milieu de travail.

En plus des critères énoncés dans la définition du harcèlement, l'entente de règlement prévoyait que les réclamantes qui avaient déjà reçu une compensation financière n'avaient pas le droit d'obtenir une indemnisation supplémentaire pour les mêmes incidents. Les incidents qui n'avaient fait l'objet d'aucune indemnité antérieure ont été pris en compte et indemnisés le cas échéant. Lorsqu'un formulaire de réclamation comprenait des incidents pour lesquels une indemnité avait été versée et d'autres pour lesquels elle ne l'avait pas été, je n'ai pris en considération que les incidents pour lesquels aucune indemnité n'avait été versée.

Les réclamantes qui se sont désistées pendant la période d'exclusion n'avaient pas non plus le droit de présenter une réclamation au titre de l'entente de règlement.

Réclamations tardives et prolongation des délais

Les réclamantes qui ont déposé leur demande après le 8 février 2018 et qui n'étaient pas admissibles à une prolongation ont dû demander une prolongation à l'évaluateur³¹. Pour ce faire, elles devaient déposer un formulaire de demande de prorogation, un formulaire de réclamation rempli et d'autres documents complémentaires. Les réclamantes devaient démontrer qu'il existait des circonstances exceptionnelles qui les avaient empêchées de déposer leur réclamation dans les délais prescrits. Au total, nous avons reçu 75 demandes de prolongation et 15 d'entre elles ont été accordées.

30. Voir la définition de « harcèlement » dans l'entente de règlement, article 1 – Interprétation, 1.01 Définitions.

31. Voir chap. 2, p. 14.

L'évaluation des réclamations

III NIVEAUX D'INDEMNISATION ET PROCESSUS D'ÉVALUATION

Les parties sont convenues que l'entente de règlement prévoirait six niveaux d'indemnisation, avec un montant fixe pour chaque niveau. Comme le précise l'appendice 7 de l'annexe B de l'entente de règlement, les niveaux d'indemnisation sont les suivants :

Niveau 1	Blessure minime	10 000 \$
Niveau 2	Blessure légère	35 000 \$
Niveau 3	Blessure modérée inférieure	70 000 \$
Niveau 4	Blessure modérée supérieure	100 000 \$
Niveau 5	Blessure majeure	150 000 \$
Niveau 6	Blessure grave	220 000 \$

A) APPROCHE GÉNÉRALE DE L'ÉVALUATION DES RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES

Conformément aux modalités du processus de réclamation définies à l'annexe B de l'entente de règlement, le premier examen d'une réclamation se faisait entièrement sur dossier. Si, à la suite d'un examen sur dossier, j'attribuais à la réclamation le niveau 1 ou 2, il n'y avait pas d'entrevue, sous réserve seulement d'un processus de réexamen pour les réclamations de niveau 2. Les réclamations ayant fait l'objet d'une évaluation préliminaire au niveau 3 ou plus ont été soumises à une entrevue.

Comme je l'ai indiqué ci-dessus, les réclamations ont été évaluées dans leur ensemble. Cette évaluation reposait sur les facteurs énumérés à l'annexe 6, qui ont été tirés d'une analyse des décisions prises par les tribunaux des droits de la personne et des cours de justice, et les indemnités ont été accordées en fonction des niveaux de préjudice indiqués à l'annexe 7.

L'annexe 6 présente les facteurs concernant à la fois les comportements répréhensibles et les effets sur la réclamante dont il faut tenir compte pour déterminer le niveau à attribuer à une réclamation. L'annexe 7 indique le niveau de préjudice et le montant de l'indemnité à accorder pour les incidents survenus pendant la période de réclamation, soit du 16 septembre 1974 au 30 mai 2017. Ces deux annexes doivent être lues ensemble.

La note introductive de l'annexe 6 indique clairement que les facteurs qu'elle énonce constituent un guide de détermination du niveau d'indemnisation à attribuer et sont utilisés à titre indicatif. En effet, en examinant l'annexe 6, nous constatons que dans certains cas, la conduite répréhensible mentionnée à un certain niveau est répétée à un autre niveau ou se chevauche avec celui-ci avec une formulation légèrement modifiée. Voir par exemple les niveaux 2 et 3 – communication persistante de nature sexuelle ou amoureuse (niveau 2) et communications incessantes de nature sexuelle ou amoureuse (niveau 3).

En ce sens, la présence ou l'absence d'un des facteurs énumérés à l'annexe 6 n'a pas été concluante dans la détermination du niveau d'indemnisation; la réclamation a été examinée dans son ensemble et placée dans un continuum tenant compte de la gravité du comportement et de la nature des effets sur la réclamante. Par ailleurs, il y a certaines incohérences concernant les blessures énumérées à l'annexe 6. Par exemple, le niveau 2 indique que les blessures indemnifiables comprennent le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) léger et la dépression, mais une note à ce niveau précise qu'il ne comprend pas les troubles psychiatriques.

L'évaluation des réclamations

B) RÉCLAMATIONS AYANT FAIT L'OBJET D'UNE INDEMNISATION

3 086 réclamations ont été évaluées; 2 304 ont donné lieu à une indemnisation. Le tableau suivant fait état des réclamations pour chaque niveau.

Niveau 1	747	32,42 %
Niveau 2	918	39,85 %
Niveau 3	180	7,81 %
Niveau 4	198	8,59 %
Niveau 5	111	4,82 %
Niveau 6	150	6,51 %
Total	2 304	100 %

Niveau 1

Il y a eu 747 réclamations évaluées au niveau 1. Cela représente 24 % de toutes les réclamations qui ont été évaluées et 32 % des réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation. Le premier niveau d'indemnisation, qui concerne les blessures minimales, donnait lieu à une indemnité de 10 000 \$.

La conduite répréhensible associée au niveau 1 était généralement de nature mineure, notamment des remarques désobligeantes générales et non spécifiques fondées sur le sexe ou l'orientation sexuelle de la part de collègues, l'exposition à une conduite inappropriée généralisée de la part de collègues masculins et de l'intimidation de faible niveau. Par exemple, les collègues d'une gendarme mentionnaient à plusieurs reprises l'année 1974 comme étant la pire année de l'histoire de la GRC, excluaient la réclamante des activités au sein du détachement comme aller chercher du café pour l'équipe, faisaient des commentaires persistants sur l'apparence physique ou la vie sexuelle d'une réclamante, jouaient de mauvais tours grossiers et faisaient des commentaires péjoratifs sur la « place » des femmes à la GRC, qui est d'être au service des membres masculins.

L'effet du harcèlement de niveau 1 est minime (anxiété, colère, perte d'estime de soi, malaise). La durée de la conduite peut être un facteur aggravant. Dans certains cas, des réclamantes ont été évaluées au niveau 1 bien qu'elles aient signalé des préjudices plus importants, soit parce que j'ai constaté qu'il était plus probable que les préjudices soient liés à d'autres incidents, soit parce que le dossier ne contenait pas de documents médicaux qui m'auraient permis d'établir un lien entre la conduite répréhensible moins grave et ces préjudices très graves.

En général, les effets de niveau 1 sur les réclamantes étaient mineurs et on pouvait s'attendre à ce que la réclamante se rétablisse ou il avait été démontré qu'elle s'était rétablie. Parmi ces effets, citons la perte temporaire de confiance des réclamantes dans leurs capacités d'exercer leur métier de policière, un niveau de stress élevé avant de retourner au travail après une absence, de la colère envers des collègues ou un sentiment d'humiliation.

Il y a eu 747 réclamations évaluées au niveau 1. Cela représente 24 % de toutes les réclamations qui ont été évaluées et 32 % des réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation.

L'évaluation des réclamations

Niveau 2

Il y a eu 918 dossiers évalués au niveau 2, ce qui représente 30 % de toutes les réclamations évaluées et 40 % des réclamations ayant fait l'objet d'une indemnité. L'entente de règlement prévoyait que les réclamantes de niveau 2 avaient subi un préjudice léger, ce qui a donné lieu à une indemnité de 35 000 \$.

La conduite répréhensible au niveau 2 comprenait généralement un degré de gravité plus élevé que les incidents constatés au niveau 1, ou impliquait une conduite de la part de supérieurs ou de personnes en position d'autorité, y compris des instructeurs pendant la période de formation pratique des recrues lors de la première affectation au détachement d'une réclamante. Par exemple, le supérieur d'une réclamante pouvait l'exclure des activités au sein du détachement ou de la formation ou exercer des représailles après qu'elle ait annoncé qu'elle était enceinte et qu'elle prendrait un congé de maternité. Dans d'autres cas, les supérieurs ont formulé des commentaires inappropriés au sujet de l'apparence physique de la réclamante, ont entretenu des relations sexuelles ou amoureuses avec elle, ou ont posé des questions ou fait des commentaires inappropriés sur sa vie sexuelle. Il y a également eu des incidents plus graves de la part de collègues, comme des baisers non désirés ou des attouchements plus mineurs dans un but ou une intention à caractère sexuel.

Les effets du niveau 2 sur les réclamantes étaient généralement plus soutenus que ceux du niveau 1, mais il semblait que les réclamantes s'étaient rétablies, ou allaient se rétablir. Bien que certains arrêts de travail aient été compatibles avec les effets de niveau 2, comme mentionné ci-dessus, une note de l'annexe 6 de l'entente de règlement précise que les effets de niveau 2 ne se traduiraient pas par une maladie psychiatrique, une toxicomanie alarmante ni par une maladie psychiatrique permanente. Toutefois, cette note était contredite par des termes comme « stress post-traumatique mineur » et « dépression légère » figurant dans la liste des effets de niveau 2. Ainsi, l'attribution du niveau 2 ou plus à une réclamation n'était pas déterminée par la présence ou l'absence de diagnostic psychiatrique.

Les réclamantes évaluées au niveau 2 étaient autorisées à demander que cette décision fasse l'objet d'un réexamen, car ce niveau se situait à la limite entre l'examen simplifié sur dossier et le processus plus complexe impliquant une entrevue en personne avec un évaluateur.

Le seuil convenu par les parties et approuvé par la Cour fédérale pour autoriser un réexamen était élevé. Les réclamantes devaient démontrer qu'elles disposaient de nouveaux éléments d'information (qui n'étaient pas vraisemblablement accessibles au moment de la décision) et qu'il existait des motifs raisonnables de demander que la décision concernant leur réclamation soit prise après une entrevue³². Les éléments nouveaux devaient être probants.

Les cas dans lesquels des réexamens ont été accordés se sont principalement produits lorsque les réclamantes n'ont pas pu obtenir les documents ou les renseignements pertinents en raison de circonstances indépendantes de leur volonté. Dans de tels cas, les réclamantes devaient également démontrer qu'il existait des motifs raisonnables de demander que la décision concernant leur cas soit prise en se fondant sur une entrevue.

Très peu de réclamantes ont pu satisfaire aux deux éléments du critère établi dans l'entente de règlement. Huit des 156 demandes de réexamen reçues par l'évaluateur ont été acceptées.

Certaines réclamantes ont été évaluées au niveau 2 à la suite d'une entrevue. Les évaluations préliminaires effectuées à la suite de l'examen des dossiers sur papier n'engageaient pas l'évaluateur qui menait l'entrevue. Il revenait à ce dernier de déterminer, en fonction de l'ensemble de la preuve, y compris l'entrevue, si l'attribution du niveau 2 était justifiée, malgré le fait qu'une entrevue ait été autorisée. Cela s'est produit dans six dossiers seulement.

Il y a eu 918 dossiers évalués au niveau 2, ce qui représente 30 % de toutes les réclamations évaluées et 40 % des réclamations ayant fait l'objet d'une indemnité.

32. Voir l'entente de règlement, Annexe B, art. 23.

L'évaluation des réclamations

Réclamations de niveau 3 à 6

Si j'effectuais l'évaluation préliminaire d'une réclamation au niveau 3 ou supérieur à la suite de l'examen sur dossier, une entrevue était nécessaire avant l'évaluation finale. Les trois évaluateurs, moi-même, l'honorable Marion Allan et l'honorable Lynn Smith, avons mené des entrevues dans tout le pays, de Halifax à Vancouver, la plupart en personne. Suite à la déclaration de l'état d'urgence dans tout le pays en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, les entrevues ont été réalisées par vidéoconférence ou, lorsque cela n'était pas possible, quelques fois par téléphone. La réclamante, l'évaluateur et un avocat du Bureau assistaient à l'entrevue. Les réclamantes qui le souhaitaient pouvaient se faire accompagner par une personne de confiance.

Au total, les évaluateurs ont mené des entretiens dans 644 des 3 086 cas évalués.

Niveau 3

Sur 3 086 réclamations examinées, 180 cas ont été évalués au niveau 3. Cela représente 6 % de toutes les réclamations évaluées et 8 % des réclamantes ayant reçu une indemnisation. Les réclamantes dont la demande avait été évaluée au niveau 3, ayant dû démontrer qu'elles avaient été victimes d'une « blessure modérée inférieure », ont eu droit à une indemnité de 70 000 \$.

Le comportement répréhensible de niveau 3 concernait des agressions sexuelles impliquant des baisers et des attouchements ou des incidents plus graves d'intimidation dans lesquels la réclamante était ostracisée par ses collègues ou se sentait en danger dans son milieu de travail en raison du comportement négatif constant de ses collègues et de ses supérieurs. Dans certains cas, les réclamantes ont été intentionnellement mises en danger par des collègues ou des supérieurs qui ont omis d'envoyer des renforts. Le comportement répréhensible de niveau 3 comprenait également des actes plus explicites, comme des employés masculins exhibant leurs organes génitaux devant des employées ou la présentation persistante de matériel pornographique explicite dans le milieu de travail.

Les effets du niveau 3 sur les victimes étaient plus débilissants que ceux du niveau 2 et avaient des répercussions à plus long terme sur la santé, la vie personnelle et la carrière de la réclamante, impliquant souvent un diagnostic de troubles psychiatriques, la prescription de médicaments et le recours à des services de counseling à long terme.

Niveau 4

Sur les 3 086 réclamations examinées, 198 ont été évaluées au niveau 4. Cela représente 6 % de toutes les réclamations évaluées et 9 % des réclamations donnant lieu à une indemnisation. Les réclamantes du niveau 4, ayant dû démontrer qu'elles avaient subi une « blessure moyenne supérieure », ont reçu 100 000 \$.

La conduite répréhensible de niveau 4 comportait un degré de gravité plus élevé, par exemple, des agressions sexuelles impliquant l'usage de la force ou l'intimidation, des tentatives de déshabiller la réclamante, l'exhibition des parties génitales masculines devant la réclamante, y compris des situations dans lesquelles un collègue ou un supérieur a frotté son pénis en érection contre la réclamante ou a tenté de la forcer à le toucher. La conduite répréhensible de niveau 4 comprend également le harcèlement moral créant un milieu de travail toxique, ou l'agression physique ou d'autres actes ou omissions entraînant des lésions physiques pour la réclamante.

Les effets au niveau 4 étaient plus graves que ceux du niveau 3, bien qu'il y ait encore des indications que la réclamante pourrait se rétablir et continuer de fonctionner sur le plan professionnel.

Sur 3 086 réclamations examinées, 180 cas ont été évalués au niveau 3. Cela représente 6 % de toutes les réclamations évaluées et 8 % des réclamantes ayant reçu une indemnisation.

Sur les 3 086 réclamations examinées, 198 ont été évaluées au niveau 4. Cela représente 6 % de toutes les réclamations évaluées et 9 % des réclamations donnant lieu à une indemnisation.

L'évaluation des réclamations

Niveau 5

Il y a eu 111 réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation de niveau 5, ce qui représente 4 % du total des réclamations évaluées et 5 % des réclamations indemnisées. C'est également le premier niveau où l'entente de règlement prévoyait le droit de demander une indemnisation pour les membres du groupe secondaire. Plus précisément, les enfants et le conjoint actuel avaient le droit de présenter une réclamation secondaire après une évaluation au niveau 5. Cela est révélateur de la gravité des effets à ce niveau sur la famille de la réclamante.

Les comportements répréhensibles au niveau 5 comprenaient des agressions sexuelles impliquant des actes sexuels génitaux sans pénétration et des incidents graves dans le milieu de travail visant à détruire la carrière d'une réclamante ou à lui causer des lésions physiques graves.

L'effet sur les victimes établi dans le cadre de l'entente de règlement pour le niveau 5 était une « blessure importante ». Ces effets étaient beaucoup plus graves, impliquant, par exemple, d'importants problèmes de toxicomanie, des pensées suicidaires et de graves problèmes dans les relations familiales et intimes. Ces réclamations ont donné lieu à une indemnité de 150 000 \$.

Niveau 6

Le niveau 6 était le niveau d'indemnisation le plus élevé. Les réclamantes ayant subi une « blessure grave » liée au harcèlement et à la discrimination fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle ont été évaluées au niveau 6. Comme pour le niveau 5, les enfants et le conjoint actuel de la réclamante étaient en droit de présenter une demande d'indemnisation secondaire à la suite d'une évaluation de niveau 6.

Il y a eu 150 réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation de niveau 6, soit 5 % des dossiers évalués, et 7 % des demandes ont mené à une indemnité. Les réclamantes du niveau 6 ont reçu une indemnité de 220 000 \$.

Un grand nombre de dossiers correspondant au niveau 6 concernaient une agression sexuelle grave avec pénétration. La conduite répréhensible de niveau 6 peut également couvrir l'intimidation et le congédiement déguisé de réclamantes vulnérables entraînant leur démission, ou le fait de laisser une réclamante sans renfort dans une situation dangereuse au cours de laquelle elle a subi une grave blessure entraînant une invalidité permanente.

Ces femmes ont souvent fait état de pensées suicidaires et de tentatives de suicide et présentaient un syndrome de stress post-traumatique grave ou d'autres formes de blessures psychologiques graves. Pour certaines réclamantes, le processus de réclamation et l'entrevue leur donnaient l'occasion de parler pour la première fois de la violence sexuelle qu'elles avaient subie. D'autres avaient signalé les sévices sexuels et avaient fait l'objet d'enquêtes horribles, qui les ont brisées et les ont obligées à renoncer à leur carrière.

De nombreuses réclamantes ont déclaré qu'elles commençaient à peine à surmonter le traumatisme causé par la violence sexuelle et psychologique qu'elles avaient subie, grâce à du counseling et à des médicaments. D'autres sont devenues dépendantes à l'alcool ou aux analgésiques, tandis que d'autres encore se sont complètement retirées du monde et n'ont que peu ou pas de liens sociaux.

Dans bien des cas, il était clair qu'aucune somme d'argent ne pourrait jamais dédommager ces réclamantes pour le traumatisme causé par leurs collègues masculins.

Il y a eu 111 réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation de niveau 5, ce qui représente 4 % du total des réclamations évaluées et 5 % des réclamations indemnisées.

Il y a eu 150 réclamations ayant fait l'objet d'une indemnisation de niveau 6, soit 5 % des dossiers évalués, et 7 % des demandes ont mené à une indemnité.

L'évaluation des réclamations

Réclamations secondaires

Les réclamantes évaluées au niveau 5 ou au niveau 6 ont été autorisées à présenter des réclamations secondaires pour les membres admissibles du groupe secondaire, c'est-à-dire les enfants et le conjoint actuel du membre du groupe.

« Conjoint » désigne : (a) soit l'une des deux personnes qui sont actuellement mariées l'une avec l'autre ou qui, de bonne foi de la part de la personne invoquant la présente clause pour faire valoir tout droit, ont contracté un mariage annulable ou nul, et qui vivent ensemble; (b) soit l'une des deux personnes qui ne sont pas mariées l'une avec l'autre et qui ont cohabité durant une période minimale de trois ans, ou qui ont une relation d'une certaine permanence si elles sont les parents biologiques ou adoptifs d'un enfant.

« Enfant » désigne un enfant biologique ou légalement adopté du membre du groupe principal, une personne dont la membre du groupe principal a la garde en vertu d'une ordonnance d'un tribunal ou d'un contrat familial, ou une personne que la membre du groupe principal a manifesté l'intention bien arrêtée de traiter comme l'enfant de sa famille (est toutefois exclu l'enfant placé, moyennant rétribution, en famille d'accueil par la personne qui en a la garde légitime).

Chaque membre du groupe principal devait soumettre un formulaire de réclamation secondaire pour chaque membre admissible du groupe secondaire ainsi qu'une preuve de son lien de parenté avec elle. Il s'agissait notamment du certificat de mariage, de preuves de cohabitation, de certificats de naissance détaillés, de déclarations sous serment, d'ordonnances judiciaires pertinentes ou de documents d'adoption.

Un total de 10 % de la somme accordée à un membre du groupe principal pouvait être attribué à des membres admissibles du groupe secondaire. Chaque membre du groupe secondaire avait droit à un maximum de 5 % de la somme totale de l'indemnité. S'il y avait plus de deux membres du groupe secondaire, les 10 % étaient divisés à parts égales entre eux. Par exemple, s'il y avait quatre réclamants du groupe secondaire, chacun d'entre eux recevrait 2,5 % de l'indemnité globale accordée au membre du groupe principal.

Les frais juridiques de 15 % des procureurs au recours collectif et les taxes de vente applicables ont également été déduits des indemnités accordées aux membres du groupe secondaire.

En ce qui concerne le niveau 5, 93 réclamantes ont présenté des réclamations secondaires, lesquelles ont donné lieu à 210 versements pour les membres de la famille. Quant au niveau 6, 127 réclamantes ont présenté des demandes pour des membres du groupe secondaire, ce qui a donné lieu à 278 versements aux membres de leur famille.

En tout, j'ai approuvé 488 indemnités de réclamation secondaire pour un total de 3 616 500 \$.

L'évaluation des réclamations

C) PAIEMENT DES INDEMNITÉS ET HONORAIRES DES PROCUREURS AU RECOURS COLLECTIF

Les indemnités ont été versées directement par chèque par le Bureau de l'évaluateur indépendant aux réclamantes. La Cour fédérale a rejeté une demande des procureurs au recours collectif qui souhaitent que les paiements soient effectués directement aux cabinets d'avocats conformément aux « instructions de paiement » que leurs clientes avaient signées³³.

Au total, le gouvernement a dû verser 125,4 millions de dollars dans le cadre du processus de réclamation. Quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de ce montant a été versé aux réclamantes, et quinze (15 %) a été versé aux deux cabinets d'avocats qui ont agi en tant que procureurs au recours collectif³⁴.

L'ordonnance d'approbation du règlement de la Cour fédérale a accordé aux procureurs au recours collectif des honoraires d'avocat de 15% (plus les taxes de vente applicables). Les honoraires des procureurs au recours collectif ont été retenus sur le montant de l'indemnité accordée à une réclamante. Ces honoraires s'ajoutaient aux 12 000 000 \$ en frais juridiques que le gouvernement fédéral avait accepté de payer aux cabinets d'avocats agissant pour les deux représentants des plaignants.

Les procureurs au recours collectif n'étaient pas tenus d'aider les réclamantes à préparer leur réclamation individuelle. Certaines réclamantes ont conclu des mandats de représentation distincts avec les deux procureurs (Klein Lawyers LLP et Kim Spencer McPhee P.C.) et ont payé des frais supplémentaires de 18 % pour leurs services; d'autres ont engagé d'autres avocats et ont payé des frais pour leurs services. De nombreuses réclamantes ont été déçues par la réduction de leurs indemnités en vertu de l'entente de règlement et par les factures supplémentaires qu'elles ont reçues de ces deux cabinets d'avocats pour leurs services juridiques, alors qu'elles croyaient que les frais juridiques des procureurs au recours collectif avaient déjà été payés pour l'assistance qu'elles ont reçue.

Sur les 3 086 réclamations évaluées, 734 réclamantes ont choisi d'être représentées par un avocat. De celles-ci, 605 étaient représentées par Klein, 93 par KSM et 36 par d'autres cabinets d'avocats.

Réclamantes représentées	
Klein Lawyers	605
Kim Spencer Mc Phee	93
Autres firmes d'avocats	36
	734
Réclamantes non représentées	2 352
Total	3 086

Au total, les procureurs ont reçu 30 789 975 \$ à titre de frais juridiques (15 394 987,50 \$ pour chaque cabinet d'avocats). Cette somme comprend à la fois le paiement de la somme forfaitaire et les 15 %, mais elle exclut l'impôt provincial retenu et les frais supplémentaires exigés par l'un ou l'autre des cabinets d'avocats pour les services rendus afin d'aider les réclamantes à compléter leur réclamation. Sur les 137,4 millions de dollars versés par le gouvernement fédéral (processus de réclamations + somme forfaitaire pour frais juridiques), près de 25 % ont été versés aux deux cabinets d'avocats qui ont intenté ces recours collectifs, tandis que les 2 304 membres régulières, membres civiles et employées de la fonction publique, actuelles et anciennes, qui ont été indemnisées en raison de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe et l'orientation sexuelle, ont reçu le reste.

33. CF 2018 255.

34. Klein Lawyers LLP et Kim Spencer McPhee P.C.

4

ANTÉCÉDENTS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT SEXUELS À LA GRC

I LITIGES ET RAPPORTS ANTÉRIEURS

Les questions de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC ne sont pas nouvelles. Il y a plus de 30 ans, l'honorable Sheila Copps abordait à la Chambre à des communes le sujet de l'agression et du harcèlement sexuels subis par une membre de la GRC de la part de ses collègues masculins lorsqu'elle était cavalière au sein du Carrousel³⁵. Elle a demandé au gouvernement du Canada de mener une enquête indépendante sur les allégations de harcèlement sexuel au sein de la GRC. Le gouvernement a refusé.

Les litiges contre la GRC résultant d'incidents d'agression et de harcèlement sexuels contre les femmes ne sont pas nouveaux non plus. En effet, l'entente de règlement Merlo Davidson a été précédée de nombreuses actions en justice intentées par des femmes contre la GRC.

A) LITIGES ANTÉRIEURS

Le premier procès gagné contre la GRC a été intenté par une femme en 1989. La gendarme Alice Clark a poursuivi en justice la GRC pour dommages résultant de la discrimination et du harcèlement fondés sur le sexe qu'elle a subis pendant son affectation à Red Deer de 1981 à 1987. Elle a obtenu 93 000 \$ (88 000 \$ pour perte de salaire et 5 000 \$ pour préjudice moral)³⁶. Son cas a démontré que, 20 ans avant la présente entente, les problèmes auxquels les femmes de la GRC étaient confrontées étaient connus à la fois de la GRC et du gouvernement. L'affaire de la gendarme Clark a suscité l'intérêt des médias (le magazine *Maclean's* a publié un long article sur le sujet en avril 1995)³⁷; cependant, il aura fallu que de nombreux autres cas de ce genre soient mis en lumière pour susciter un véritable mouvement au sein de la GRC ou parmi le grand public.

35. *Débats de la Chambre des communes*, 33^e Législature, 2^e Session (14 juillet 1988), 17551.

36. *Clark c. Canada*, [1994] 3 CF 323, 76 F.T.R. 241 (CF) (accessible sur CanLII).

37. Rae Corelli, « Aiming for Respect : Policewomen fight to end sexual harassment on the job », *Maclean's*, (10 avril 1995) 46, en ligne : [Macleans.ca <http://www.archive.macleans.ca>](http://www.archive.macleans.ca).

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

Au cours des 20 années suivantes, on a assisté à des poursuites répétées de la part de femmes dans la GRC résultant de la discrimination et du harcèlement fondés sur le sexe. En 1997, Lydia Petrovics et Cheryl Cook ont intenté une action en justice devant la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick, alléguant que le sergent Clive Cannon s'était livré à des gestes de harcèlement sexuel de toutes sortes, ayant notamment formulé des commentaires à caractère sexuel dégradants, des demandes de rapports sexuels et procédé à des simulations de masturbation et d'orgasme³⁸.

- La gendarme Krista Carle, la caporale Victoria Cliffe et deux membres féminins dont l'identité n'a pas été dévoilée ont intenté une poursuite contre le sergent Robert Blundell en 2003 et ont réglé leur plainte en 2004³⁹.
- La gendarme Nancy Sulz a reçu 950 000 \$ en dommages et intérêts en 2006, après un procès qui a duré près de 10 ans⁴⁰.

Le mouvement des femmes de la GRC visant à engager des poursuites devant les tribunaux civils a largement attiré l'attention du public lorsque la caporale Catherine Galliford a intenté un recours en Colombie-Britannique en 2012⁴¹. La caporale Galliford était très connue du public en sa qualité d'agente des relations avec les médias du Groupe de travail sur l'écrasement de l'avion d'Air India et du Groupe de travail sur les femmes disparues qui enquêtait sur les disparitions de nombreuses femmes qui ont finalement été liées à Robert Pickton.

De nombreuses autres plaintes civiles ont été déposées contre la GRC par des femmes entre 2011 et 2013⁴². Des membres ont également demandé réparation devant le Tribunal canadien des droits de la personne⁴³, notamment dans une plainte qui mettait spécifiquement en cause le harcèlement sexuel systémique, et la GRC a été obligée de divulguer ses études et rapports récents sur le harcèlement sexuel en son sein⁴⁴.

Des femmes de la GRC ont également raconté leurs expériences de discrimination et de harcèlement sexuels dans des mémoires⁴⁵ et des lettres adressées à des commissaires de la GRC et à des politiciens⁴⁶.

38. *Petrovics c. Canada*, Dossier no F/C/751/97 de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (district de Fredericton); *Cook c. Canada*, Dossier no F/C/751/97 de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (district de Fredericton). Requête en radiation rejetée dans : *Petrovics c. Canada*; *Cook c. Canada* (1999), 209 R.N.-B. (2e) 237 (QB); conf. par 210 R.N.-B. (2e) 109 (CA) (accessible sur CanLII).

39. Joe Friesen et Andy Hoffman, « RCMP settles sex-assault allegations », *The Globe and Mail*, (4 août 2004).

40. *Sulz c. Canada*, 2006 BCSC 99, appel rejeté 2006 BCCA 582 (accessible sur CanLII).

41. *Catherine Galliford c. Marvin Wawia, Mike Bergerman, Doug Henderson, Phil Little, Dr. Ian MacDonald, Canada (procureur général) et Colombie-Britannique (ministre de la Justice)*, Dossier no S-123330 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver).

42. *Gastaldo c. Canada*, Dossier no S115714 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver) (août 2011); *Couture c. Canada*, Dossier no S118171 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver) (décembre 2011); *Katz c. Canada*, Dossier no S120006 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver) (janvier 2012); *Rai c. GRC*, Dossier no T1795/2512 du Tribunal canadien des droits de la personne (mars 2012); *Katz c. Canada*, Dossier no S124793 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver) (juillet 2012); *O'Farrell c. Canada*, Dossier no 13-57685 de la Cour supérieure de justice de l'Ontario (greffe d'Ottawa) (mai 2013); *Montague c. Shields*, Dossier no S135796 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver) (août 2013).

43. Voir par exemple : *Jackson c. GRC*, Dossier no T611/6900 du Tribunal canadien des droits de la personne; *Thompson c. Canada*, 2007 CF 119; *Canada c. Windsor-Brown*, 2016 CF 1201.

44. *Rai c. GRC*, 2013 TCDP 36, par. 18 à 19.

45. Voir par exemple : Karen L. Adams, *Woman in Scarlet : The groundbreaking true story of life as a female Mountie* (Adams Enterprise, 2018) Janet Merlo, *No One to Tell : Breaking my silence on life in the RCMP* (St. John's, NL : Breakwater Books, 2013).

46. Lettre adressée à Perrin Beatty, solliciteur général, 17 février 1986; Janet Merlo a également écrit au commissaire de la GRC, William Elliott, en 2007, pour lui faire part de ses préoccupations au sujet des politiques de la GRC sur les mutations et le harcèlement sexuel. Dans son mémoire, elle inclut la réponse donnée par le ministre Stockwell Day le 12 octobre 2007, qui ne reconnaît pas ses allégations de harcèlement, et la réponse du sous-commissaire Peter Martin deux ans plus tard indiquant que la GRC prend ses allégations au sérieux. Voir *No One to Tell*, *supra*, note 11, 174-175 et lettres connexes.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

Malgré leurs dénonciations publiques et malgré les nombreuses enquêtes internes, j'en déduis que la violence et le harcèlement sexuels ont persisté au sein de la GRC parce que ces comportements inacceptables n'ont pas été sanctionnés. Pour citer une réclamante :

« À mon avis, si les membres masculins coupables faisaient face au moyen dissuasif d'avoir à répondre de leur comportement inapproprié et non professionnel, ils seraient moins enclins à commettre des actes de harcèlement sexuel. Les membres féminins auraient également l'esprit un peu plus tranquille en sachant qu'elles ont une possibilité de recours lorsqu'elles sont harcelées par des membres masculins sans scrupules, quel que soit leur rang »⁴⁷.

Le fait de compter sur la GRC pour mener une enquête et pour appliquer des mesures correctives n'a pas été efficace, d'après ce que j'ai entendu au cours du processus de réclamation.

B) RAPPORTS ANTÉRIEURS SUR LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS AU SEIN DE LA GRC

Depuis 2007, il y a eu au moins 15 rapports, internes et externes, qui ont mis en lumière des problèmes en milieu de travail et ont abordé, du moins en partie, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

De nombreuses recommandations ont été faites à la direction de la GRC et, bien que beaucoup aient été acceptées et appliquées, on m'a signalé que des cas d'agressions et de harcèlement sexuels se produisaient encore aussi récemment qu'en mai 2017. Les réclamantes que j'ai interrogées ont affirmé qu'il n'y avait pas eu de mise en œuvre concrète de ces recommandations.

Je note que certaines des conclusions et des recommandations énoncées dans les rapports antérieurs sont similaires à celles entendues de la part des réclamantes dans le cadre du processus de réclamation Merlo Davidson.

D'après ce que j'ai entendu, je ne peux pas conclure que les mesures prises pour lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuels ont été suffisamment efficaces.

Les litiges passés, les discussions au Parlement et les rapports antérieurs révèlent ce que la direction de la GRC savait à propos du harcèlement en milieu de travail. La discrimination systémique qui a prévalu pendant des années a été tolérée. Dans les paragraphes qui suivent, je mettrai en évidence certains des rapports les plus récents.

De 2011 à 2014, pas moins de sept enquêtes sur le milieu de travail de la GRC (dont certaines portant sur le harcèlement sexuel) ont été menées, la plupart étant des enquêtes externes qui ont recommandé des réformes concernant la gestion des ressources humaines, les processus de règlement des plaintes de harcèlement, ainsi qu'un changement culturel. Certaines de ces réformes n'étaient pas nouvelles, mais avaient déjà été recommandées dans le rapport déposé en 2007 par le Groupe de travail Brown⁴⁸.

47. *Ibid.*, p. 46.

48. Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, *Rétablir la confiance* (Ottawa : Gouvernement du Canada, 2007) en ligne : https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/cntrng-crm/tsk-frc-rcmp-grc/_fl/archive-tsk-frc-rpt-fra.pdf [« Rapport du Groupe de travail Brown »].

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

En 2011, à la suite d'une entrevue avec la caporale Galliford au sujet du harcèlement dont elle a été victime à la GRC, le gouvernement et la GRC ont annoncé que la *Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC enquêterait sur le traitement par la GRC des plaintes pour harcèlement remontant à 2005*⁴⁹. Au même moment, la Division « E » (la plus grande division couvrant la Colombie-Britannique où la caporale Galliford a fait carrière) a commencé un examen interne du harcèlement sexuel en utilisant des groupes de discussion formés d'employés afin de cerner l'ampleur du problème⁵⁰.

Le rapport de la Division « E » a recueilli des renseignements auprès de membres de toute la Colombie-Britannique. Bien que le rapport indique que les employés participants ont déclaré eux-mêmes que le harcèlement n'était pas « endémique »⁵¹, ces participants ont également fait part de sérieux obstacles au signalement des incidents. Citons notamment le doute concernant le sérieux ou l'équité dont la chaîne de commandement ferait preuve en ce qui a trait à l'évaluation du problème⁵². Des obstacles similaires ont été souvent cités par les réclamantes dans le cadre du processus de réclamation de l'entente de règlement Merlo Davidson. Toutefois, malgré l'incertitude quant à l'étendue du problème, les participants ont convenu que la question du harcèlement était suffisamment grave pour justifier la mise en place d'un processus de signalement entièrement nouveau et indépendant de la chaîne de commandement⁵³.

Le rapport de la *Commission civile d'examen et de traitement des plaintes* a révélé que la GRC suivait généralement sa politique, mais qu'elle pouvait améliorer la transparence et la cohérence. Pour réaliser ces améliorations, la Commission a recommandé un mécanisme d'examen externe des décisions relatives aux plaintes pour harcèlement, une formation obligatoire et des délais pour les enquêteurs, une formation sur le harcèlement en milieu de travail pour tous les employés et une évaluation continue de l'efficacité des réformes⁵⁴.

La GRC a également procédé à un audit interne de la représentation des sexes dans les rangs supérieurs : l'examen comparatif entre les sexes⁵⁵. La GRC a voulu savoir si la disparité entre les sexes dans les rangs supérieurs était le résultat d'une politique discriminatoire ou d'un autre manquement à l'égalité des chances pour les femmes dans la GRC⁵⁶. L'audit sur l'égalité des sexes a révélé que les politiques de la GRC en matière de recrutement et de promotion étaient essentiellement non sexistes – elles n'étaient pas discriminatoires. Dans la mesure où les données ont révélé une disparité entre les sexes au sein de la chaîne de commandement, les auteurs ont cerné un certain nombre de facteurs importants. Il s'agit notamment de facteurs sociaux non liés aux politiques qui entravent l'accès des femmes aux possibilités de promotion, comme l'accès aux services de garde d'enfants, la mobilité, et leur tendance à limiter leurs propres demandes de promotion⁵⁷.

49 Jane Taber, « Mounties get new chief, begin probe of sexual-harassment allegations », *The Globe and Mail*. (16 novembre 2011) en ligne : <https://www.theglobeandmail.com/news/politics/ottawa-notebook/mounties-get-new-chief-begin-probe-of-sexual-harassment-allegations/article619740/>. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, 2013, *Rapport d'enquête d'intérêt public sur le harcèlement en milieu de travail au sein de la GRC*, (Ottawa : Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, 2013) (Président : Ian McPhail) en ligne : <https://www.crcc-ccetp.gc.ca/fr/rapport-sur-le-harcelement-en-milieu-de-travail-la-grc> [« Commission des plaintes du public »].

50. Gendarmerie royale du Canada, *Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux : Division « E », version finale* (2012), en ligne : <http://redwalljanehall.com/wp-content/uploads/2013/03/E-Div-Summary-Report-Final-Version-Simmie-Smith.pdf> [« rapport de la Division E »].

51. *Ibid.*, p. 20.

52. *Ibid.*, p. 5.

53. *Ibid.*, p. 6 et p. 19.

54. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, *supra*, note 14 p. 2-3.

55. Gendarmerie royale du Canada, *Examen comparatif entre les sexes* (2012) en ligne : <https://www.publicsafety.gc.ca/lbrrr/archives/cnmcs-plcng/cn30907-eng.pdf> [« Examen comparatif entre les sexes »].

56. *Ibid.*, p. 1.

57. *Ibid.*, p.28-29.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

Dans le Plan d'action de 2012 sur l'égalité entre les sexes et le respect, la GRC s'est engagée à prendre 37 mesures pour améliorer sa culture et sa composition⁵⁸.

En 2013, le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense a également mené une étude sur le harcèlement sexuel à la GRC. Le Comité a reçu des témoignages d'experts tout au long de l'année 2013 et a formulé des recommandations pour lutter contre le harcèlement sexuel⁵⁹. Dans son rapport, le Comité a exhorté la Gendarmerie à faire un meilleur usage du Code de conduite et à utiliser la chaîne de commandement pour maîtriser les individus qui posent problème. Les 11 recommandations découlent des témoignages de divers témoins sur la manière de traiter les problèmes persistants de harcèlement et la perte de confiance des membres dans le processus disciplinaire.

En 2014, le sénateur Grant Mitchell et l'honorable Judy Sgro, députée, ont organisé quatre tables rondes et un groupe d'experts pour recevoir des témoignages directs sur le harcèlement⁶⁰. Leur rapport, intitulé *Rêves brisés : Le harcèlement et le mécontentement systématique à la Gendarmerie royale*

La feuille de route des auteurs pour le changement comprend des recommandations pour améliorer l'accès aux services de santé mentale pendant et après le service et souligne que toutes les initiatives recommandées doivent soutenir le besoin critique de changement culturel.

du Canada, décrivait en détail les blessures et les préjudices subis par les femmes⁶¹. Ils ont entendu des témoignages mettant l'accent sur le fardeau psychologique du harcèlement sexuel pour les femmes qui sont restées en poste à la GRC et celles qui ont abandonné leur carrière à cause des agissements de leurs collègues⁶². Le manque de soutien en matière de santé mentale, une procédure de règlement des griefs qui semble inefficace et un traitement inadéquat des membres lésés étaient révélateurs du coût réel du harcèlement en milieu de travail. La feuille de route des auteurs pour le changement comprend des recommandations pour améliorer l'accès aux services de santé mentale pendant et après le service et souligne que toutes les initiatives recommandées doivent soutenir le besoin critique de changement culturel⁶³.

58. Gendarmerie royale du Canada, *Égalité entre les sexes et respect : le plan d'action de la GRC* (2013) en ligne : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/egalite-entre-sexes-et-respect-plan-daction-grc> [« Plan d'action sur l'égalité entre les sexes et le respect »].

59. Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense (2013). *Des questions de conduite : La Gendarmerie royale du Canada doit transformer sa culture – Rapport final de l'honorable Daniel Lang et de l'honorable Roméo A. Dallaire*. Direction des comités du Sénat, Ottawa, <https://sencanada.ca/content/sen/Committee/411/secd/rep/rep14jun13-f.pdf> [« Des questions de conduite »].

60. L'honorable Judy A. Sgro et l'honorable Grant Mitchell (2014). *Rêves brisés : Le harcèlement et le mécontentement systématique à la Gendarmerie royale du Canada*. http://liberalsenateforum.ca/wp-content/uploads/2014/12/R%C3%AAves-bris%C3%A9s_finale.pdf [« Rêves brisés »].

61. *Ibid.*

62. *Ibid.* p. 11, et voir les témoignages de témoins comparissant aux tables rondes cités dans *Ibid.* à l'Annexe II, p. 23-31.

63. *Ibid.*

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

Le Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC a également contribué à la discussion sur la discrimination et le harcèlement sexuels au sein de la GRC en 2013⁶⁴. Il a notamment affirmé que le harcèlement sexuel était la forme de harcèlement la moins courante au sein de la Gendarmerie et que le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir étaient plus répandus et donc plus pressants⁶⁵.

Considérés ensemble, ces rapports dressent un tableau multidimensionnel et inquiétant des dysfonctionnements en milieu de travail qui serait inacceptable dans toute organisation, mais qui est particulièrement préoccupant au sein d'une force de police nationale.

Ces rapports et des rapports antérieurs ont conduit à l'adoption du projet de loi C-42 émanant du gouvernement, la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, qui visait à régler une série de problèmes au sein de la GRC, notamment le harcèlement sexuel.

II RÉFORME LÉGISLATIVE ET AUTRES MESURES

En 2014, le Parlement a promulgué un certain nombre de modifications importantes à la *Loi sur la GRC dans la Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* (« *Loi sur la responsabilité de la GRC* »)⁶⁶.

La *Loi sur la responsabilité de la GRC* avait deux objectifs principaux. Le premier était de renforcer « l'organe d'examen et de traitement des plaintes » et de mettre en place « un cadre régissant les enquêtes sur les incidents graves mettant en cause des membres »⁶⁷. Le deuxième était de moderniser « l'application des mesures disciplinaires, le traitement des griefs et la gestion des ressources humaines pour les membres, dans le but de prévenir, de régler et de corriger de manière rapide et équitable les problèmes de rendement et de conduite »⁶⁸.

Bien que la *Loi sur la responsabilité de la GRC* n'ait pas apporté de modifications importantes au Comité d'examen externe de la GRC (CEE), l'article 17 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* (le *Règlement de 2014*)⁶⁹ a élargi le mandat du Comité de manière à inclure, entre autres, les appels relatifs aux décisions selon lesquelles un membre avait contrevenu au Code de conduite en se livrant à du harcèlement⁷⁰.

64. Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC (2014). *Addressing a Crisis in Leadership*. Juin 2014, p. 4, <http://redwalljanehall.com/wp-content/uploads/2015/03/RCMP-Veteran-Womens-Council-Report-June-2014-Addressing-a-Crisis-in-Leadership.pdf> [« Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC »].

65. *Ibid.*, p. 4.

66. *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, L.C. 2013, ch. 18 [« *Loi sur la responsabilité de la GRC* »].

67. *Ibid.*, Résumé.

68. *Ibid.*, Résumé.

69. *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* (DORS/2014-281) [« *Règlement de 2014* »].

70. À la suite des modifications législatives et réglementaires de 2014, le mandat élargi du Comité d'examen externe de la GRC comprend : (1) un appel concernant une décision selon laquelle un membre, selon la prépondérance des probabilités, a contrevenu au Code de conduite en se livrant à du harcèlement; (2) un appel concernant une décision de congédiement ou de rétrogradation (i) en raison d'une déficience, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, (ii) pour avoir été absent de son poste sans autorisation ou pour avoir quitté une fonction assignée sans autorisation, (iii) en raison d'un conflit d'intérêts; (4) un appel d'une décision de révoquer une nomination; (5) un appel d'une révocation ou d'une rétrogradation pour motif de performance insatisfaisante; (6) un appel d'une décision ordonnant l'interruption du salaire ou de l'allocation pour les motifs énumérés à l'alinéa 22.(2)b) de la *Loi sur la GRC*; et (7) une décision stipulant qu'une plainte n'a pas été déposée dans le délai prescrit.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

A) MODIFICATIONS APPORTÉES À LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

La *Loi de 2014 sur la responsabilité de la GRC* exige que le commissaire établisse un programme de gestion informelle des conflits et en informe les membres de la GRC⁷¹.

Les modifications ont également établi un nouveau cadre pour l'arbitrage des griefs. Les arbitres, désignés par le commissaire pour entendre les griefs⁷², ont désormais le pouvoir de décider de toutes les questions relatives au grief dont ils sont saisis⁷³, et leurs décisions doivent être rendues de manière aussi informelle et rapide que le permettent les principes de l'équité procédurale⁷⁴.

Si la décision de l'arbitre de la GRC concerne le harcèlement ou d'autres questions de conduite précises, le dossier doit être examiné par le Comité externe d'examen avant qu'un appel ne soit tranché⁷⁵. Toutefois, le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations formulées par le Comité⁷⁶.

B) MODIFICATIONS DU CODE DE CONDUITE

La *Loi sur la responsabilité de la GRC* a également apporté plusieurs modifications au Code de conduite de la GRC (qui se trouve dans une annexe au Règlement de 2014). Ces modifications visaient à souligner l'importance de la confiance du public et de la responsabilité des membres. Des modifications ont également été apportées au cadre de traitement des questions de conduite afin de garantir que les procédures soient menées « de manière équitable et cohérente » à un niveau approprié. L'objectif était de faire en sorte que les mesures disciplinaires soient correctives le cas échéant⁷⁷.

Il est à noter que ce n'est qu'en 2014 que le Code de conduite a été modifié de manière à inclure l'obligation explicite pour un membre de ne pas se livrer à du harcèlement ou à un comportement discriminatoire. Il s'agissait d'une recommandation du rapport final du Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense intitulé « *Des questions de conduite : La Gendarmerie royale du Canada doit transformer sa culture* »⁷⁸. L'article 2.1 du Code de conduite de 2014 stipule maintenant que :

« La conduite des membres envers toute personne est empreinte de respect et de courtoisie; ils ne font pas preuve de discrimination ou de harcèlement »⁷⁹.

71. L'article 30.2 édicté par la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, *supra*, note 31. C'est cette disposition qui est invoquée pour l'élaboration des Consignes du commissaire (*Enquête et règlement des plaintes de harcèlement*) DORS/2014-290.

72. Article 36 des *Consignes du Commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

73. Article 10 des *Consignes du Commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

74. Paragraphe 11(1) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289.

75. Alinéa 6(2)b) des *Consignes du commissaire (Enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*, DORS/2014-290.

76. Paragraphe 32(2) édicté par la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, *supra*, note 31.

77. Paragraphe 36.2(b) édicté par la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, *ibid.*

78. *Des questions de conduite*, *supra*, note 24 p. 11-12.

79. Article 2.1 de l'annexe aux *Règlement de 2014*, *supra*, note 34.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

La *Loi sur la responsabilité de la GRC* comporte aussi une nouvelle partie⁸⁰ qui porte sur les « incidents graves ». Un incident grave comprend tout incident qui a donné lieu à des blessures graves (définies comme des lésions psychologiques ou corporelles prévues par règlement)⁸¹. Il comprend également un incident qui peut constituer une infraction à une loi fédérale ou provinciale si le ministre, un ministre provincial ou le commissaire décide qu'il est dans l'intérêt public que l'incident fasse l'objet d'une enquête de la part d'un organisme d'enquête provincial ou d'une force de police (autre que la Gendarmerie).

C) RAPPORTS SUR LES COÛTS CROISSANTS DES LITIGES ET UN STATU QUO INACCEPTABLE

Même après la promulgation de la *Loi de 2014 sur la responsabilité de la GRC*, plusieurs rapports ont critiqué le milieu de travail de la GRC ainsi que sa structure de traitement des griefs et de mesures disciplinaires.

Au début de 2016, le commissaire de la GRC a appris l'existence de rapports d'inconduite sexuelle au sein du Groupe de la formation aux explosifs. Un rapport interne de la GRC sur ces allégations a été publié en juin 2016. Ce rapport décrit des allégations de harcèlement sexuel par deux membres de la GRC (sergent d'état-major et membre civil) qui travaillaient au sein du Groupe de la formation aux explosifs du Collège canadien de police. Ces deux hommes ont fait l'objet d'au moins deux enquêtes avant que les allégations ne soient rendues publiques. Un membre avait écrit au commissaire de la GRC pour lui faire part de ses préoccupations quant à l'insuffisance ces mesures disciplinaires prises à l'encontre de ces membres. Même après avoir été sanctionnés, ces hommes ont été mutés à des postes où ils supervisaient les victimes et les personnes qui avaient témoigné contre eux ou travaillaient en étroite proximité avec elles. Le présent rapport résume les mesures prises à l'encontre ces hommes, établit les préoccupations concernant l'ensemble du processus et formule 27 recommandations⁸².

En mars 2017, l'ancienne vérificatrice générale du Canada, Sheila Fraser, a été chargée d'examiner quatre poursuites civiles intentées contre la GRC et visant à obtenir des dommages et intérêts pour harcèlement sexuel en milieu de travail. M^{me} Fraser a fait part de ses observations sur cette question au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et a formulé trois recommandations principales, à savoir que le gouvernement :

- crée un conseil de gestion;
- crée une unité distincte, qui n'est pas dirigée par des membres de la GRC; qui assure la confidentialité des plaignants et accepte les plaintes anonymes; et qui relève sur le plan fonctionnel du conseil de gestion, afin de traiter toutes les questions liées au harcèlement et au milieu de travail; et,
- que la Sous-direction des services de santé et le système de règlement des griefs de la GRC fassent l'objet d'examen externes indépendants⁸³.

80. Articles 45.79 à 45.87 édictés par la *Loi sur la responsabilité de la GRC*, supra, note 31.

81. Le DORS/2019-280 ne prévoit que des blessures physiques. Des règlements définissant les « blessures psychologiques » n'ont pas encore été adoptés.

82. Rapport sur les allégations de harcèlement et d'inconduite sexuelle au sein du Groupe de la formation aux explosifs du Collège canadien de police de la GRC (Ottawa : Gendarmerie royale du Canada, 2016) en ligne : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/rapport-allegations-harcelement-et-dinconduite-sexuelle-au-sein-du-groupe-formation-aux-explosifs-du> [« Rapport sur le Collège de police »];

83. Sheila Fraser, *Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail : rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile - mars 2017* (Ottawa : Sécurité publique Canada, 2017), en ligne : <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/rcmp-wrkplc-hrsmnt-css/index-fr.aspx> [« Rapport Fraser »].

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

Peu de temps après la publication du rapport de M^{me} Fraser, la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC (CCETP) a publié un rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC. Ce rapport note l'échec de la GRC à prendre des mesures, confie la responsabilité de la prise de mesures éventuelles au gouvernement et recommande une surveillance civile rigoureuse⁸⁴.

Le gouvernement a répondu au rapport Fraser et au rapport de la CCETP et a accepté d'appliquer leurs recommandations. Le gouvernement a notamment accepté :

- de créer un conseil de gestion ;
- de modifier la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* afin de permettre au ministre d'ordonner à la commissaire de la GRC de solliciter l'avis du Conseil et de lui rendre des comptes, y compris sur les mesures prises en fonction de l'avis en question ;
- de former des comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement (CCESH) à l'échelle divisionnaire⁸⁵.

À l'heure actuelle, la GRC prend des mesures pour mettre en œuvre les modifications au régime fédéral de prévention du harcèlement prévues dans le projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)*, y compris la création d'une liste d'enquêteurs spécialisés, et d'une nouvelle politique permettant aux parties de convenir d'un enquêteur interne ou externe; et une nouvelle politique visant à garantir que les plaintes de harcèlement sexuel sont examinées par des enquêteurs civils externes⁸⁶.

En outre, le gouvernement a accepté d'évaluer les changements, d'étudier des moyens d'externaliser le processus de règlement des plaintes de harcèlement, de revoir le développement du leadership de la GRC, d'améliorer le recrutement, de professionnaliser les éléments clés de son effectif et de communiquer les progrès réalisés dans tous ses efforts de modernisation aux employés de la GRC et aux Canadiens⁸⁷.

Enfin, en 2019 – 12 ans après que le Groupe de travail Brown a recommandé l'externalisation de la gestion de la GRC – le gouvernement a créé un Conseil consultatif intérimaire de gestion et s'est engagé à apporter les modifications législatives nécessaires pour rendre ce conseil permanent. Treize membres ont été nommés pour siéger à ce conseil intérimaire⁸⁸.

84. Canada, Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, *Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC* (Ottawa : Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, 2017), en ligne : <<https://www.crc-cetp.gc.ca/fr/rapport-sur-le-harcelement-en-milieu-de-travail-la-grc>> [« Rapport de la CCETP »].

85. Canada, ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, *Réponse au Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC et à l'Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail* (Ottawa : Sécurité publique Canada, 2018) en ligne : <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2018-rspns-rcmp-wrkplc-hrsmnt/2018-rspns-rcmp-wrkplc-hrsmnt-en.pdf> [« Réponse de la Sécurité publique au rapport de la CCETP et au rapport Fraser »].

86. *Ibid.*, p. 27.

87. *Ibid.*

88. Canada, Sécurité publique Canada, « Membres du Conseil consultatif intérimaire de gestion de la GRC annoncés par le ministre Goodale » (5 juin 2019), en ligne : <canada.ca/fr/securite-publique-canada/nouvelles/2019/06/membres-du-conseil-consultatif-interiminaire-de-gestion-de-la-grc-annonces-par-le-ministre-goodale.html>.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC

D) MESURES DE CHANGEMENT CONSÉCUTIVES À L'ENTENTE DE RÈGLEMENT

Dans le cadre de l'entente de règlement Merlo Davidson, le gouvernement et la GRC ont convenu de mettre en œuvre 20 mesures de changement. L'annexe E de l'entente de règlement décrit ces mesures de changement qui comprennent un accord pour la mise en place de ressources de soutien supplémentaires afin d'aider les superviseurs à appliquer les politiques de lutte contre le harcèlement existantes émanant des directives du Conseil du Trésor et des Consignes du commissaire de la GRC. Premièrement, la GRC a accepté de rendre sa politique sur le harcèlement plus accessible aux personnes qui travaillent dans ses rangs et de communiquer le fait que les commentaires sur la politique de harcèlement de la part des personnes travaillant au sein de la GRC étaient les bienvenus. Deuxièmement, la GRC s'est engagée à renforcer la formation de lutte contre le harcèlement à la Division « Dépôt », pour les employés, et dans le cadre du programme de perfectionnement des superviseurs et des cadres.

Troisièmement, la GRC a accepté de mettre à jour ses politiques et ses documents en matière de promotion afin d'instaurer un régime de mérite plus objectif et pertinent et de préciser que les personnes de tout sexe ou de toute orientation sexuelle ont la même capacité d'occuper des postes de direction au sein de la GRC.

Une autre mesure de changement nécessite la création de comités consultatifs sur l'égalité des sexes et le harcèlement (« CCESH »). Plus précisément, la GRC a dû créer un comité consultatif national sur l'égalité des sexes et le harcèlement afin de conseiller le commissaire sur les questions d'égalité des sexes, d'orientation sexuelle, de harcèlement, d'équité et d'inclusion, ainsi que des comités consultatifs locaux sur l'égalité des sexes et le harcèlement pour conseiller les commandants divisionnaires sur ces questions.

Après l'approbation de l'entente de règlement, la GRC a créé des CCESH dans les 16 divisions et à l'échelle nationale. Un processus de candidature et de nomination a permis de sélectionner des CCESH composés de membres réguliers, de membres civils et d'employés de la fonction publique. Les premières réunions divisionnaires des CCESH ont eu lieu entre janvier et en mars 2018. Le CCESH national s'est réuni en avril 2018 et a publié un rapport annuel traitant des sujets abordés à la réunion, notamment :

- les cadres de référence;
- les relations entre les CCESH et les autres comités de la GRC qui traitent de la diversité et de l'inclusion;
- les programmes et politiques visant les employés qui retournent au travail après une longue absence;
- la Bourse de la Troupe 17; et
- la possibilité de tenir des réunions plus fréquentes.

Dans le cadre de l'entente de règlement, la GRC a également créé la Bourse de la troupe 17. Cette bourse a été nommée en l'honneur de la première troupe de femmes qui ont suivi la formation à la Division « Dépôt » en 1974. Cette Bourse souligne les efforts considérables déployés par des étudiants universitaires à temps plein pour empêcher l'intimidation et le harcèlement dans leur établissement ou leur communauté. Jusqu'à cinq bourses de 1 000 \$ sont offertes chaque année. En 2018, la bourse a été accordée à quatre étudiants, originaires du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario. En 2019, la bourse a été attribuée à cinq étudiants, originaires de la Nouvelle-Écosse, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta.

Antécédents en matière de discrimination et de harcèlement sexuels à la GRC**E) RAPPORTS ANTÉRIEURS : CE QU'ILS NOUS DISENT SUR LA RÉFORME DE LA GRC**

Que dois-je retenir de ce très bref examen des litiges antérieurs et des études et réponses internes et externes? Depuis près de 30 ans, la GRC et le gouvernement savent qu'il existe des problèmes omniprésents de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle en milieu de travail. Les mesures prises jusqu'à présent ne semblent pas avoir eu l'effet escompté. En effet, bon nombre des problèmes mis en évidence par les rapports précédents m'ont été répétés par les réclamantes dans le cadre du processus de réclamation de l'entente Merlo Davidson. Certaines réclamantes m'ont dit que des membres masculins se moquaient de l'entente de règlement et minimisaient l'ampleur du problème. Des femmes ont été insultées et par la suite invitées à présenter une demande d'indemnisation.

Je ne peux que conclure que le gouvernement doit en faire davantage pour lutter contre ce qui semble être un problème omniprésent et systémique au sein de la GRC. Dans le prochain chapitre, j'énumère les conclusions tirées au cours de mon mandat d'évaluateur en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement sexuels au sein de la GRC. Ces conclusions servent de base à mes 46 recommandations de mesures plus efficaces qui devraient être mises en œuvre par la GRC si l'organisation se consacre réellement à l'éradication du problème systémique de l'inconduite sexuelle au sein de la Gendarmerie. Ces recommandations figurent au chapitre 6 du présent rapport.

Les mesures prises jusqu'à présent ne semblent pas avoir eu l'effet escompté. En effet, bon nombre des problèmes mis en évidence par les rapports précédents m'ont été répétés par les réclamantes dans le cadre du processus de réclamation de l'entente Merlo Davidson. Certaines réclamantes m'ont dit que des membres masculins se moquaient de l'entente de règlement et minimisaient l'ampleur du problème.

5

CONSTATATIONS GÉNÉRALES

I LA CULTURE DE LA GRC EST TOXIQUE ET LE GOUVERNEMENT DOIT SE PENCHER SUR CE PROBLÈME

Les valeurs fondamentales énoncées par la GRC sont l'honnêteté, l'intégrité, le professionnalisme, la compassion, la responsabilisation et le respect. Ce sont les valeurs qui devraient sous-tendre la culture de la GRC. Malheureusement, cela ne correspond pas à ce que j'ai pu entendre. Le manque de respect, d'intégrité, de compassion et de responsabilisation que les réclamantes nous ont rapporté, à moi et aux autres évaluatrices, va directement à l'encontre de ces valeurs énoncées.

Sur la base des 3 086 réclamations que j'ai lues et des 644 entrevues que nous avons menées, les deux autres évaluatrices et moi-même, j'ai conclu que la GRC baigne dans une culture toxique qui tolère la misogynie et l'homophobie dans ses rangs et au sein de sa direction. Cela est très différent de l'image que la plupart des Canadiens ont de la GRC et de sa culture qui est illustrée par des personnages fictifs (hommes blancs) comme Dudley Do-Right.

D'après la description des réclamantes, la culture de la GRC est caractérisée par le sexisme, l'homophobie, les commérages et les médisances, les représailles pour avoir semé le trouble et la propagation de rumeurs. Si de nombreuses réclamantes ont pris soin de mentionner qu'elles avaient travaillé avec quelques membres corrects, elles ont indiqué que même ces derniers se sentaient souvent contraints d'accepter la culture dominante et restaient silencieux face à l'injustice.

Dans son rapport de 2015 sur le harcèlement sexuel dans les Forces armées canadiennes⁸⁹, l'honorable Marie Deschamps décrit la culture comme « la manière dont, au fil du temps, les personnes qui travaillent ou qui vivent ensemble dans une organisation ou une institution développent un ensemble de concepts communs, qui leur permettent d'interpréter leur milieu et d'évoluer dans celui-ci ».

Une définition similaire a été établie par Linda Duxbury dans son rapport de 2007 rédigé pour soutenir le Groupe de travail Brown, selon laquelle : « Pour dire les choses simplement, la culture organisationnelle est l'ensemble des valeurs et des croyances partagées qui aboutissent à certaines normes de comportement. » Elle correspond à « la façon dont nous faisons les choses ici ». Ce sont les normes comportementales de l'organisation qu'un nouveau membre remarquerait rapidement. C'est « ce que nous faisons et la façon dont nous faisons les choses dans cette organisation pour réussir ».

89. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/inconduite-sexuelle/examen-externe-sexuelle-hd-2015.html>

Constatations générales

Selon les témoignages des réclamantes recueillis par les évaluateurs, ces dernières ont été attirées par la GRC en raison de leur désir d'aider les gens; elles étaient convaincues que la GRC était la meilleure organisation policière au monde. La tunique rouge, le Carrousel, les chiens policiers, la possibilité de découvrir le pays avaient créé une image qui semblait trop forte pour être remise en question. Les femmes ont souvent déclaré qu'elles n'appréhendaient pas de rejoindre une organisation paramilitaire dominée par les hommes. Même lorsqu'elles sont arrivées à la Division Dépôt, la plupart de celles qui ont été victimes de propos insultants et vulgaires de la part des formateurs ont essayé de ne pas en tenir compte; elles pensaient que c'était juste un moyen de les endurcir.

Cependant, au fil du temps, beaucoup d'entre elles se sont rendu compte que ce comportement misogyne et ce traitement discriminatoire des femmes stagiaires ne disparaîtraient pas; ils étaient fermement ancrés dans la culture de la GRC.

A) LANGAGE VULGAIRE

Les réclamantes ont confié aux évaluateurs que les membres masculins de la GRC affublaient les femmes de qualificatifs dégoûtants et humiliants comme « plotte », « conne », « gouine », « salope », « casse-couilles », « chair fraîche », « planche à pain », « WREN » (numéro de matricule gaspillé). Si une femme était également autochtone, on la qualifiait de « squaw », de « viande fumée », etc.

Des récits de « farces » visant à faire comprendre aux femmes qu'elles n'étaient pas acceptées et qu'elles étaient différentes des membres masculins ont été fréquemment entendus. Si le recours à ces « farces » était parfois simplement agaçant, à long terme, il contribuait parfois à un préjudice psychologique. C'était humiliant. La personne qui fait l'objet d'une « farce » de manière persistante se voit constamment rappeler qu'elle n'est pas à sa place. Et les farces allaient parfois beaucoup trop loin. Les godemichés placés dans les bureaux des femmes n'étaient pas rares. Au moins une femme a trouvé des préservatifs usagés dans le tiroir de son bureau. D'autres femmes ont été menottées dans les toilettes des hommes ou à des chaises, ou encore dans une cellule. Parmi les autres exemples, on peut citer les tampons recouverts de ketchup placés dans le tiroir de bureau d'une femme, la confection d'un chapeau en laine en forme de « castor », les crottes de chien déposées dans des bottes, l'encre sur le siège de toilette, la violation de l'espace personnel d'une femme en s'introduisant dans un vestiaire, les photos truquées de femmes sur les tableaux d'affichage des détachements laissant entendre qu'elles vendaient des services sexuels, et la liste est loin d'être terminée. Certaines ont été blessées de façon permanente suite aux « farces ».

Les femmes ont également raconté qu'on leur confiait des tâches subalternes, à savoir qu'on leur disait de vider les poubelles, de nettoyer les cuisines, de laver les voitures ou de faire du café pour qu'elles aient l'impression de « ne pas être à la hauteur », pour les humilier. On leur a dit que ces tâches leur incombaient parce que c'était un travail de femme.

B) INCONDUITE SEXUELLE

L'inconduite sexuelle au sein de la GRC semble se produire avec une fréquence surprenante. Les évaluateurs ont entendu parler de membres masculins ivres lors de dîners régimentaires, montant sur la table et agitant leur pénis devant les femmes. Les agressions sexuelles lorsque les membres étaient en déplacement pour suivre des cours et qu'ils séjournaient à l'hôtel étaient fréquentes. Dans le Surrey, le plus grand détachement du Canada, il y a un bâtiment de la GRC appelé « la Maison-Blanche » où les membres allaient boire. De nombreuses activités sexuelles s'y déroulaient, certaines consenties, d'autres non. Apparemment, la question « Veux-tu descendre au billard? » signifie en réalité « Veux-tu me tailler une pipe? »

Constatations générales

Les femmes ont raconté aux évaluateurs avoir reçu des propositions sexuelles de la part de membres masculins dans un détachement et avoir été traitées de « chair fraîche » (c'était pire à la Division Dépôt). Dans certains cas, les réclamantes ont indiqué aux évaluateurs que les membres masculins faisaient des paris pour savoir qui allait coucher avec une nouvelle membre en premier. Dans d'autres détachements, les réclamantes ont déclaré avoir entendu dire que les membres masculins disposaient de systèmes de notation à la fois pour les membres féminins de la GRC et pour celles du public. Certaines ont affirmé que ces membres faisaient des commentaires sur les femmes à la radio, les classaient ou faisaient des commentaires salaces pouvant être entendus par tout le monde sur la fréquence.

Il arrivait fréquemment que des membres masculins, dont des formateurs, des collègues et des superviseurs, posent des questions gênantes et indiscrettes sur la vie sexuelle des femmes, leurs pratiques sexuelles, leurs partenaires et leur orientation sexuelle. Nombreux étaient ceux qui parlaient aux femmes, de manière excessivement détaillée, de leur propre vie sexuelle, se vantant de la taille de leur pénis ou de leur capacité à « convertir » les femmes LGBTQ2S+.

Les femmes LGBTQ2S+ ou les femmes d'origine autochtone ou d'une autre origine ethnique étaient souvent encore plus mal traitées. Elles étaient victimes de discrimination et de harcèlement en raison de leur orientation sexuelle ou de leur race ainsi que de leur sexe. De nombreuses femmes autochtones que les évaluateurs ont rencontrées avaient rejoint la GRC dès leur sortie du collège; elles étaient issues de petites communautés. Certaines, en raison de leur âge, étaient naïves et n'étaient pas habituées aux comportements ni aux discussions à caractère sexuel. Les femmes autochtones étaient parfois contraintes de regarder les membres de la GRC traiter avec brutalité d'autres autochtones. Les femmes autochtones, en particulier celles qui avaient été maltraitées dans leur enfance, étaient la proie de leurs collègues masculins qui leur demandaient des faveurs sexuelles. De même, les évaluateurs ont entendu parler de francophones qui ont été la cible d'abus supplémentaires en raison de leur identité linguistique.

La pornographie dans les ordinateurs et les téléphones de la GRC a été évoquée dans de nombreuses réclamations. Certains de ces contenus étaient violents et obscènes. On a rapporté aux évaluateurs qu'on faisait circuler du contenu pornographique confisqué pour s'amuser. Parfois, des membres masculins de la GRC passaient du temps sur le lieu de la fouille à visionner ces contenus avec délectation et à demander à des membres féminins de venir les regarder avec eux. Autrefois, la pornographie était parfois exposée dans le détachement; elle peut maintenant être envoyée par courriel ou par texto aux membres féminins.

Ce type de conduite a été parfois imité, et parfois implicitement toléré, par des officiers supérieurs. On nous a raconté que des sous-officiers supérieurs accueilleraient les femmes qui arrivaient dans leur nouveau détachement en les menaçant de les pousser à quitter la GRC en leur rendant la vie misérable. Ils menaçaient également les femmes concernant une éventuelle grossesse pendant leur affectation à « leur » détachement. Nous n'avons entendu que très peu de témoignages de superviseurs ayant réagi efficacement face au harcèlement; ceux qui l'ont fait ont gagné la reconnaissance des employées et beaucoup se souvenaient encore du nom de ces « messieurs ».

Au cours du processus de réclamation, il est également apparu clairement que plusieurs hommes (à tous les niveaux d'ancienneté) ont harcelé ou agressé sexuellement des femmes à plusieurs reprises. Ces hommes ont rarement eu à répondre de leurs actes. En effet, les évaluateurs ont appris que l'une des tactiques utilisées par la GRC pour résoudre les plaintes de harcèlement sexuel consistait à promouvoir et à muter ces hommes. L'une des réclamantes a déclaré de façon lapidaire que la GRC était l'Église catholique de la police. Une autre réclamante nous a parlé d'un collègue masculin qui a sorti son badge et lui a demandé de quoi il s'agissait. Elle a répondu que c'était son badge. Il a rétorqué que non, que c'était sa carte « fais-ce-qui-te-chante-en-toute-impunité ».

Constatations générales

Le terme « club réservé aux hommes » a été très fréquemment utilisé par les femmes lors des entrevues pour décrire la manière dont le harcèlement et la discrimination se perpétuent. Le « club réservé aux hommes » fait référence à un réseau qui, selon leurs dires, regroupe des hommes (et maintenant des femmes qui partagent la même mentalité) et qui affirme son contrôle sur la GRC et sur la façon dont elle aborde le changement, les personnes qu'elle promeut et celles qu'elle met à l'écart. Les membres du club ont un intérêt direct à maintenir le statu quo qui leur accorde un traitement préférentiel.

Les femmes ont confié aux évaluateurs qu'elles souhaitaient recevoir une formation qui les aiderait à atteindre leurs objectifs professionnels et être affectées à des postes leur permettant d'acquérir une expérience précieuse. Elles ont découvert que l'attribution des possibilités d'avancement était souvent régie par des amitiés et d'autres formes de favoritisme (le « club réservé aux hommes »). Les femmes ont raconté que la formation qu'elles avaient demandée leur avait été refusée et qu'elle avait été accordée à des hommes qui étaient d'un rang nettement inférieur au leur, ou, dans certains cas, qui n'en avaient pas demandé. De ce fait, il était plus difficile pour les femmes de chercher à obtenir une promotion, car la formation est indispensable pour acquérir les qualifications nécessaires en vue d'une promotion, notamment dans les domaines spécialisés. Autrement dit, en refusant la formation aux femmes, les hommes avaient un moyen de les « maintenir à leur place ». Dans certains cas, c'était l'intention explicite exprimée, dans d'autres, c'était simplement un effet secondaire de la partialité et du favoritisme inconscients. Dans les deux cas, l'impact sur la carrière d'une femme était généralement négatif.

Lorsque les femmes pouvaient suivre une formation, elles étaient parfois victimes d'avances ou d'agressions sexuelles dans les hôtels ou les centres de formation, tant de la part des collègues suivant la formation que des instructeurs.

Les réclamantes ont également révélé des cas de séances d'initiation qui comprenaient diverses formes d'activité sexuelle devant être pratiquée pour être acceptée par le groupe. Les intimidations étaient monnaie courante; les membres masculins s'attendaient à ce que les femmes cèdent à leurs demandes de faveurs sexuelles.

Un nombre surprenant de femmes ont déclaré avoir été traquées par des collègues qui cherchaient à avoir une relation sexuelle. Des SMS, des appels téléphoniques, des personnes se tenant devant leur maison la nuit, des voitures de patrouille circulant fréquemment et relevant les plaques d'immatriculation des voitures se trouvant dans leur entrée.

Cette conduite négative à l'égard des femmes semble avoir été renforcée dans plusieurs domaines spécialisés comme les opérations d'infiltration, l'équipe des opérations tactiques spéciales, l'équipe cynophile ou le Carrousel. Ces équipes spécialisées sont apparemment considérées comme l'élite. L'issue d'une plainte contre les membres d'une équipe n'est pas positive, surtout si la plaignante veut être acceptée dans l'équipe en question.

Les agressions sexuelles flagrantes, qu'on qualifierait de comportements criminels, étaient plus fréquentes que ce que les évaluateurs auraient pu imaginer. Les femmes se faisaient agripper les seins, subissaient des baisers et des attouchements non désirés ou encore des agressions sexuelles avec pénétration. Certaines ont décrit avoir été contraintes de faire des fellations lors des fêtes d'équipe, dans des voitures de police ou dans des bureaux du détachement. Il convient de noter les agressions subies aux mains de deux médecins de la GRC. Des femmes vulnérables, postulant à la GRC pour mener la carrière de leurs rêves, ont été soumises à des examens de toucher rectal de la « prostate »; leurs seins ont été palpés de manière persistante et non professionnelle; elles ont été soumises à des « examens » vaginaux inutiles et gratuits. Les infirmières n'étaient pas présentes. Les évaluateurs ont appris que certains membres étaient au courant de la conduite de ces médecins et qu'ils avaient mis en garde les candidates contre eux, mais que rien n'avait été fait pour les punir ni pour protéger les jeunes femmes vulnérables qui ont été contraintes de subir ces examens médicaux.

Constatations générales

Les évaluateurs ont conclu que 131 cas de viol pur et simple leur avaient été signalés. Certains d'entre eux sont susceptibles d'avoir résulté de l'utilisation d'une substance communément appelée « drogue du viol »; parfois, ils se sont produits lorsque la réclamante était dans un tel état d'ébriété qu'elle était incapable de donner son consentement; parfois, ils ont résulté de l'usage de la force. Certains comprennent des actes de sodomie et de multiples agresseurs. Pour certaines femmes, il s'agissait de leur première expérience sexuelle. Dans certains cas, les femmes étaient contraintes de continuer à travailler avec leurs agresseurs sans pouvoir se confier à qui que ce soit. Dans tous les cas, les femmes nous ont dit qu'elles n'auraient jamais soupçonné qu'un collègue policier les agresserait de quelque manière que ce soit, et encore moins sexuellement. Certaines femmes sont restées figées, en particulier celles qui avaient de l'expérience dans les enquêtes sur les agressions sexuelles violentes et qui savaient ce qui arrivait aux femmes qui se défendaient. Dans d'autres cas, les femmes se sont débattues de toutes leurs forces, en poussant les hommes pour les faire sortir de leur maison ou de leur chambre d'hôtel, ou en leur donnant des coups de pied ou de poing, et ont réussi à empêcher les tentatives de viol.

Il y a eu de nombreux cas d'agressions sexuelles graves sans pénétration et de nombreux cas d'agressions sexuelles qui pourraient être considérés comme moins graves, par exemple des attouchements ou des baisers (bien que j'estime que toutes les formes d'agressions sexuelles sont graves).

C) EXCLUSION DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI

Les femmes n'étaient pas toujours bien accueillies au sein du Carrousel. Certaines femmes du Carrousel ont été jetées dans une fosse à fumier et leur équipement d'équitation a été trafiqué intentionnellement, les exposant à des risques de blessures. Les évaluateurs ont été informés qu'il y avait énormément d'infidélité et que certaines femmes se sentaient contraintes d'avoir des relations sexuelles avec des membres de rangs supérieurs. Les réclamantes ont déclaré qu'on leur avait dit que « ce qui se passe au Carrousel reste au Carrousel ».

Les femmes souhaitant rejoindre l'équipe cynophile ont également été découragées. Si elles persistent, elles risquent de devenir des « proies » pour les chiens policiers. Finalement, certaines femmes persévérantes ont surmonté les obstacles et elles sont devenues des femmes maîtres-chiens.

Dans l'équipe d'infiltration, les femmes étaient rarement autorisées à faire autre chose que de personifier une prostituée ou de servir d'accessoires aux agents d'infiltration masculins. Les réclamantes ont relaté de nombreux cas d'agressions sexuelles lors d'opérations d'infiltration; il semble que c'est à peine si les agents d'infiltration rendent compte de leurs actes.

Au cours du processus de réclamation, il est également apparu clairement que plusieurs hommes (à tous les niveaux d'ancienneté) ont harcelé ou agressé sexuellement des femmes à plusieurs reprises. Ces hommes ont rarement eu à répondre de leurs actes. En effet, les évaluateurs ont appris que l'une des tactiques utilisées par la GRC pour résoudre les plaintes de harcèlement sexuel consistait à promouvoir et à muter ces hommes.

D) AUTRES TYPES D'INCONDUITE

Les femmes ont décrit avoir été confrontées à un refus de renfort, avoir craint ce refus ou avoir été menacées en ce sens. En effet, de nombreuses femmes ont déclaré s'être vu refuser du renfort dans des situations critiques au seul motif qu'elles étaient des femmes. Elles ont également raconté qu'elles avaient été forcées de subir des situations violentes pour faire leurs preuves. D'autres ont dit que si elles se plaignaient de harcèlement ou rejetaient des avances sexuelles manifestes, elles pouvaient se retrouver sans renfort et seules lors d'une intervention dangereuse, et être parfois confrontées à de graves menaces pour leur santé ou même leur vie. Le refus de « renfort » est bien sûr en contradiction

Constatations générales

avec ce que la GRC prétend être, à savoir une organisation où « nous nous soutenons mutuellement » et où « nous sommes une famille ». Les réclamantes ont souligné l'ironie inhérente au fait d'avoir peur des hommes avec lesquels elles travaillaient, et non du public.

Dans certains cas, les réclamantes ont démontré que leurs superviseurs leur infligeaient intentionnellement un préjudice mental. Établir leurs horaires de manière à ce qu'elles ne puissent pas passer du temps avec leur partenaire, remettre en question les congés de maladie documentés, leur refuser des soins psychologiques appropriés après des incidents traumatisants, les isoler et refuser de leur apporter du renfort dans des situations dangereuses ne sont que quelques exemples des mesures prises dans l'intention parfois explicite de pousser les femmes à démissionner.

Certaines femmes ont démontré leur capacité à désamorcer des situations dangereuses et à éviter la violence. Au lieu d'être félicitées, elles ont été accusées d'avoir trop peur pour faire leur travail. Les femmes qui tombaient enceintes étaient si maltraitées qu'elles démissionnaient ou devaient demander un congé de maladie.

L'une des tactiques les plus flagrantes que nous avons pu constater à quelques reprises pour discréditer une membre consistait à l'accuser d'une infraction pénale ou à encourager un membre du public à déposer une plainte ou à intenter une action en dommages et intérêts contre elle. Les évaluateurs ont examiné plusieurs dossiers dans lesquels ce type de comportement a été signalé.

E) RÉPERCUSSIONS NÉFASTES D'UN COMPORTEMENT COUPABLE SUR LES FEMMES

Les répercussions sur les femmes que les évaluateurs ont écoutées ont été dévastatrices.

Il est impossible de rendre pleinement compte de la profondeur de la douleur dont nous avons été témoins dans les 644 entrevues et plus qui ont été réalisées. Les répercussions sur les familles des réclamantes ont souvent été importantes. Certaines réclamantes ont montré aux évaluateurs des photos d'elles-mêmes à leur sortie de la Division Dépôt, pleines d'espoir et de fierté. Cette image était très éloignée de la personne souvent brisée qui se trouvait devant nous lors de l'entrevue.

Des femmes brillantes, instruites et dotées d'un énorme potentiel d'avancement se sont résignées à faire partie du club des « gendarmes pour la vie » en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur décision d'avoir des enfants (ou des trois). De nombreuses femmes ont déclaré avoir perdu tout enthousiasme pour leur travail et avoir simplement cumulé leurs heures jusqu'à ce qu'elles puissent prendre leur retraite.

Les femmes ont souvent dit qu'elles avaient rejoint la GRC dans le but d'aider les autres, parfois parce qu'elles avaient elles-mêmes eu besoin d'aide lorsqu'elles étaient jeunes. Elles ont fait part aux évaluateurs du traitement brutal qu'elles ont subi, qui les a terrassées, a brisé leur confiance et a détruit celle qu'elles avaient en leurs collègues.

« Il est difficile de mettre des mots sur ce que j'ai ressenti lorsque j'étais membre régulière de la GRC. J'ai appris très tôt à ne faire confiance à personne, ce qui reste un problème pour moi encore aujourd'hui. Je me demande souvent quel genre de carrière j'aurais pu avoir si je n'avais pas eu à travailler avec des types comme [mes harceleurs]. Je suis sûre que je n'aurais pas fini par envisager le suicide comme seule issue. Ces types-là m'ont rendu la vie impossible au travail. Ils ont transformé ma vie en enfer. Si vous ne pouvez pas faire confiance aux gens avec qui vous travaillez ni compter sur eux, surtout dans ce genre de travail, chaque jour est un combat difficile. »

Constatations générales

Les conséquences de l'incapacité de la GRC à offrir un milieu de travail sécuritaire à ces femmes est tragique et accablante : perte de potentiel, perte de la santé mentale, perte de la famille et des liens, changement irrémédiable de la personnalité causé par des années d'émotion, de stress et d'anxiété intériorisés.

De nombreuses femmes que les évaluateurs ont interrogées avaient reçu un diagnostic de blessures psychologiques graves, notamment un trouble dépressif grave, un trouble de stress post-traumatique, un trouble anxieux généralisé, de crises de panique et une dépendance à une substance. Les réclamantes ont également fait état d'un manque de confiance à l'égard de la GRC; d'un manque de confiance vis-à-vis des hommes; d'un sentiment d'isolement; d'un retrait des activités sociales, des amitiés et des relations sexuelles; d'un sentiment d'humiliation; d'un manque d'estime de soi et d'un manque de confiance. De nombreuses femmes ont souffert de troubles alimentaires, d'abus d'alcool, de crises de panique, de vomissements sur le chemin du travail, d'incapacité à entretenir une relation positive avec leur conjoint et leurs enfants.

Certaines femmes ont souffert d'affections physiques comme le syndrome du côlon irritable, le bruxisme, des blessures au dos et au cou, des ulcères, des migraines, des cicatrices et des handicaps physiques permanents.

Les femmes victimes de formes plus intenses de harcèlement et de discrimination sexuels nous ont fait part d'une anxiété invalidante et de vomissements sur le chemin du détachement. Le degré d'impact du harcèlement sexuel sur les femmes est révélé par le nombre de cas dans lesquels les réclamantes ont décrit avoir subi une réduction mammaire ou une autre opération chirurgicale en raison la focalisation incessante de leurs collègues sur leur corps. Certaines prenaient du poids pour paraître moins séduisantes. Elles portaient des vêtements amples et ne se maquillaient pas. Cela ne changeait pas la manière dont elles étaient traitées, l'accent était simplement mis sur l'image négative de leurs corps. Les congés de maternité et les difficultés à élever des enfants dans le cadre du système policier aggravaient les problèmes.

Certaines ont déclaré s'être blessées intentionnellement à plusieurs reprises. La culpabilité est fréquente, même après des agressions sexuelles flagrantes. Nous avons entendu des récits de femmes assises avec leur revolver réglementaire dans la bouche, qui ne se sont pas suicidées uniquement parce qu'elles ont pensé à leurs enfants ou à leurs animaux domestiques. Des histoires déchirantes de désespoir. Une réclamante s'est suicidée pendant le processus de réclamation.

« Ce que j'ai vécu continue à avoir un impact significatif sur ma vie sexuelle et mon intimité. Je ne veux pas qu'on me touche. J'ai des frissons quand quelqu'un vient me prendre dans ses bras, même un de mes propres enfants. Je ne suis pas capable d'être affectueuse avec ma famille. »

Constatations générales

« Et à la fin, je vivais dans la peur, j'étais envahie par une anxiété invalidante et un syndrome de stress post-traumatique (SSPT) à cause d'incidents dans la rue, mais peut-être encore plus à cause d'incidents au bureau. J'aurais dû trouver la force intérieure de faire face à la violence du monde extérieur, mais cela n'a pas été le cas. On s'attendait aux dangers dans la rue, mais pas aux dangers au sein de l'organisation. La GRC m'a brisée. La vigilance dans la rue est passée au second plan par rapport à celle requise à l'intérieur des murs silencieux de la GRC, détruisant toute la confiance que j'avais à l'égard de l'organisation et, pire encore, toute estime de soi que je pouvais avoir. Je continue à culpabiliser de ne pas avoir eu la force nécessaire pour me protéger. »

« J'ai l'impression de me balader avec une étiquette sur le front avec le mot « foutue » écrit dessus. La colère, la honte, l'humiliation et la mauvaise image de soi sont toujours présentes en moi aujourd'hui. Toute la motivation que j'avais m'a été enlevée. J'ai toujours voulu être membre de la police montée et j'étais aux anges quand j'ai été acceptée. Je n'ai jamais voulu faire autre chose. À présent, ce rêve s'est envolé. La destruction de ma carrière a été dévastatrice. J'étais une personne très sûre d'elle, très épanouie, et je suis désormais quelqu'un de complètement différent. »

Lors de plusieurs entrevues, les évaluateurs se sont rendu compte qu'ils étaient en présence de femmes dont la vie n'avait pas seulement été changée pour le pire, ou détériorée, ou perturbée. C'était pire : certaines des femmes étaient détruites. Des jeunes femmes autrefois fortes, pleines d'assurance, ambitieuses, parfois très brillantes et désireuses de contribuer à la société grâce à leur travail à la GRC étaient devenues dépressives, anxieuses, craintives, incapables de travailler, incapables d'apporter une quelconque forme de contribution à la société, en colère (contre la GRC, contre elles-mêmes, contre le monde entier), et souvent extrêmement isolées socialement – vivant souvent seules, que ce soit après une retraite anticipée ou pendant un congé de maladie, parfois sans aucun soutien réel de la part de leur famille ou de leurs amis. Quelques-unes ont fait part de leur impression d'avoir totalement gâché leur vie à cause de ce qu'elles avaient vécu à la GRC. Et ces femmes ajoutaient souvent qu'elles avaient l'impression que la vie de leur partenaire et de leurs enfants en avait également été fortement affectée.

Certaines des femmes interrogées, qui travaillent toujours à la GRC, avaient reçu un diagnostic de SSPT et étaient en congé de maladie au moment où elles ont déposé leur réclamation. Il était évident qu'elles ne seraient jamais aptes au travail et qu'elles devraient, à un moment donné, accepter d'être licenciées pour raisons médicales, certaines abandonnant l'espoir d'obtenir une pension complète. Il va de soi que le travail de policier implique de faire face à des événements traumatisants qui peuvent entraîner un syndrome de stress post-traumatique. Cependant, si l'on ajoute à cela l'impact du harcèlement, des agressions et de la discrimination sexuels, les conséquences peuvent être accablantes. L'effet des incidents traumatisants peut être cumulatif.

L'impact du harcèlement est également révélé par le nombre de femmes ayant décrit un isolement social extrême. Ayant fini par craindre de passer plus de temps que nécessaire dans le détachement, ou de socialiser avec des collègues, elles n'avaient personne d'autre à fréquenter. De nombreuses femmes ont régulièrement décrit avoir dû surmonter des crises de larmes avant de se présenter au travail,

Constatations générales

des insomnies et des dépressions persistantes, et avoir adopté diverses formes de comportements autodestructeurs.

Dans d'autres cas, les réclamantes n'étaient pas anéanties : elles avaient pu continuer à travailler à la GRC ou à occuper un autre emploi. Cependant, leur capacité à exercer leur travail ou à profiter de la vie a tout de même été compromise. Dans certains cas, il était clair qu'une personne talentueuse, énergique et compétente était devenue incapable d'atteindre son véritable potentiell.

Celles qui ont riposté et se sont plaintes l'ont payé cher; certaines ont été contraintes de démissionner suite aux représailles qu'elles ont subies, perdant ainsi leur emploi et parfois leur pension.

Les témoignages suivants illustrent l'impact que les blessures causées à une membre du groupe principal ont eu sur ses enfants qui avaient déposé des réclamations en tant que membres du groupe secondaire :

« Quand mon frère et moi étions plus jeunes, ma mère (membre de la GRC) nous incitait souvent à rester à la maison plutôt que de sortir et de faire des choses, comme aller au parc ou participer à des activités avec des personnes que nous ne connaissions pas. Elle vivait dans une peur constante et semblait toujours sur les nerfs. Quand j'étais enfant, je n'étais pas au courant des sévices infligés à ma mère sur son lieu de travail. Cependant, le reste de la famille, y compris mon père, dînait souvent seul ou faisait des choses séparément alors que ma mère était dans sa chambre ou tout simplement dehors. Elle a fait de son mieux pour ne pas mêler ce qui lui arrivait au travail à sa vie privée, mais c'est plus facile à dire qu'à faire... »

« Pour moi, le pire dans ces expériences c'est l'impact qu'elles ont eu sur mes enfants. Je n'étais absolument pas disponible pour eux. Je ne pouvais pas me rendre à leur école ou assister à leurs événements sportifs, ni même les aider à faire leurs devoirs... Cela m'a brisé le cœur. J'avais tellement honte de ne pas pouvoir subvenir à leurs besoins. »

On pourrait s'attendre à ce que les choses se soient améliorées au fil des années. Et, selon certaines des réclamantes, des progrès ont été réalisés dans une certaine mesure. D'autres affirment que rien n'a changé. D'autres encore disent que le harcèlement et la discrimination ont lieu en cachette et sont moins visibles, mais perdurent.

La destruction ou l'altération grave de la capacité de ces femmes à travailler et à réussir au sein de la GRC est un gaspillage de ressources humaines qui auraient dû être mieux déployées au profit de la société.

En réponse à la question de savoir si la GRC est dysfonctionnelle, je ne peux qu'affirmer clairement que, pour le moins, la GRC a ruiné, et continue de ruiner, la vie d'innombrables femmes et a brisé leurs rêves. Il s'agit, à mon avis, d'un énorme gâchis.

Constatations générales

F) HARCÈLEMENT CONTINU MALGRÉ LA MISE À JOUR DES POLITIQUES DE LA GRC

Les trois évaluateurs ont été surpris par la prévalence du harcèlement et de la discrimination sexuels ainsi que par leur niveau de violence. Ce que les autres évaluateurs et moi-même avons entendu a confirmé l'admission de la part de la commissaire de la GRC de l'existence d'un problème systémique de harcèlement et de discrimination au sein de l'organisation, problème qui reste sans solution malgré les initiatives prises par la GRC pour lutter contre le harcèlement fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle.

Ce qui est encore plus préoccupant, c'est que les événements décrits dans ces réclamations ne sont pas simplement historiques, devenus choses du passé en raison de la mise à jour des politiques. Bien que le processus de réclamation n'ait pas porté sur les actes commis après le 30 mai 2017, certaines réclamantes ont fait savoir qu'elles continuaient à vivre des incidents similaires malgré les initiatives prises par la GRC pour lutter contre le harcèlement fondé sur le sexe et l'orientation sexuelle.

Au cours des entrevues avec 644 femmes, dont certaines font encore partie de la GRC, les évaluateurs ont souvent demandé aux réclamantes si, d'après leur expérience, les changements apportés au fil du temps avaient amélioré leur milieu de travail. Leurs réponses m'amènent à conclure que le harcèlement reste présent dans de nombreux services de l'organisation. Pire encore, des comportements irrespectueux ont eu lieu et ont été tolérés à tous les niveaux de la hiérarchie. Cette citation, qui m'a été fournie dans un document à la suite d'une entrevue menée en 2020, résume bien les problèmes dont on m'a parlé :

« La GRC a des problèmes systémiques et omniprésents liés au harcèlement sexuel et à la discrimination fondée sur le sexe dans son milieu de travail. Ces problèmes sont ancrés dans la culture – ils font partie de l'humour, du cadre structurel de l'organisation, et de ce fait, de nombreuses femmes qui ont réussi dans l'organisation ont appris non seulement à les tolérer, mais aussi à s'adapter complètement pour se conformer aux pratiques archaïques machistes, sexistes et de harcèlement de la GRC. »

Il y a eu des enquêtes et des examens aussi bien internes qu'externes, et de bonnes recommandations ont été faites à la suite de ces examens. Des politiques ont été adoptées et des modifications législatives ont été promulguées en conséquence, mais d'après ce que nous avons appris, elles ne sont souvent pas mises en œuvre ni respectées comme il se doit; parfois, le pouvoir discrétionnaire prévu dans les politiques est utilisé pour passer outre le but des changements et ne pas les faire appliquer. Comme on le sait et comme on le cite souvent : « La culture ne fait qu'une bouchée de la politique à tous les coups. »

La réponse récente à la question du racisme systémique a démontré que la direction ou les membres de la GRC ou bien ne comprennent pas ce dont il s'agit, ou bien, s'ils le comprennent, ils ne croient pas à son existence au sein de leur organisation, ou encore ils ferment volontairement les yeux. Il y a une lettre adressée au rédacteur en chef du Globe and Mail que j'ai trouvée instructive et que je cite ci-dessous, car je pense qu'elle expose succinctement le fond du problème concernant la race.

Constatations générales

« L'existence du racisme systémique ne dépend pas de tentatives intentionnelles et manifestes de discrimination. Il ne se reflète pas dans les « préjugés inconscients » de quelques membres, comme le dit [la commissaire]. Il décrit plutôt les inégalités structurelles intégrées dans le système qui créent puis perpétuent des désavantages pour les personnes de couleur et les communautés autochtones »⁹⁰.

Je crois que le même constat vaut pour les questions de genre. J'ai souvent entendu dire qu'il y a beaucoup de membres corrects qui essaient de faire du bon travail dans un environnement difficile. Je suis sûr que c'est vrai et que beaucoup de membres sont bien intentionnés et essaient de faire ce qu'il faut. Toutefois, la réalité est que même les membres respectables (et les dirigeants bien intentionnés) ont dû se conformer à la culture sous-jacente (ou du moins l'accepter). Pour la plupart, ils ont été contraints de l'adopter pour réussir dans leur carrière. Ceux qui ne se plient pas à cette culture sont exclus.

Je pense que la direction et les membres de la GRC souffrent d'une certaine dissonance cognitive : ils sont bien intentionnés, pensent se comporter de manière éthique, par conséquent, ils sont persuadés que le racisme systémique ou les désavantages et la discrimination systémiques fondés sur le sexe ne peuvent exister à la GRC. Ils se justifient en évoquant « quelques brebis galeuses ». Cette approche permet à l'organisation de poursuivre ses activités, car elle a l'impression qu'il suffit de trouver ces brebis galeuses pour résoudre le problème. La direction et les membres ne sont pas disposés à admettre la nature systémique et culturelle du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle au sein de la GRC.

L'incapacité à reconnaître l'existence d'un problème minera inévitablement les tentatives de résolution de ce problème.

J'ai rencontré plusieurs femmes qui avaient accédé à un rang élevé, mais elles ont été mises à l'écart; leur carrière a déraillé lorsqu'elles ont dénoncé les problèmes systémiques liés au sexe et à la race. Les hauts dirigeants ont été imprégnés de cette culture et leur identité est fondée sur ses valeurs et ses croyances. Cela entraîne une attitude défensive et une certaine résistance au véritable changement. Et comme cette culture est basée sur des préjugés systémiques et des inégalités structurelles, la discrimination et les désavantages fondés sur la race et le sexe qui l'accompagnent perdurent.

90. <https://www.theglobeandmail.com/opinion/letters/article-june-12-she-clearly-does-not-understand-what-it-is-readers-react/> (12 juin 2020).

Constatations générales

G) LA CULTURE DE LA GRC FAIT OBSTACLE AU CHANGEMENT

Bien que mon mandat fût limité à l'évaluation des cas de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle, ce que les femmes m'ont confié m'a fait perdre confiance dans la capacité de la GRC à changer sa culture. D'après mes conclusions, cette incapacité découle d'un manque de respect fondamental envers toute personne qui ne correspond pas au profil de l'agent « idéal » de la police montée, que ce soit en raison de son sexe, de sa taille, de son orientation sexuelle ou de sa race.

Les 3 086 réclamations que j'ai lues m'amènent à conclure que la culture de la GRC est à la fois misogyne et homophobe.

Cette culture est puissante et constitue un obstacle au changement. Ces dernières années, un nombre croissant de plaintes ont été déposées indiquant un nombre trop élevé d'incidents de harcèlement et d'intimidation ainsi qu'un refus manifeste de reconnaître les réalités d'une société et d'un personnel diversifiés en raison de la culture traditionnelle, paramilitaire et à prédominance masculine de la GRC. Les règlements financiers des recours collectifs ne changeront pas cette culture; ce qu'il faut, c'est un changement radical des aspects négatifs de la culture, en commençant par la direction, tout en mobilisant les employés à tous les niveaux – tant les membres réguliers que les civils – afin de créer un milieu de travail plus inclusif et plus respectueux. Il s'agit d'une mission de longue haleine qui nécessite une vision, un leadership et une détermination sur une période de dix ans ou plus. À ce stade, bon nombre des réclamantes que nous avons interrogées ne voient pas cette capacité chez la GRC. En effet, il y a de fortes raisons de douter que la GRC ait cette capacité ou la volonté d'apporter les changements nécessaires pour s'attaquer aux aspects toxiques de sa culture.

Comme mentionné plus haut, la culture ne fait qu'une bouchée de la politique. Je pense que le véritable changement ne peut s'imposer au sein de la GRC que si une pression extérieure indépendante est exercée. On a tenté à plusieurs reprises de résoudre les problèmes de l'intérieur et il en est ressorti que les solutions proposées n'ont pas permis de venir à bout des préjugés et des partis pris culturels qui existent au sein de l'organisation. L'histoire nous a appris qu'il en est ainsi, comme le montre la section du rapport sur les études antérieures des problèmes abordés au chapitre 4 et à l'annexe 3.

De nombreuses réclamantes avec lesquelles nous avons discuté ne pensent pas qu'il y ait une possibilité de réforme au sein de la GRC.

Lorsqu'on leur a demandé de faire des suggestions, les réclamantes se sont souvent concentrées sur la direction et la responsabilisation des hauts dirigeants. Certaines, cependant, n'avaient aucune suggestion à faire. Elles ne pensaient pas qu'il était possible pour la GRC de changer ou de se corriger. D'autres ont suggéré qu'il était temps de remplacer la GRC par un nouveau service de police fédéral doté d'un mandat plus restrictif.

Voici une partie des suggestions formulées par les femmes, dans un ordre arbitraire :

- Il faut un plan précis pour moderniser la GRC. Il faudra pour cela un financement sûr et les hauts dirigeants devront être tenus responsables des résultats.
- La GRC doit mettre en place une formation à la gestion et au leadership plus approfondie et plus tôt. Cette formation doit être plus structurée et outiller les membres tout au long de leur carrière et non pas seulement ceux qui sont promus.
- Les dirigeants et les harceleurs doivent rendre des comptes; c'est ce que les réclamantes ont souvent répété.

Constatations générales

- On nous a indiqué qu'un organisme de surveillance indépendant était nécessaire, ainsi qu'un mécanisme permettant aux membres de porter les problèmes de harcèlement à l'attention de l'organisation sans crainte de représailles.
- Une suggestion a été faite pour modifier la *Loi sur la GRC* afin de mieux définir la mission et les valeurs de la GRC.
- Les membres de la GRC devraient être tenus de se familiariser de nouveau avec le Code de conduite chaque fois qu'ils sont promus et être tenus de le signer chaque fois qu'ils changent de grade.
- La GRC doit imposer des mesures disciplinaires à ceux qui restent sans rien faire après avoir été témoins de harcèlement.
- Il faut une meilleure sélection des officiers supérieurs pour limiter l'impact du « club réservé aux hommes ». Les échelons supérieurs de la GRC sont occupés par des « anciens » : ils se sont entraînés pour atteindre cette position et se protègent mutuellement. Il faut éliminer cette pratique et repartir de zéro.
- Les dirigeants doivent être prêts à prendre des décisions impopulaires pour traiter les questions culturelles en jeu contribuant au harcèlement et à la discrimination.
- Les femmes doivent être affectées à des postes de direction opérationnels et ne pas être cantonnées dans des « ghettos roses » comme les ressources humaines, etc.
- Les petits détachements doivent faire l'objet d'une surveillance plus étroite de la part de la haute direction, notamment par des audits ponctuels et des visites aléatoires.
- Les superviseurs doivent recevoir une formation en gestion, les personnes occupant des postes de direction doivent faire l'objet d'une sélection adéquate pour garantir leur compétence et leur capacité à diriger.
- Le serment de la GRC exige que les membres jurent fidélité à la GRC et non à la Couronne ou au Canada. Cette disposition devrait être modifiée.
- Une réclamante a comparé la GRC à un match de hockey sans banc des punitions.
- La culture valorise les « beaux parleurs » et ceux qui n'ont pas d'empathie; il convient d'y remédier et d'écouter davantage de voix.
- La GRC devrait récompenser les champions masculins qui promeuvent le rôle des femmes en son sein.
- La GRC doit développer un modèle de collaboration policière dirigé par la base, par opposition au système hiérarchique existant. La structure hiérarchique empêche d'exercer un leadership de qualité.
- Il est nécessaire de recueillir des données relatives aux domaines problématiques et de les analyser afin de comprendre pleinement les changements requis.
- La création d'un conseil d'administration civil est une mesure positive.
- L'abus de pouvoir doit être mieux compris par les membres et ceux qui le pratiquent doivent être sanctionnés.
- Certaines préconisent une solution plus radicale : démanteler la GRC et repartir sur de nouvelles bases.

Constatations générales

Selon moi, la résolution des problèmes de la GRC et la lutte contre la culture négative qui y est enracinée nécessiteront un effort immense et exigeront la bonne volonté de ses dirigeants et de ses membres. La plupart de ces personnes sont attachées au statu quo et ne voudront probablement pas apporter les changements nécessaires pour éradiquer cette culture toxique.

Des appels ont été lancés en faveur d'un changement fondamental de l'organisation et de la gouvernance de la GRC afin de la transformer en un service de police moderne. Certains de ces appels ont récemment été abordés dans les médias⁹¹. La possibilité d'un changement structurel fondamental a été mentionnée dans le rapport du Groupe de travail Brown de 2007 :

« La complexité de la GRC a fait couler beaucoup d'encre et a suscité de grands débats, étant donné les responsabilités en matière d'application de la loi dont elle doit s'acquitter au pays et ailleurs. Il ne serait donc pas déraisonnable de soutenir que le démantèlement serait parmi les solutions aux problèmes de cet organisme. Pour bien examiner cette question, il faudrait lancer un débat d'une grande envergure au sujet des politiques publiques sur le modèle de services de police le mieux approprié au Canada et à ses citoyens »⁹².

Une telle restructuration fondamentale peut être nécessaire pour résoudre des problèmes bien ancrés de misogynie, de racisme et d'homophobie. Pour ce faire, il faudra procéder à un examen approfondi qui outrepasserait clairement mon mandat. Je pense, cependant, qu'il est temps de discuter de la nécessité d'apporter des changements fondamentaux à la GRC et à la police fédérale. Je suis d'avis qu'il est très peu probable que le changement de culture vienne de l'intérieur de la GRC. Cette dernière a eu de nombreuses années pour procéder, a fait l'objet de nombreux rapports et recommandations, et pourtant les comportements inacceptables continuent de se produire. Les femmes qui étaient favorables à un nouveau départ estimaient qu'elles seraient mieux acceptées en tant que femmes.

Par conséquent, il n'est pas surprenant que certaines femmes aient recommandé la création d'une commission royale d'enquête pour étudier les options concernant l'avenir de la GRC, y compris des modifications importantes de son mandat, de sa structure et de sa gouvernance, et l'option de créer un nouveau service de police fédéral.

Je n'ai pas la naïveté de penser que cette option serait acceptée par la GRC ou même par ceux qui sont attachés à la vision romantique de la police montée. Toutefois, je pense que le moment est venu de poser quelques questions difficiles sur la structure et la gouvernance de la police fédérale canadienne.

91. <https://www.macleans.ca/news/canada/the-rcmp-is-broken/> (July 9, 2020).

92. Rapport du Groupe de travail Brown, 2007, *supra*, note 44, Introduction.

6

RECOMMANDATIONS

I LES PROBLÈMES À ABORDER

Les sections suivantes présentent mes conclusions concernant les thèmes qui ont découlé de mon examen des 3 086 réclamations et des 644 entrevues. J'ai reçu de nombreux commentaires et recommandations directement de la part des réclamantes qui ont été interrogées; ils doivent être pris au sérieux, car ils sont basés sur leur expérience directe. Ces réclamantes ont une perspective unique sur la nature du harcèlement et de la discrimination dont elles ont été victimes. Les femmes qui ont participé étaient honnêtes et bien intentionnées. Plusieurs d'entre elles nous ont dit être entrées à la GRC pour aider les autres. Malheureusement, lorsqu'elles-mêmes avaient besoin d'aide, celle-ci leur était rarement apportée.

Bien que certaines des questions que j'aborde puissent, à première vue, sembler dépasser mon mandat, elles ont toutes contribué d'une manière ou d'une autre, directement ou indirectement, au harcèlement et à la discrimination subis par les femmes à la GRC en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Lors des entrevues, j'ai promis aux réclamantes de leur donner une voix et donc, pour chaque thème, j'ai résumé les solutions possibles qu'elles ont suggérées. Certaines sont fondées sur des événements passés, mais bon nombre proviennent de femmes qui sont toujours en service actif à la GRC. À la fin de chaque section, je formule des recommandations sur les mesures à prendre ou les prochaines étapes à suivre.

Il y a un très grand nombre de recommandations dans les différents rapports adressés à la GRC⁹³. Certaines ont été mises en œuvre, d'autres non. Plusieurs sont encore pertinentes et pourraient être répétées (de fait, certaines le sont).

Je reconnais que certains des incidents mentionnés et des politiques connexes ont perdu de leur pertinence avec le temps à cause des changements ultérieurs du contexte; cependant, bon nombre des récits que les autres évaluatrices et moi-même avons entendus étaient les mêmes, que la réclamante ait commencé sa carrière au milieu des années 1970 ou au cours des cinq dernières années. Tels sont les enjeux que le gouvernement et la GRC doivent résoudre pour espérer éviter que les rêves d'une nouvelle génération soient brisés et que le potentiel de ces personnes soit gaspillé.

C'est dans cet esprit que j'ai formulé mes recommandations basées sur mon expérience de ces trois dernières années. Je ne voudrais cependant pas laisser entendre que je rejette les recommandations faites par les réclamantes ou par d'autres personnes qui n'ont pas trouvé leur place dans ma liste. Je n'ai pas tenté de couvrir tous les aspects du problème du harcèlement et de la discrimination ni de formuler toutes les recommandations pertinentes. J'ai plutôt essayé de déterminer, d'après ce que les autres évaluatrices et moi-même avons appris, les mesures à prendre maintenant pour améliorer le sort des femmes (et même, dans de nombreux cas, celui des hommes) à la GRC.

93. Voir ch. 4 et Annexe 4.

Recommandations

Je reconnais également que la GRC s'engage dans une nouvelle ère où un syndicat représente ses membres pour ce qui est de la négociation des relations de travail. Il s'agit d'une situation récente et il est difficile de prévoir l'impact que cela pourrait avoir sur la culture de l'organisation.

Je vais maintenant présenter mes conclusions et mon analyse à partir des suggestions précises que les trois évaluateurs ont reçues de la part des réclamantes, puis exposer mes recommandations concernant les changements à apporter. Certaines de ces recommandations sont précises et d'autres préconisent une étude plus approfondie et plus détaillée de certains aspects de la gestion de la GRC.

Bon nombre des recommandations concernent les membres régulières de la GRC. Mon intention n'est pas d'ignorer les réclamations des membres civiles et des employées de la fonction publique, mais 1 900 des 3 086 réclamations que j'ai reçues provenaient de membres régulières et, par conséquent, ces premières recommandations se concentrent sur leur situation. J'inclus une section distincte sur les expériences des membres civiles et des employées de la fonction publique à la fin de ce chapitre.

Les enjeux qui, à mon avis, doivent être abordés et qui font l'objet de mes recommandations sont les suivants : (A) les obstacles systémiques, (B) le recrutement, (C) la formation à la Division Dépôt (École de la GRC), (D) la formation pratique des recrues, (E) les affectations, (F) la formation continue, (G) les ressources humaines et la dotation en personnel, (H) le congé de maternité et le congé parental (I) la flexibilité de l'emploi, (J) les griefs et la discipline, (K) la santé mentale, (L) les promotions, (M) le leadership, (N) les équipes spécialisées et (O) les examens médicaux.

II RECOMMANDATIONS

A) LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES

La *Charte canadienne des droits et libertés*⁹⁴ et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁹⁵ incarnent une conception de l'égalité qui reconnaît qu'un même traitement n'est pas nécessairement un traitement équitable. Pour atteindre l'égalité, le gouvernement et les organismes gouvernementaux doivent déceler et éliminer les obstacles systémiques affectant les individus de manière différentielle en fonction de leur sexe, de leur race, de leur âge, de leur handicap, de leur religion et d'autres motifs. Voici quelques exemples d'obstacles systémiques qui ont retenu mon attention : (1) le refus de laisser les femmes de porter le même uniforme que les hommes pendant des années; (2) le non-remplacement des femmes qui prennent un congé de maternité, laissant leur détachement en sous-effectif et les femmes vulnérables au ressentiment et à la discrimination; (3) la prescription d'armes qui ne conviennent pas à celles qui ont de petites mains, ou des véhicules qui ne sont pas adaptés pas aux femmes plus petites; (4) l'absence de mécanisme de plainte efficace pour les questions de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle; (5) la date limite de dépôt de candidature dans le cadre du Processus des aspirants officiers, fixée juste au début de l'année scolaire, lorsque les femmes ayant de jeunes enfants sont extrêmement occupées. Certaines de ces questions sont examinées plus en détail ci-dessous.

Recommandation concernant les obstacles systémiques :

- **Examiner, grâce à une étude indépendante, tous les aspects de la GRC pour déterminer les obstacles systémiques qui empêchent les femmes de réussir au sein de l'organisation et préciser les moyens d'éliminer ces obstacles.**

94. *Charte canadienne des droits et libertés*, art. 1 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11

95. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. c. H-6

Recommandations

B) LE RECRUTEMENT

J'ai conclu qu'il y avait de sérieuses interrogations au sujet des personnes que la GRC recrute⁹⁶.

Dans l'ensemble, mes conversations avec les réclamantes, dont beaucoup sont ou étaient directement impliquées dans le recrutement et la formation, m'ont donné l'impression que la GRC ne recrute pas systématiquement le bon type de personne. Ces conversations m'ont également donné l'impression qu'il y a une crise en matière de recrutement. Il n'y a pas assez de candidats et il y a trop de postes vacants qui doivent être pourvus rapidement.

On m'a expliqué que les taux de recrutement sont généralement en baisse, surtout chez les femmes – mais la GRC continue de devoir remplir 40 troupes de 32 personnes par année. Cela peut entraîner un relâchement des normes pour atteindre les objectifs, en particulier si les vérifications d'antécédents ne sont pas suffisamment détaillées ou ne se concentrent pas sur les questions de misogynie et d'homophobie (ou de racisme).

La rémunération de certains membres de la GRC semble également moindre que celle des membres de corps policiers qui travaillent dans plusieurs autres territoires, en particulier en milieu urbain⁹⁷.

Cet écart salarial est susceptible d'avoir contribué à l'écart entre le nombre de recrues nécessaires et le nombre de candidats. En effet, une réclamante qui connaissait la question et qui avait de l'expérience en matière de recrutement nous a dit qu'il y avait moins de candidats qualifiés parce que la GRC ne versait pas un salaire adéquat. D'après elle, cette situation a entraîné le recrutement de certaines personnes qui n'ont pas obtenu une habilitation de sécurité. Si tel est le cas, c'est extrêmement inquiétant.

On m'a également dit que l'écart salarial contribuait au départ des policiers formés de la GRC vers d'autres corps policiers. Ceci entraîne, à son tour, une pression croissante pour recruter de nouveaux membres afin de pourvoir les postes laissés vacants.

On m'a dit que « ... les pratiques d'embauche actuelles ne sont pas bonnes. La GRC embauche n'importe quelle personne capable de respirer. Elle a des objectifs et doit pourvoir les postes à la Division Dépôt. De même, cette division accepte des personnes qu'elle ne devrait pas accepter pour respecter les quotas. Il y a des gens dans la Division Dépôt dont le contrôle de sécurité n'est pas complet ».

Les réclamantes ont également parlé des difficultés liées à la formation à la Division Dépôt pendant 26 semaines sans salaire et à la séparation d'avec leur famille et leurs enfants.

Les réclamantes auxquelles nous avons parlé ont fait des commentaires et des suggestions concernant ce qui devrait être pris en compte lors de l'embauche de recrues et la nature de la formation à la Division Dépôt.

L'une d'elles a suggéré que la GRC recrute en fonction des aptitudes et compétences précises requises dans ses quatre volets d'activité, forme des employés et leur offre de la formation continue pour qu'ils puissent exercer des fonctions très différentes : (a) la police fédérale, (b) la police de protection, (c) la police provinciale, (d) les services de police judiciaire et les autres services de police nationaux. À l'heure actuelle, tous les candidats sont regroupés dans un programme général sans spécialisation.

96. Cette question est d'actualité vu les accusations de racisme systémique portées contre la GRC; la question du racisme dépasse la portée du présent rapport.

97. <https://www.narcity.com/news/this-is-how-much-a-police-officer-makes-per-year-by-province-in-canada>

Recommandations

Actuellement, pour postuler à la GRC, le candidat doit, entre autres⁹⁸ :

- Avoir au moins 18 ans.
- Être titulaire d'un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent.
- Satisfaire aux normes médicales et psychologiques.
- Être prêt(e) à passer 26 semaines à l'École de la GRC (Division Dépôt) à Regina, en Saskatchewan.
- Être prêt à travailler n'importe où au Canada.

Les candidats doivent également : ne pas avoir fait l'objet d'une poursuite judiciaire en suspens ou portée devant un tribunal pénal; ne pas avoir été déclarés coupables d'un acte criminel pour lequel ils n'ont pas fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire; ne pas avoir fait preuve d'un comportement criminel grave ni avoir participé à une activité criminelle grave⁹⁹ qu'ils aient ou non été arrêtés ou inculpés; ne pas avoir fait preuve d'un comportement criminel ni avoir participé à une activité criminelle¹⁰⁰ dans les 12 mois précédant la date de la candidature, qu'ils aient ou non été arrêtés ou inculpés; ne pas avoir été congédiés ou renvoyés pour cause d'indignité ni licenciés pour motif d'inconduite d'une autre organisation policière, militaire ou d'une organisation chargée de l'application de la loi; ne pas avoir fait l'objet d'une faillite personnelle ou avoir fait une demande en ce sens, ni avoir vu leur proposition de consommateur acceptée ou en avoir présenté une.

Comparées aux exigences en vigueur dans certains autres pays, ces qualifications sont beaucoup moins strictes. Par exemple, tant la Suède que la Norvège exigent que les agents de police suivent des études et une formation postsecondaire d'au moins deux ans. En Suède, les candidats doivent suivre quatre trimestres de cours dans l'une de trois universités et effectuer un stage d'un trimestre dans la police suédoise avant de pouvoir déposer leur candidature à titre d'agent de police¹⁰¹. En Norvège, les candidats doivent suivre un programme universitaire de trois ans; la deuxième année se déroulant sur le terrain¹⁰². Des changements récents au Royaume-Uni ont créé trois voies d'entrée dans la police :

98. Voir <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/qualifications-et-exigences> Pour postuler à titre d'agent de police de la GRC, vous devez également :

- Avoir la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent au Canada. Les personnes ayant le statut de résident permanent doivent avoir résidé (présence physique) au Canada pendant 3 ans (1 095 jours) des 5 dernières années en tant que résident permanent.
- Maîtriser l'anglais ou le français.
- Posséder un permis de conduire valide et exempt de restrictions.
- Satisfaire aux normes d'acuité visuelle.
- Satisfaire aux normes d'acuité auditives.
- Avoir les aptitudes physiques nécessaires.
- Être prêt(e) à et apte à porter une arme à feu et à l'utiliser ainsi que toute autre force nécessaire.
- Être prêt(e) à travailler par quarts, la fin de semaine et les jours fériés.
- Être conscient des attentes en ce qui concerne les tatouages, les bijoux et autres effets personnels.

99. <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/bonne-reputation> Les exemples d'infractions pénales graves comprennent entre autres : meurtre et homicide involontaire coupable; agression sexuelle; production et distribution de pornographie juvénile; exploitation sexuelle, actes de violence, mauvais traitement ou négligence envers les enfants ou les adultes vulnérables; activités terroristes; participation aux activités d'un groupe criminel organisé; fait de tirer profit du trafic, de l'importation ou de la production ou culture illégale d'une drogue; incendie criminel entraînant des pertes de vies humaines ou des dommages considérables; séquestration; vol qualifié; tout crime commis à visage couvert ou à l'aide d'une arme.

100. <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/bonne-reputation> Les comportements et activités criminels comprennent entre autres : consommation de drogues illicites (y compris la consommation de médicaments sur ordonnance et de stéroïdes à des fins non médicales); vol; prostitution; sollicitation à des fins de prostitution; voies de fait; conduite avec facultés affaiblies.

101. <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/polisutbildningen/> et voir aussi : <https://www.sh.se/english/sodertorn-university/meet-sodertorn-university/this-is-sodertorn-university/organisation/police-education>

102. https://www.webcitation.org/69z9ESRMC?url=https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg_858.pdf à la p. 16.

Recommandations

formation diplômante en apprentissage¹⁰³, diplôme¹⁰⁴ et diplôme de policier¹⁰⁵. Quelle que soit l'option qui s'applique, le policier stagiaire aura obtenu une qualification de niveau universitaire au moment où il termine la période d'essai¹⁰⁶. Le Federal Bureau of Investigation aux États-Unis exige que les candidats aient au moins 23 ans et soient titulaires d'un diplôme de premier cycle¹⁰⁷.

En revanche, les membres de la GRC suivent une formation de moins d'un an, y compris la période de formation pratique des recrues d'une durée de six mois lors de leur première affectation, et n'ont besoin d'aucune formation postsecondaire en dehors de celle qui leur a été donnée à la Division Dépôt.

Cette question a fait l'objet de commentaires et d'une recommandation du Groupe de travail Brown de 2007, qui a souligné que le recrutement de la GRC parmi les diplômés du secondaire est conforme à une culture qui « soutient l'idée que n'importe quel membre peut apprendre n'importe quel métier, même très spécialisé »¹⁰⁸. La formation devrait reconnaître la nécessité d'un milieu de travail fondé sur les connaissances. Selon le Groupe de travail, « ... la GRC devrait également imposer un diplôme d'études postsecondaires comme préalable au recrutement »¹⁰⁹.

Le Groupe de travail a également recommandé de payer les cadets pendant leur formation à la Division Dépôt¹¹⁰.

À mon avis, il est temps que la GRC réévalue ses exigences en matière de recrutement. Elle devrait examiner la possibilité de fixer un âge minimum, afin que les candidats aient une certaine expérience de vie et une certaine maturité. Elle devrait envisager d'imposer une période de scolarité plus longue, au moins deux ans d'études postsecondaires.

Dans la Gendarmerie moderne, il devrait y avoir plus de formation professionnelle; des cadets mieux préparés seraient un atout, en particulier ceux qui ont eu l'occasion de rencontrer des groupes plus diversifiés de Canadiens dans l'enseignement postsecondaire. En effet, des recherches établissent une corrélation entre un moindre recours à la force et une diminution des incidents de discrimination fondée sur la race, l'orientation sexuelle ou le sexe et des critères d'éducation plus élevés pour la police¹¹¹.

103. Les personnes s'engagent comme agents de police et entreprennent un apprentissage de trois ans relatif à la pratique professionnelle du maintien de l'ordre. Cela leur donne la possibilité de gagner leur vie tout en apprenant. Pour réussir le programme, il faut à la fois réussir sa période d'essai et obtenir une qualification de niveau universitaire. <https://www.joiningthepolice.co.uk/ways-in-to-policing>

104. Si les candidats possèdent déjà un diplôme de premier cycle dans un domaine quelconque, un parcours de deux ans est possible. À titre d'agent de police, le candidat combine l'apprentissage en milieu de travail et en classe, menant à un diplôme d'enseignement supérieur en pratique professionnelle du maintien de l'ordre après avoir terminé sa période d'essai. <https://www.joiningthepolice.co.uk/ways-in-to-policing>

105. Les candidats peuvent également obtenir un diplôme universitaire de premier cycle de trois ans dans le domaine de la police professionnelle. Ils postulent pour rejoindre un corps de police lorsqu'ils obtiennent leur diplôme et commencent leur carrière en suivant un programme de formation en cours d'emploi plus court. <https://www.joiningthepolice.co.uk/ways-in-to-policing>

106. <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors/law-enforcement-and-security/joining-the-police>.

107. <https://www.fbi.gov/contact-us/field-offices/sandiego/news/press-releases/the-fbi-wants-you-special-agent-application-now-open>.

108. Rétablir la confiance : Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, 14 décembre 2007, p. 61 : <https://www.securitepublique.gc.ca/lbrr/archives/cn73615428-fra.pdf>

109. *Ibid*, p. 38.

110. *Ibid*, p. 57.

111. http://www.cjcj.org/uploads/cjcj/documents/jpj_education_use_of_force.pdf; <https://inpublicsafety.com/2014/07/how-education-impacts-police-performance/>; https://academicworks.cuny.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4117&context=gc_etds

Recommandations

Les candidats devraient également faire l'objet d'une vérification des comportements considérés comme misogynes et homophobes par le biais de vérifications détaillées des antécédents et d'entretiens individuels. Une réclamante a déclaré : « Le point de départ est le recrutement – tester la personnalité au moment du recrutement – rechercher des traits de personnalité qui diffèrent de ceux qui prévalent actuellement à la Division Dépôt ». Une autre a dit : « ... La GRC prétend qu'il n'y a aucun problème lié au sexe – que cela n'existe pas ». Elle m'a dit qu'elle (la GRC) « ... doit déterminer les opinions du candidat concernant le sexe et les différentes orientations sexuelles au cours du processus de sélection »¹¹². Elle considérerait également qu'il devrait y avoir une formation sur les questions liées au sexe à la Division Dépôt.

Une autre réclamante a déclaré : « La GRC doit se pencher sur le recrutement et sur la question de savoir qui est admis à la Division Dépôt, c'est-à-dire sur la personnalité ». Plus précisément, il a été suggéré que les personnes qui sont attirées de manière inappropriée par le pouvoir donné à la police doivent être exclues du processus de recrutement, car il en résulte des abus de pouvoir. Cela concorde avec ce que nous avons entendu de la part d'autres réclamantes.

D'autres nous ont dit, aux autres évaluateuses et à moi-même, que la GRC recrute des personnes partageant les mêmes idées et que, par conséquent, la méthode de recrutement renforce les attitudes existantes.

Je ne pense pas que les personnes devraient être admises à la GRC simplement en raison des exigences en matière de diversité. Elles doivent être qualifiées. Le fait d'ignorer le mérite et la capacité de faire le travail a parfois entraîné une aggravation du harcèlement et de la discrimination. Par exemple, les autres évaluateuses et moi-même avons appris qu'à la fin des années 1980 et au début des années 1990, la GRC devait embaucher de nombreuses femmes, dont certaines n'étaient pas capables de faire le travail (pour diverses raisons). Cela a alimenté les stéréotypes et le ressentiment des membres masculins.

Une réclamante a déclaré : « [...] Je comprends que la GRC veuille être plus diversifiée grâce à l'embauche; cependant, ce faisant, elle abaisse ou modifie les normes du recrutement fondées sur la race et le sexe. Ce n'est pas correct. Si la GRC souhaite que davantage de femmes ou de membres des minorités postulent, elle devrait peut-être essayer d'encourager un plus grand nombre d'entre eux à s'intéresser à ce travail. Dans l'état actuel des choses, les candidats issus de minorités et les femmes ont la priorité sur les « hommes blancs »... Je comprends cela, mais c'est parce qu'il y a si peu de femmes et de membres des minorités qui postulent. Rendez le travail plus attrayant pour ce petit groupe afin qu'il y ait plus de candidats ».

Cependant, on ne peut pas supposer que le « mérite » est une question neutre et objective. La définition du « mérite » doit être soigneusement examinée dans le cadre du processus d'élimination des obstacles systémiques. Le fait qu'un candidat apporte de la diversité à la GRC peut être un facteur qui rehausse son mérite. La question que l'on doit se poser est la suivante : qu'est-ce qui est réellement nécessaire pour faire « le travail »? De plus, en quoi « le travail » consiste-t-il? Comme indiqué ailleurs dans ce chapitre, il est peut-être temps d'abandonner la position selon laquelle chaque membre de la GRC doit être un généraliste, capable d'exercer tous les rôles possibles. Enfin, on ne peut pas supposer que la détermination des candidats méritants est un processus neutre et objectif; cela peut être très subjectif.

112. Cette approche pourrait également être étendue de manière à inclure d'autres formes de diversité.

Recommandations

Les réclamantes ont suggéré les mesures suivantes :

- Augmenter l'âge d'admission à la GRC à un certain minimum (on a suggéré 25 ans).
- Faire passer un test d'aptitude pour éliminer les personnalités inappropriées (en quête de pouvoir) dans le cadre du processus de recrutement.
- Veiller à ce que la sélection des recrues comprenne des incidents de violence familiale ou d'autres problèmes liés au sexe dans le cadre de l'exigence de « bonne réputation ».
- Exiger l'achèvement d'un programme postsecondaire avant l'embauche. Certaines ont suggéré qu'un diplôme universitaire ou un autre programme professionnel devrait être obligatoire.
- Utiliser des outils de recrutement qui éliminent les personnes dont les attitudes et les croyances ne respectent pas les femmes. S'il est important de mettre l'accent sur l'intégrité et l'honnêteté dans le cadre du recrutement, il faut aussi reconnaître que le respect des femmes doit être prioritaire. Notez que qui dit intolérance envers les femmes, dit intolérance envers les minorités et les personnes LGBTQ2S+.
- En ce qui concerne le recrutement, exiger une recherche approfondie dans les médias sociaux du candidat dans le cadre de la vérification de l'aptitude.
- Embaucher pour des filières de carrières précises et non pour tous les types de métiers.

À mon avis, le moment est venu d'exiger des études postsecondaires pour toutes les recrues de la GRC. Cette recommandation a également été formulée dans le rapport du Groupe de travail Brown¹¹³. Cela peut se faire de différentes manières et ne doit pas nécessairement consister uniquement en l'exigence d'un diplôme universitaire.

Je suis également d'avis qu'il est impératif de procéder à des vérifications efficaces et détaillées des antécédents d'un candidat sur sa moralité, au-delà de la criminalité. Je pense que les candidats devraient être tenus de subir des tests psychologiques qui élimineraient ceux qui ont des attitudes ou des traits de personnalité ne correspondant pas au contexte moderne des services de police et de la diversité sociale.

Recommandations concernant le recrutement :

- **Effectuer une analyse approfondie de ce qui constituera le « mérite » dans le recrutement des membres de la GRC, en tenant compte de la nécessité d'éliminer les obstacles systémiques et de permettre l'exercice de rôles et de fonctions spécialisés.**
- **Exiger un niveau minimum de deux ans d'études ou de formation postsecondaires pour postuler à la GRC. Je recommande que la GRC étudie les changements récemment apportés au recrutement au Royaume-Uni, qui offrent différentes façons de satisfaire à cette exigence.**
- **Encourager les candidatures de divers groupes, y compris les femmes, les personnes LGBTQ2S+ et les communautés racialisées et mettre en œuvre des programmes pour les aider à satisfaire aux conditions d'admission, si nécessaire.**
- **Effectuer des vérifications des antécédents efficaces et détaillées sur les opinions des candidats sur la diversité et les femmes. Éliminer les candidats qui ne sont pas en mesure de travailler avec les femmes, les Autochtones, les minorités racialisées ou les personnes LGBTQ2S+ et qui ne sont pas disposés à accepter les principes d'égalité et d'égalité des chances pour tous. La sélection doit tenir compte de tous les incidents de harcèlement et de violence familiale.**

113. Groupe de travail Brown, *supra* note 16, p. 58.

Recommandations

C) LA FORMATION À LA DIVISION DÉPÔT

La formation à la Division Dépôt, me dit-on, vise à « briser » les cadets pour les faire rentrer dans le moule de la GRC. Comme l'a dit une réclamante : « Les membres apprennent actuellement à se conformer et à ne pas diriger à la Division Dépôt ». Cela est vrai pour les hommes et les femmes. Une des réclamantes a résumé l'impact comme suit :

« Peu importe le sexe, la formation de la GRC est en soi très ardue. Le but est de vous briser en petits morceaux et de vous reconstruire. Dans le cadre du processus, il y a une déférence envers l'autorité dans l'intérêt supérieur de la protection des droits et libertés des personnes que vous finirez par servir. Cependant, la discrimination et le harcèlement sexistes dépassent ces limites raisonnables. Quand j'ai terminé ma formation, je me sentais inférieure dans mon uniforme du seul fait que j'étais une femme. Je croyais que les hommes étaient des policiers plus appréciés en raison de la dévalorisation que j'ai endurée de la part de mes camarades de troupe et instructeurs à la Division Dépôt ».

Selon une étude des origines de la Division Dépôt : « Imprégnée d'histoire et de tradition paramilitaire, l'École a très peu modifié ses méthodes de formation depuis sa création en 1885. Elle a été calquée sur le Depot of Instruction du Royal Irish Constabulary (RIC). Le RIC était la plus grande organisation policière professionnelle de l'Empire britannique et a inspiré de nombreux corps de police coloniaux. Comme son homologue à Dublin, la Regina Academy a été nommée *Depot*¹¹⁴ ».

Une réclamante a comparé la Division Dépôt à une autre école de police provinciale : « Il n'est pas possible de comparer la Division Dépôt et cette école de police. Là-bas, les instructeurs voulaient que vous deveniez le meilleur policier possible. Ils voulaient vous former et vous enseigner ce que vous aviez besoin de savoir. Construire un esprit de corps en formant les cadets et non en les démolissant. À la Division Dépôt, ils utilisaient l'approche inverse. Ils cherchaient à démolir la cadette et à la faire entrer dans le moule de la GRC. L'approche est complètement différente. Ce n'est pas une bonne approche ».

Les réclamantes ont déclaré que la GRC tente de justifier ce modèle par la nécessité d'établir l'esprit de corps essentiel au maintien de l'ordre. D'après les témoignages que les autres évaluatrices et moi-même avons entendus, ce n'est pas l'effet qu'a la Division Dépôt, ou si c'est le cas, l'esprit de corps ne semble pas durer une fois que les cadets quittent la Division, ni s'étendre aux membres autres que les hommes blancs et hétérosexuels. Nous avons entendu à maintes reprises les réclamantes dire qu'elles étaient prêtes à faire face au public, mais pas à faire face au harcèlement, à la discrimination et à la violence dont elles étaient victimes dans leur milieu de travail de la part de leurs collègues masculins. Comme l'a dit une réclamante : « Pendant que je protégeais les Canadiens, personne ne me protégeait ».

Bien que la Division Dépôt ait changé, dans une certaine mesure, au cours des dernières décennies, je suis d'avis que le modèle de formation qui nous est décrit est dépassé et n'est plus nécessaire ni utile pour former un policier professionnel moderne.¹¹⁵ Comme l'a affirmé une réclamante : « À la Division Dépôt, la méthode pédagogique était dure – les critiques remplaçaient la pédagogie ».

Les réclamantes nous ont dit, aux autres évaluatrices ainsi qu'à moi-même, qu'il y avait un nombre important de comportements et de commentaires à caractère sexuel à la Division Dépôt, tant de la part des instructeurs que des cadets (qui apprennent rapidement à imiter leurs instructeurs). Certaines ont déclaré que l'infidélité était endémique à la Division. En effet, on m'a raconté qu'en 1975, le médecin de la Division donnait de l'aspirine aux hommes et de l'aspirine et des contraceptifs aux femmes.

114. <http://www.canadashistory.ca/Explore/Women/Women-on-the-Force>.

115. <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/06/police-academies-paramilitary/612859/>; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6950698/>;

Recommandations

Cette conduite à caractère sexuel normalise les comportements de harcèlement et de discrimination qui à leur tour entretiennent un milieu de travail toxique, tolérant une telle conduite. Les cadets masculins deviennent tolérants envers ce type de conduite à la Division Dépôt; les cadettes sont souvent la cible de cette conduite.

Bon nombre des femmes interrogées par les évaluateurs ont rejoint la GRC à un jeune âge, soit 19 ans soit 20 ans. Elles étaient souvent naïves. Dans de nombreux cas, la GRC était leur premier emploi et c'était la première fois qu'elles étaient loin de leur famille. Beaucoup ont raconté avoir été choquées par le langage et le caractère ouvertement sexuel de la conduite à laquelle elles étaient confrontées à la Division Dépôt. Elles ont raconté des récits d'instructeurs s'attaquant à des jeunes femmes qu'ils qualifiaient de « chair fraîche ». Le harcèlement de la part des cadets était également fréquent.

Des femmes se sont souvenues avoir été forcées de se tenir au bord de la piscine vêtues d'un mince maillot de bain mouillé et avoir entendu des commentaires sur leurs mamelons de la part des instructeurs de natation pendant que d'autres instructeurs regardaient depuis la zone d'observation.

Nous avons entendu des récits à propos de la « Parade des baleines » pour les femmes (et les hommes) considérées en surpoids, ainsi que des récits d'inspections surprises dans les dortoirs la nuit alors que les femmes essayaient de dormir et étaient légèrement vêtues.

Des témoignages de fêtes et de consommation d'alcool entraînant une agression sexuelle; des abus de pouvoir pour obtenir des faveurs sexuelles et des formes moindres d'agression sexuelle par des instructeurs et d'autres cadets ont également été révélés. Les instructeurs ont abusé de leur autorité et ont fait pression sur les jeunes cadettes pour qu'elles aient une relation sexuelle avec eux sous la menace d'être renvoyées de la Division Dépôt.

Le refrain entendu dans cette division, parfois sous forme de chants, était que 1974 (date à laquelle les femmes ont été admises pour la première fois) était la pire année de l'histoire de la GRC. On disait constamment aux femmes qu'elles valaient moins et qu'elles étaient moins capables que les cadets masculins, même si ce n'était souvent pas le cas. Elles subissaient sans arrêt des commentaires sur leur corps. Les seins des femmes faisaient l'objet d'une attention toute particulière; on disait à certaines qu'elles ne pourraient pas exercer en raison de la taille de leur poitrine.

Une réclamante m'a dit que les femmes de sa troupe étaient traitées comme si elles ne devraient pas faire partie de la GRC. On leur disait qu'elles n'étaient là que pour avoir des relations sexuelles avec les hommes. Elle a raconté que les cadettes perdaient toute leur estime de soi lorsqu'elles entraient à la Division Dépôt.

Les femmes étaient physiquement humiliées à l'entraînement lorsqu'elles étaient forcées de se battre contre des hommes beaucoup plus grands. On leur disait qu'elles devraient être capables de se débrouiller dans la rue, mais un certain nombre de femmes nous ont dit qu'elles se livraient rarement à des altercations physiques parce qu'elles étaient capables de désamorcer des situations tendues en utilisant d'autres stratégies.

Si une femme était soupçonnée d'être lesbienne, il y avait de longues enquêtes sur sa vie personnelle, qui étaient humiliantes; des commentaires étaient souvent formulés lors de sa première affectation, avant son arrivée, sur son orientation sexuelle, ce qui lui réservait un accueil pire que d'habitude.

Recommandations

Les évaluateurs ont entendu dire qu'avec le temps, l'atmosphère s'était améliorée à la Division Dépôt. Cependant, nous avons encore entendu des histoires récentes de harcèlement sexuel et de discrimination de la part d'instructeurs masculins, de consommation excessive d'alcool, d'agressions sexuelles et de commentaires désobligeants envers les femmes et leur place au sein de la GRC.

Lorsque des plaintes concernant ce type de conduite à caractère sexuel ou discriminatoire sont déposées (ce qui est rare en raison de la crainte de représailles), les plaignantes sont ostracisées par leurs camarades masculins et, dans la plupart des cas, l'instructeur fautif est réprimandé, mais garde son poste; un cadet fautif peut être renvoyé à la maison, mais peut être réadmis dans une promotion ultérieure.

La Division Dépôt devrait être un endroit où les valeurs fondamentales de la GRC sont enseignées par l'exemple : honnêteté, intégrité, professionnalisme, compassion, responsabilisation et, surtout, respect.

Je ne dis pas que ce n'est jamais le cas. En effet, différentes femmes ont eu des expériences différentes à la Division Dépôt et leur traitement dépendait souvent de la personnalité du commandant divisionnaire, ainsi que de l'éthique et des opinions des instructeurs. Un leader qui se veut un modèle des valeurs fondamentales est susceptible d'inculquer ces valeurs aux personnes qu'il supervise.

Malheureusement, cela n'était pas toujours le cas. Une réclamante (qui avait suivi une formation militaire) m'a dit que ce qui l'avait le plus frappée à propos de la Division Dépôt était l'injustice qui y régnait. On lui a dit qu'elle avait déjà appris des choses sur la justice à la Division et que « ... maintenant elle allait en apprendre davantage sur l'injustice ».

« Les hommes et les femmes doivent avoir les mêmes valeurs fondamentales de respect. Cela doit être inculqué à la Division Dépôt et tout écart d'un cadet ou d'un instructeur par rapport à ces valeurs fondamentales doit être sanctionné immédiatement. »

Les conséquences d'un comportement inapproprié doivent être rapides et définitives, et les cadets doivent disposer d'un moyen confidentiel et efficace de signaler un tel comportement sans crainte de représailles. Les cadets qui sont renvoyés pour comportement inapproprié ne devraient pas être réadmis. Les commentaires ou insultes misogynes, homophobes et racistes de la part des instructeurs ou pendant les exercices ne devraient pas être tolérés.

Voici une liste de commentaires faits par des femmes qui ont été interrogées :

- Le modèle de la Division Dépôt est-il toujours approprié? La GRC doit reconsidérer le modèle. Une école de police professionnelle pourrait être un modèle plus pertinent.
- La GRC devrait-elle exiger des études de premier cycle en matière de services de police de ses membres afin qu'ils forment les futurs membres?
- La Division Dépôt doit changer. Faire appel à des professionnels pour enseigner, pas à des membres de la GRC.
- Il devrait y avoir une meilleure formation à la Division Dépôt sur le harcèlement et l'éthique, et plus de formation sur le sujet.
- Continuer avec des troupes de formation intégrées composées d'hommes et de femmes qui étaient absentes de la Division Dépôt dans les premières années, ce qui a probablement contribué à bon nombre des attitudes partiales. Aucune ségrégation fondée sur le sexe ne doit être tolérée.
- Il y a une nouvelle formation à la Division Dépôt appelée l'exercice des couvertures qui encourage la réconciliation avec les Autochtones. Elle favorise la compréhension et l'empathie envers les membres des Premières Nations et leurs expériences. Pouvons-nous élaborer un programme de formation à la Division qui fasse la même chose pour les femmes?

Recommandations

- Dans le cours sur la santé mentale, il devrait y avoir une séance sur le harcèlement sexuel avec une vraie victime qui viendrait parler des impacts. Le message serait renforcé s'il y avait un jeu de rôle.
- La Division Dépôt devrait enseigner les signes de problèmes de santé mentale et dire aux cadets comment accéder aux services psychologiques et quand faire un signalement.
- Il doit y avoir des cours de leadership interactifs et pas seulement des cours sur papier. Cela doit commencer à la Division Dépôt où les cadets doivent apprendre ce qui constitue un leadership approprié et ce qui ne l'est pas.
- Il devrait y avoir une formation à la Division Dépôt sur les valeurs, y compris la bonne conduite en service et en dehors des heures de service; les cadets devraient être dissuadés d'avoir des relations personnelles avec les membres avec lesquels ils travaillent directement et encouragés à maintenir des relations professionnelles et respectueuses. Les femmes devraient également recevoir des conseils sur la manière de lutter contre le harcèlement.
- Une question a été soulevée concernant les répercussions de la transition du système des recrues au système des cadets sur les nouveaux membres (c.-à-d. moins de sécurité financière) et l'effet dissuasif de ce changement sur la capacité de signaler des actes répréhensibles (survenu en 1997). De nos jours, les cadets ne sont pas des policiers assermentés pendant leur formation de six mois et sont donc plus vulnérables. La formation à la Division Dépôt peut entraîner une charge financière qui crée une barrière à l'entrée pour certains groupes, c'est-à-dire les femmes ayant des personnes à charge¹¹⁶.
- À la Division Dépôt, il y a un cours de psychologie; il devrait comprendre une section sur le harcèlement sexuel et la discrimination, et une sur l'intimidation.
- Inclure une formation sur le harcèlement et un compte rendu réel du harcèlement (comme le livre de Janet Merlo) à la Division Dépôt – elle pourrait être dispensée par l'une des femmes ayant vécu le harcèlement.

Je suis d'avis que la façon dont les membres de la GRC sont formés à la Division Dépôt contribue au maintien d'une culture toxique à la GRC.

Recommandations concernant la formation à la Division Dépôt :

- **La GRC devrait nommer un expert externe pour examiner le programme de formation à la Division Dépôt afin de s'assurer qu'il satisfait aux exigences d'une approche positive et moderne du maintien de l'ordre et de la formation policière qui aborde les questions de harcèlement et de discrimination et qui enseigne aux recrues la valeur de l'égalité inscrite dans la Charte, et de s'assurer qu'il promeut cette approche.**
- **Pendant le temps requis pour l'étude externe, la GRC devrait établir et appliquer une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et la discrimination à la Division Dépôt avec des conséquences importantes.**
- **La GRC devrait veiller à ce qu'un cours efficace de lutte contre le harcèlement et la discrimination soit offert à la Division Dépôt, qui comprendrait des jeux de rôle ainsi que la participation de membres qui ont été victimes de harcèlement.**

116. Voir <https://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/evaluation-indemnite-recrutement-des-cadets-irc#toc3-3>.

Recommandations

D) LA FORMATION PRATIQUE DES RECRUES

La formation pratique des recrues dure six mois. Un gendarme plus ancien est chargé de former le nouveau gendarme qui vient de quitter la Division Dépôt. Le but est de former le nouveau gendarme sur le tas, de lui enseigner les compétences et les procédures nécessaires pour exercer en tant que membre régulier. Le moniteur est chargé de rédiger une évaluation du nouveau gendarme, et cette évaluation peut conduire à la prolongation de la formation. Une fois que le gendarme a terminé sa formation pratique, il devient un gendarme de niveau 2, touche une rémunération plus élevée et peut travailler sans supervision directe. On nous a également dit qu'un gendarme doit avoir exercé comme formateur pour être admissible à une promotion au grade de caporal.

Les autres évaluatrices et moi-même avons entendu un certain nombre de récits négatifs sur la formation pratique des recrues, au cours de laquelle les formateurs posent des exigences sexuelles à leur stagiaire. Si la recrue refuse de se plier aux demandes de son formateur, elle est ignorée et l'instructeur ne lui enseigne pas ce qu'elle doit savoir ou pire, on la laisse livrée à elle-même dans des situations dangereuses.

« [Mon formateur] s'est tourné vers moi sur son siège et a dit qu'il n'aimait pas les femmes policières. Et il n'était pas content quand on lui a annoncé que sa recrue était une femme et qu'il allait devoir en former une. Il m'a dit que les autres femmes du détachement étaient inutiles. Et que si je ne satisfaisais pas à ses normes, il ferait tout ce qui est en son pouvoir pour me faire quitter la Gendarmerie. Dans mon esprit, ses paroles et ses présomptions n'avaient rien à voir avec moi en tant que policière, mais plutôt avec mon SEXE. Je suis restée sans voix. Encore une fois, c'était une personne en position d'autorité sur moi. Je venais de sortir de la Division Dépôt et on m'avait appris à respecter la chaîne de commandement. Ce type tenait mon avenir entre ses mains. Je me suis dit : « pas encore cette merde »? Donc, le mal était fait pour moi à ce moment-là. Vous pouvez bien imaginer mon intimidation. Encore une fois, c'était un bagage très stressant à transporter dans sa psyché ».

Les réclamantes ont déclaré qu'il n'y avait pas de supervision adéquate des formateurs et aucun moyen de fournir des commentaires sur les formateurs qui refusaient de former correctement les recrues de sexe féminin ou qui négligeaient leurs fonctions à cet égard. Les autres évaluatrices et moi-même avons entendu des récits, dans le passé, sur les difficultés à trouver un homme disposé à former une recrue en raison des objections de leur épouse qui craignait que son mari ait une aventure avec elle. Les évaluateurs ont également entendu un certain nombre de réclamantes déclarer que des membres qui étaient censés être leurs formateurs ont tout simplement refusé de travailler avec des femmes.

Recommandations

Tous les évaluateurs ont été informés d'agressions sexuelles dans des voitures de police ou sur des routes abandonnées. Des récits de représailles sous la forme d'évaluations médiocres qui ont conduit une réclamante à ne pas recevoir d'augmentation de salaire (malgré des évaluations de performance ultérieures qui contredisaient directement celles du formateur). Des récits de recrues qui sont ignorées et à qui on dit d'étudier le manuel pour déterminer ce qu'elles doivent savoir. Des récits d'humiliation et de mauvais tours faits à de nouvelles membres trop intimidées pour se plaindre et ne sachant pas vers qui se tourner.

« Je me suis tournée vers [mon formateur] et lui ai demandé s'il y avait un problème avec mes progrès. Il m'a dit qu'il n'y avait pas de problème, mais qu'il pouvait y en avoir. Il m'a demandé si je me sentais seule et a poursuivi en disant que si c'était le cas, il pouvait m'aider à surmonter ma solitude et qu'il pouvait être là pour moi sur le plan sexuel. J'ai été choquée et je lui ai dit que je ne voulais pas avoir de relations sexuelles avec lui ni entreprendre une relation amoureuse. [Mon formateur] s'est énervé et a semblé furieux de ma réaction. Il a dit que ma formation serait beaucoup plus facile pour moi si je couchais avec lui » .

Les impacts de ce traitement négatif pendant la période de formation pratique des recrues pourraient durer toute une carrière, et dans certains cas, c'est ce qui s'est produit. Une recrue qui n'est pas correctement formée au début de sa carrière se retrouve face à une pente difficile à gravir. Elle commence derrière d'autres (généralement des hommes) qui sont pris sous l'aile de leur formateur, qui reçoivent une formation spéciale et qui sont affectés à des dossiers importants. Cela permet à ces membres mieux formés de se qualifier plus rapidement pour des promotions et des formations.

Les femmes ignorées ou mal formées en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle ne possèdent pas les compétences nécessaires pour enquêter sur des dossiers complexes ou sont plus enclines à faire des erreurs. Cela conduit à de mauvaises évaluations de la performance. Cette situation démontre la nature souvent insidieuse et systémique de la discrimination.

Les recrues sont particulièrement vulnérables au harcèlement et à la discrimination pendant leur période de formation pratique. La formation doit donc être plus structurée, plus professionnelle, et les formateurs doivent être efficacement supervisés et tenus responsables de la formation reçue par la recrue.

Recommandations concernant la formation pratique des recrues :

- **Mettre en place un programme de mentorat pour les femmes au sein du détachement afin d'aborder l'adaptation à la Gendarmerie. Le mentor ne doit pas être le formateur de l'individu.**
- **Établir un programme de counseling obligatoire pour toutes les recrues pendant la période de formation de six mois.**
- **Officialiser et professionnaliser le programme de formation pratique des recrues en l'intégrant à la Division Dépôt avec un contrôle efficace et des programmes et des objectifs cohérents. Cela devrait inclure un mécanisme confidentiel pour signaler le harcèlement ou la conduite discriminatoire du formateur.**

Recommandations

E) LES AFFECTATIONS

La GRC est la force nationale de police du Canada et, à ce titre, ses membres sont affectés dans les dix provinces et les trois territoires. Bon nombre des divisions sont dans des endroits éloignés et se composent d'un petit nombre de membres et de personnel de soutien. Cela entraîne des défis uniques, en particulier pour les femmes, qui incluent la solitude, l'isolement, le manque d'interaction sociale, l'absence d'accès au soutien social, le manque de logement et de services de garde d'enfants et la dépendance totale envers les collègues. On a dit à certaines réclamantes qu'elles devaient se soumettre à une agression sexuelle pour « s'intégrer ». D'autres réclamantes ont souligné que retirer les jeunes recrues de leur réseau de soutien en début de carrière, par exemple en les affectant à l'autre bout du pays loin de leur famille et de leurs amis, les rend trop vulnérables, notamment aux rituels d'initiation.

Lorsque les femmes ont commencé à travailler à la GRC, les recrues étaient souvent les premières femmes affectées à un détachement. Même dans les décennies qui ont suivi, elles ont souvent été les seules femmes du détachement pendant des années. Souvent, elles n'étaient pas acceptées par leurs collègues ni par le public.

Une réclamante nous a dit que lorsqu'elle est arrivée à sa première affectation, elle « pensait avoir été envoyée en enfer » :

« Je suis arrivée et j'étais impatiente de commencer ma formation pratique. Un camarade de troupe qui était également affecté au même endroit [...] s'est rendu avec moi dans la communauté pour m'aider à déballer mes affaires, voir mon nouveau détachement et apporter son soutien. [Nous] nous sommes dirigés vers le détachement où le caporal attendait mon arrivée. Après les présentations et un échange de banalités... Il a parlé... de la vieille école de la police montée (avant que les femmes ne soient autorisées à en faire partie), des temps nouveaux et de la pente descendante suivie par la Gendarmerie. Il a précisé que la présence des femmes était un problème certain. Il a parlé de ma stature, car je suis menue, et du fait que les belles filles causent plus de problèmes qu'elles n'apportent de bienfaits à la GRC. [...] C'était mon premier jour et je n'oublierai jamais la peur que j'ai sentie envahir mon corps. [...] Je me suis couchée sur le tapis chez moi et j'ai pleuré et pleuré. »

Le logement est également un problème pour ces membres qui sont soit forcées d'en partager un avec des membres masculins, soit contraintes de faire la navette sur de longues distances, à grands frais et au détriment de leur capacité à apprendre.

D'après l'expérience des réclamantes, les femmes recrues ne devraient pas, à moins qu'elles ne le demandent, être affectées dans des régions isolées ou éloignées où il n'y a pas d'autre femme. Une réclamante a déclaré : « ... L'isolement des recrues dans des régions où elles n'ont pas de famille est également un facteur social dangereux qui favorise l'intimidation, parce que la GRC devient votre univers social et professionnel. Cela ne devrait pas se passer comme cela ».

En effet, j'estime que les recrues (hommes ou femmes) devraient être affectées dans une région où elles bénéficieraient d'un système de soutien dans la mesure du possible. Si elles ont un système de soutien externe, les recrues sont moins susceptibles d'être tributaires de leurs collègues pour leur soutien social. La dépendance exclusive envers des collègues masculins, dans des affectations en région éloignée, a entraîné un certain nombre d'événements malheureux impliquant une consommation excessive d'alcool et des agressions sexuelles. (Nous reviendrons sur la culture de la consommation d'alcool plus tard).

Recommandation concernant les affectations :

- **Affecter des recrues de sexe féminin dans des détachements dans des régions où elles disposent d'un logement convenable et d'un soutien social, sauf demande contraire.**

Recommandations

F) LA FORMATION CONTINUE

La formation est essentielle pour qu'un membre de la GRC puisse progresser dans sa carrière. Les cours sont des préalables pour postuler aux services spécialisés et aux postes en civil recherchés. De nombreuses réclamantes ont déclaré aux évaluateurs que leur carrière avait été entravée, à un moment ou à un autre, par l'incapacité d'obtenir une formation. Plusieurs réclamantes ont démontré qu'elles n'avaient, pendant une longue période, reçu aucune formation autre que celles qui étaient obligatoires.

On m'a dit que les cours sont offerts par un district, par la Division, ou à l'échelle nationale. Le type de cours détermine le niveau de gestion chargé de le donner, de décider qui assiste au cours et le nombre de places disponibles.

Plusieurs réclamantes auxquelles j'ai parlé avaient fait des études postsecondaires et certaines des études supérieures. Beaucoup étaient brillantes et enthousiastes; on s'attendrait à ce qu'elles réussissent. Les évaluateurs ont été informés que, dans de nombreux cas, ces femmes n'avaient tout simplement pas reçu la formation qu'elles avaient demandée et qui était nécessaire pour qu'elles puissent progresser.

Les décisions concernant l'accès à la formation étaient et restent trop discrétionnaires. Elles peuvent servir, et c'est souvent le cas, d'outil de discrimination pas très subtil ou de levier pour ceux qui cherchent à abuser de leur autorité en distribuant des avantages et des récompenses. Tous les évaluateurs ont entendu des récits de réclamantes qui ont été retirées des cours ou qui n'ont pas été autorisées à en suivre en guise de représailles parce qu'elles avaient refusé d'avoir une relation sexuelle avec un superviseur, ou parce qu'elles avaient présenté une plainte pour harcèlement. Des réclamantes ont raconté avoir demandé de suivre un cours pendant des années, puis avoir vu un membre masculin beaucoup plus jeune se voir accorder le cours en question.

Elles nous ont également dit, aux autres évaluatrices et à moi-même, qu'il n'y avait aucune transparence quant à la façon dont les cours étaient attribués. Le raisonnement qui sous-tend ces décisions est opaque et souvent incompréhensible pour elles. En effet, à plusieurs reprises, on m'a dit que des hommes qui n'avaient pas demandé ni voulu la formation y étaient envoyés à la place des femmes qui avaient indiqué le cours dans leur plan de formation.

Plusieurs réclamantes m'ont dit qu'elles avaient des objectifs de carrière précis en fonction de leurs intérêts et de leurs compétences, dont elles discutaient avec leur supérieur. Elles identifiaient et demandaient la formation nécessaire pour atteindre ces objectifs, mais leurs demandes étaient constamment ignorées. Même lorsque les réclamantes payaient elles-mêmes la formation, elles étaient écartées des promotions. On a dit à une réclamante : « ... n'essaye même pas, tu ne seras jamais promue ». Ces femmes ont dû abandonner leur rêve d'avoir une carrière importante; une carrière pour laquelle elles ont prouvé leur aptitude et leur enthousiasme. Une réclamante nous a dit qu'elle n'avait reçu aucune des formations qu'elle avait demandées et que, par conséquent, elle avait dû abandonner son rêve de travailler dans un domaine spécialisé. Aujourd'hui, elle travaille en tant que gendarme aux services généraux jusqu'à ce qu'elle puisse prendre sa retraite.

On m'a également dit qu'aucun plan de carrière efficace n'était en place pour les membres de la GRC. Si tel est le cas, je suis d'avis que chaque membre devrait avoir un plan de carrière officiel qui précise ses objectifs à long terme et ce qui est nécessaire pour les atteindre. Cela influencerait alors sa formation et ses affectations.

Recommandations

La formation est la clé d'une carrière réussie. L'attribution de la formation est trop discrétionnaire et n'est pas suffisamment transparente. Elle varie selon le prestataire et il ne semble pas y avoir de programme structuré de gestion de carrière qui aiderait les membres à déterminer la formation nécessaire et à l'obtenir. Trop souvent, l'attribution de la formation est utilisée comme moyen de faire pression sur les membres ou pour exercer des représailles contre elles pour une conduite qui ne plaît pas à l'officier responsable, y compris le fait de ne pas accorder de faveurs sexuelles ou une aversion à l'égard de l'orientation sexuelle d'une personne.

Recommandations concernant la formation continue :

- **L'attribution des cours doit se faire avec transparence.**
- **La GRC doit mettre en œuvre un plan de carrière initial, officiel et efficace pour tous les membres, qui se poursuivra tout au long de leur carrière avec des mécanismes de responsabilisation appropriés pour s'assurer que le membre est efficacement soutenu. Ce plan devrait déterminer l'attribution de la formation et des affectations.**
- **La GRC devrait centraliser l'attribution de la formation afin que le pouvoir discrétionnaire d'accorder des cours n'appartienne plus au supérieur immédiat d'un membre. Cette attribution devrait se faire à l'aveugle, et uniquement sur la base des qualifications, de l'expérience et du plan de carrière du membre.**

G) LES RESSOURCES HUMAINES ET LA DOTATION

Bon nombre des réclamantes ont dit, aux autres évaluatrices ainsi qu'à moi-même, qu'elles estimaient avoir été traitées de manière discriminatoire par le Service des ressources humaines et de la dotation de la GRC en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. Elles ont expliqué que certains membres, occupant des fonctions de ressources humaines ou de dotation en personnel, avaient des préjugés implicites, à savoir qu'ils pensaient notamment que la carrière d'un homme était plus importante que celle d'une femme, que le mariage homosexuel n'était pas l'équivalent d'un mariage hétérosexuel et que les femmes devraient s'occuper des enfants au détriment de leur carrière. Alors qu'on m'a dit que ces préjugés étaient moins explicites aujourd'hui, on m'a parlé de cas récents dans lesquels ils ont eu un impact sur les aspirations professionnelles des femmes.

« Le Service de la dotation n'était pas du tout accommodant. Il me disait essentiellement que je devrais nuire à la carrière de mon mari. Si on voulait que je revienne à plein temps, j'aurais besoin d'une mutation physique. On m'a dit que cette mutation serait un gaspillage de fonds publics. [Mon supérieur...] a tenté de m'aider à obtenir un poste partagé dans [un nouveau détachement], mais la dotation avait un problème avec les postes à temps partiel et, apparemment, on ne pouvait pas me libérer de mon poste dans [mon détachement actuel] même si [mon Sgt é-m] ne voulait pas que j'occupe un poste partagé là-bas. Je voulais avoir un emploi et être mère et le Service de dotation de la GRC n'a absolument rien fait pour régler la situation. Il ne voulait pas m'aider à trouver quelqu'un pour partager le poste, il n'approuvait pas les autres postes partagés qui lui étaient présentés, il ne voulait pas me libérer de mon poste dans [mon détachement actuel], et ne voulait pas nous muter, mon mari et moi-même, dans un endroit qui conviendrait. Je suis convaincue que le Service ne voulait faire aucun effort pour accommoder les membres de la GRC qui étaient mères ».

On m'a également dit que bon nombre des employés de la dotation et des ressources humaines étaient des membres réguliers qui ne sont pas spécialisés dans ces domaines.

Recommandations

Au cours de nos entrevues, de nombreuses réclamantes, en particulier celles qui ont travaillé dans le domaine des ressources humaines et de la dotation, ont recommandé que la GRC mette sur pied un groupe professionnel des ressources humaines suffisamment doté en personnel et distinct des activités opérationnelles de la GRC.

Les réclamantes étaient également préoccupées par le manque apparent de planification efficace de la relève dans l'ensemble de la GRC. Elles ont déclaré que la GRC réagissait aux vacances de poste de manière ponctuelle et avec peu de réflexion ou de prévoyance. Elles pensaient qu'une planification de carrière et une planification de la relève plus officielles au niveau hiérarchique le plus bas aideraient la GRC à mieux tirer parti de ses employés.

Recommandations concernant les ressources humaines et la dotation :

- Étudier la mise en place d'un modèle créant une direction des ressources humaines indépendante.
- Veiller à ce que le personnel des ressources humaines soit composé de professionnels qualifiés.
- Veiller à ce que le personnel des ressources humaines comprenne la nécessité d'éliminer les obstacles systémiques contre les femmes et soit formé sur la façon de le faire.

H) LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

La question de la grossesse et du congé de maternité a été soulevée très fréquemment dans mon examen des réclamations. Les autres évaluatrices et moi-même avons entendu dire que dans de nombreux cas, les femmes étaient mal traitées lorsqu'elles annonçaient qu'elles étaient enceintes. De nombreuses réclamantes ont rapporté que leurs supérieurs masculins les ont insultées lorsqu'elles ont annoncé l'heureux événement. Ces mêmes superviseurs n'ont pas été d'un grand soutien pendant la grossesse. Certaines m'ont parlé des réactions différentes qui se produisaient lorsque des hommes annonçaient qu'ils allaient devenir pères.

« Ce n'était pas surprenant pour moi à ce stade [de ma carrière] de constater qu'ils disaient franchement ne pas vouloir de femmes dans [la division]. [...] Je savais que je ferais mieux de ne jamais prévoir d'avoir des enfants, sinon ils ne seraient pas satisfaits de moi. Je ne me sentais pas la bienvenue » .

Une réclamante a résumé la situation en disant qu'on voyait « ... de la joie sur le visage des hommes lorsqu'ils apprenaient qu'ils allaient avoir un bébé et de la peur sur celui des femmes dans la même situation ». La grossesse était extrêmement stressante pour de nombreuses femmes.

On considérait souvent que les femmes enceintes laissaient tomber l'unité ou le détachement, car elles allaient être en « vacances » pendant une longue période, ce qui signifiait que les autres membres devaient assumer une charge de travail plus importante.

Recommandations

Des réclamantes ont déclaré avoir caché leur grossesse et être restées en service actif beaucoup trop longtemps, mettant potentiellement leur enfant en danger pour éviter les critiques. Certaines nous ont raconté des histoires d'arrestations ou d'autres tâches dangereuses jusqu'au septième mois de grossesse.

« Quand j'ai finalement dit [à mon superviseur que j'étais enceinte], il était très fâché, il me criait dessus, et j'ai fini par m'excuser d'être enceinte. Tout allait bien selon lui, et désormais, tout avait changé. J'ai dû cacher ma grossesse depuis (pendant plus de cinq mois) afin de me sentir en paix. Je vivais dans la peur de recevoir des coups de poing ou des coups de pied alors que je portais mon bébé, mais je sentais que je n'avais pas d'autre solution. »

D'autres, qui ont révélé leur grossesse plus tôt, ont été soumises à des traitements sévères ou humiliants pendant toute la durée de la grossesse. On leur a confié des tâches subalternes au lieu de leur donner un travail qui allégerait le fardeau des membres opérationnels. Cette situation est particulièrement déconcertante si l'on considère qu'une source majeure de discorde en rapport avec la grossesse est l'impact sur les besoins opérationnels des autres membres. Plutôt que de regrouper les tâches administratives et de les attribuer à la membre enceinte et libérer ainsi les autres membres pour qu'ils continuent leurs tâches opérationnelles, les membres enceintes ont été effectivement retirées de la liste du détachement alors qu'elles avaient encore beaucoup à offrir. Nous avons entendu des récits de femmes menacées de conséquences négatives sur leur carrière si elles tombaient enceintes. Certaines se sentaient obligées de mettre fin à leur grossesse.

Les réclamantes nous ont dit qu'elles étaient retournées au travail tôt pour éviter de laisser tomber l'équipe, laissant leur bébé à la garderie ou chez des membres de leur famille. D'autres ont déclaré qu'elles continuaient à travailler à domicile même pendant leur congé de maternité.

Ce problème n'est pas nouveau. Cette question a été soulevée en 2007 dans le rapport du Groupe de travail Brown, qui a conclu que la GRC n'avait pas la capacité de remplir ses obligations : « Dans tous les détachements que nous avons visités, le pourcentage de postes vacants était inacceptable, atteignant souvent 25 à 30 %. Pourtant, la GRC semble accepter toutes les nouvelles demandes, qu'elle ait ou non les ressources financières ou humaines pour y donner suite. L'organisme semble incapable de dire non »¹¹⁷.

Le Groupe de travail Brown a conclu que si l'incapacité de pourvoir les postes vacants est le résultat d'un manque de financement, le gouvernement fédéral doit réexaminer les priorités de la GRC. Si une activité est une priorité, le gouvernement devrait la financer; sinon, l'activité devrait être interrompue si les fonds ne sont pas suffisants. En conclusion, le rapport du Groupe de travail Brown recommande que du personnel remplaçant soit fourni immédiatement pour les services, les détachements et les unités confrontés à des demandes déraisonnables en raison d'absences prolongées.

117. Groupe de travail Brown, p. 23. Le rapport Brown mentionne que les postes vacants en raison d'un congé parental, d'une invalidité de longue durée, d'un détachement ou d'une mesure disciplinaire font tous partie de ces postes à pourvoir. À partir de 2007, les ententes de services de police liant la GRC ne permettaient pas de remplacer le personnel absent pour de longues périodes.

Recommandations

En 2012, le Plan d'action de la GRC : Égalité entre les sexes et respect a reconnu qu'il y a plus de 15 ans, la surintendante Bev Busson a signalé que le congé parental constituait un facteur d'inégalité persistante entre les hommes et les femmes, qui occasionnait des tensions indues entre les équipes de travail et chez les membres eux-mêmes. Elle a souligné que le fait que la GRC ne remplace pas les membres lorsqu'ils sont en congé de maternité (ou parental) cause ces problèmes¹¹⁸. Le rapport confirme la nécessité de pourvoir les postes. Mais la mesure à prendre est vague : « Nous allons trouver une façon de faire des progrès à cet égard en consultant nos partenaires contractuels partout au pays »¹¹⁹.

La mesure précise se lit comme suit : 4.2 Concevoir et mettre en œuvre un mécanisme pour remplacer les employés en congé parental, de concert avec les partenaires contractuels.

La GRC a accepté que la recommandation soit appliquée en 2015 après discussion au Comité de gestion des contrats. En 2015, le comité de la haute direction a décidé que chaque division gérerait ses propres postes vacants liés au congé parental.

Interrogée, la GRC a déclaré à mon Bureau : « [...] des travaux ont été lancés pour améliorer notre approche de la gestion des postes vacants en envisageant l'intégration de postes vacants « temporaires » (c.-à-d., congé de maternité/paternité, congé de maladie) dans nos modèles de planification des ressources. Ce modèle permettra à la GRC de mettre en place des processus durables qui anticipent de manière proactive les besoins futurs en ressources ». Cependant, au moment de la rédaction, rien n'avait encore été mis en place. La GRC déclare qu'elle en est « ... toujours aux étapes préliminaires de travail sur ce modèle, mais prévoit qu'il sera achevé dans les deux ou trois prochaines années ».

En 2020, la politique de la GRC stipule que les postes des personnes en congé parental sont normalement bloqués, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas être dotés de façon permanente en leur absence (voir la politique ci-dessous). Par conséquent, le poste peut être laissé vacant ou un autre membre peut être nommé par intérim.

Le remplacement est une question de financement et de disponibilité des membres ou de leur volonté de travailler à titre temporaire dans un autre détachement.

Le refus ou le défaut de pourvoir ces postes crée du ressentiment chez les femmes de la GRC.

Enfin, les auteurs du document intitulé *Vers une revitalisation de la tunique rouge : déclaration de principe sur la situation actuelle de la Gendarmerie royale du Canada* ont suggéré d'atténuer les exigences de la « maternité » notamment en « s'assurant que les familles ont accès à de bons services de garde d'enfants en réduisant les mutations des membres (hommes et femmes) lorsque leurs enfants sont jeunes, dans le but d'éviter de trop perturber les enfants d'âge scolaire. L'attention portée à ces besoins pourrait permettre de réduire une bonne partie de la pression qui semble affecter la majorité des membres de la GRC »¹²⁰.

La GRC est consciente du problème des détachements en sous-effectif depuis des années et en tout cas depuis 2007. Elle a accepté de prendre des mesures sur la question en 2015. Nous sommes maintenant en 2020 et très peu de progrès semblent avoir été réalisés sur cette question, laissant les détachements à court de ressources humaines et les femmes supportant le mécontentement et le ressentiment de leurs collègues lorsqu'elles annoncent leur grossesse. Les femmes déclarent toujours se voir confier des tâches humiliantes, incompatibles avec leur formation et leurs capacités lorsqu'elles sont affectées à des tâches administratives lors d'une grossesse.

118. Plan d'action de la GRC : Égalité des sexe et respect, 2012, p. 10.

119. *Ibid.*, p.11.

120. Honorable Tommy Banks, sénateur, et al *Vers une revitalisation de la tunique rouge, déclaration de principe sur la situation actuelle de la Gendarmerie royale du Canada*, 22 février 2010, p. 34.

Recommandations

Les femmes ne devraient pas être pénalisées parce qu'elles ont des enfants. La maternité (et le rôle parental) doit être espérée et non réprouvée. Lorsque leur absence risque d'avoir un impact important sur les ressources disponibles, les postes doivent être pourvus pendant le congé de maternité et le congé parental.

Recommandations concernant le congé de maternité et le congé parental :

- **Les femmes qui exercent des fonctions administratives en raison de leur grossesse devraient se voir offrir, dans la mesure du possible, un travail significatif, à la mesure de leur expérience et de leurs compétences. Les gestionnaires devraient être tenus responsables des missions confiées aux femmes par les ressources humaines ou une autre section extérieure au détachement.**
- **Le gouvernement doit fournir un financement suffisant pour maintenir des niveaux de ressources humaines efficaces dans tous les détachements, y compris lorsque les femmes prennent un congé de maternité.**
- **La GRC doit veiller à disposer d'un système garantissant le maintien immédiat des niveaux de ressources nécessaires pour les tâches opérationnelles à l'échelle de l'organisation, et non en fonction de la division, au cours des deux ou trois prochaines années.**
- **Les postes doivent être pourvus afin que les femmes ne provoquent pas de ressentiment lorsqu'elles tombent enceintes.**
- **L'idée de recourir à des membres volants – des membres qui peuvent être déployés si nécessaire pour assurer une couverture appropriée, doit être approuvée.**
- **La mutation des membres de la GRC qui ont de jeunes enfants devrait être réduite.**

I) LA FLEXIBILITÉ DE L'EMPLOI

La question de la flexibilité du milieu de travail a été soulevée par de nombreuses réclamantes. Il est vrai que le fardeau de la garde d'enfants et des autres tâches domestiques repose toujours de manière disproportionnée sur les femmes. Des horaires de travail plus flexibles ou des affectations avec des heures plus régulières pour la principale personne en charge d'enfants en bas âge seraient bénéfiques pour le maintien en poste des membres talentueux et les aideraient à progresser dans leur carrière. Les femmes et les hommes ne devraient pas avoir à choisir entre avoir une famille et mener une carrière fructueuse et enrichissante à la GRC.

Au début, dans les années 1970 et 1980, les femmes avaient souvent l'impression de devoir démissionner pour s'occuper de leurs enfants. Certaines ont repris du service au terme de la petite enfance, mais elles avaient perdu des années d'expérience professionnelle et d'ancienneté, ce qui a eu une incidence sur leur période ouvrant droit à la retraite. Au cours des dernières années, les femmes ont eu recours à des congés prolongés sans solde pour s'occuper des enfants, ce qui a également entraîné une interruption de la progression de leur carrière.

Les femmes (et les hommes) de la GRC subissent une tension et une pression constantes lorsqu'ils doivent s'occuper d'enfants en bas âge et concilier une carrière à la GRC avec des horaires imprévisibles, souvent dans des endroits où l'accès aux services de garde est limité.

Recommandations

Une réclamante nous a écrit après son entrevue et a déclaré : « La juge Smith a demandé ce que la GRC pouvait faire pour améliorer les choses. Une chose qu'elle doit faire est d'apprendre à être plus flexible. Si nous voulons attirer des femmes et des personnes plus progressistes dans notre organisation, nous devons offrir des possibilités de travail à temps partiel, d'horaires flexibles et de télétravail. La GRC vous dira qu'elle le fait, mais ce ne sont que des mensonges. C'est sur notre Infoweb en tant qu'option, mais presque personne n'est appuyé pour faire ces choix. Nous devons payer suffisamment nos employés pour être en mesure de rivaliser avec les autres services de police. Le métier de policier n'attire pas beaucoup de gens appartenant à la nouvelle génération, nous sommes donc en compétition pour un nombre très limité de bons candidats. Si nous voulons des policiers compétents et solides, nous devons les attirer et il faut leur offrir plus qu'un uniforme rouge. La GRC doit envisager de créer des garderies dans les grands détachements et des rotations dans de petits détachements plutôt que des postes permanents. Ces deux options faciliteraient la vie de famille des hommes et des femmes et les aideraient à prendre soin de leur famille, ce qui cause un stress considérable ».

Les statistiques montrent que, bien que la GRC autorise les membres à travailler à temps partiel depuis 1986, cette option est très rarement utilisée et ceux qui la choisissent sont plus susceptibles d'être des femmes occupant des emplois civils.

Au cours des 20 dernières années, les membres réguliers de la GRC, en particulier les femmes, choisissent de plus en plus de travailler à temps partiel, mais leur nombre est encore minime par rapport à l'ensemble de l'effectif; si bien qu'en 2019, il y avait 34 femmes et beaucoup moins d'hommes travaillant à temps partiel sur un effectif de plus de 19 000 personnes.

Parmi les mesures susceptibles d'aider ceux qui ont la responsabilité principale de la garde des enfants (le plus souvent des femmes) à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, mentionnons une plus grande flexibilité par rapport au choix du temps partiel, le partage de poste ou l'affectation à des postes ayant des horaires plus réguliers.

La possibilité de créer des garderies dans des détachements plus importants a également été suggérée pour aider les parents à travailler et à s'occuper de leur famille.

Recommandations concernant la flexibilité de l'emploi :

- **Mettre en place des garderies dans tous les grands détachements.**
- **S'assurer que tous les membres (hommes et femmes) sont au courant de la possibilité de demander le partage de poste ou un statut à temps partiel, et qu'ils ne seront pas pénalisés s'ils en font la demande¹²¹.**

121. Dans *Fraser c. Canada* (Procureur général) 2020 CSC 28, une majorité de la Cour suprême a déclaré que les droits, garantis par l'art. 15, des membres à temps plein de la GRC qui réduisaient temporairement leurs heures de travail en vertu d'un accord de partage d'emploi ont été violés en raison de l'incapacité de ces membres de racheter le plein crédit de pension pour ce service. La CSC a déclaré qu'il incombe au gouvernement de développer la méthodologie pour faciliter le rachat des crédits de pension, mais que toute mesure corrective qu'il prend doit être conforme aux motifs de la Cour. Les mesures devraient également avoir un effet rétroactif.

Recommandations

J) LES GRIEFS ET LA DISCIPLINE

De 1974, année où les femmes ont été autorisées à rejoindre la GRC en tant que membres régulières, à 1988, année où les premières modifications à grande échelle de la *Loi sur la GRC* ont reçu la sanction royale, les règles disciplinaires internes de la GRC étaient obscures, basées sur le droit pénal, et largement identiques à la version de 1959 de la loi. Entre 1988 et 2014, lorsque la deuxième révision majeure de la *Loi sur la GRC* est entrée en vigueur, les processus de règlement des griefs et les procédures disciplinaires étaient lourds. Jusqu'en 2014, les décideurs en matière de procédures disciplinaires et de règlement des griefs étaient maintenus à un rang assez bas. Ce n'est que dans des circonstances très limitées que les membres lésés avaient le droit d'être représentés par des membres indépendants de la direction.

Dès le milieu des années 1980, et malgré les récits que nous avons entendus, la *Loi sur la GRC* a imposé à tous les membres une norme qui exigeait de chacun d'eux de ne pas dissimuler ou permettre une conduite inappropriée ou illégale d'un membre.

En ce qui concerne les annonces de la GRC à propos des modifications de 1986 et de la Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC, il est intéressant de noter qu'elles visent toutes deux à accomplir la même chose : l'établissement et le renforcement de l'examen des plaintes et des procédures de règlement des griefs.

Je doute fort que les modifications apportées en 2014 à la *Loi sur la GRC* (voir le chapitre 4) règlent les problèmes que les autres évaluatrices et moi-même avons constatés. Les procédures sont encore largement basées sur un mécanisme interne, la responsabilité de la prise de décision étant déléguée à un niveau relativement bas, avec peu de supervision indépendante. En effet, des rapports externes comme le rapport Fraser et celui de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes (CCETP) ont déjà recommandé des changements concernant le nouveau système¹²².

Au cours du processus de réclamation, les évaluateurs ont entendu de nombreux commentaires sur le système de règlement des griefs, de plaintes pour harcèlement et de Code de conduite de la part de nombreuses réclamantes interrogées. Peu de commentaires étaient positifs. En effet, la plupart des femmes ont déclaré qu'elles n'utiliseraient jamais le système de règlement des griefs ou de plaintes pour harcèlement, car elles n'avaient tout simplement aucune confiance en son efficacité ni en son équité.

« À mesure que je progressais dans le processus de plainte, je me suis sentie diminuée et rejetée. Le membre du groupe des normes professionnelles m'a donné l'impression d'avoir fait quelque chose de mal. Même avec toutes les preuves à l'appui, il était clair qu'il pensait que je faisais toute une histoire pour rien. Quand j'ai dit que je voulais porter des accusations criminelles de harcèlement, il m'a dit que ces accusations n'aboutissaient jamais... il était clair qu'il n'avait aucun intérêt à traiter cette affaire en dehors de la GRC... Ce refus de porter l'affaire devant un tribunal pénal et la maigre "punition" infligée à [mon supérieur] ont fait en sorte que je me suis sentie complètement rejetée. Cela a également détruit ma confiance envers les officiers supérieurs quant à leur capacité de gérer ce genre de situation. »

122. Sheila Fraser, Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail : Rapport au ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Mars 2017.

Recommandations

Je comprends que depuis 2014, il existe trois façons de traiter les allégations de harcèlement sexuel en milieu de travail à la GRC : (1) par voie de grief si le harcèlement entraîne une décision concernant la femme (p. ex. mutation, refus de promotion, etc.); (2) par le biais d'une enquête en vertu du Code de conduite ouverte par la GRC; ou (3) par le biais d'une enquête sur le harcèlement si un membre de la GRC dépose une plainte en ce sens. Il y a un certain niveau d'examen indépendant puisque le Comité d'examen externe de la GRC (CEE) est impliqué dans certains cas.

Compte tenu de mon mandat, je n'ai pas procédé à l'examen approfondi de ces mécanismes, mais trois enjeux principaux ont été mentionnés à plusieurs reprises par les réclamantes : le manque d'équité du processus, la crainte de représailles et le défaut de mettre en œuvre des sanctions efficaces (ou toute autre sanction). Que ces problèmes soient perçus ou réels, ils contribuent à la réticence à porter plainte pour harcèlement et doivent être abordés. Cette réticence fait en sorte que le harcèlement continue.

Les femmes qui ont porté plainte pour harcèlement ont raconté des histoires d'enquêtes inefficaces, injustes et biaisées qui comprenaient des enquêtes incomplètes, des enquêtes menées par des amis de la cible de la plainte, des déclarations de témoins divulguées à des personnes ne participant pas à l'enquête, des délais non respectés et l'obligation de continuer à travailler dans le même détachement que leur harceleur présumé.

Les enquêtes sur le harcèlement sont internes et les enquêteurs sont, pour la plupart, redevables à leurs supérieurs. Cela entraîne un manque d'indépendance systémique. Dans la plupart des cas, on m'a dit que le commandant était le décideur et qu'il ne possédait pas toujours la formation ni l'indépendance nécessaire pour prendre des décisions éclairées.

Une réclamante a déclaré que personne ne se plaignait de harcèlement parce que le processus était horrible. Les plaintes sont plus préjudiciables à la victime qu'au harceleur. Les femmes qui utilisent le système sont qualifiées de geignardes et cette étiquette les suit à chaque nouvelle affectation.

On nous a fréquemment parlé de la crainte de représailles pour celles qui déposaient des plaintes. Les représailles directes et indirectes sont considérées par plusieurs comme inévitables.

Les évaluateurs ont également entendu un certain nombre de réclamantes dire que les gestionnaires ou les superviseurs les avaient activement découragées de déposer des griefs. On leur a dit qu'elles seraient qualifiées de fautrices de troubles ou de plaignardes; de personnes qui ne savent pas travailler en équipe. Bref, lorsqu'elles révélaient le harcèlement à leur supérieur, on leur disait souvent de serrer les dents, de garder la tête basse, de ne pas faire de vagues.

On a parfois dit aux réclamantes qu'elles pouvaient se plaindre, mais qu'elles devraient bien y réfléchir avant de le faire. On leur a souvent dit de penser à l'impact que leur plainte aurait sur le membre masculin, sur sa carrière et sa famille.

Une réclamante m'a dit que dès qu'elle a porté plainte contre un officier supérieur, elle a été inondée de plaintes en vertu du Code de conduite qui ont toutes été jugées non fondées. Cette histoire n'est pas unique.

Recommandations

Dans certains cas, les réclamantes ont été injustement visées par des accusations criminelles. J'ai même entendu des histoires d'officiers supérieurs encourageant des membres du public à intenter des actions civiles ou à porter plainte contre des femmes qui s'étaient exprimées et s'étaient plaintes du harcèlement ou du comportement discriminatoire qu'elles avaient subis.

D'autres racontent s'être retrouvées dans des situations extrêmement dangereuses sans aucune arrière-protection causant parfois des blessures physiques sans compter le niveau incroyable d'anxiété et de stress.

Même le meilleur système de règlement des griefs et de discipline, s'il permet des représailles, est voué à être sous-utilisé et à devenir une mesure de dernier recours.

Les trois évaluateurs ont entendu des récits expliquant que des harceleurs qui avaient été reconnus coupables de harcèlement sexuel envers des réclamantes avaient été promus et mutés dans un nouveau détachement.

D'autres réclamantes ont dit aux évaluateurs que ceux qui ont été forcés de partir en raison de plaintes de harcèlement peuvent encore être rappelés à titre de membres spécialisés à la retraite dans des unités où ils ont été précédemment reconnus comme des harceleurs. Parfois, ils sont même mis en position d'influence ou d'autorité par rapport à la personne qui a déposé une plainte fondée contre eux.

Une réclamante a déclaré qu'elle estimait que la façon dont la GRC traite les harceleurs se résume ainsi : « plus le nombre de plaintes contre le membre est élevé, plus il obtiendra une promotion importante. Il y a un manque total de responsabilisation ».

Très souvent, la seule solution est de séparer la plaignante de l'agresseur et il n'y a aucune hésitation à perturber la carrière et la vie de la plaignante en la mutant. La plainte, même si elle est fondée, suivra la plaignante et l'affectera, elle, alors qu'elle n'aura souvent pas d'incidence sur l'harceleur.

Même lorsqu'une plainte pour harcèlement est susceptible d'être fondée, l'harceleur présumé est, dans certains cas, autorisé à prendre sa retraite avec pension. Lorsque cela se produit, me dit-on, le processus de plainte s'arrête et aucune sanction efficace n'est imposée à l'agresseur.

Sheila Fraser a relevé cette tendance dans son rapport de 2017. Elle a recommandé de modifier la teneur des sanctions, en particulier de ne pas accepter la démission ou le départ à la retraite de l'agresseur. Elle a noté qu'au 16 mars 2017, personne n'avait été licencié pour harcèlement sexuel¹²³. Cela ne permet pas aux victimes de tourner la page. Non seulement cela suggère que la GRC ne prend pas le harcèlement au sérieux, mais comme plusieurs des cas impliquent des officiers supérieurs, la perception des victimes est que le grade influe sur la punition.

123. Rapport Fraser, *supra* note 30, p. 13

Recommandations

« Les personnes qui ont été reconnues coupables de harcèlement sont soit laissées à leur poste, soit, pire, mutées ailleurs, dans un endroit où les gens ne savent pas ce qu'elles ont fait. Je pense que lorsqu'elles font l'objet de sanctions outre une perte de salaire ou de vacances, 90 % d'entre elles ne bénéficient pas d'un suivi. Cela signifie que si elles devaient suivre une formation ou recevoir une supervision supplémentaire, cela ne se faisait pas parce que leur superviseur n'en avait pas été informé. L'ensemble du processus est conçu pour protéger l'agresseur et non la victime. C'est la même chose si la personne qui les accuse de harcèlement ment. Personne n'entend jamais dire que l'individu a menti, ce qui ternit désormais votre réputation ».

Les réclamantes avaient des suggestions pour traiter le processus de grief :

- Nous avons besoin d'un Code de conduite plus détaillé assorti de sanctions efficaces et d'une politique sur la manière de le mettre en œuvre et de le faire respecter.
- Nous devons suivre et identifier les membres qui sont des harceleurs chroniques et nous occuper de leur comportement dès que possible.
- Les harceleurs devraient être obligés d'obtenir du counseling et on devrait les empêcher d'effectuer tout travail de supervision du personnel de la GRC.
- La GRC devrait mettre en place une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24, indépendante de la GRC, pour signaler les cas de mauvaise conduite.
- Les processus de plainte et d'enquête doivent être complètement indépendants de la GRC et ne pas dépendre de la chaîne de commandement.
- Les représailles et les inquiétudes concernant l'isolement et l'absence de soutien sont un réel obstacle au dépôt d'une plainte.
- On suggère de modifier la *Loi sur la GRC* pour permettre des sanctions plus sévères comme la suspension sans solde, la possibilité de mettre fin à l'emploi d'un membre en fonction d'un ensemble défini d'actes prouvés basés sur la prépondérance des probabilités.
- Il doit y avoir de vraies sanctions pour les harceleurs – pas simplement les déplacer ou déplacer la plaignante.
- Les personnes accusées de harcèlement ou de violence en milieu de travail ne devraient pas être autorisées à démissionner pour résoudre le problème. Il doit y avoir une sanction. Il ne suffit pas de bloquer la capacité du contrevenant à demander une promotion pendant une période déterminée.
- Attribuer aux plaignantes un avocat (indépendant) payé par la GRC pour les représenter tout au long du processus de plainte.
- Une réclamante a noté qu'il n'existait aucun moyen anonyme de se plaindre ou de porter un comportement inapproprié à l'attention de la direction. Un mécanisme d'alerte (*Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*) pourrait aider.
- Certaines ont suggéré qu'un jury de pairs du même sexe soit utilisé pour examiner la plainte et déterminer si elle correspond au seuil de harcèlement avant le début d'une enquête.
- Depuis les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014, il n'y a plus de transparence en ce qui concerne les personnes dont il a été établi qu'elles ont harcelé d'autres personnes – tout se fait au niveau du commandant du détachement. L'harceleur présumé fait l'objet d'une audience disciplinaire (licenciement), ou doit assister à une réunion sur sa conduite, selon le bon vouloir du commandant du détachement. Il n'y a aucune responsabilisation dans ce processus.

Recommandations

- Les décisions n'étant plus publiques, il n'y a aucun moyen de savoir si les peines pour des incidents similaires sont équivalentes.
- Il devrait y avoir une nouvelle disposition exigeant le dévoilement des mesures disciplinaires.
- Les délais obligatoires entraînent parfois une injustice.
- Certains membres craignent que l'inculpation d'un membre pour infraction au Code de conduite ne compromette les arrestations très médiatisées qu'il a effectuées.
- La GRC doit modifier la politique actuelle concernant le processus de plainte pour harcèlement qui consiste à partager les enregistrements des entretiens avec les auteurs des faits – cela crée une violation flagrante de la vie privée de la réclamante et empêche les femmes de se manifester.
- Empêcher ceux qui partent à la retraite ou sont licenciés pour harcèlement de revenir à titre de contractuel ou d'employé occasionnel.
- Les mécanismes de médiation et de résolution informelle ne sont pas appropriés dans les cas de harcèlement sexuel ou de violence en milieu de travail.
- Il doit y avoir une transparence en ce qui concerne les résultats des plaintes relatives au Code de conduite.
- Les personnes qui ont été reconnues coupables de harcèlement sont soit laissées à leur poste, soit, pire, mutées ailleurs, dans un endroit où les gens ne savent pas ce qu'elles ont fait. Lorsqu'elles reçoivent des sanctions en dehors d'une perte de salaire ou de vacances, 90 % d'entre elles ne font pas l'objet d'un suivi. Cela signifie que si elles devaient suivre une formation ou recevoir une supervision supplémentaire, cela ne se faisait pas parce que leur superviseur n'en avait pas été informé. L'ensemble du processus est conçu pour protéger l'agresseur et non la victime. C'est la même chose si la personne qui les accuse de harcèlement ment. Personne n'apprend jamais que l'individu a menti, ce qui ternit la réputation de la victime.
- L'abus de pouvoir doit être mieux compris et sanctionné. La notification obligatoire et le suivi de la plainte en toute première instance, par une unité neutre spécifique, devraient avoir lieu, quoi qu'il arrive.
- Veiller à ce que les bureaux soient conçus de manière à limiter les possibilités d'agression – un design réalisé dans une optique anti-harcèlement.
- Les plaintes pour harcèlement qui sont fondées devraient entraîner des restrictions permanentes sur le parcours professionnel de l'auteur du harcèlement – c'est-à-dire aucun rôle de supervision.
- Les superviseurs doivent être informés de toute plainte pour harcèlement ou intimidation envers l'un de leurs employés, quel que soit le grade concerné.
- Le système de plaintes ne devrait pas compromettre la carrière d'une plaignante.
- Les décisions concernant la discipline ne peuvent être prises par le cercle intérieur – le commandant du détachement.
- Il faut créer un organisme externe pour enquêter et prendre une décision concernant les mesures disciplinaires.
- Utiliser un code et non le nom d'un membre dans du processus de plainte. Faire signer aux témoins des accords de non-divulgateion.
- Les superviseurs et la direction sont tenus de prendre des mesures relativement aux comportements inappropriés, même si aucune plainte n'a été déposée. Ils savent ce qui se passe, mais ne font rien et permettent que cela continue.
- Créer un bureau de l'ombudsman pour que les membres puissent porter plainte. Il est important d'avoir quelqu'un à qui parler en dehors de la hiérarchie de la GRC. Mettre en place une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 pour que les membres puissent signaler les abus et les inconduites, une ligne qui ne soit pas gérée par la GRC, mais par un organisme indépendant qui peut enquêter sur les plaintes.

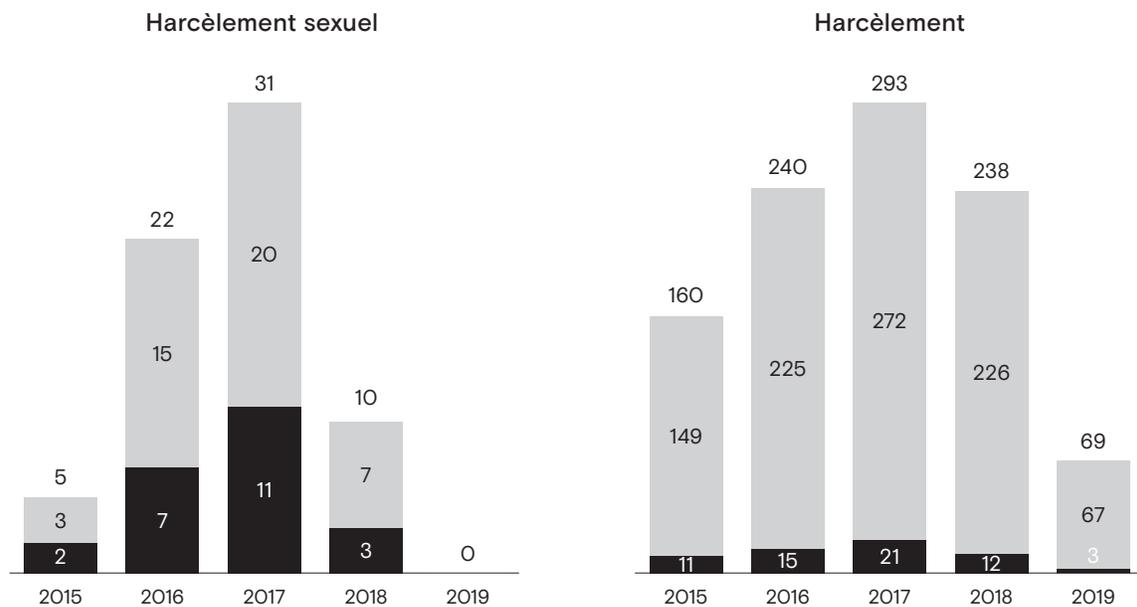
Recommandations

Comme on peut le constater en consultant les statistiques, très peu de plaintes pour harcèlement sexuel sont déposées, même l'année dernière, en 2019 (année où il n'y en a eu aucune). À mon avis, ce n'est pas une statistique positive. Les évaluateurs ont entendu dire que le harcèlement sexuel est présent partout à la GRC, même en 2019, et je pense que l'absence de plaintes montre que les femmes ont toujours peur de signaler les cas de harcèlement, malgré les changements apportés à la loi et à la politique.

Harcèlement sexuel vs harcèlement au 31 décembre 2019

(statistiques obtenues auprès de la GRC)

■ Dossiers terminés
■ Dossiers créés



Le harcèlement sexuel représente 4,8 % des plaintes de harcèlement [2015 (3 dossiers); 2016 (15 dossiers); 2017 (22 dossiers); 2018 (7 dossiers); 2019 (0 dossier) pour un total de 54 dossiers sur 1 132].

Recommandations**Recommandations concernant les griefs et la discipline :**

- Créer un organisme efficace, externe et indépendant auquel les employés de la GRC peuvent signaler les cas de harcèlement sexuel ou de mauvaise conduite, qui a le pouvoir d'enquêter et de tirer des conclusions de fait exécutoires et de recommander des sanctions. Cet organisme externe devrait également être habilité à entreprendre lui-même des audits des lieux de travail sans préavis au lieu de travail audité, pour garantir le respect des politiques en matière de harcèlement et d'inconduite sexuelle.
- La médiation ou d'autres mesures informelles ne doivent pas être utilisées dans le contexte de harcèlement sexuel accompagné de violence.
- La GRC doit s'attaquer au problème des représailles par suite d'un dépôt de plainte pour harcèlement. L'isolement des plaignantes, le refus de leur envoyer du renfort et d'autres formes de punition comme le refus de formation ou de mutation doivent être éliminés.
- Les sanctions pour les personnes reconnues coupables de harcèlement en milieu de travail doivent être efficaces et comprendre des suspensions sans solde pour des périodes plus longues, des rétrogradations, la suppression des responsabilités de supervision pour une période prolongée; l'interdiction de demander des promotions sans dérogation discrétionnaire. Le licenciement doit être la sanction pour les infractions graves ou répétées. Les victimes ne devraient pas être mutées à moins de le demander.
- Les personnes accusées de harcèlement sexuel (y compris d'agressions) ne devraient pas être autorisées à prendre leur retraite avant la conclusion de l'enquête et du processus concernant la conduite.
- Un système de surveillance des personnes reconnues coupables de harcèlement envers des membres en milieu de travail devrait être mis en place. Une deuxième condamnation pour harcèlement devrait entraîner un licenciement automatique.
- Les allégations d'agressions sexuelles devraient être immédiatement divulguées à l'organisme d'enquête externe approprié.

Recommandations

K) LA SANTÉ MENTALE

La santé mentale est un sujet qui a été fréquemment soulevé par les réclamantes. Je comprends que la GRC a fait des efforts pour s'occuper de la santé mentale de ses employés¹²⁴, mais nous avons entendu de nombreux témoignages de femmes qui se sont vu refuser un débriefing efficace, qui ont été ridiculisées après avoir exprimé un besoin d'aide psychologique et qui ont été mises sur la touche parce qu'elles avaient admis avoir subi un préjudice psychologique. Certains de ces récits ont une valeur historique et doivent être considérés dans ce contexte.

En effet, dans son rapport de 2017 sur la santé mentale dans la GRC, le vérificateur général du Canada a déclaré :

« Dans l'ensemble, nous avons constaté que la GRC n'avait pas répondu adéquatement aux besoins en matière de santé mentale de ses membres. La GRC a été l'un des premiers organismes fédéraux à lancer une stratégie en matière de santé mentale. Elle n'a cependant pas accordé la priorité à la mise en œuvre de sa stratégie ni consacré les ressources humaines et financières nécessaires pour procéder à une mise en œuvre intégrale et efficace de celle-ci. Nous avons constaté que les nouveaux programmes de santé mentale visant à favoriser la détection et l'intervention précoces avaient été mis en œuvre en partie seulement et que la GRC ne leur avait pas alloué les fonds nécessaires. Nous avons aussi constaté que, même si 57 % des membres de la GRC avaient pu bénéficier facilement et en temps opportun des services de soutien en santé mentale dont ils avaient besoin, ce ne fut pas le cas pour un membre sur six (16 %). En effet, pour 27 % des cas que nous avons examinés, la GRC n'avait pas constitué de dossiers nous permettant de déterminer si les membres concernés avaient bénéficié de l'aide dont ils avaient eu besoin au moment voulu. Enfin, nous avons constaté que les superviseurs des membres et le personnel des services de santé ne s'étaient pas acquittés de leur responsabilité visant à aider les membres qui reprenaient le travail après une absence liée à des problèmes de santé mentale. Ainsi, un membre sur cinq ayant sollicité l'aide d'un bureau des services de santé pour des problèmes de santé mentale n'est pas retourné au travail ou a fait l'objet d'un renvoi pour des raisons médicales¹²⁵. »

Ces conclusions sont importantes parce que la GRC tire sa force de ses membres. Si l'organisation ne gère pas efficacement la santé mentale de ses membres et ne s'acquitte pas de ses responsabilités pour favoriser leur retour au travail, les membres ont du mal à assumer leurs tâches, leur confiance en la GRC est ébranlée et l'efficacité de la GRC s'en trouve réduite.

Il est clair que le maintien de l'ordre expose les individus à un risque élevé de blessures opérationnelles, tant psychologiques que physiques. Ce n'est pas seulement le cas des membres réguliers, mais aussi des membres civils et des employés de la fonction publique qui sont exposés au travail quotidien de la GRC.

L'alcool est souvent la panacée pour gérer le stress ou pour s'auto-médiquer. Les réclamantes ont souvent déclaré avoir ressenti une immense pression pour se joindre à la culture de « fête »; elles avaient l'impression que si elles ne le faisaient pas, elles ne seraient pas acceptées comme membres de l'équipe. Cette acceptation est essentielle, en particulier dans les régions éloignées où les seules personnes avec lesquelles elles peuvent socialiser sont les autres membres de la GRC. Cela a conduit à un certain nombre d'agressions sexuelles lorsqu'une femme avait trop bu et se retrouvait dans une position vulnérable. Des rituels d'initiation visant à renforcer la cohésion du groupe ont également été signalées par certaines réclamantes et ont parfois impliqué des actes sexuels généralement sous l'influence de l'alcool.

124. Stratégie de la GRC en matière de santé mentale en 2014; voir aussi le rapport de 2017 du vérificateur général sur la santé mentale à la GRC : https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_201705_04_f_42226.html

125. Rapport 4 – Le soutien en santé mentale pour les membres – Gendarmerie royale du Canada, par. 4.19.

Recommandations

Les employés (hommes et femmes) sont informés qu'ils doivent « serrer les dents » ou « faire avec ». Une réclamante nous a dit qu'après un événement particulièrement difficile, les membres de sa veille se sont réunis au détachement et une bouteille d'alcool a été posée sur la table. C'est le seul « débriefage » que les membres recevaient.

Des femmes qui ont demandé un débriefage après un incident ont été la risée de tous et on leur a dit de réagir à la situation comme le ferait un homme. En effet, nous avons entendu des histoires de superviseurs qui critiquent ouvertement les femmes qui ont recours à du soutien psychologique parce qu'ils pensent que c'est un signe de faiblesse, au lieu de chercher la cause du traumatisme. Ce type de critique a un impact négatif sur la réputation d'une personne et limite son avancement professionnel.

De nombreuses réclamantes nous ont dit qu'elles ne cherchaient pas à obtenir du soutien psychologique parce qu'elles avaient peur de l'impact que cela aurait sur leur carrière. Elles ont dit que certains superviseurs obtenaient l'accès au dossier médical confidentiel qu'ils n'étaient pas autorisés à voir, à leur détriment.

« J'ai commencé à ressentir beaucoup d'anxiété au début de ma carrière. Souvent, je prenais la route en larmes ou trop bouleversée pour exercer mes fonctions à cause du harcèlement que je subissais au bureau. Au cours de ma deuxième année à la GRC, j'ai voulu démissionner. Il n'y avait pas d'autres membres femmes pour me soutenir et je n'avais pas de soutien de la part des psychologues de la GRC à l'époque. J'ai dû serrer les dents et continuer à faire mon travail. Je ne pouvais rien dire à personne par crainte de représailles ».

D'autres nous ont parlé de la stigmatisation liée à l'admission d'une blessure psychologique. Lorsqu'une réclamante a révélé à ses « amis » qu'elle souffrait de SSPT, elle dit n'avoir plus jamais entendu parler d'aucun d'entre eux. La maladie mentale est toujours stigmatisée. Par exemple, une autre réclamante nous a dit que son diagnostic de SSPT lui avait valu d'être étiquetée comme « marchandise endommagée ». Une réclamante a déclaré à propos de la santé mentale : « C'est totalement foutu. La formation sur la santé mentale, ils l'ignorent, et se moquent de ceux qui ont des problèmes de santé mentale. Aucune sensibilité. Quant aux 5 % des salariés les mieux payés, les gestionnaires sont tenus de vérifier leur santé mentale, mais elle n'est pas prise au sérieux. Les programmes existent, mais le club réservé aux hommes est là ».

« ... Tant d'argent est dépensé pour nous former à nous sortir vivants de situations, mais rien pour préserver nos besoins mentaux et émotionnels quotidiens, rien pour créer la sécurité que procure le fait d'avoir des relations saines dans la vie de tous les jours. Surtout avec les personnes dont notre vie pourrait dépendre. Si on continue à ne pas établir de relations positives au sein de cette organisation, il y aura toujours une augmentation des congés de maladie, des enquêtes internes, des plaintes au sens juridique, la liste est longue. Un environnement inclusif ne doit pas se limiter à présenter le nouveau membre à tout le monde et à le coller dans une équipe. Les membres représentant des groupes minoritaires sont généralement ostracisés et critiqués au point que leur bien-être mental, émotionnel et physique est compromis. Il faut remédier à cette situation et les fêtes annuelles du personnel (auxquelles la plupart des personnes exclues des cliques ne participent pas) ne comblent pas les lacunes qui doivent désespérément être comblées. Il est absolument nécessaire de rendre les relations de travail saines et inclusives, ce qui ne peut que favoriser la cohésion, la confiance et une meilleure compréhension de la diversité, dont nous avons tant besoin ».

Recommandations

Le traitement précoce et fréquent des problèmes de santé mentale ou des blessures pourrait bien contribuer à retenir les employés talentueux qui, autrement, quitteraient l'organisation. Nombreux sont ceux qui ne pensent pas pouvoir régler les problèmes de santé mentale avant leur départ en raison de la stigmatisation permanente liée à ces blessures.

Les réclamantes nous ont dit avoir été préparées aux choses atroces dont elles sont témoins dans le cadre de leurs fonctions. Elles étaient préparées aux accidents de voiture et aux autres aspects horribles de leur travail de policière, mais beaucoup pensaient que le stress constant de devoir surveiller leurs arrières ou d'être soumises à du harcèlement et de la discrimination sapait leur résistance naturelle et les rendait plus vulnérables aux blessures psychologiques. C'est ce qu'ont démontré plusieurs évaluations psychologiques qui nous ont été fournies. À mon avis, sur la base des rapports médicaux qui nous ont été soumis, de nombreuses réclamantes à qui nous avons parlé n'auraient pas souffert des blessures psychologiques qu'elles ont subies si elles n'avaient pas été confrontées à un milieu de travail aussi hostile.

Les réclamantes ont dit ceci à propos de la santé mentale :

- Il faut s'occuper du problème de la consommation d'alcool en tant qu'automédication pour les traumatismes; la dépendance à l'alcool et la consommation d'alcool comme outil de débrieffage des incidents critiques ont été un thème commun tout au long du processus de réclamation.
- Quatre-vingt-dix pour cent du stress au sein de la GRC est causé par les membres eux-mêmes et non par des événements ou par des acteurs externes.
- Il faut fournir un financement adéquat pour la thérapie – 6 ou 12 séances par an ne suffisent pas.
- Certains des problèmes de gestion sont liés aux problèmes de santé mentale des superviseurs, qui ne sont pas diagnostiqués ni traités.
- Les questions de respect de la vie privée découlent de la manière dont le soutien en matière de santé mentale est approuvé et financé; on craint que le recours à un traitement ait un impact sur l'avenir de la carrière.
- Il devrait y avoir un bilan annuel de santé mentale ainsi qu'un débrieffage efficace des incidents critiques. Les candidats à une promotion au sein de la direction devraient être tenus de subir une évaluation de leur santé mentale. Des évaluations de santé mentale devraient être effectuées au retour d'une affectation dans un lieu isolé.
- La GRC devrait mettre en place un programme de mentorat pour les femmes.
- Des programmes de counseling devraient être mis en place pour les recrues au cours des six premiers mois de leur carrière (période de la formation pratique des recrues).
- La GRC doit s'attaquer à la stigmatisation entourant la divulgation des problèmes de santé mentale, tant au niveau de la direction que des collègues.
- Elle doit augmenter le nombre de psychologues de la Gendarmerie (seulement 1 ou 2 dans la Division E).
- Certaines ont comparé la carrière dans la GRC à une relation violente – beaucoup de réclamantes ont lutté contre la culpabilité lorsqu'elles ont porté plainte dans le cadre de ce processus parce qu'elles avaient l'impression de trahir la GRC.
- Les membres ne peuvent pas être franches avec les psychologues par crainte de conséquences négatives sur leur carrière (c'est-à-dire qu'elles ne peuvent pas admettre leurs tendances suicidaires ni leur épuisement professionnel); leur arme pourrait leur être retirée et elles deviendraient non opérationnelles. Il y a communication d'informations sur l'état psychologique des membres qui consultent à la direction de la GRC.
- Il doit y avoir un moyen d'accéder au soutien psychologique et de faire en sorte que les rencontres restent confidentielles.
- Nous devons agir davantage sur la dépression et le SSPT.

Recommandations

- Les membres n'utiliseront pas une ligne d'aide téléphonique à moins que leur interlocuteur soit un autre membre.
- Ajouter un processus permettant de « prendre des nouvelles » d'une femme régulièrement lorsqu'elle est la seule femme dans son unité (vérification par une personne extérieure à l'unité).
- Prendre des mesures actives pour déceler et prévenir les rituels d'initiation.
- Il convient également de contacter les prestataires de soins de santé mentale afin qu'ils s'entretiennent de manière proactive et confidentielle avec les membres de la GRC pour leur poser des questions sur d'éventuels problèmes. Cette approche proactive permet de soulager les femmes et leur offre des possibilités normalisées de faire un signalement.
- Une ligne de soutien anonyme devrait être mise à la disposition des membres de la GRC qui hésitent à se manifester. Les employés de cette ligne de soutien devraient pouvoir fournir des informations sur les procédures de signalement et des orientations vers des services de soutien en matière de santé mentale. Ils devraient également pouvoir prendre les signalements par téléphone si l'appelant souhaite poursuivre.
- Il faut que le SSPT soit plus rapidement et mieux diagnostiqué. Un entretien annuel d'une heure lors de la « formation par modules » permettrait à la GRC de dépister les symptômes et de fournir un traitement plus rapidement.
- Certains membres suggèrent la création d'un comité de membres et d'anciens membres pour formuler des recommandations internes en rapport avec les problèmes de santé mentale et fournir un soutien aux initiatives de la direction.
- La Division Dépôt devrait enseigner les signes de problèmes de santé mentale et dire aux cadets comment accéder aux services psychologiques et quand faire un signalement.

Un certain nombre de facteurs semblent contribuer à une réticence de la part des membres à demander une assistance psychologique, en particulier la divulgation de renseignements personnels.

Dans son rapport de 2017, Sheila Fraser a noté que le directeur des services de santé est un membre régulier qui supervise les activités quotidiennes des médecins, des infirmières et du personnel de soutien qui coordonnent les services de santé et de sécurité. Ce même directeur relève du directeur des RH qui est sous les ordres du commandant de la division. Après quelques années, cette personne retourne généralement au maintien de l'ordre ou assume un autre rôle administratif au sein de la division. Mme Fraser suggère que cela crée un risque de conflit d'intérêts¹²⁶.

Elle fait également remarquer que le Commissariat à la protection de la vie privée a souligné plusieurs préoccupations concernant l'utilisation et la divulgation des renseignements médicaux.

En 2014, le Commissaire à la protection de la vie privée a déterminé que les renseignements médicaux personnels des membres de la GRC étaient collectés de manière inappropriée par le Centre national de décision en matière de rémunération et a recommandé un certain nombre de mesures correctives¹²⁷. M^{me} Fraser a vivement recommandé à la GRC d'envisager que la prestation des services de santé soit assurée par une partie externe et de mener un examen indépendant des services de santé¹²⁸. En réponse,

126. Rapport Fraser, *supra*, note 30, pp. 15-16.

127. https://www.priv.gc.ca/fr/mesures-et-decisions-prises-par-le-commissariat/enquetes/enquetes-visant-les-institutions-federales/2014-15/pa_20141117_rcmp/

128. Rapport Fraser, *supra* note 30, p. 17

129. Fraser Report, *supra* note 30 at page 32

Recommandations

la GRC s'est engagée à « explorer les options pour l'examen de ses services de santé par une entité indépendante en 2019-2020¹²⁹ ». Nous n'avons pas été en mesure de confirmer si cela a été fait.

Je ne suis pas un expert en santé mentale, mais les dommages psychologiques subis par les réclamantes que les trois évaluateurs ont constatés lors des entrevues et la réticence générale de ces dernières à se faire soigner rapidement me préoccupent beaucoup, tout comme les atteintes à la vie privée de ces personnes signalées en ce qui a trait à leurs problèmes de santé mentale.

J'ai conclu qu'une grande partie du stress subi par les femmes ne provient pas seulement de leur travail, mais aussi de sources internes qui aggravent le stress normal inhérent aux fonctions de maintien de l'ordre. Les blessures psychologiques doivent être dépistées plus tôt par des tests et des diagnostics périodiques. L'assistance médicale doit être confidentielle et ne doit pas être divulguée à la GRC, sauf si les codes de pratique professionnelle l'exigent, afin que les membres ne soient pas découragés de demander de l'aide lorsqu'ils en ont besoin¹³⁰. La culture de l'automédication sous forme de consommation de drogues ou d'alcool comme mécanisme d'adaptation, tant par les hommes que par les femmes, doit être abordée.

Recommandations concernant la santé mentale :

- **Inviter le Commissaire à la protection de la vie privée à enquêter sur l'utilisation et la divulgation par la GRC des renseignements médicaux des personnes à l'échelle de l'organisation.**
- **Intégrer les services de santé dans une section des ressources humaines indépendante afin de traiter les éventuels problèmes de conflits d'intérêts.**
- **Exiger que les Services de santé signalent les procédures de retraite ou de renvoi si un problème de santé mentale est décelé. La faisabilité d'une option de retour au travail doit être examinée avant que la GRC n'approuve une demande de congédiement.**
- **Exiger des évaluations régulières de la santé mentale de tous les membres.**
- **Mettre en place une campagne de sensibilisation à l'alcool et aux drogues à l'échelle de l'organisation, soulignant les dangers de leur consommation pour traiter les traumatismes.**
- **Définir les rituels d'initiation dans le Code de conduite et faire en sorte que le fait d'y participer constitue une infraction.**
- **Développer des ressources pour favoriser une culture organisationnelle dans laquelle les membres peuvent faire un débriefage en toute sécurité à la suite d'incidents critiques ou perturbants.**

130. Mis à part les cas dans lesquels un professionnel de la santé est tenu de divulguer des informations.

Recommandations

L) LES PROMOTIONS

Mon mandat n'incluait pas un examen approfondi du processus de promotion ; néanmoins, la question a souvent été soulevée lors de discussions sur le harcèlement et la discrimination dont les réclamantes ont fait l'objet.

D'après ce que nous ont dit les réclamantes, les membres de la GRC cherchent constamment à obtenir une promotion. Recevoir une promotion est le seul moyen d'obtenir des augmentations de salaire une fois que le membre a atteint le sommet de son échelle salariale.

Il en résulte un environnement concurrentiel dans lequel les membres rivalisent pour acquérir l'expérience nécessaire afin de faire une demande pour leur prochaine promotion. Une réclamante a qualifié ce processus de dysfonctionnel parce que les membres ont l'impression que la seule façon de faire progresser leur propre carrière est de rabaisser les autres. D'autres l'ont qualifié de concours de popularité dans lequel ceux qui font partie du « plan des amis et de la famille » ont une avance substantielle. Une autre réclamante a noté que :

« Lorsque les membres femmes étaient promues, plutôt que de reconnaître leurs capacités et leur dur labeur, il y avait des rumeurs et des discussions (sic) sur le fait que les membres femmes couchaient avec quelqu'un pour obtenir le poste ».

Pour être promu, les membres doivent démontrer qu'ils possèdent des compétences spécifiques. Les réclamantes ont indiqué que l'évaluation des compétences pour déterminer la possibilité de promotion a conduit les membres à adopter une approche de type « cocher la case » qui n'est pas favorable à un maintien de l'ordre adéquat.

Ils doivent également être éligibles en fonction de leurs années de service, mais la politique prévoit une marge de manœuvre qui permet de raccourcir les délais.

Je reconnais que le système de promotion a changé au fil du temps et que l'accent a également été mis sur autre chose. Le processus actuel qui exige des candidats qu'ils fournissent des exemples de compétences demande aussi une validation par leurs superviseurs ou leurs collègues. Cela dissuade les candidats de porter plainte pour harcèlement contre leurs collègues et leurs supérieurs hiérarchiques, car ils ont besoin de leur soutien. Cela peut également être problématique si une personne manque des occasions opérationnelles parce qu'elle subit de la discrimination en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle ou des deux. En effet, il existe de nombreuses façons pour un superviseur de limiter la possibilité de promotion d'une personne. Si une personne n'est pas affectée au type de dossier qui lui permettrait de développer des compétences particulières, elle n'est pas susceptible d'être promue. Si une réclamante ne reçoit pas de formation, elle ne répondra pas aux exigences d'un poste.

Certaines femmes, qui se sont classées à plusieurs reprises dans les 5 % les meilleurs lors des examens de promotion, m'ont expliqué avoir été néanmoins écartées. D'autres ont déclaré que le processus de recrutement est basé à 85 % sur les personnes que l'on connaît.

Recommandations

D'autres encore ont déclaré que la pratique encore courante de promouvoir des intimidateurs et l'incapacité à encourager et à nourrir les champions féminins et masculins qui ont la compassion nécessaire pour bien gérer leurs équipes et maintenir un milieu de travail respectueux constituait un problème fondamental. Une réclamante a suggéré de modifier le processus de promotion pour exiger que les candidats donnent des exemples concrets de cas où ils ont fait quelque chose non pas dans leur propre intérêt, mais pour aider leurs subordonnés et les membres de leur équipe.

Plusieurs réclamantes ont estimé que le processus de promotion devrait récompenser les gestionnaires qui prennent soin de leur équipe, au lieu de promouvoir ceux qui rabaisent les autres pour arriver au sommet.

Bien que la politique interdise aux gestionnaires de faire de la discrimination à l'encontre des femmes enceintes ou ayant des enfants en bas âge, j'ai entendu des témoignages de femmes qui ont été écartées du processus de promotion pour ces raisons et avisées de ne pas contester cette décision.

Les statistiques montrent que la représentation des femmes a progressé dans les rangs supérieurs :

Tableau – Données démographiques sur les grades à la GRC en avril 2020

(Source : GRC)

Grade	Total	Nombre de femmes	(%)
Gendarme	12 240	2 826	23,1 %
Caporal	3 614	760	21,0 %
Sergent	2 008	385	19,2 %
Sergent d'état-major	850	95	11,2 %
Inspecteur	325	79	24,3 %
Surintendant	189	48	25,4 %
Commissaire adjoint	7	26	27 %
Commissaire	1	1	100 %

Dans la plupart des cas, le pourcentage de femmes à chaque grade est égal ou légèrement supérieur au pourcentage global de femmes dans la GRC, soit 21,2 %. L'écart se situe au niveau des grades de sergent et de sergent d'état-major. Il est particulièrement frappant au grade de sergent d'état-major. Il s'agit des principaux grades de cadres intermédiaires.

Ce tableau ne montre cependant pas la nature des fonctions occupées par les femmes qui ont été promues. Les réclamantes ont exprimé une préoccupation quant à la nature des promotions accordées aux femmes. Plusieurs femmes nous ont dit qu'il était rare que des femmes soient promues dans des fonctions opérationnelles. Je n'ai pas de statistiques pour démontrer l'exactitude de cette affirmation, mais j'ai entendu des préoccupations similaires concernant l'orientation des femmes vers des fonctions non techniques réservées aux « cols roses » de la part de plusieurs réclamantes. Une personne nous a dit que dans le détachement de Langley, en septembre 2019, il y avait 46 postes de superviseurs des enquêtes opérationnelles et trois superviseurs administratifs. Elle a fait remarquer que tous les postes administratifs étaient occupés par des femmes et que seulement 3 des 46 superviseurs opérationnels étaient des femmes.

Même lorsqu'elles sont promues, les femmes ne bénéficient pas toujours du même respect que leurs collègues masculins. Nous avons été informés de nombreux incidents au cours desquels un membre subalterne a contesté et a refusé de suivre les ordres d'une femme de rang supérieur. Même lorsqu'un tel comportement était évoqué avec un officier supérieur masculin, il était souvent ignoré ou pire, approuvé tacitement.

Recommandations

Voici les commentaires et suggestions que nous avons entendus de la part des réclamantes :

- Le processus de promotion doit être indépendant et fondé sur le mérite, et non sur les personnes qu'on connaît.
- Il doit y avoir un processus anonyme utilisant un numéro de candidat aléatoire et non pas un nom, un numéro de régiment ou le numéro du SIGRH. Aucune photographie ne devrait être incluse.
- Les promotions devraient faire l'objet d'un examen complet et non pas se baser seulement sur la recommandation d'officiers supérieurs.
- Le processus devrait être réformé afin que les conseils de promotion soient composés de membres d'au moins deux grades supérieurs au vôtre, issus de différents secteurs (dans l'armée, ils seraient composés de membres de la marine, de l'armée de terre et de l'armée de l'air).
- L'attribution des promotions doit être transparente; la décision doit être documentée et accessible à l'intéressé.
- Le processus de promotion devrait comprendre un examen par un jury (comme à la Division Dépôt) plutôt qu'une étude de dossier papier basée sur des recommandations. Le processus actuel repose trop sur les personnes qui sont appréciées et sur le réseau du club réservé aux hommes.

D'après ce que les autres évaluatrices et moi-même avons entendu, le système de promotion semble être perçu comme étant fondamentalement lacunaire et permettant à des personnes non qualifiées de réussir en raison de leurs relations ou de leurs attributs personnels, comme le fait d'être un homme, un Blanc ou un hétérosexuel. En tant que telle, l'identification des candidats au cours du processus de promotion est probablement préjudiciable à ceux qui ne satisfont pas aux attentes implicites de la GRC à l'égard du membre « idéal ». Il s'agit là d'une caractéristique peu surprenante d'une culture dans laquelle, comme nous l'avons indiqué plus haut, il existe un « club réservé aux hommes ».

Recommandations concernant les promotions :

- **Utiliser un processus rigoureux « à l'aveugle » pour les promotions en attribuant un numéro aléatoire au candidat. Aucune information sur le sexe, la race ou l'arrêt de travail pris par le candidat pour cause médicale ou pour une autre cause ne doit être divulguée.**
- **Rassembler des données sur le nombre de femmes qui occupent des postes de supervision dans les domaines opérationnels par rapport aux rôles administratifs et, en cas d'écart important, mettre en œuvre un plan d'action qui comprendrait un programme de mentorat pour encourager les femmes à se porter candidates à des promotions dans ces domaines opérationnels.**

Recommandations

M) LE LEADERSHIP

Nous avons appris que les réclamautes avaient eu de bonnes expériences dans des détachements où l'officier responsable était respectueux et incarnait les valeurs de respect et de professionnalisme de la GRC. Nous avons également entendu qu'un chef qui était harceleur ou faisait preuve de discrimination et qui ne pouvait ou ne voulait pas s'occuper des cas de mauvaise conduite créait un environnement de travail toxique où les femmes étaient souvent la cible de harcèlement ou de discrimination.

En d'autres termes, le leadership était crucial pour la qualité du milieu de travail. Le leadership est également essentiel au changement de culture dont la GRC a besoin si elle veut devenir un corps policier moderne, performant et diversifié.

Cela n'est pas surprenant, et ne devrait pas surprendre ceux qui connaissent les principes du comportement organisationnel. Ce qui devrait être surprenant, c'est le nombre de réclamautes qui ont dénoncé des milieux de travail toxiques à la GRC.

Cela remet en question la nature des promotions aux postes de direction à la GRC. Quelle est la formation donnée aux candidats? Comment sont-ils promus? Le chef de division dispose-t-il d'un pouvoir discrétionnaire trop important dans la nomination des officiers brevetés?

À mon avis, le leadership et les personnes promues à des postes de direction sont des éléments clés dans la résolution des problèmes de harcèlement en milieu de travail en cours. D'après ce que j'ai entendu de la part d'un certain nombre de femmes (y compris dans les rangs des officiers), les personnes au sein de la GRC ne sont pas toujours promues sur la base du mérite, mais plutôt en fonction des personnes qu'elles connaissent. En effet, j'ai entendu parler du programme de promotion des officiers appelé « plan amis et famille » où, malgré un manque de compétence, ceux qui font partie du club réservé aux hommes sont promus bien au-delà de leurs capacités.

De nombreuses réclamautes, y compris des femmes parmi le personnel officier, ont déclaré que le programme des aspirants officiers et les promotions subséquentes devraient être révisés afin de garantir la neutralité et la transparence des promotions. Une autre réclamaute a noté que :

« Le processus de recrutement est basé à 85 % sur vos relations. Le processus de dotation au niveau des officiers manque de cohérence et d'équité et doit être revu. Le recrutement d'un officier doit être un processus indépendant et la personne ne doit pas être sélectionnée par l'officier hiérarchique, ce qui empêcherait la sélection par les membres du club réservé aux hommes ».

Recommandations

Dans sa réponse de 2019 au rapport Fraser et au rapport de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes (CCETP), la GRC déclarait avoir apporté un certain nombre de changements à la formation qu'elle offre et aux conditions de promotion au poste d'officier¹³¹. Notamment, depuis 2017, les candidats au Processus des aspirants officiers doivent prouver qu'ils ont suivi le cours en ligne Introduction à l'ACS+ de Condition féminine Canada. À compter de 2018-2019, la formation sur le respect en milieu de travail de la GRC sera également une condition préalable à la promotion. À compter du 1er avril 2018, tous les membres promus au grade de sergent devront suivre le Programme de perfectionnement des gestionnaires (PPG). Ce programme comporte un module qui met l'accent sur la sensibilisation aux préjugés et les pratiques de leadership inclusif¹³².

Les sergents doivent également suivre le PPG avant de demander une promotion au grade de sergent d'état-major et le Programme de perfectionnement des superviseurs (PPS) est désormais obligatoire pour tous les membres promus au grade de caporal ou de sergent¹³³.

La GRC exige également que tous les officiers brevetés suivent le Programme de perfectionnement des cadres et des officiers (PPCO) qui comprend un module sur le leadership inclusif et l'application de l'ACS+ pour examiner les préjugés et promouvoir la diversité¹³⁴.

Bien qu'il s'agisse d'initiatives positives, je crois qu'il faut faire davantage pour assurer un leadership efficace à tous les grades.

Recommandations concernant le leadership :

- **La formation au leadership doit commencer à la Division Dépôt et être continuellement renforcée tout au long de la carrière d'un membre.**
- **Les membres devraient être tenus de s'engager à nouveau à respecter le Code de conduite chaque fois qu'ils sont promus.**
- **Les dirigeants devraient être tenus responsables de leur inaction lorsqu'ils ont connaissance d'un cas de harcèlement ou de discrimination dans leur sphère de responsabilité. Les dirigeants ne devraient pas être pénalisés à cause des plaintes pour harcèlement et discrimination dans leur section, tant que des mesures appropriées sont prises en temps utile et de manière efficace. Les zones dans lesquelles il n'y a pas de plaintes ni de griefs devraient être vérifiées rapidement.**
- **Veiller à ce que toutes les formations aux fonctions de direction soient offertes en personne et comportent des exercices de jeux de rôle, qui sont des programmes clés de la formation des adultes. Les cours en ligne ou les cours en classe non participatifs sont insuffisants.**
- **Exiger une évaluation complète des officiers brevetés tous les trois à cinq ans et en tout cas avant qu'ils ne soient promus à nouveau.**

131. Réponse au Rapport sur le harcèlement en milieux de travail à la GRC et à l'examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail, p. 25 <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/2018-rspns-rcmp-wrkplc-hrssmnt/index-fr.aspx>

132. *Ibid.*

133. *Ibid.*

134. *Ibid.*

Recommandations

N) LES ÉQUIPES SPÉCIALISÉES

Nous avons entendu de nombreux témoignages d'agressions sexuelles et de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre d'équipes spécialisées, notamment dans les opérations d'infiltration, les équipes des opérations tactiques spéciales, le service des chiens policiers et le Carrousel. On nous dit que ces équipes, notamment dans le contexte des opérations d'infiltration, agissent comme si elles étaient au-dessus de la loi. Dans certains cas, ces équipes sont le dernier bastion du club réservé aux hommes auquel les femmes sont admises, mais à un prix très élevé. Je crois savoir qu'une seule femme a été acceptée dans le groupe tactique d'intervention jusqu'à présent.

Ces équipes peuvent comporter des mesures discriminatoires structurelles ou comprendre des individus qui veulent s'assurer qu'elles restent résolument dans la sphère masculine. Dans les deux cas, je suis d'avis que ces équipes sont souvent considérées comme spéciales et, en particulier dans le cas de l'équipe d'infiltration, comme étant au-dessus de la loi.

Recommandations concernant les équipes spécialisées :

- **La GRC doit veiller à ce qu'il y ait une surveillance efficace des équipes spécialisées et en particulier de la conduite des membres de ses équipes d'infiltration.**
- **La GRC doit mettre en place un mécanisme confidentiel et indépendant permettant aux membres de ces équipes de déposer des plaintes concernant le harcèlement ou la violence en milieu de travail.**

Recommandations

O) L'EXAMEN MÉDICAL

Dans le cadre de la procédure de dépôt de candidature, les personnes devaient subir un examen médical effectué par un médecin fonctionnaire de la GRC. On nous a dit que cet examen était la dernière étape avant qu'un candidat ne soit accepté à la GRC. En cas d'échec à l'examen médical, la candidature était refusée. Cela conférait un pouvoir immense, ou qui était du moins perçu comme tel, au médecin qui procédait à l'examen. Les réclamantes nous ont dit qu'elles se sentaient complètement vulnérables, leur rêve de devenir membre de la GRC étant entre les mains du médecin.

On nous a parlé à de nombreuses reprises des abus perpétrés par deux médecins. Les réclamantes nous ont dit avoir subi des examens de la prostate, bien qu'elles n'aient pas de prostate, des examens rectaux, des examens vaginaux, des examens des seins qui se prolongent, des frottis de Papanicolaou inutiles. Elles nous ont confié s'être senties agressées.

Pendant le processus de réclamation, des réclamantes m'ont dit que des accusations criminelles contre l'un des médecins à Halifax faisaient l'objet d'une enquête, mais aucune accusation n'a été retenue.

On m'a également dit que des réclamantes avaient déposé des plaintes concernant la conduite d'un autre médecin auprès de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario et de la police de Toronto, mais que ces plaintes avaient été rejetées et qu'aucune accusation n'avait été retenue.

Je n'ai eu connaissance d'aucune de ces procédures ou décisions, mais je trouve difficile à croire, au vu de ce que les autres évaluatrices et moi-même avons entendu, qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour entreprendre une procédure d'une manière ou d'une autre. J'ai entendu de nombreuses femmes se plaindre de comportements inappropriés, y compris ce que je considère comme des agressions sexuelles, de la part de ces médecins.

« Je suis toujours mal à l'aise avec les professionnels de la santé. En tant que policière, il m'était difficile de dire à une victime d'aller se faire examiner (comme dans le cas d'une agression sexuelle) et de lui dire de faire confiance à son médecin... Je n'ai toujours aucune confiance à cet égard. C'est horrible que le médecin qui m'a fait cela soit celui employé par la GRC ».

Recommandations

On m'a également dit que la conduite de ces médecins était connue des autres membres de la GRC. En effet, l'un des médecins a été surnommé Dr Fingers par des membres masculins et féminins, soit « docteur doigts ». Plus d'une réclamante se souvenait d'avoir été mise en garde à propos de l'examen médical par d'autres qui l'avaient subi. Je ne comprends pas qu'un tel comportement puisse être toléré.

Malheureusement, nombre des réclamantes qui avaient eu des expériences négatives avec ces médecins n'ont pas eu droit à une indemnisation au titre de l'entente de règlement Merlo Davidson parce qu'elles n'étaient pas membres de la GRC au moment de leur examen, étant donné que leur candidature était encore à l'étude. Je recommande vivement à la GRC d'accorder une indemnisation à ces femmes. Je reconnais qu'un recours collectif est actuellement proposé pour remédier à cette inconduite.

Certaines des femmes qui ont été agressées par ces médecins étaient des membres auxiliaires, des employées civiles temporaires, des employées de la fonction publique ou des membres civiles cherchant à devenir membres régulières. Ces personnes avaient droit à une indemnisation, car elles étaient membres du groupe principal au moment des agressions. Au cours des entrevues avec ces réclamantes, nous avons entendu des récits d'abus vraiment choquants.

Recommandation concernant l'examen médical :

- **La GRC doit indemniser les femmes qui ont été maltraitées par les médecins fonctionnaires au cours de la procédure de candidature et qui n'ont pas eu droit à une indemnisation au titre de l'entente de règlement Merlo Davidson.**

Recommandations

P) MEMBRES CIVILES ET EMPLOYÉES DE LA FONCTION PUBLIQUE

En plus des membres réguliers (MR), la GRC employait 3 262 membres civils (MC) et 8 477 employés de la fonction publique (e.f.p.) au 1^{er} avril 2020 pour effectuer divers emplois non policiers et des emplois techniques.

Catégorie des employés	Femme	Homme	Total	% Femme	% Homme
Membres civils	1 659	1 603	3 262	50,9 %	49,1 %
Fonctionnaires	6 392	2 027	8 477	75,4 %	23,9 %
Membres réguliers	4 221	15 205	19 428	21,7 %	78,3 %

Dans l'ensemble, 430, soit 14 % des 3 086 réclamations que j'ai reçues concernaient des femmes qui travaillaient comme membres civils ou comme employées de la fonction publique. (Certaines femmes étaient à la fois MC et e.f.p., certaines ont pu avoir les 3 statuts différents au cours de leur carrière et figurent dans la colonne des statuts multiples du tableau)¹³⁵. Parmi celles-ci, 59 % ont été indemnisées. Les montants des indemnités accordées aux MC, F et MR sont présentés dans le tableau suivant.

Niveau	MC/e.f.p.	MR	Statuts multiples	Total
Aucune indemnisation	519	300	(37)	782
Niveau 1	332	448	(33)	747
Niveau 2	269	687	(38)	918
Niveau 3	52	139	(11)	180
Niveau 4	36	167	(5)	198
Niveau 5	26	92	(7)	111
Niveau 6	35	124	(9)	150
Nombre total de réclamations	1 269	1 957	(140)	3 086
%	41 %	63 %	(4 %)	100 %

Malheureusement, les histoires de harcèlement sexuel touchent toutes les catégories d'emploi.

135. Cela peut expliquer certaines divergences mineures dans les statistiques.

Recommandations

Employées civiles temporaires

Certaines réclamantes ont commencé leur carrière à la GRC à titre d'employées civiles temporaires (ECT). Elles ont été nommées en vertu de l'article 10.2 de la *Loi sur la GRC*, article abrogé depuis, pour combler un besoin temporaire. La GRC n'a plus le pouvoir de nommer des ECT, mais peut doter un poste, à titre temporaire, avec un employé occasionnel nommé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Contrairement aux ECT, qui peuvent occuper leur emploi pendant une période plus longue, les employés occasionnels sont limités à une période de travail de maximum 90 jours ouvrables par année civile, à moins que la GRC n'ait besoin de leurs services pour une enquête majeure, un événement majeur ou une opération, si les services de la personne sont nécessaires en raison de circonstances imprévues telles qu'une durée inconnue ou le besoin imprévu d'une compétence particulière.¹³⁶ Ce pouvoir est toutefois soumis à la surveillance de la Commission de la fonction publique.¹³⁷

Bien que le l'entente de règlement classe les ECT dans la catégorie des employées de la fonction publique, je traiterai séparément du harcèlement sexuel auquel elles sont confrontées en raison de leur situation particulièrement vulnérable, puisqu'on peut facilement mettre fin à leur emploi. Les femmes engagées comme employées civiles temporaires ont décrit les pressions exercées sur elles pour qu'elles aient des relations sexuelles avec des membres masculins de la GRC afin d'être engagées comme membres civiles ou comme employées permanentes de la fonction publique.

Une réclamante a déclaré : « XX m'a violée quatre fois. [...] Avant de m'agresser sexuellement, il me disait : « Eh bien, tu n'aimes pas ton travail? », « Tu ne veux pas garder ton emploi? », « Tu ne veux pas que ton emploi devienne permanent? ». C'était une de mes grandes préoccupations. J'ai été une employée occasionnelle temporaire pour un certain nombre d'années. La politique de la GRC stipule que vous n'êtes censé être un ECT que pendant 1 an. Il a toujours fait planer ces menaces parce qu'il avait tout le pouvoir. Il avait un contrôle total sur ma carrière. C'était évident pour moi que je n'avais pas le choix. Si je disais « non », je perdais mon emploi ».

Membres civiles

Les membres civils sont nommés en vertu de la *Loi sur la GRC*, mais sont actuellement en transition vers un emploi à titre d'employé de la fonction publique. Ils représentent 3 262 des employés de la GRC. Selon la GRC, cependant, la date de transition a été reportée indéfiniment. J'ai reçu 430 réclamations de la part des MC. Leurs rôles sont les suivants : expertes médicolegales, professionnelles de l'informatique et des technologies de l'information, infirmières, aumônières, archivistes, répartitrices, analystes de renseignements criminels et cadres. Je note également qu'en tant que groupe, au 1^{er} avril 2020, 51 % des membres civils sont des femmes contre 21,7 % des membres réguliers.

J'ai parlé avec plusieurs MC qui ont été confrontées à des obstacles importants en ce qui concerne leur carrière, et qui ont connu bon nombre des mêmes formes de comportement à caractère sexuel et discriminatoire que les MR. Malheureusement, leurs expériences ont parfois été aggravées par une culture organisationnelle qui les considérait comme ayant moins de valeur que les MR.

Les autres évaluatrices et moi-même avons entendu des récits de MC qui ont été écartées en faveur des hommes (MR et MC) quand venait le temps d'obtenir une promotion; de MC qui ont été victimes de discrimination lorsqu'elles ont choisi de fonder une famille; d'autres qui ont été agressées sexuellement parce que les MR masculins les considéraient comme « disponibles ». Une réclamante m'a raconté : « J'ai observé des membres masculins faire des avances sexuelles à de jeunes répartitrices tout au long de ma carrière. Lors de ma première affectation, les membres masculins flirtaient toujours avec les femmes et nous taquinaient d'une manière différente. Ils se comportaient différemment entre eux.

136. Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 50. 50.2 et Règlement sur l'emploi occasionnel à la gendarmerie royale du Canada DORS 2014-253.

137. Loi sur l'emploi dans la fonction publique du Canada (L.C.2003, c.22, art. 50.2(2).

Recommandations

Par exemple, le gendarme XXXX a prétendu qu'il était à la poursuite de ma voiture sur l'autoroute; il a allumé ses sirènes et a vérifié la validité de mes plaques d'immatriculation ». Une autre m'a dit : « On me touchait ou on me pelotait constamment dès que j'arrivais à la station de transmissions opérationnelles (STO). Il semblait toujours y avoir une tension sous-jacente dans la salle radio. On nous faisait croire que la seule raison pour laquelle nous avions un emploi était les membres, qui étaient majoritairement des hommes, et que nous devrions être reconnaissantes d'avoir notre poste. Je me souviens très bien que l'un des sergents a dit : « Dieu merci, il y a de belles nanas ici, car la plupart d'entre vous ne sont pas si intelligentes ». Une des opératrices s'est moquée [de lui]. En conséquence, elle a été obligée de s'excuser publiquement devant la STO pour son insubordination envers un membre ».

Une autre MC a écrit : « XXX m'a dit que j'étais vraiment intelligente et que je m'entendais très bien avec tout le monde et que je devrais devenir membre régulière. Bien que cela se voulait un compliment, le message était clair : les policiers masculins avaient un statut plus élevé et étaient beaucoup plus appréciés que les membres civiles. [...] ce message a été régulièrement renforcé tout au long de ma carrière ».

Inversement, si une membre régulière devenait membre civile, les MR masculins prétendaient que cela prouvait que les femmes n'étaient pas censées être des membres régulières.

Les membres civiles ont décrit une attitude omniprésente consistant à « serrer les dents » au travail. Une MC de la répartition a expliqué : « Il n'y avait personne à qui parler si nous avions des problèmes d'ordre émotionnel. Nous, les femmes, nous parlions entre nous, mais cela ne nous empêchait pas de conclure que nous étions toutes entrées dans le monde des hommes et que nous devions donc endurer les traitements infligés par nos officiers supérieurs, ne pas montrer le côté féminin de notre personnalité, accepter les commentaires et les avances sexuels parce que c'était le prix à payer pour rester ou devenir membre de la GRC, du club réservé aux hommes ». Un de mes formateurs en répartition radio – une femme – m'a également dit que je devais faire profil bas et « m'endurcir » si je voulais rester auxiliaire ou membre régulière de la GRC. Elle m'a dit de faire ce que l'on attendait de moi parce que je travaillais dans un monde d'hommes. J'ai trouvé ses conseils déprimants, frustrants et humiliants pour moi et pour toutes les femmes ayant rejoint la Gendarmerie. Je n'ai pas été élevée de manière à croire que je devais être exclue de tout cheminement de carrière ou oublier le rêve que je souhaitais réaliser parce que j'étais une femme, ou que je devais faire profil bas par crainte de représailles ».

Il faut noter que les MC semblent moins mobiles dans leur carrière que les MR : ils ont reçu une formation ou un enseignement spécialisé et ont moins de possibilités de nouvelles affectations. En revanche, changer d'affectation peut être un moyen de se sortir d'une situation négative pour les membres réguliers.

Employées de la fonction publique

La GRC emploie 8 477 e.f.p. qui sont nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. En date du 1^{er} avril 2020, 75 % des e.f.p. étaient des femmes. Ces employés sont, pour la plupart, syndiqués, mais bénéficient d'un régime de congé de maladie et d'un régime médical moins avantageux que les membres (civils et réguliers) de la GRC. Les e.f.p. m'a-t-on dit, sont pour la plupart des employés administratifs ou de soutien. Les femmes e.f.p., comme les MC, ont été mal traitées par les membres réguliers. Comme l'a fait remarquer une réclamante e.f.p. : « Les femmes sont généralement mal traitées à la GRC, mais j'ai constaté qu'en tant qu'employée de la fonction publique (e.f.p.), j'étais encore plus mal traitée que les membres féminines. Les membres masculins étaient réticents à respecter les membres féminines, et disaient constamment que les membres féminines étaient incompetentes ou que la membre féminine avait dû « se frayer un chemin en baisant dans la Division Dépôt ». Ils me traitaient plutôt comme leur objet, comme leur servante. Je devais faire ce qu'ils disaient parce que, selon la façon dont la hiérarchie de la GRC fonctionne, ils étaient plus importants que moi. Ils étaient tous mes patrons et je devais les écouter et faire ce qu'ils me disaient ».

Recommandations

Une réclamante a déclaré : « Les membres croyaient que les fonctionnaires étaient là pour les servir et savaient que la direction soutenait leur comportement. Sinon, pourquoi avions-nous du mal à marcher dans un couloir sans être regardées de la tête aux pieds, sans qu'on se frotte sur nous, sans qu'on nous écrase ou qu'on nous lèche? Étant donné que cela arrivait si souvent avec plus d'un ou deux membres, à titre de fonctionnaire, je peux dire que c'était devenu un comportement accepté parce que personne ne faisait rien contre, ni pour nous aider. Je ne suis pas la seule à dire que je n'aimais pas ça. Je sais que je ne me suis pas manifestée à ce sujet, mais les raisons sont répétitives : placement sur une liste noire, risque de ne pas être réembauchée, ragots, rumeurs, etc ».

Une autre réclamante qui était e.f.p. dans un détachement éloigné a résumé son expérience comme suit : « Il n'y avait pas de femmes gendarmes quand j'ai commencé à [XXX], donc les seules femmes membres étaient dans les télécommunications. Nous étions traitées de façon horrible par tous les membres, car ils nous faisaient comprendre que c'était le domaine des hommes. Ils saisissaient toutes les occasions de dénigrer notre travail, la façon dont on le faisait, ce qu'on disait, etc. En tant que groupe, c'était épouvantable, alors on essayait juste de se mettre à l'écart, de rester dans un coin et de se taire. Il y avait des magazines pornos partout dans le bureau. Une bouteille de whisky dans le tiroir. Les agressions sexuelles étaient courantes à [XXX] et lorsqu'elles étaient signalées, on faisait toujours en sorte que la pauvre femme se sente coupable ».

Une autre a décrit les conditions de travail comme suit : « Je me souviens qu'ils disaient que les femmes devaient être baisées parce qu'elles n'étaient bonnes qu'à ça. Chaque fois qu'une nouvelle secrétaire arrivait au bureau, ils lui faisaient toujours des avances. Ils me traitaient comme de la « chair fraîche » et réservaient le même traitement à chaque nouvelle femme. Ils se vantaient aussi toujours de leurs escapades sexuelles. Tout le monde fermait les yeux sur leur comportement. La plupart des membres masculins semblaient trouver cela drôle. Leur harcèlement sexuel et sexiste contre moi et les autres femmes du bureau était implacable ».

Même si les employées de la fonction publique ont des représentants syndicaux, on m'a dit que les femmes fonctionnaires ne connaissaient pas leurs possibilités de recours ou qu'elles avaient trop peur des représailles de leurs supérieurs membres réguliers de la GRC pour déposer une plainte : « ... en très grande majorité, les superviseurs et les gestionnaires de la GRC étaient des hommes, et les e.f.p. étaient des femmes qui occupaient des postes de niveau inférieur. Beaucoup de e.f.p. avaient peur de leurs superviseurs et gestionnaires de la GRC étant donné l'impact qu'ils pouvaient avoir sur leur futur emploi. Par conséquent, les e.f.p. étaient souvent réticentes à se plaindre de leur traitement, même lorsqu'elles étaient victimes de harcèlement ou d'abus sexuels. À cette époque, le harcèlement sexuel était largement considéré comme faisant partie du travail et de la culture de la Gendarmerie. Enfin, je dois également mentionner que, physiquement, la plupart des superviseurs et des gestionnaires (hommes) de la GRC étaient plus grands et plus forts que les e.f.p., à prédominance féminine, qu'ils supervisaient. Il y avait souvent des menaces subtiles et pas si subtiles d'intimidation physique liée au harcèlement sexuel ».

Les e.f.p. situées dans des détachements éloignés ou dans des détachements sans supervision efficace du service public m'ont dit que même si elles étaient syndiquées, elles ne se sentaient pas capables de demander de l'aide au syndicat. Je les ai entendues dire que souvent, trouver un autre emploi n'était pas réaliste dans les petites communautés.

À part les questions de sécurité de l'emploi, les réclamantes m'ont dit que les liens hiérarchiques des e.f.p. n'étaient pas toujours clairs, en particulier dans les petits détachements. Les e.f.p. relevaient parfois directement d'un membre régulier. Parfois, il n'y avait qu'un seul e.f.p. dans un détachement. La ligne de communication avec leurs superviseurs e.f.p. peut ne pas être claire, ce qui rend difficile la dénonciation du harcèlement ou de la discrimination en milieu de travail de la GRC.

Recommandations

Recommandations concernant les membres civiles et les employées de la fonction publique :

Un grand nombre des recommandations déjà formulées concernant les membres régulières s'appliquent avec la même force aux membres civiles et aux employées de la fonction publique. Par exemple, la direction des bureaux de détachement devrait assumer la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel des membres civiles et des employées de la fonction publique. La GRC devrait créer un organisme efficace, externe et indépendant auquel les membres civiles et les employées de la fonction publique peuvent signaler le harcèlement sexuel ou l'inconduite. Cet organisme devrait avoir le pouvoir d'enquêter et de tirer des conclusions de fait exécutoires et de recommander des sanctions. Toutes les recommandations sur les griefs et les mesures disciplinaires contenues dans ce rapport devraient s'appliquer de la même manière, que la victime du harcèlement soit une membre régulière, une membre civile ou une employée de la fonction publique. Les préoccupations relatives aux ressources humaines et aux questions de dotation, aux obstacles systémiques, au soutien d'une bonne santé mentale, etc., doivent également être traitées dans le contexte des membres civiles et des employées de la fonction publique.

Mais ces recommandations ne serviront pas à grand-chose si les MR peuvent continuer à dévaloriser le travail et l'expertise que les MC et les e.f.p. apportent à la GRC. La direction doit reconnaître et contrer le type particulier de préjugés qui se sont développés envers ces postes de e.f.p. et de MC à prédominance féminine. Il me semble naturel, bien que je ne sois pas un expert des organisations policières, que la ligne de front ne peut pas fonctionner efficacement sans une répartition, un soutien technique, des renseignements, une administration et d'autres services spécialisés de qualité. Les MC et les e.f.p. jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de la GRC. Sans leadership et sans changement culturel, la culture paramilitaire de la GRC continuera de permettre à la misogynie de menacer la sécurité des MC et des e.f.p. en milieu de travail.

En plus de ce qui a déjà été recommandé dans le contexte des membres régulières, les mesures suivantes devraient également être prises pour améliorer la situation des membres civiles et des employées de la fonction publique :

- **La GRC devrait s'assurer que les membres réguliers sont mieux informés au sujet de l'importance du rôle joué par les MC et les e.f.p. pour lutter contre la discrimination décrite aux évaluateurs.**
- **Les employés de la fonction publique devraient avoir un rapport hiérarchique clair avec un responsable du service public auquel ils peuvent demander de l'aide en cas de difficultés ou d'isolement dans le milieu de travail.**

CONCLUSION

L'examen de plus de 3 086 réclamations m'a amené à conclure que le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle se retrouvent à tous les niveaux de la GRC et dans toutes les régions du Canada.

Malgré les efforts passés, la GRC n'a pas réussi à résoudre ce problème omniprésent; la discrimination sexuelle est ancrée dans sa culture. Les réclamantes de ce recours collectif en ont fait les frais, tout comme le public canadien, dont la confiance envers la GRC a été ébranlée.

Au cours de plusieurs entrevues, j'ai entendu les femmes dire que si elles présentaient une réclamation, ce n'était pas uniquement pour obtenir une indemnisation monétaire, car aucune somme ne leur permettrait de surmonter le préjudice qu'elles ont subi, souvent avec leur famille, mais plutôt parce qu'elles ressentaient le désir de contribuer à un changement au sein de l'organisation et de protéger les autres femmes membres.

Au final, 2 304 femmes ont été indemnisées pour des préjudices, parfois graves, dus au harcèlement sexuel et à la discrimination dans le cadre de ce recours collectif. Elles s'ajoutent aux victimes compensées à la suite des nombreux procès et recours intentés contre la GRC pour harcèlement au cours des années. Il convient de souligner le courage dont elles ont fait preuve et l'on se doit de ne pas mettre leurs expériences de côté maintenant qu'elles ont été indemnisées. Il est évident que de nombreuses femmes qui auraient pu être indemnisées n'ont pas présenté de réclamation, pour diverses raisons. Un changement positif doit avoir lieu.

Je ne vois pas de solution sans avoir recours à une certaine forme de pression extérieure, indépendante et soutenue. Des mesures peuvent être prises pour régler des problèmes précis, mais je ne suis pas convaincu que cela permette de corriger les problèmes fondamentaux de la GRC.

À mon avis, le moment est venu de poser quelques questions difficiles sur la structure et la gouvernance de la police fédérale au Canada. Le passé a démontré que le changement ne peut pas venir de l'intérieur de la GRC. Il doit y avoir un examen rigoureux de la GRC suivi de changements qui garantiront que les services de police fédérale sont offerts de manière efficace et conforme à la valeur d'égalité de la Charte et à l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'égalité des sexes, y compris dans le milieu de travail.

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

LE PRÉSENT ACCORD est conclu le 6^e jour d'octobre 2016.

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA,
représentant SA MAJESTÉ LA REINE, DU CHEF DU CANADA
(le défendeur)

et

JANET MERLO ET LINDA GILLIS DAVIDSON,
à titre de représentantes demandereses du recours collectif

ATTENDU QUE

A. Le 27 mars 2012, la plaignante Janet Merlo a intenté devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique l'action n° S-122255, *Merlo c. le procureur général du Canada*, contre le procureur général du Canada et le ministre de la Justice de la Colombie-Britannique. Le 25 mars 2015, la plaignante Linda Gillis Davidson a intenté devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario l'action n° CV-15-52473600CP, *Davidson c. le procureur général du Canada*. M^{me} Merlo et M^{me} Davidson (les demandereses) allèguent qu'elles et d'autres membres réguliers, membres civils et employés de la fonction publique de sexe féminin travaillant au sein de la GRC ont été victimes d'actes de discrimination, d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle et allèguent que les dirigeants de la GRC ont failli à leur devoir envers les femmes de la GRC, soit de veiller à ce qu'elles puissent travailler dans un milieu libre de discrimination et de harcèlement fondés sur le sexe et l'orientation sexuelle;

B. Les demandereses et le défendeur (les parties) reconnaissent et admettent que le harcèlement fondé sur le sexe ou l'orientation sexuelle, la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle et les agressions sexuelles, y compris les agressions physiques qui

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

surviennent dans le cadre de comportements qui constituent du harcèlement, n'ont pas leur place à la GRC et souhaitent conclure le présent accord de règlement afin de :

- (a) rétablir la confiance envers la GRC à titre d'organisation qui valorise l'équité et l'égalité;
- (b) mettre en œuvre des mesures visant à éliminer le harcèlement et la discrimination en milieu de travail au sein de la GRC; et
- (c) régler les réclamations des membres du groupe principal qui ont fait l'objet ou qui continuent de faire l'objet de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail à la GRC durant la période visée par le recours collectif, en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle (définitions ci-dessous);

C. Les parties conviennent de ce qui suit : a) mettre en œuvre des initiatives de changement et des pratiques exemplaires visant à éliminer le harcèlement à la GRC et à favoriser l'égalité; b) indemniser les membres du groupe qui ont été blessés en raison de ce harcèlement.

D. Le 25 mai 2016, les parties ont conclu un accord de principe aux fins de résolution des réclamations des membres du groupe, tel qu'il est défini dans le présent accord;

E. Les parties souhaitent régler toutes les réclamations non réglées ayant trait aux allégations selon lesquelles les membres du groupe principal ont été victimes de discrimination, de harcèlement et d'intimidation en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle pendant qu'elles travaillaient à la GRC;

F. Sous réserve de l'ordonnance d'approbation, aux fins du règlement, les parties conviennent de réunir l'action *Merlo* et l'action *Davidson* en déposant une nouvelle déclaration devant la Cour fédérale et de mettre fin aux actions intentées devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique et la Cour supérieure de justice de l'Ontario;

G. Sous réserve de l'ordonnance d'approbation, et pourvu qu'à l'expiration du délai d'exclusion le seuil d'exclusion ne soit pas franchi ou n'ait pas été renoncé par le défendeur, les

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

parties conviennent de régler l'action *Merlo* et l'action *Davidson* aux conditions énoncées dans le présent accord;

H. Sous réserve de l'ordonnance d'approbation, les parties acceptent de régler toutes les réclamations des membres du groupe ayant trait aux allégations de harcèlement, de discrimination et d'intimidation fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle, pendant qu'elles travaillaient à la GRC, aux conditions énoncées dans le présent accord, mises à part les poursuites intentées par des personnes qui s'excluent du recours collectif ou qui seront réputées s'en être exclues de la manière prévue aux présentes et mises à part les personnes ayant déjà été indemnisées ou celles ayant accordé une renonciation ou une ordonnance de rejet sur consentement;

EN CONSÉQUENCE, et en considération des accords mutuels, conventions et engagements prévus aux présentes, les parties conviennent que toute action, cause d'action, responsabilité, réclamation et demande de quelque nature que ce soit pour des dommages, contributions, indemnités, débours, dépens et intérêts que tout membre du groupe a détenu, détient ou détiendra relativement à toute réclamation formulée par les membres du groupe, qu'une telle réclamation ait été faite dans une poursuite, notamment les recours collectifs, ou ait pu l'être, sera définitivement réglée aux conditions exposées dans les présentes à la date de mise en œuvre; et les parties quittancées n'auront plus d'autre obligation que celles énoncées dans les présentes.

ARTICLE 1 – INTERPRÉTATION**1.01 Définitions**

Dans le présent accord, en plus des expressions définies dans la description des parties et dans les énonciations qui précèdent, les expressions suivantes se définissent comme suit :

« **Accord** » s'entend du présent accord de règlement, y compris les énonciations et les annexes et appendices, avec les modifications, les ajouts et les nouveaux énoncés qui y sont apportés à l'occasion;

« **Accord de principe** » s'entend de l'accord entre le procureur général du Canada, représenté par le ministère de la Justice, et les demanderesses, représentées par Klein Lawyers et Kim Orr, signé

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

en double le 25 mai 2016. En cas d'incompatibilité entre le présent accord et l'accord de principe, le présent accord prévaut;

« **Action Merlo** » signifie l'action devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique n° S-122255 intentée par Janet Merlo le 27 mars 2012;

« **Action Davidson** » s'entend de l'action n° CV-15-52473600CP intentée devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario par Linda Gillis Davidson le 25 mars 2015;

« **Évaluateur** » désigne, sous réserve de l'approbation de la Cour fédérale, l'honorable Michel Bastarache, C.C., c.r., qui, comme il a été convenu par les Parties, administrera le processus de réclamation ou, si l'honorable Michel Bastarache, C.C., c.r. n'est pas en mesure d'agir à titre d'évaluateur ou n'y consent pas, un autre juriste à la retraite, sous réserve de l'approbation de la Cour fédérale;

« **Canada** » ou « **gouvernement** » s'entend du gouvernement du Canada;

« **Cohabiter** » s'entend de vivre ensemble dans une relation conjugale hors mariage pendant une période d'au moins trois ans, ou dans une relation qui dure depuis un certain temps, si les personnes qui cohabitent sont les parents naturels ou adoptifs d'un enfant;

« **Consentement à la divulgation de renseignements** » s'entend du formulaire qui figure à l'appendice 2 de l'annexe B du présent accord;

« **Cour** » s'entend de la Cour fédérale;

« **Date d'approbation** » s'entend de la date à laquelle la Cour fédérale émet l'ordonnance d'approbation;

« **Date de mise en œuvre** » s'entend de la date la plus tardive parmi ce qui suit :

- (a) le lendemain de la date limite à laquelle un membre d'un groupe peut interjeter appel ou demander l'autorisation d'interjeter appel de l'ordonnance d'approbation;
- (b) la date de la décision finale rendue à la suite de tout appel ayant trait à l'ordonnance d'approbation;

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

« **Date limite pour le dépôt d'une réclamation** » signifie 180 jours après la première publication de l'avis d'approbation du règlement;

« **Décision** » s'entend de la décision rendue par l'évaluateur relativement à une réclamation et conformément à la disposition 33 de l'annexe B du présent accord;

« **Délai d'exclusion** » s'entend de la période de 60 jours suivant la publication de l'avis d'audience d'autorisation et d'approbation de règlement;

« **Demande de prorogation de la date limite** » s'entend du formulaire à l'appendice 3 de l'annexe B du présent accord, à soumettre lorsqu'une demanderesse présente une demande de prorogation de la date limite pour le dépôt d'une réclamation;

« **Demanderesse** » s'entend d'une membre du groupe principal qui présente une réclamation en remplissant et en transmettant un formulaire de réclamation;

« **Enfant** » désigne un enfant naturel ou légalement adopté de la membre du groupe principal, une personne dont la membre du groupe principal a la garde en vertu d'une ordonnance d'un tribunal ou d'un contrat familial, ou une personne que la membre du groupe principal a manifesté l'intention bien arrêtée de traiter comme s'il s'agissait d'un enfant de sa famille (est toutefois exclu l'enfant placé, moyennant rétribution, en famille d'accueil par la personne qui en a la garde légitime);

« **Conjoint** » s'entend de :

- (a) l'une des deux personnes qui sont actuellement mariées l'une avec l'autre ou qui, de bonne foi de la part de la personne invoquant la présente clause pour faire valoir tout droit, ont contracté un mariage annulable ou nul, et qui vivent ensemble; OU
- (b) l'une des deux personnes qui ne sont pas mariées l'une avec l'autre et qui ont cohabité durant une période minimale de trois ans, ou qui ont une relation d'une certaine permanence si elles sont les parents naturels ou adoptifs d'un enfant;

« **Formulaire d'exclusion** » s'entend du formulaire joint à l'annexe H du présent accord;

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

« **Formulaire de réclamation** » s'entend du formulaire de demande figurant à l'appendice 1 de l'annexe B du présent accord;

« **Formulaire de réclamation du membre du groupe secondaire** » signifie le formulaire à l'appendice 1 de l'annexe C;

« **Frais de déplacement** » est une expression ayant le sens énoncé dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

« **Harcèlement** » s'entend d'un comportement inopportun et offensant, en milieu de travail, de tout membre régulier, gendarme spécial, cadet, gendarme auxiliaire, membre spécial, réserviste, membre civil, employé de la fonction publique, y compris tout employé civil temporaire travaillant à la GRC, de sexe masculin ou féminin, envers un autre membre régulier, gendarme spécial, cadet, gendarme auxiliaire, membre spécial, réserviste, membre civil, employé de la fonction publique, y compris tout employé civil temporaire travaillant à la GRC, notamment pendant toute activité ou dans tout lieu lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. [1985], ch. H-6), c'est-à-dire fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et la situation de famille. Le harcèlement peut correspondre à une série d'incidents, mais il peut aussi être constitué d'un seul incident grave qui a des répercussions durables sur la personne qui en est victime. Le harcèlement par des membres du public ne constitue pas du harcèlement aux fins du présent accord. Dans le présent accord, le terme « harcèlement » désigne à la fois le harcèlement lié au sexe et à l'orientation sexuelle, la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle ainsi que l'agression sexuelle, y compris une agression physique dans une conduite qui constitue du harcèlement;

« **Initiatives de changement** » s'entend des initiatives décrites de façon détaillée à l'annexe E du présent accord;

« **Jour ouvrable** » signifie une journée autre que le samedi, le dimanche, un jour considéré férié en vertu des lois de la province ou du territoire où vit la personne qui doit prendre des mesures

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

conformément au présent accord, ou encore un jour décrété férié par une loi fédérale du Canada et observé dans la province ou le territoire en question;

« **Membre du groupe** » s'entend d'une membre du groupe principal ou d'une membre du groupe secondaire;

« **Membres de la famille** » s'entend des enfants et du conjoint actuel d'une membre du groupe principal au sens du présent accord;

« **Membres du groupe principal** » s'entend des membres régulières, les membres civiles et les employées de la fonction publique (nommées par le commissaire de la GRC selon le pouvoir délégué de la Commission de la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-32; version modifiée, L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13) actuelles et anciennes toujours vivantes qui ont travaillé à la GRC durant la période visée par le recours collectif, qui ont été victimes et/ou continuent d'être victimes de harcèlement et de discrimination fondés sur le sexe et/ou l'orientation sexuelle pendant leur emploi à la GRC durant la période visée par le recours collectif, et qui ne se sont pas exclues ou ne sont pas réputées s'être exclues du recours collectif avant la fin du délai d'exclusion.

Pour les besoins du présent accord seulement, les « **membres régulières** » comprennent les membres régulières, les gendarmes spéciales, les cadettes, les gendarmes auxiliaires, les membres spéciales et les réservistes.

Pour les besoins du présent accord seulement, les « **employées de la fonction publique** » comprennent les employées civiles temporaires qui, avant 2014, étaient nommées en vertu du paragraphe 10(2) (maintenant abrogé) de la *Loi sur la GRC*, L.R.C. 1985, ch. R-10;

« **Membres du groupe secondaire** » s'entend de toutes les personnes qui ont une réclamation par filiation, selon la législation en matière de droit familial applicable, découlant d'un lien familial avec une membre du groupe principal;

« **Ordonnance d'approbation** » désigne l'ordonnance ou le jugement par lequel la Cour fédérale approuve le présent accord comme étant juste, raisonnable et dans l'intérêt des membres du groupe

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

aux fins du règlement du recours collectif, conformément aux lois régissant les recours collectifs et à la common law;

« **Ordonnance de certification** » désigne l'ordonnance par laquelle la Cour fédérale certifie le recours collectif à des fins de règlement;

« **Parties** » signifient de manière collective et individuelle les signataires du présent accord;

« **Parties quittancées** » s'entend des défendeurs dans le recours collectif intenté devant la Cour fédérale regroupant les actions *Merlo* et *Davidson*, la Colombie-Britannique (ministre de la Sécurité publique et solliciteur général), et tout autre ministres et gouvernements provinciaux et territoriaux qui sont responsables des actes des membres de la GRC agissant à titre de gendarmes provinciaux selon la législation provinciale et/ou d'autres ententes provinciales-fédérales sur les services de police, et leurs agents, mandataires, fonctionnaires et employés respectifs;

« **Période visée par le recours collectif** » s'entend de la période allant du 16 septembre 1974 à la date d'approbation;

« **Personne-ressource désignée** » désigne la ou les personne(s) désignée(s) comme point(s) de contact de la GRC pour l'évaluateur aux termes de l'annexe D du présent accord;

« **Processus de réclamation** » s'entend du plan énoncé dans le présent accord, y compris les annexes et les appendices, relativement à la transmission des réclamations présentées conformément au règlement des actions *Merlo* et *Davidson* réunies, à l'évaluation de ces réclamations, à la prise d'une décision s'y rattachant et au paiement connexe, tel qu'il est indiqué dans le présent accord;

« **Procureurs au recours collectif** » s'entend de Klein Lawyers LLP et Kim Orr Barristers P.C.;

« **Réclamation** » s'entend d'une réclamation présentée par une membre du groupe principal pour obtenir une indemnité en vertu du présent accord en transmettant un formulaire de réclamation, ci-joint à l'appendice 1 de l'annexe B, à l'évaluateur en conformité avec le présent accord;

« **Réclamations quittancées** » s'entend de toute action, cause d'action, responsabilité en common

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

nature que ce soit, qu'elle ait été déposée ou qu'elle puisse avoir été déposée, qu'elle soit connue ou inconnue, pour des dommages, contributions, indemnités, coûts, dépenses et intérêts que le membre a détenue, détient ou pourrait détenir directement ou indirectement, ou de quelque façon que ce soit à l'issue ou au moyen d'un droit subrogé ou cédé, ou autrement, relativement à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement fondés sur le sexe et/ou l'orientation sexuelle subis pendant l'emploi à la GRC durant la période visée par le recours collectif, et s'appliquant à toute réclamation de ce type qui a été ou aurait pu être déposée dans le cadre de toute procédure, notamment les actions *Merlo* et *Davidson*, qu'elle soit faite directement par la ou par tout autre personne, groupe ou personne morale agissant au nom ou à titre de représentant de la membre du groupe;

« **Recours collectif** » s'entend du recours collectif exercé devant la Cour fédérale;

« **Seuil d'exclusion** » s'entend du seuil d'exclusion établi à l'article 5.02 du présent accord;

1.02 Le présent accord ne doit pas être interprété comme un aveu de responsabilité des défendeurs nommés dans l'action *Merlo* ou l'action *Davidson*.

1.03 Titres

La division du présent accord en articles et en sections, et l'ajout d'une table des matières et de titres ont pour seule fin de le rendre plus facile à consulter et non pour en modifier l'interprétation. À moins d'une incompatibilité du sujet ou du contexte avec les présentes, toute mention d'article, de section et d'annexe a trait aux articles, aux sections et aux annexes du présent accord.

1.04 Sens étendu

Dans le présent accord, le singulier comprend le pluriel et vice-versa et le mot personne comprend les particuliers, les partenariats, les associations, les fiducies, les organismes non constitués en société, les sociétés et les autorités gouvernementales. L'expression « y

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

compris » signifie « y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède ».

1.05 Ambiguïté

Les parties reconnaissent qu'elles ont examiné les modalités du présent accord et qu'elles ont contribué à les établir, et elles conviennent que toute règle d'interprétation selon laquelle les ambiguïtés seront réglées à l'encontre des parties chargées de la rédaction ne s'appliquera pas à l'interprétation du présent accord.

1.06 Renvois législatifs

À moins de l'incompatibilité du sujet ou du contexte avec le présent accord, ou sauf disposition contraire, un renvoi à une loi s'applique à la loi en vigueur à la date du présent accord ou telle qu'elle a été modifiée, remise en vigueur ou remplacée, et comprend les règlements d'application qui en découlent.

1.06 Jour de prise de mesures

Une mesure devant être prise à une date qui correspond à un jour non ouvrable, ou au plus tard à cette date, est prorogée jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

1.07 Ordonnance définitive

Aux fins du présent accord, un jugement ou une ordonnance devient définitif à l'expiration du délai d'appel ou de demande d'autorisation d'en appeler d'un jugement ou d'une ordonnance, sans qu'un appel ne soit porté ou sans qu'on ait demandé l'autorisation d'interjeter appel ou, dans les cas contraires, lorsque l'appel ou la demande d'autorisation et les autres appels ont été tranchés et que tout autre dernier délai d'appel est expiré.

1.08 Annexes

Les annexes et les appendices suivants sont intégrés au présent accord et en font autant partie que s'ils figuraient dans le corps principal de l'accord :

ANNEXE A - PLAN D'AVIS

Appendice 1 – Avis d'audience d'autorisation et d'approbation de règlement

Appendice 2 – Avis d'approbation du règlement

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

Appendice 3 – Lettre aux membres du groupe par courrier direct

ANNEXE B – PROCESSUS DE RÉCLAMATION

Appendice 1 – Formulaire de réclamation

Appendice 2 – Consentement à la divulgation de renseignements

Appendice 3 – Demande de prorogation de la date limite

Appendice 4 – Liste et vérification des membres du groupe

Appendice 5 – Identification des réclamations antérieures

Appendice 6 – Niveaux d'indemnisation

Appendice 7 – Montant des indemnités

Appendice 8 – Demande de réexamen d'une réclamation de niveau 2

Appendice 9 – Attestation de l'absence d'indemnités antérieures

Appendice 10 – Demande de remboursement de frais de déplacement

Appendice 11 – Divulgation de documents et de renseignements détenus
par la GRC

ANNEXE C – RÉCLAMATIONS DES MEMBRES DU GROUPE SECONDAIRE

Appendice 1 - Formulaire de réclamation du membre du groupe secondaire

**ANNEXE D – PERSONNE-RESSOURCE DÉSIGNÉE À LA GRC ET PROCESSUS
DE SOUTIEN POUR LES RÉCLAMATIONS**

ANNEXE E – INITIATIVES DE CHANGEMENT

ANNEXE F – PLAN DE COMMUNICATION COMMUN

ANNEXE G – DIRECTIVE CONCERNANT L'ABSENCE DE REPRÉSAILLES

ANNEXE H – FORMULAIRE D'EXCLUSION

1.09 Devises

Les montants qui figurent au présent accord sont en monnaie ayant cours légal au Canada.

ARTICLE 2 – DATE À LAQUELLE L'ACCORD DEVIENT EXÉCUTOIRE

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**2.01 Date à laquelle l'accord a force exécutoire et entre en vigueur**

Le présent accord deviendra exécutoire à compter de sa date d'entrée en vigueur, et liera le défendeur ainsi que toutes les membres du groupe (y compris les personnes frappées d'incapacité) et les demanderesse du recours collectif.

2.02 Indivisibilité de l'accord

Aucune des dispositions contenues dans le présent accord n'entrera en vigueur tant que le tribunal ne les aura pas toutes approuvées, y compris toutes les annexes.

ARTICLE 3 – MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**3.01 Recours collectif**

Les actions *Merlo* et *Davidson* seront regroupées en une déclaration omnibus et déposées devant la Cour fédérale. La déclaration omnibus nommera toutes les demanderesse qui figuraient aux demandes originales, ainsi que Sa Majesté la Reine à titre de défenderesse.

3.02 Contenu du recours collectif

Le recours collectif définira les groupes, invoquera les réclamations et cherchera à obtenir une réparation, et des modifications seront apportées au besoin aux réclamations dans les actions *Merlo* et *Davidson* afin qu'elles correspondent au présent accord, y compris l'objet des recours collectifs des groupes principal et secondaire et la mesure de réparation.

3.03 Autorisation sur consentement/Approbaton de l'avis d'audience d'autorisation et d'approbaton de règlement

1) Des demandes simultanées seront soumises pour approbaton de l'avis d'audience d'autorisation et d'approbaton de règlement ainsi que pour autorisation sur consentement du recours collectif à des fins de règlement, conformément aux conditions énoncées dans le présent accord.

2) À la même date, ou à la date dont les parties ont convenu, les parties présenteront des requêtes pour que :

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

- (a) la GRC et le Canada divulguent les renseignements sur les personnes-ressources désignées et les documents dont la GRC a besoin pour dresser une liste des membres réguliers, membres civils et employés de la fonction publique de sexe féminin qui ont travaillé au sein de la GRC durant la période visée par le recours collectif, comme il est prévu à l'appendice 4 de l'annexe B du présent accord;
- (b) la GRC et le Canada dressent une liste des personnes qui ont reçu une indemnité à l'issue d'une poursuite civile, d'un grief ou d'une plainte de harcèlement, y compris une plainte auprès du Tribunal canadien des droits de la personne, et/ou qui ont auparavant intenté une poursuite civile, ou bien déposé un grief ou une plainte de harcèlement, y compris une plainte auprès du Tribunal canadien des droits de la personne, qui a été réglé d'une autre façon et qui concernait les mêmes événements et blessures qui font l'objet du formulaire de réclamation, comme il est prévu à l'appendice 5 de l'annexe B. La liste comprendra le nom, la date de naissance et le numéro matricule de la GRC, si disponible, de la personne;
- (c) la GRC fournisse les listes susmentionnées au Bureau de l'évaluateur, comme il est prévu aux appendices 4 et 5 de l'annexe B du présent accord.

3.04 Ordonnance d'approbation

La demande d'ordonnance d'approbation du présent accord sera entendue après l'expiration du délai d'exclusion. L'ordonnance d'approbation présentée à la Cour aux fins d'approbation comprendra les dispositions suivantes :

- (a) Incorpore par renvoi la présente convention en entier, y compris toutes les annexes et les appendices;
- (b) ordonne et déclare que tous les membres des recours collectifs, y compris les personnes frappées d'incapacité, sont assujetties à ces ordonnances, à moins qu'elles ne s'excluent des recours collectifs ou soient réputées s'en être exclues à l'expiration du délai d'exclusion
- (c) ordonne et déclare qu'à l'expiration du délai d'exclusion, tous les membres des recours collectifs, à moins qu'ils s'en soient exclus ou qu'ils soient réputés s'en être exclus à l'expiration du délai d'exclusion, donnent quittance aux Parties quittancées à l'égard de

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

toutes les poursuites qu'ils ont intentées, auraient pu tenter ou pourraient plus tard tenter contre les Parties quittancées relativement à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle en cours d'emploi à la GRC, y compris les demandes effectuées en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et ce, durant la période visée par le recours collectif;

- (d) ordonne et déclare qu'à l'expiration du délai d'exclusion, tous les membres des recours collectifs, à moins qu'ils s'en soient exclus ou qu'ils soient réputés s'en être exclus à l'expiration du délai d'exclusion, ne pourront tenter toute action, procédure ou toute autre forme de réclamation en dommages ou tout autre remède par rapport à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle en cours d'emploi à la GRC, y compris les demandes effectuées en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et ce, durant la période visée par le recours collectif;
- (e) ordonne et déclare que les obligations assumées par le Canada en vertu du présent accord constituent le règlement complet et final de toute demande, par les membres du recours collectif, à l'endroit des Parties quittancées, incluant les réclamations liées à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle en cours d'emploi à la GRC, y compris les demandes effectuées en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, et ce, durant la période visée par le recours collectif;
- (f) ordonne et déclare qu'à l'expiration du délai d'exclusion, tous les membres des recours collectifs, à moins qu'ils s'en soient exclus ou qu'ils soient réputés s'en être exclus à l'expiration du délai d'exclusion, ne pourront tenter toute action, procédure ou toute autre forme de réclamation en dommages ou tout autre remède par rapport à la discrimination, l'intimidation et le harcèlement fondés sur le sexe ou l'orientation sexuelle en cours d'emploi à la GRC à l'endroit de personnes qui pourraient, à leur tour, faire une réclamation à l'endroit de la partie défenderesse;
- (g) ordonne et déclare que le plan d'avis de l'annexe A est approuvé par la Cour;

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

- (h) ordonne à la GRC et au Canada de remettre à l'évaluateur les renseignements et les documents requis, ou requis selon les dispositions de cet accord, y compris les annexes et les appendices, conformément aux dispositions de la présente entente;
- (i) ordonne et déclare que des jugements ou des ordonnances seront demandés auprès de la Cour sous la forme nécessaire pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord, et pour veiller au rendement continu du présent accord;
- (j) ordonne et déclare que le(s) évaluateur(s) ne doivent pas être tenus d'agir à titre de témoin(s) lors de toute poursuite civile ou criminelle, toute procédure administrative, de grief, ou d'arbitrage où les renseignements demandés sont directement ou indirectement liés aux renseignements obtenus dans le cadre du présent processus de réclamation;
- (k) ordonne et déclare qu'aucun document reçu par le(s) évaluateur(s) dans le cadre du présent processus de réclamation ne peut être tenu de produire dans toute poursuite civile ou criminelle, toute procédure administrative, de grief, ou d'arbitrage où les renseignements demandés sont directement ou indirectement liés à la présente entente.

3.05 Recours collectif *Merlo* et recours collectif *Davidson*

Suite à l'approbation du présent accord par la Cour fédérale, les plaignantes mettront fin à leurs poursuites auprès de la Cour suprême de la Colombie-Britannique et de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, soit les causes *Merlo c. Procureur général du Canada*, poursuite devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique numéro S-122255, et *Davidson c. Procureur général du Canada*, Poursuite devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario numéro CV-15-52473600CP.

3.06 Documents du tribunal

Les parties conviennent d'échanger les documents aux fins d'examen et de commentaires avant de les présenter à la Cour.

3.07 Période de présentation des documents au tribunal

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

Les parties conviennent qu'aucun document lié au présent recours collectif et au présent accord ne sera présenté à la Cour fédérale avant que la date et le lieu de dépôt de celui-ci ne soit expressément convenus par les parties.

ARTICLE 4 – AVIS**4.01 Avis**

- 1) Le Canada accepte de défrayer les coûts raisonnables de tout avis lié au présent recours collectif et imposés par la Cour.
- 2) Sous réserve de l'approbation de la Cour, les avis liés aux recours doivent être mis en œuvre selon le plan d'avis compris à l'annexe A du présent accord.

ARTICLE 5 – PÉRIODE D'EXCLUSION**5.01 Période d'exclusion**

Une période d'exclusion de 60 jours suivra la publication du premier avis d'audience d'autorisation et d'approbation de règlement.

5.02 Seuil d'exclusion

Si le nombre de demanderesses admissibles qui s'excluent, ou qui sont réputées s'être exclues en vertu des ordonnances d'approbation, est supérieur à cinquante (50), le présent accord sera nul et l'ordonnance d'approbation annulée en entier, ce qui ne sera subordonné qu'au droit du Canada, à son entière discrétion, de renoncer à appliquer le présent article. Le Canada a le droit de renoncer à l'application du présent article jusqu'à trente (30) jours après la fin du délai d'exclusion.

5.03 Exclusion

Tout membre du groupe peut se retirer du présent règlement par la remise d'un formulaire d'exclusion signé, inclus à l'annexe H du présent règlement, aux procureurs au recours collectif pendant la période d'exclusion.

5.04 Liste des demandes d'exclusion

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

Les procureurs au recours collectif doivent rapidement fournir à la partie défenderesse et à l'évaluateur, après l'expiration de la période d'exclusion, des copies de tous les formulaires d'exclusion qu'ils auront reçus.

ARTICLE 6 – L'ÉVALUATEUR**6.01 Nomination de l'évaluateur**

Sous réserve de l'approbation par la Cour et tel qu'il a été convenu par les Parties, l'honorable Michel Bastarache, C.C., c.r. sera nommé comme évaluateur pour administrer le processus de réclamation et pour évaluer les réclamations soumises par les membres du groupe en vue d'obtenir une indemnité, en vertu des pouvoirs, des droits, des devoirs et des responsabilités convenus par les Parties et approuvés par la Cour. L'évaluateur n'est pas un agent, un fonctionnaire ou un employé du Canada ou d'une institution gouvernementale au sens de la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. (1985), ch. A-1, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21 et la *Loi sur la Bibliothèque et les Archives du Canada*, R.C. (2004), ch. 11, et il n'agit qu'en son nom tel qu'il a été convenu conjointement par les Parties dans cet accord et autorisé par la Cour dans l'ordonnance d'approbation.

6.02 Évaluateur de rechange

Si l'honorable Michel Bastarache, C.C., c.r. n'est pas en mesure d'agir comme évaluateur ou n'y consent pas, les Parties s'entendront pour désigner un autre juriste à la retraite et demanderont l'approbation de la Cour.

6.03 Évaluateurs supplémentaires

Les Parties et l'évaluateur peuvent convenir de retenir les services d'un ou de plusieurs évaluateurs supplémentaires afin de pouvoir évaluer les réclamations en temps opportun. Si tel est le cas, ils demanderont ensemble l'approbation de la Cour. Les évaluateurs supplémentaires ne sont pas des agents, des fonctionnaires ou des employés du Canada ou d'une institution gouvernementale au sens de la *Loi sur l'accès à l'information*, L.R.C. (1985), ch. A-1, la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, L.R.C. (1985), ch. P-21 et la *Loi sur la Bibliothèque et les Archives du Canada*, R.C. (2004), ch. 11, et ils n'agissent qu'en leur nom tel qu'il a été

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

convenu conjointement par les Parties dans cet accord et autorisé par la Cour dans l'ordonnance d'approbation.

6.04 Fonctions de l'évaluateur

Sous réserve de l'obtention de l'approbation de la Cour, les fonctions et responsabilités de l'évaluateur comprendront :

- (a) Mise sur pied et dotation d'un bureau de l'évaluateur;
- (b) Mise en œuvre du plan d'avis approuvé par la Cour;
- (c) Obtention des services d'un administrateur des réclamations expérimenté pour aider avec les fonctions d'avis et d'autres fonctions administratives au besoin;
- (d) Élaboration d'un formulaire de réclamation pour le versement d'indemnités aux membres du groupe;
- (e) Élaboration, mise en place et mise en œuvre de systèmes et de procédures pour la réception, le traitement, et l'évaluation des réclamations et la prise de décisions connexe, y compris les demandes de renseignements nécessaires pour obtenir l'information et les documents (dont la consultation du personnel médical) requis pour déterminer le bien fondé d'une réclamation;
- (f) Réception de toutes les demandes de renseignements et de la correspondance relatives aux réclamations, et réponse à ces dernières, transmission des formulaires de réclamation, examen et évaluation de toutes les réclamations, et prise de décisions relativement à ces dernières;
- (g) Réception des paiements d'indemnité au nom des membres du groupe en provenance de GRC EN FIDUCIE et transmission de l'indemnité à la demanderesse admissible dans un délai raisonnable;
- (h) Tenue de comptes rendus exacts des activités (ou supervision de la tenue de tels comptes rendus), et préparation des états financiers, des rapports et des registres aux fins administratives ou fiscales déterminés par le Canada;

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

- (i) Rédaction d'un rapport donnant un aperçu des observations de l'évaluateur et des recommandations qui découlent de ses travaux relatifs à l'évaluation des réclamations.

6.05 Décisions de l'évaluateur

L'évaluateur rendra une décision relativement à la réclamation d'une demanderesse et la lui communiquera promptement en conformité avec le paragraphe 33 de l'annexe B du présent accord. Sous réserve du droit limité (niveau 2) de la demanderesse de demander une reconsidération, telle qu'il a été établi dans le processus de réclamation à l'annexe B du présent accord, la décision de l'évaluateur relativement à une réclamation sera finale et exécutoire pour la demanderesse. Par souci de clarté, les décisions de l'évaluateur ne peuvent ni être portées en appel ni faire l'objet d'une demande de contrôle judiciaire.

6.06 Honoraires

Les honoraires, débours et autres coûts de l'évaluateur, y compris ceux liés au bureau de l'évaluateur, seront payés par le Canada.

ARTICLE 7 – PROCESSUS DE RÉCLAMATION**7.01 Objectif**

L'objectif du processus de réclamation est de verser, pour les réclamations fondées, une indemnité juste au moyen d'un processus qui est sensible aux membres du groupe principal et qui les appuie pour avoir soulevé ces questions, tout en veillant à ce que les réclamations soient évaluées adéquatement, équitablement et rapidement en fonction d'une validation appropriée et suffisante, proportionnelle à la gravité des blessures alléguées.

7.02 Mise en place du processus de réclamation

Un processus de réclamation sera mis en place tel qu'il est indiqué à l'annexe B du présent accord. L'évaluateur évaluera chaque réclamation et rendra une décision conformément à l'annexe B.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

- 1) La membre du groupe qui présente une réclamation remplira un formulaire de réclamation dans lequel elle se désignera par son nom et énoncera en détail les circonstances du harcèlement dont elle a été victime (y compris les faits, les acteurs, l'endroit et le cadre temporel) ainsi que le préjudice et les dommages (collectivement désignés le « préjudice ») qu'elle aurait subis.
- 2) La demanderesse remettra le formulaire de réclamation au bureau de l'évaluateur et, au même moment ou dans le délai prévu à l'annexe B, fournira tous les documents à l'appui pertinents en sa possession ou sous son contrôle, y compris les dossiers et rapports médicaux. La demanderesse consentira également à la publication de documents en la possession de la GRC, des médecins praticiens, des hôpitaux et des autorités de la santé gouvernementales, ainsi que d'autres tiers si le consentement est nécessaire. Les documents et les renseignements pertinents sont notamment les suivants :
 - (a) les circonstances des incidents de harcèlement (y compris l'endroit, le moment et les personnes impliquées), tout rapport rédigé par la demanderesse à l'époque ainsi que les mesures prises en conséquence et les résultats;
 - (b) le nom et les coordonnées de tout témoin du harcèlement;
 - (c) la preuve du préjudice subi en raison du harcèlement allégué, y compris les dossiers médicaux par rapport à la santé physique et psychologique ainsi que des copies papier provenant du réseau provincial de soins de santé (p. ex. le régime d'assurance-santé de l'Ontario, PharmaNet ou autre équivalent provincial), qu'ils soient en la possession de la GRC ou des fournisseurs de soins de la demanderesse;
 - (d) le dossier personnel de la demanderesse ainsi que tout autre document en la possession de la GRC qui pourrait se rapporter à l'avancement professionnel de la demanderesse (c.-à-d. de la formation, des affectations, des concours); tout dossier de conduite, plainte ou grief lié aux incidents en question en la possession de la GRC;
 - (e) tout renseignement ou document qui se rapporte aux tentatives de la demanderesse d'atténuer son préjudice ou sa perte.

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE****7.04 Rejet de la réclamation si une indemnité a déjà été versée**

L'évaluateur rejettera la réclamation s'il conclut qu'une demande, un grief ou une plainte pour obtenir une indemnité pour harcèlement, y compris une plainte auprès du Tribunal canadien des droits de la personne, présentée par la demanderesse à l'égard des mêmes faits et du même préjudice tels qu'ils sont énoncés dans le formulaire de réclamation a déjà été tranché. Cette décision sera rendue conformément à l'appendice 5 de l'annexe B du présent accord.

7.05 Date limite pour le dépôt d'une réclamation

1) Les demandes pour participer au processus de réclamation ne seront pas acceptées avant la date de mise en œuvre ou après la date limite pour le dépôt d'une réclamation, sauf si une prorogation du délai est accordée dans des circonstances exceptionnelles conformément à l'annexe B.

2) L'évaluateur peut accorder aux demanderesse à titre individuel une prorogation du délai pour déposer une réclamation dans des circonstances exceptionnelles. Une membre du groupe principal peut présenter, fondée sur des circonstances exceptionnelles, une demande de prorogation du délai à l'évaluateur dans les 100 jours suivant l'expiration de la date limite pour le dépôt d'une réclamation, pourvu que la demanderesse joigne avec sa demande les éléments suivants :

- (a) le formulaire de demande de prorogation du délai prévu à l'appendice 3 de l'annexe B du présent accord;
- (b) les motifs pour lesquels il s'agit de circonstances exceptionnelles;
- (c) le formulaire de réclamation rempli;
- (d) les documents à l'appui, tels qu'ils sont énoncés à l'annexe B du présent accord;

3) Si la demanderesse admissible ne présente pas sa réclamation dans la forme prescrite et conformément au présent accord, elle ne sera pas admise au processus et son droit de présenter une réclamation pour obtenir une indemnité sera éteint pour toujours.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

- 4) Toutes les réclamations présentées avant la date limite pour le dépôt d'une réclamation ou à la suite d'une prorogation accordée conformément au présent accord seront traitées en conformité avec l'annexe B du présent accord.
- 5) Les demanderesse ne peuvent présenter plus d'un formulaire de réclamation pour leur propre compte.

ARTICLE 8 – PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

8.01 Paiement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité sera versé conformément aux lois et aux directives et politiques gouvernementales applicables. Aux termes de l'annexe B du présent accord, les fonds prévus pour le paiement de l'indemnité seront remis au bureau de l'évaluateur par la GRC EN FIDUCIE dans les sept jours ouvrables suivant la réception par la GRC des documents de l'évaluateur par lesquels il sollicite les fonds pour le paiement de l'indemnité, à moins que des circonstances exceptionnelles nécessitent un délai supplémentaire, auquel cas la GRC fera tous les meilleurs efforts de payer l'indemnité rapidement au cours de la période prolongée. L'évaluateur versera le paiement à la demanderesse dans les 60 jours suivant la date à laquelle il rend sa décision, conformément à l'annexe B du présent accord.

8.02 Autres avantages gouvernementaux

- 1) Aucune somme ne sera déduite de l'indemnité accordée à une demanderesse en vertu du présent accord de règlement relativement à tout avantage payé ou payable en application de la *Loi sur les pensions*, L.R.C. (1985), ch. P-6 (« *Loi sur les pensions* »). Rien dans le présent accord n'empêche les représentants du gouvernement qui examinent ou gèrent le régime de pensions en vertu de la *Loi sur les pensions* d'effectuer des rajustements aux pensions conformément aux lois applicables.
- 2) Pour l'application du présent règlement, le défendeur ne sollicitera pas la suspension d'instance prévue à l'article 111 de la *Loi sur les pensions* à l'égard des réclamations présentées par les membres du groupe.

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE****ARTICLE 9 – ASSUREURS PROVINCIAUX DE SOINS MÉDICAUX****9.01 Demandes de recouvrement subrogées ou directes**

Les procureurs des demandresses communiqueront avec les assureurs provinciaux et territoriaux de soins médicaux afin de déterminer s'ils présenteront une demande de recouvrement des frais liés aux soins médicaux pour les fins du présent recours et, le cas échéant, pour connaître la nature de leur réclamation. Le procureur du ministère de la Santé de la Colombie-Britannique a déclaré que la Colombie-Britannique ne présentera pas de demande de recouvrement des frais liés aux soins médicaux pour les fins du présent recours.

ARTICLE 10 – QUITTANCE**10.01 Quittance**

L'ordonnance d'approbation déclarera :

- (a) qu'à la date d'approbation, les parties quittancées, individuellement et collectivement, seront libérées entièrement et définitivement des réclamations quittancées par les membres du groupe;
- (b) qu'il est interdit aux membres du groupe de présenter une réclamation ou encore d'intenter ou de continuer des procédures découlant des réclamations quittancées qui y sont liées contre toute partie quittancée ou une autre personne, société ou entité qui pourrait réclamer des dommages et/ou une contribution et une indemnité et/ou toute autre mesure en vertu des dispositions de la *Loi sur le partage de la responsabilité*, R.S.O., 1990, chap. N-3, ou ses homologues d'autres autorités législatives, en vertu de la *Police Act*, RSBC 1996, chapitre 367 ou, ses homologues d'autres autorités législatives, en vertu de la common law, du droit civil au Québec ou de toute responsabilité légale concernant une mesure quelconque, y compris les mesures de nature monétaire ou déclaratoire, ou une injonction, aux parties quittancées.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**10.02 Fin des litiges**

1) Les parties coopéreront dans le but d'obtenir l'approbation du présent accord et de faciliter la participation générale des membres du groupe primaire au processus de réclamation.

2) À la date d'approbation, les procureurs au recours collectif s'engageront à ne pas commencer ou poursuivre, ni aider ou conseiller, une action ou une procédure contre les parties quittancées, et ce, de quelque façon reliée ou découlant de toute réclamation émise dans les recours *Merlo et Davidson*. Rien dans le présent accord n'empêche les procureurs au recours collectif d'aider à l'administration de cet accord, d'informer les membres du groupe sur les dispositions de cet accord, d'aider les membres du groupe à présenter une réclamation en vertu de cet accord ou de conseiller aux membres du groupe d'obtenir des conseils juridiques indépendants avant de décider de s'exclure du recours collectif.

10.03 Consentement au rejet

Chacun des membres du groupe qui a entamé une poursuite ou une procédure relative aux mêmes questions qui sont visées par le recours collectif doit consentir au rejet sans dépens de cette poursuite ou procédure contre les parties quittancées, et ce, avant de recevoir tout paiement dans le cadre du processus de réclamation.

ARTICLE 11 – HONORAIRES ET DÉBOURS DES PROCUREURS AU RECOURS COLLECTIF**11.01 Honoraires juridiques**

Le Canada paiera 12 000 000,00 \$ (douze millions de dollars) plus la TVP, la TPS et la TVH aux procureurs au recours collectif à titre de contribution aux honoraires des procureurs au recours collectif.

11.02 Versement des honoraires juridiques

Le versement doit être fait aux procureurs au recours collectif dans un délai de 30 jours suivant la date d'approbation. La somme de 6 millions de dollars plus les taxes de vente applicables sera versée à Klein Lawyers LLP ainsi qu'à Kim Orr Barristers P.C.

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE****11.03 Débours**

Le Canada paiera les débours raisonnables aux procureurs au recours collectif selon les termes convenus ou l'évaluation effectuée par la Cour. Les procureurs au recours collectif soumettront chacun une liste détaillée des débours, accompagnée de reçus et de tout autre document à l'appui à la satisfaction du Canada et ce, le plus tôt possible et au moins un (1) mois avant la date d'audience d'approbation du règlement.

11.04 Dépenses des demandresses

Le Canada remboursera les demandresses pour les dépenses engagées afin d'obtenir des preuves documentaires à l'appui de leur réclamation et pour les frais liés aux déplacements de plus de 50 kilomètres de leur résidence si elles ont dû se rendre à un entretien individuel avec l'évaluateur à leur demande, conformément avec les dispositions de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

ARTICLE 12 – INITIATIVES DE CHANGEMENT**12.01 Mise en œuvre d'initiatives de changement**

Les parties reconnaissent que la GRC a mis en œuvre ou s'affaire à mettre en œuvre de nombreuses initiatives de changement, y compris celles qui sont énoncées à l'annexe E de cet accord. La GRC accepte de déployer les efforts raisonnables pour mettre en œuvre ces initiatives le plus tôt possible, et en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2017.

12.02 Excuses

Le commissaire de la GRC, sans pour autant que cela ne constitue une reconnaissance de faute ou de responsabilité, présentera des excuses aux membres du groupe, tel que défini aux dispositions de la *Loi de 2009 sur la présentation d'excuses*, L.O. 2009, chap. 3, à un moment qui sera convenu par les parties, en ce qui a trait au harcèlement à la GRC. Les excuses ne seront pas admissibles dans le cadre d'une instance civile ou pénale, d'une instance administrative ou d'un arbitrage pour établir la faute ou la responsabilité de quiconque dans cette affaire.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**12.03 Absence de représailles**

La GRC publiera une directive claire, tel qu'il est énoncé à l'annexe G, interdisant toutes représailles pour avoir présenté une réclamation en vertu de cet accord.

ARTICLE 13 – FONDS DE BOURSES D'ÉTUDES**13.01 Établissement d'un fonds de bourses d'études par la GRC**

La GRC établira un fonds de bourses d'études, dont elle décidera des détails, qui aura pour objectif de reconnaître le travail remarquable dans le domaine de la lutte contre le harcèlement et la promotion de principes contre le harcèlement.

ARTICLE 14 – CONFIDENTIALITÉ**14.01 Confidentialité**

Toute information fournie, créée ou obtenue durant le processus de réclamation et de règlement, à l'oral ou par écrit, devra être gardée confidentielle par les parties et leurs procureurs, toutes les demandresses, les évaluateurs et les personnes-ressources désignées, sauf dans les cas prévus par la loi, et sera utilisée uniquement aux fins du processus de réclamation et de règlement, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

14.02 Destruction de l'information et des dossiers des membres du recours collectif

Sous réserve des exigences de la loi, dans les six mois suivant la fin de toutes les évaluations des demandresses et des paiements par l'intermédiaire du processus de réclamation, le Bureau de l'évaluateur détruira toute l'information et la documentation relatives aux membres du recours collectif en sa possession.

14.03 Confidentialité des négociations

Sauf exigence contraire de la loi, l'engagement quant à la confidentialité des discussions et de toutes les communications, écrites ou verbales, qui ont eu lieu durant ou entourant les négociations ayant mené à l'accord de principe et au présent accord, demeure en vigueur.

ANNEXE 1**SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**

14.04 Les évaluateurs ne fourniront pas la preuve de la faute ou de la responsabilité de quiconque en lien avec cette affaire dans le cadre de toute poursuite civile, poursuite criminelle, procédure administrative ou arbitrage.

ARTICLE 15 – COMMUNICATIONS**15.01 Communications publiques**

Sauf exigence contraire de la loi, les parties s'abstiendront de faire toute divulgation ou communication publiques ou aux médias à propos du présent accord jusqu'à la date convenue par écrit par les deux parties.

15.02 Annonce publique commune

Au moment convenu par les parties, celles-ci feront une annonce publique commune au sujet du présent accord en conformité avec le Plan de communication commun figurant à l'annexe F du présent accord.

ARTICLE 16 – CONDITIONS, MODIFICATION ET RÉSILIATION**16.01 Accord conditionnel**

Le présent accord sera sans effet tant qu'il n'est pas approuvé par la Cour fédérale, et, si cette approbation n'est pas accordée par la Cour fédérale essentiellement selon les mêmes modalités que celles énoncées dans le présent accord, le présent accord sera résilié sur-le-champ et aucune des parties ne sera responsable envers l'une ou l'autre des parties aux termes des présentes.

16.02 Modifications

Sauf disposition contraire expresse dans le présent accord, aucun complément ni modification ne peut être apporté aux dispositions du présent accord et aucune reformulation du présent accord ne peut être faite à moins que les parties n'y consentent par écrit et que les tribunaux n'approuvent cette modification, ce complément ou cette reformulation sans différence importante.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE**16.03 Expiration de l'accord**

Le présent accord sera en vigueur tant que toutes les obligations qu'il contient n'auront pas été remplies.

ARTICLE 17 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**17.01 Accord global**

Cet accord, y compris tous les attendus, annexes et appendices, constituent l'accord global entre les parties eu égard à la question visée par celui-ci et annulent et remplacent tout arrangement ou accord autre ou antérieur entre les parties sur cette question. Il n'existe pas de représentation, garantie, modalité, condition, engagement, convention ou entente collatérale, expresse, implicite ou obligatoire entre les parties eu égard à la question visée par cet accord, autres que ceux mentionnés expressément dans cet accord.

17.02 Lois applicables

Le présent accord sera régi par les lois du Canada et, lorsque les lois du Canada demeurent silencieuses, par les lois de l'Ontario.

17.03 Exemplaires

Cet accord peut être signé en n'importe quel nombre d'exemplaires, chacun étant réputé être un original et, pris dans leur ensemble, étant réputés ne constituer qu'un seul et même accord.

17.04 Langues officielles

Le Canada préparera une traduction française de cet accord. Avant la date d'entrée en vigueur, le Canada prendra à charge les frais de préparation d'une version française qui fera autorité, y compris les frais de révision par une personne désignée par les parties. La version française faisant autorité doit être signée par les mêmes parties qui ont signé le présent accord. Une fois signées, les versions anglaise et française auront le même poids et la même force de loi.

17.05 Aucune cession

Sauf si une ordonnance du tribunal le demande, aucun montant payé en vertu de cet accord ne peut faire l'objet d'une cession, et toute cession est nulle et sans effet.

ANNEXE 1

SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DE LA COUR FÉDÉRALE

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le présent accord ce jour de 2016.

David A. Klein,
Procureur de la demanderesse,
Janet Merlo

Mitchell Taylor, Q.C.,
Procureur du défendeur, le
Procureur général du Canada

Won J. Kim,
Procureur de la demanderesse,
Linda Gillis Davidson

Gina M. Scarcella,
Procureure du défendeur, le
Procureur général du Canada

ANNEXE 2

PRÉSENTATION D'EXCUSES OFFICIELLES AUX FEMMES EMPLOYÉES À LA GRC ET ANNONCE D'UNE ENTENTE DE RÈGLEMENT

Déclaration

MEMBRES RÉGULIÈRES, MEMBRES CIVILES ET EMPLOYÉES DE LA FONCTION PUBLIQUE VICTIMES DE DISCRIMINATION SEXUELLE OU FONDÉE SUR L'ORIENTATION SEXUELLE, D'INTIMIDATION ET DE HARCÈLEMENT À LA GRC

Bonjour,

Il y a quarante-deux ans, presque jour pour jour, des femmes ont été admises pour la première fois comme agentes de police à part entière à la GRC. C'était un moment décisif pour une organisation policière nationale au passé si riche et si intimement lié à l'histoire de notre formidable pays.

Les nouvelles recrues ont été assermentées avec éclat par les plus hauts gradés de l'organisation pour marquer l'appui de l'organisation à ces courageuses pionnières sur le point d'amorcer un métier très exigeant.

Au cours de mes trente et une années de service dans la police, j'ai pu observer que les gens aspirent à un poste à la GRC comme policier ou policière, membre civil(e) ou employé(e) de la fonction publique, parce que cela représente un noble métier, celui de servir les Canadiens. Les gens entrent à la GRC pour accomplir un travail, jouer un rôle – unique et essentiel – celui de maintenir la sécurité des collectivités et des foyers canadiens.

La GRC a toujours cherché à réaliser son mandat, sans craindre ni favoriser qui que ce soit. C'est une noble vocation qui attire des gens exceptionnels de tous les segments d'une population diverse... à l'image du Canada.

Si vous avez jamais assisté à la remise des diplômes à la Division Dépôt, vous savez la fierté, l'espoir et l'enthousiasme immenses des cadets, majestueusement revêtus du stetson, des bottes hautes et de la tunique rouge avant d'être affectés aux quatre coins du pays à leur nouveau poste, sans craindre ni favoriser qui que ce soit.

La dernière chose – la toute dernière chose – dont une personne s'attendrait de cette honorable institution canadienne est que sa capacité de contribuer à notre mission essentielle soit définie, entravée, voire limitée parce qu'elle est une femme.

ANNEXE 2

Au contraire, elle s'attend avec légitimité et raison à être soutenue, encouragée, habilitée et protégée dans son difficile et dangereux travail de policière. Elle s'attend à être traitée et jugée en fonction de sa détermination, de son courage, de ses compétences et de son rendement.

Toutefois, ce n'est pas ce qu'ont vécu de nombreuses femmes qui sont venues à la GRC depuis ce jour rempli d'espoir, il y a quarante-deux ans. Loin de réussir et de s'épanouir dans un milieu de travail bienveillant et inclusif, nombre de ces femmes ont vu leur carrière meurtrie par la discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle, l'intimidation et le harcèlement.

Certaines ont quitté la GRC, dévastées, déçues et indignées. D'autres sont restées, contraintes de trouver un moyen de composer avec ces conditions inexcusables, face à une organisation figée dans ses façons de faire.

D'autres encore ont essayé avec courage de se faire entendre par la direction, mais n'ont fait que voir leurs possibilités d'avancement et de mobilité supprimées, ou encore elles ont été jugées sévèrement et sanctionnées pour leur initiative.

Les répercussions sur les victimes de cette conduite honteuse ne sauraient être interprétées dans la seule perspective de conditions de travail néfastes justifiant une indemnisation. Pour un grand nombre de ces femmes, le harcèlement a causé des blessures psychologiques, mais aussi physiques. Il a détruit des relations et des mariages, voire des familles entières. C'est la vie même des membres qui a été profondément bouleversée.

Le harcèlement et l'absence d'un régime et de dispositions efficaces pour le prévenir et le supprimer de notre lieu de travail contreviennent manifestement aux valeurs que doit incarner la GRC. Ces valeurs qui nous sont essentielles à tous.

Aux demanderesses ici réunies aujourd'hui : À Janet Merlo, qui a pris la courageuse initiative de représenter un si grand nombre de femmes victimes de ces conditions déplorables et à Linda Davidson et à l'ensemble des femmes que vous représentez :

À toutes les femmes touchées par l'inaptitude de la GRC à assurer des conditions de travail exemptes de harcèlement et de discrimination; au nom de tous nos dirigeants, superviseurs et gestionnaires, et de tous les commissaires : c'est humblement et solennellement que je vous présente aujourd'hui nos excuses les plus sincères.

Vous êtes venues à la GRC avec le désir de contribuer à la collectivité et nous vous avons trahies. Nous vous avons porté préjudice. J'en suis profondément désolé. Désormais, sachez que vous avez contribué à changer les choses. Grâce à vous, à votre courage et votre refus de vous taire, la GRC ne sera plus jamais la même.

Je désire également présenter mes excuses à tous les Canadiens. Je sais votre déception à notre égard devant ces exemples flagrants de conduite scandaleuse parmi nos rangs.

Depuis ma nomination au poste de Commissaire, dès l'annonce même de ma promotion, dans le foyer du Parlement, j'ai été renversé par la vague d'indignation face à l'incapacité flagrante de protéger nos employés et d'éliminer les comportements à l'origine de la profonde déception des Canadiens à l'égard de la Gendarmerie. Je me suis alors raccroché à la conviction ferme qu'un leadership renouvelé et une responsabilisation accrue constituaient les piliers du changement profond que devait amorcer la Gendarmerie.

ANNEXE 2

L'annonce pour laquelle nous sommes ici rassemblés aujourd'hui est un autre jalon important dans le processus en cours, soit la transformation culturelle de la GRC. Aujourd'hui, nous avons déposé conjointement une entente de règlement dans deux recours collectifs au nom de femmes membres régulières, membres civiles et employées de la fonction publique actuelles et anciennes. Cette entente, qui doit encore recevoir l'approbation de la Cour fédérale, comporte deux grands volets :

Premièrement, l'engagement de poursuivre les changements organisationnels déjà entamés, et d'en amorcer de nouveaux; et, deuxièmement, un processus indépendant de réclamation et un régime d'indemnisation pour toutes les femmes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou l'orientation sexuelle, ou encore d'intimidation ou de harcèlement à la GRC, du 16 septembre 1974 à la date où l'entente recevra l'approbation de la cour.

Les demandes d'indemnisation seront gérées de façon indépendante par le juge Bastarache et son équipe. Au nom des demandresses et de la GRC, nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur sa collaboration.

Comme je l'ai souligné, l'entente doit d'abord être approuvée par la cour; il est donc prématuré d'en préciser les dispositions à ce stade-ci.

Je voudrais cependant prendre un moment pour remercier tous ceux qui ont travaillé sans relâche à son élaboration. Tout d'abord, les demandresses Janet Merlo et Linda Davidson, ainsi que toutes les femmes que vous représentez. Les avocats pour les demandresses : David Klein, Won Kim et Sandy Zaitzeff. Nos avocats plaidants du ministère de la Justice, Mitch Taylor à Vancouver et Gina Scarcella à Toronto. Liliana Longo des Services juridiques de la GRC et tous les employés de la GRC et des divers ministères qui ont participé à réalisation de l'entente.

Nous remercions les ministres Goodale et Mihychuck, ainsi que le gouvernement du Canada de la patience, de la confiance et du soutien manifestés à la GRC dans sa démarche en vue de réparer les torts causés à un si grand nombre d'employées de la GRC. Cette entente reflète l'engagement de la GRC d'intensifier ses efforts pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle ainsi que le harcèlement.

Le harcèlement à la GRC a été favorisé par une culture organisationnelle qui s'est établie au fil du temps, à contre-courant des valeurs des collectivités que nous servons. Un cadre de responsabilisation efficace et un leadership inspiré jouent un rôle déterminant dans la modernisation de cette culture.

Cette entente de règlement reflète la volonté de la GRC d'agir de façon responsable à l'égard de ses employés et des citoyens. Les conditions de cette entente obligent nos leaders à tous les échelons de l'organisation à réaliser leur promesse de transformer la culture de la GRC afin que chaque employé de la Gendarmerie puisse contribuer de façon juste et sûre à notre mandat d'assurer la sécurité des Canadiens et du pays.

Bob Paulson

ANNEXE 3

LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ EST PRIORITAIRE

Il est porté à mon attention que des femmes membres actives de la GRC et des employées actuelles de la fonction publique hésitent à me soumettre une réclamation en vertu de l'entente de règlement Merlo Davidson. Elles craignent qu'une enquête soit ouverte sur les incidents décrits dans leurs réclamations ce qui pourrait les identifier comme réclamantes.

L'entente de règlement m'autorise à demander de l'information, lorsque cela est nécessaire pour bien évaluer une réclamation. Toutefois, je ne le ferai pas sans en informer au préalable la réclamante et lui donner la possibilité de fournir elle-même l'information manquante; elle pourra aussi décider de faire évaluer sa réclamation sans les renseignements additionnels. Je ne communiquerai pas non plus avec les personnes mentionnées dans les réclamations comme des harceleurs allégués ou des témoins.

Si, suite à ma communication avec la réclamante, je demande de l'information complémentaire à la GRC, l'entente de règlement prévoit un processus qui a été conçu spécifiquement pour protéger la confidentialité de la réclamante.

Je vous réitère que mon mandat, en vertu de l'entente de règlement, n'est pas de faire enquête ni de mener un processus d'évaluation fondé sur l'affrontement. J'évaluerai les réclamations sur la base des renseignements fournis par la réclamante dans son formulaire ou lors d'une entrevue, s'il y a lieu. J'évaluerai les réclamations conformément au processus de réclamation convenu entre les parties à l'entente de règlement.

La confidentialité, le respect de la vie privée et la protection des réclamantes sont essentiels au succès du processus de réclamation. Ce principe a toujours été au cœur de mes intentions lorsque j'ai conçu le processus de réclamation et il l'est encore aujourd'hui.

Michel Bastarache, évaluateur indépendant

ANNEXE 4

LITIGES ET RAPPORTS ANTÉRIEURS

Près d'un demi-siècle de litiges : des années 1980 à 2020

Certaines femmes ont commencé à recourir aux tribunaux pour obtenir réparation dès les années 1980, mais il est difficile d'estimer le nombre total d'affaires portées en justice depuis 1974, année dans laquelle la GRC a commencé à recruter des femmes.

En effet, on ignore l'ensemble des coûts financiers et institutionnels engagés par la GRC pour se défendre contre les plaintes de harcèlement sexuel déposées par des employées. Le rapport de la vérificatrice générale de l'époque, Sheila Fraser, indique qu'en date du 1er février 2017, 85 actions civiles ont été intentées contre la GRC par d'anciens employés (hommes et femmes) et que la moitié de ces actions concernaient des allégations de harcèlement¹.

Le lecteur trouvera ci-dessous un résumé des efforts déployés par certaines de ces femmes pour que la GRC soit tenue responsable du harcèlement et de la discrimination auxquels elles ont été confrontées en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle alors qu'elles étaient employées par cette institution.

Les problèmes auxquels font face les femmes de la GRC étaient connus de la Gendarmerie et du gouvernement des décennies avant que Janet Merlo ou Linda Davidson ne se manifestent.

Clark c. Canada

Plus de deux décennies avant l'annonce de l'entente de règlement Merlo Davidson, la gendarme Alice Clark a poursuivi la GRC en justice pour discrimination et harcèlement fondés sur le sexe dont elle a été victime pendant son affectation à Red Deer de 1981 à 1987 et a réussi à obtenir un dédommagement.

La gendarme Clark était l'une des quatre femmes affectées au détachement de Red Deer et la seule femme de son quart de travail. Elle a été la cible des critiques de ses supérieurs et ses collègues l'ont traitée avec hostilité. Son sergent lui a dit qu'elle devrait rentrer chez elle et fonder une famille. Son inspecteur l'appelait « chérie ». Un collègue l'a attrapée et l'a embrassée, elle a été exposée à de la pornographie à plusieurs reprises pendant son service au détachement et, une fois, elle est arrivée à son poste de travail et a trouvé des seins en plastique scotchés dessus sur lesquels étaient inscrits son matricule et la mention « FILLE DE LA GRC ». La gendarme Clark s'est plainte de ce comportement et d'autres auprès de son supérieur et n'a reçu aucune aide. Elle a finalement démissionné de la Gendarmerie en 1987, après seulement sept ans de service.

La gendarme Clark a intenté une poursuite en justice contre la GRC en 1989 et, en 1994, à l'issue d'un procès de cinq jours, elle a obtenu 93 000 \$ en dommages et intérêts (88 000 \$ pour perte de salaire à la suite de sa démission et 5 000 \$ pour préjudice moral)². L'affaire de la gendarme Clark a suscité un certain intérêt médiatique (le magazine Maclean's a publié un long article sur le sujet en avril 1995)³; cependant, il aura fallu que de nombreux autres cas de ce type soient mis en lumière pour susciter un véritable mouvement au sein de la Gendarmerie ou parmi le grand public.

1. Sheila Fraser, *Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail* (Ottawa : ministère de la Sécurité publique, 2017), p. 6, note 1, en ligne : <https://www.securitepublique.gc.ca/cnt/fsrscs/pblctns/rcmp-wrkplc-hrsmnt-css/rcmp-wrkplc-hrsmnt-css-fr.pdf>.
2. *Clark c. Canada* (1994), 76 F.T.R. 241 (CF) [dossier T-648-89 de la Cour fédérale] (accessible sur CanLII).
3. Rae Corelli, « Aiming for respect: Policewomen fight to end sexual harassment on the job », *Maclean's*, (10 avril 1995) en ligne : MacLeans <https://archive.macleans.ca/article/1995/4/10/aiming-for-respect#!&pid=46>

ANNEXE 4***Petrovics c. Canada; Cook c. Canada***⁴.

Lidia Petrovics et Cheryl Cook étaient des membres civiles de la GRC qui ont allégué que leur supérieur immédiat, Clive Cannon, alors sergent de la GRC, les avait harcelées sexuellement au milieu des années 1990⁵. Il a fait des commentaires sur leur corps, leur a fait subir des attouchements sexuels, a procédé à des simulations de masturbation et leur a demandé ou suggéré de lui accorder des faveurs sexuelles⁶. Les plaignantes ont aussi allégué qu'il les avait menacées de les licencier si elles refusaient d'obtempérer.

La Couronne a demandé en vain la radiation des actes de procédure, affirmant que les plaignantes fondaient leur réclamation sur un délit de harcèlement sexuel inexistant⁷. La Cour a rejeté la requête⁸ en invoquant de nombreuses autres causes d'action dans les actes de procédure.

Carlé et al c. Canada

En 2003, la gendarme Krista Carlé et la caporale Victoria Cliffe, ainsi que deux femmes dont l'identité n'a pas été dévoilée, ont intenté une action en justice concernant les actes d'agression et de harcèlement sexuels commis par le sergent Robert Blundell. La poursuite alléguait que le sergent Blundell les avait agressées et harcelées sexuellement au cours d'opérations d'infiltration. La plainte de la gendarme Carlé et de la caporale Cliffe a également suscité l'attention des médias à l'époque, ainsi qu'une réponse officielle de la GRC, qui a instauré une formation d'une journée sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement. Le sergent Blundell s'est vu imposer une réprimande et a perdu une journée de congé⁹.

La gendarme Carlé a eu une forte présence sur la scène publique à la suite de la vive attention médiatique accordée à la question du harcèlement et de la discrimination fondés sur le sexe au sein de la GRC au début des années 2010 (voir ci-dessous).

Sulz c. Canada

La gendarme Nancy Sulz a rejoint la GRC en 1988 et a été à son service pendant neuf ans. Elle était affectée au détachement de Merritt, en Colombie-Britannique. À l'instar de nombreuses femmes de la GRC qui sont aussi devenues mères pendant leur service, elle a été victime de harcèlement et de discrimination, aussi bien lorsqu'elle a demandé des aménagements liés à sa grossesse dans le cadre de ses fonctions habituelles que pendant son congé de maternité. Elle a pris contact avec son représentant divisionnaire et l'enquête de la GRC qui a suivi a conclu qu'elle avait été harcelée. Cependant, à la suite de ces événements, elle a été atteinte de troubles dépressifs graves et a accepté d'être licenciée pour raisons médicales en 2000. En 1997, elle a intenté une action en dommages et intérêts pour le traitement qui lui a été infligé.

En 2006, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé à la gendarme Sulz 950 000 \$ en dommages et intérêts (225 000 \$ pour les pertes de salaires passées, 600 000 \$ pour les pertes de salaires futures et 125 000 \$ pour les dommages généraux). L'appel du Canada contre ce jugement a été rejeté la même année¹⁰. La demande de la gendarme Sulz a également attiré l'attention des médias à l'époque¹¹.

4. *Petrovics c. Canada*, dossier n° F/C/751/97 de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (district de Fredericton); *Cook c. Canada*, Dossier n° F/C/751/97 de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick (district de Fredericton). Requête en radiation rejetée dans : *Petrovics c. Canada; Cook c. Canada* (1999), 209 R.N.-B. (2^e) 237 (QB); confirmé par 210 R.N.-B. (2^e) 109 (CA).
5. Déclaration modifiée décrite dans la décision sur la requête en radiation de la Couronne (refusée) : *Petrovics c. Canada et al.*, (1990) 209 R.N.-B. (2^e) 237 (accessible sur CanLII).
6. *Ibid.*, p. 243-246.
7. *Ibid.*, p. 240 - 241.
8. *Ibid.*
9. Joe Friesen et Andy Hoffman, « RCMP settles sex-assault allegations », *The Globe and Mail*, (4 août 2004).
10. *Sulz c. Canada*, 2006 BCSC 99, appel rejeté 2006 BCCA 582.
11. La Presse Canadienne, « Former RCMP constable wins harassment suit », *The Globe and Mail* (24 janvier 2006).

ANNEXE 4

Galliford c. Canada et al

Le 9 mai 2012, la caporale Catherine Galliford a déposé un avis de poursuite civile devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique¹². La caporale Galliford était une membre de la GRC comptant 16 ans de service à son actif. Elle avait été affectée en Alberta et en Colombie-Britannique et jouissait d'une grande reconnaissance publique en tant qu'agente des relations avec les médias pour le groupe de travail sur l'écrasement de l'avion d'Air India et le groupe de travail sur les femmes disparues (enquête Pickton). La réclamation de la caporale Galliford contenait notamment les allégations suivantes :

- Harcèlement sexuel et agression sexuelle à la Division « Dépôt »;
- Traque par un collègue;
- Avances sexuelles et agression sexuelle de la part d'un supérieur lors d'un déplacement professionnel;
- Affichage de documents pornographiques par des collègues sur les murs d'un bureau du détachement;
- Remarques sexistes et à caractère sexuel de la part de supérieurs et de collègues.

La réclamation de la caporale Galliford détaillait aussi les conséquences dévastatrices que ce harcèlement a eu sur elle, y compris des crises de panique et des vomissements au travail, la perte de cheveux, la perte de poids, la consommation abusive d'alcool et un diagnostic final de trouble de stress post-traumatique.

La réclamation de la caporale Galliford devait être jugée en 2017, mais elle a été réglée en mai 2016 en échange d'un montant non divulgué.

Gastaldo c. Canada et al; Katz c. Canada et al; Couture c. Canada et al; O'Farrell c. Canada

La poursuite civile de la caporale Galliford n'est pas la seule à avoir été déposée contre la GRC au début des années 2010. De nombreuses autres poursuites civiles ont été intentées devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique par :

- la gendarme Susan Gastaldo (août 2011)¹³;
- la caporale Élisabeth Couture (décembre 2011)¹⁴;
- la gendarme Karen Katz (janvier et juillet 2012)¹⁵;
- M^{me} Atoya Montague (août 2013)¹⁶.

En 2013, la sergente d'état-major Caroline O'Farrell a déposé une plainte devant la Cour supérieure de justice de l'Ontario concernant plusieurs incidents d'agression, d'agression sexuelle et d'autres formes de harcèlement qui se seraient produits en 1986-1987 lorsqu'elle était cavalière au sein du Carrousel de la GRC. Après plusieurs tentatives visant à faire rejeter cette poursuite pour des questions de procédure, la GRC et la sergente d'état-major O'Farrell sont parvenues à un accord confidentiel en 2017¹⁷.

12. *Catherine Galliford v Marvin Wawia, Mike Bergerman, Doug Henderson, Phil Little, Dr. Ian MacDonald, Canada (Attorney General) and British Columbia (Minister of Justice)*, Supreme Court of British Columbia File N°. S-123330 (Vancouver Registry).

13. *Gastaldo c. Canada*, dossier n° S115714 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver).

14. *Couture c. Canada*, dossier n° S118171 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver).

15. *Katz c. Canada*, dossier n° S120006 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver); *Katz c. Canada*, dossier n° S124793 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver).

16. *Montague c. Shields*, dossier n° S135796 de la Cour suprême de la Colombie-Britannique (greffe de Vancouver).

17. *O'Farrell c. Canada*, 2013 ONSC 6987; *O'Farrell c. Canada*, 2016 ONSC 6342; *O'Farrell c. Canada*, 2017 ONSC 931; Andrew Seymour, « RCMP officer who alleged she was dragged through horse manure settles lawsuit », *Ottawa Citizen* (6 avril 2017).

ANNEXE 4

Les coûts des litiges

Les coûts de la défense contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe ont augmenté. L'ancienne vérificatrice générale Sheila Fraser a constaté de graves lacunes dans la procédure interne de règlement des griefs, ce qui a contribué à la décision des membres de chercher à obtenir réparation à l'extérieur de la Gendarmerie¹⁸.

Rapports antérieurs : Que sait la GRC sur le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe?

Depuis 2007, plus d'une douzaine de rapports, internes et externes, sur le milieu de travail de la GRC ont mis en lumière des problèmes en milieu de travail et les auteurs de ces rapports ont tenté, au moins en partie, de remédier au harcèlement en milieu de travail. De nombreuses recommandations ont été faites à la direction de la GRC et bien qu'un certain nombre d'entre elles aient été acceptées et appliquées,

Malgré l'application de ces recommandations, j'ai reçu des réclamations faisant état d'agressions et de harcèlement sexuels survenus jusqu'en mai 2017. Les réclamantes que j'ai interrogées m'ont donné l'impression que l'application de ces recommandations n'était ni efficace ni significative.

Le lecteur trouvera ci-dessous un résumé des rapports et des conclusions qui sont particulièrement pertinents pour l'entente de règlement Merlo Davidson.

Une question de confiance : rapport de l'enquêteur indépendant sur les allégations concernant les régimes de retraite et d'assurances de la GRC, 2007

En 2007, le gouvernement fédéral a chargé David Brown d'enquêter sur les allégations de mauvaise gestion de l'administration des régimes de retraite et d'assurance de la GRC¹⁹. Ces rapports portaient notamment sur le népotisme dans les fonctions de dotation, l'utilisation inappropriée des fonds de pension et d'assurance à des fins administratives non pertinentes et le fractionnement des contrats avec les prestataires de services des fonds²⁰.

David Brown a conclu que la direction avait abusé de la confiance de ses membres actuels et retraités. Il a notamment observé les caractéristiques inquiétantes suivantes de la culture de la GRC :

- La direction de la GRC était motivée à ne pas révéler les faiblesses de la GRC ;
- La GRC a ciblé les employés qui ont brisé le silence par des rétrogradations, de fausses accusations et du harcèlement concernant des problèmes de santé; et
- L'absence d'une politique de communication pointue a permis aux rumeurs et aux spéculations de se développer, contribuant grandement à la culture du cynisme et de la méfiance à l'égard de la direction²¹.

Il a recommandé qu'un groupe de travail se penche sur la structure de gouvernance et la culture de la GRC et formule des recommandations dans un délai de six mois (avant décembre 2007).

18. Fraser, *supra*, note 1.

19. David Brown, *Une question de confiance : Rapport de l'enquêteur indépendant sur les allégations concernant les régimes de retraite et d'assurances de la GRC* (Ottawa : Gouvernement du Canada, Bureau de l'enquêteur indépendant sur les régimes de retraite et d'assurance de la GRC, 2007), annexe 2, Mandat, en ligne : <https://www.publicsafety.gc.ca/lbrrr/archives/cn4218-fra.pdf> (contenu archivé).

20. *Ibid.*

21. *Ibid.*

ANNEXE 4

En plus de cerner les problèmes de gestion et de culture de la GRC, M. Brown s'est demandé si le modèle de gestion paramilitaire était le meilleur pour une institution policière moderne²².

Au moins l'une des préoccupations exprimées par M. Brown à propos de ce modèle est le fait que la structure de la chaîne de commandement favorise une concentration problématique des pouvoirs en la personne du commissaire et ne permet pas la reddition de comptes en ce qui concerne l'exercice du pouvoir²³. Une telle concentration du pouvoir aurait de graves répercussions sur la façon dont la GRC traite les lanceurs d'alertes²⁴. Dans le même ordre d'idées, M. Brown a également fait remarquer que les procédures du *Code de conduite de la GRC* pouvaient être utilisées comme arme dans « une guerre de personnalités » et que ces enquêtes internes n'offraient aucune protection aux lanceurs d'alertes²⁵.

La GRC hier, aujourd'hui et demain : Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la Gendarmerie royale du Canada, 2007

La GRC a chargé la professeure Linda Duxbury de rédiger un rapport sur la culture organisationnelle de la GRC. Son rapport de 158 pages résume les conclusions et les résultats d'études antérieures réalisées entre 2001 et 2004 sur la culture organisationnelle de la GRC ; cerne les problèmes existants ; et fournit des conseils stratégiques²⁶.

La professeure Duxbury propose 75 recommandations visant un changement fondamental²⁷. Elle conclut que la GRC ne peut espérer appliquer de futures recommandations que si les principaux décideurs comprennent à la fois le contexte particulier de la GRC dans lequel les changements sont mis en œuvre et les facteurs critiques de succès associés au renouvellement de la GRC²⁸. Selon la professeure Duxbury, les clés de la réussite de tout changement durable²⁹ sont non pas la volonté politique ou le leadership d'une personne ou d'un parti en particulier, mais le temps et les ressources

Les sujets de ses recommandations vont des questions de gestion (s'attaquer immédiatement aux problèmes de charge de travail insoutenable) au renouvellement du leadership (offrir des départs à la retraite anticipés à ceux qui ne veulent pas ou qui ne peuvent pas soutenir les réformes) en passant par de nombreux problèmes de gestion des ressources humaines³⁰.

Dans ses enquêtes et ses recommandations, le problème ou les causes de la discrimination et du harcèlement sexuels n'ont pas été examinés en profondeur. Cependant ses observations sur la culture en milieu de travail de la GRC sont pertinentes. La professeure Duxbury a décrit en détail les problèmes de promotion et de leadership et la manière de favoriser une organisation prête au changement.

Elle a souligné le fait que la GRC serait extrêmement résistante au changement. Cette évaluation est reprise dans de nombreux rapports ultérieurs, et vivement répétée par la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes en 2017.

22. Voir la section 7.2 « Problèmes de gouvernance », *ibid.*, p. 39 ; voir aussi la conclusion de M. Brown sur la question des solutions alternatives de gouvernance, *ibid.*, p. 40 : « Je laisse à d'autres le soin de décider si le modèle paramilitaire traditionnel constitue le meilleur modèle de gouvernance pour une institution policière moderne. Je suis convaincu que ce n'est pas un modèle de gouvernance que les investisseurs d'une entreprise de 3 milliards de dollars accepteraient ».

23. Voir la section 7.3 « Ton aux échelons supérieurs », *ibid.*, p. 41.

24. Voir la section 7.4, « Dénonciation », *ibid.*, p. 44.

25. *Ibid.*, p. 46.

26. Linda Duxbury, *La GRC hier, aujourd'hui et demain : Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la Gendarmerie royale du Canada* (2007).

27. *Ibid.*, p. 135-157 pour les principales conclusions et recommandations, et p. 146-157 pour la liste des 75 recommandations.

28. *Ibid.*, p. 16.

29. *Ibid.*, p. 139.

30. Voir la section 9 : Conclusions et recommandations, *ibid.*, p. 140.

ANNEXE 4**Rétablir la confiance : Rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, 2007**

Comme l'a recommandé M. Brown dans *Une question de confiance*, le gouvernement a chargé un groupe de travail d'étudier la GRC afin de recommander des changements en matière de gestion et de culture organisationnelles. Le rapport du groupe de travail comprenait 49 recommandations³¹.

Le groupe de travail a recommandé une nouvelle approche en matière d'organisation de la Gendarmerie et de sa structure de gouvernance, en demandant notamment la création d'un nouvel organe indépendant chargé des plaintes et de la surveillance de la GRC³².

Globalement, les recommandations comprennent des changements dans la relation entre la GRC et le gouvernement, dans les rôles et les responsabilités des différentes parties de la Gendarmerie. Certaines de ces recommandations sont particulièrement pertinentes pour les réclamations déposées dans cadre du règlement Merlo Davidson, car elles portent sur les questions de recrutement, de formation, de discipline, de promotion et d'organisation structurelle³³.

Pour superviser les réformes nécessaires, le groupe de travail a recommandé au gouvernement de mettre en place le Conseil de mise en œuvre de la réforme³⁴. Cet organe aiderait la GRC à améliorer sa gestion des ressources humaines et financières, sa formation de futurs dirigeants, sa communication (interne et externe) et sa reddition de comptes envers le gouvernement³⁵. Il jouerait un rôle essentiel dans l'orientation du changement parce que le groupe de travail avait conclu que « la GRC, dans sa structure actuelle, n'est pas une organisation prête au changement »³⁶. Le gouvernement a accepté cette recommandation et a mis en place ce Conseil en 2008. Entre 2008 et 2010, le Conseil a produit cinq rapports présentant un bilan des défis et des réussites. Le rapport final du Conseil est résumé ci-dessous.

De la réforme à l'amélioration continue : l'avenir de la GRC, 2010.

Le rapport final du Conseil de mise en œuvre de la réforme de la GRC est généralement positif en ce qui concerne les nouvelles mesures d'évaluation des performances de la GRC (accent accru sur l'éthique, nécessité d'obtenir l'avis des subordonnés pour les promotions) et son acceptation de l'expertise externe dans certains domaines. Mais les auteurs soulignent le fait que les capacités de communication interne et externe de la GRC continuent d'être lacunaires et qu'aucun progrès n'a été réalisé en matière de gouvernance et de gestion depuis la mise en place du Conseil³⁷.

Le Conseil a demandé la création urgente du Conseil de direction qui pourrait continuer à fournir des conseils et un soutien externes à la direction de la GRC ainsi qu'un statut d'employeur distinct pour la force de police³⁸. Ce conseil serait finalement établi dans un premier temps à titre de mesure provisoire en 2018, puis rendu permanent en 2019 par des modifications à la loi sur la GRC³⁹.

31. Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, *Rétablir la confiance* (Ottawa : Gouvernement du Canada, 2007) [« *Le rapport Brown* »].

32. La Commission Marin de 1976 a recommandé un mécanisme externe de plaintes du public.

33. *Ibid.*

34. *Ibid.*, p. 47-48.

35. *Ibid.*, p. 47-48.

36. *Ibid.*, p. 47.

37. Conseil de mise en œuvre de la réforme, *De la réforme à l'amélioration continue : l'avenir de la GRC* (Ottawa : Gouvernement du Canada, Conseil de mise en œuvre de la réforme de la GRC, 2010) en ligne : <https://www.publicsafety.gc.ca/lbrr/archives/cn000038928660-fra.pdf> (contenu archivé).

38. *Ibid.*, p. 19.

39. Voir l'annonce du Conseil de gestion intérimaire de Sécurité publique Canada, « Membres du Conseil consultatif intérimaire de gestion de la GRC annoncés par le ministre Goodale » (5 juin 2019), en ligne : canada.ca/fr/securite-publique-canada/nouvelles/2019/06/membres-du-conseil-consultatif-interimaire-de-gestion-de-la-grc-annonces-par-le-ministre-goodale.html; et voir les modifications législatives à la Loi sur la GRC rendant ce conseil permanent: Canada, projet de loi C-97, Loi n° 1 d'exécution du budget de 2019, 1^{re} session 42^e législature., 2019, cl 222 (sanctionnée le 21 juin 2019).

ANNEXE 4

Vers une revitalisation de la tunique rouge, 2010

Toujours en 2010, en réponse aux crises persistantes impliquant la GRC, six sénateurs libéraux ont publié une déclaration de principes intitulée « Vers une revitalisation de la tunique rouge » avec leurs commentaires sur « l'état de la transformation de la GRC »⁴⁰. Les sénateurs ont formulé de nombreuses recommandations dans quatre domaines : créer une surveillance indépendante notable, accroître la diversité, remédier au manque de financement et améliorer le leadership.

La première partie de ce rapport porte sur l'inaction du gouvernement en matière de services de police, décrivant la perte de confiance du public dans les services de police après le rapport Maher Arar et le groupe de travail Brown à la suite du scandale des pensions. La deuxième partie porte sur la diversité au sein de la Gendarmerie.

Les auteurs ont cerné des obstacles au maintien en poste des femmes et d'autres groupes visés par l'équité. Premièrement, les stéréotypes selon lesquels les groupes visés par l'équité sont promus en raison de leur appartenance au groupe et que ces promotions sont sans mérite constituent un obstacle à la diversification⁴¹. Deuxièmement, le maintien en poste des femmes passe par la garantie d'accès à des services de garde d'enfants et à des mutations moins perturbatrices afin que la scolarisation des jeunes enfants ne soit pas affectée⁴².

Dans la troisième partie du rapport, les auteurs se concentrent sur le besoin crucial de financement pour garantir des services de police de qualité. Ils décrivent ainsi l'évolution du mandat de la GRC : l'augmentation des lois fédérales élargit les spécialisations de la GRC, tandis que les services de police contractuelle pour les municipalités et les provinces du pays maintiennent nécessairement la GRC concentrée sur les objectifs de la police de proximité⁴³.

Enfin, dans la quatrième partie, les auteurs abordent la question du leadership au sein de la GRC. Les auteurs citent une première étude menée par la professeure Duxbury et Chris Higgins sur la perception de la GRC en matière de compétence de leadership⁴⁴. En général, les cadres supérieurs se croient compétents, mais ceux qui relèvent d'eux ne sont pas du tout d'accord⁴⁵. Cette même observation a été faite et discutée en détail dans le rapport complet de 2007 de la professeure Duxbury : *La GRC hier, aujourd'hui et demain* cité plus haut.

Pour lutter contre le problème du leadership (réel et perçu), les auteurs de *Vers une revitalisation de la tunique rouge* ont formulé des recommandations visant à professionnaliser le pouvoir exécutif de la Gendarmerie et souligné l'importance de l'apprentissage en tant que pilier culturel tout au long du mandat des employés dans la Gendarmerie⁴⁶.

40. Tommy Banks et al. *Vers une revitalisation de la tunique rouge : Déclaration de principes sur la situation actuelle de la Gendarmerie royale du Canada*. 22 février 2010. http://colinkenny.ca/fr/resources/media/PDF/French_RedSergeFinal_web2.pdf.

41. *Ibid.*, p. 30.

42. *Ibid.*, p. 31-33.

43. *Ibid.*, p. 35-43.

44. *Ibid.*, p. 58.

45. *Ibid.*

46. *Ibid.*, p. 64-70.

ANNEXE 4

Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux, 2012

Dans la foulée de l'examen minutieux par les médias des allégations de harcèlement sexuel au sein des détachements de la GRC en Colombie-Britannique, le commandant de la Division « E » a entrepris une évaluation de l'approche de cette division en matière de milieux de travail respectueux⁴⁷. Le rapport est un résumé des questions soulevées dans les groupes de discussion qui ont réuni 426 employés de la GRC.

Le rapport traite précisément des obstacles au harcèlement fondé sur le sexe et établit les préoccupations communes suivantes :

- la crainte de représailles;
- le club « réservé aux hommes » travaille à protéger les siens et, surtout, à protéger l'impunité des auteurs de harcèlement;
- les superviseurs n'ont pas les compétences nécessaires pour gérer les conflits, notant qu'il est difficile de supposer qu'un enquêteur compétent sera un gestionnaire compétent;
- le processus de signalement manque de crédibilité;
- les employés n'ont pas accès à des conseils fiables et confidentiels;
- la formation en ligne sur le harcèlement est insuffisante;
- certains employés utilisent les plaintes de harcèlement comme arme pour se venger des mauvaises évaluations de leur performance;
- la lutte contre le harcèlement fluctue avec la volonté politique, ce qui compromet l'adoption de solutions durables à long terme; et
- les employés ont perdu leur fierté à l'égard de la GRC⁴⁸.

Le rapport reconnaît que la culture problématique du milieu de travail conduit à une mauvaise gestion, notamment : abus de pouvoir, faible estime de soi, résistance à la diversité et culture historiquement dominée par les hommes⁴⁹. Le rapport recommande quatre principes directeurs pour lutter contre le harcèlement (faits, accès, indépendance et résolution) et des initiatives précises pour renforcer chaque principe directeur⁵⁰.

Bien qu'il souligne que le harcèlement n'est pas « endémique »⁵¹ à la GRC, le rapport recommande la création d'une unité autonome de résolution du harcèlement afin de mieux traiter et résoudre les réclamations fondées.

Égalité entre les sexes et respect : Le plan d'action de la GRC, 2013

En 2013, le commissaire de l'époque, Bob Paulson, a lancé le plan de la GRC pour changer la culture et la composition de la Gendarmerie. Le plan d'action donne un aperçu de la vision de la GRC en matière de changement⁵².

47. Rapport sommaire sur les consultations concernant le harcèlement fondé sur le sexe et les milieux de travail respectueux : Division E (GRC, Division E : 2012).

48. *Ibid.*, p. 8-10.

49. *Ibid.*, p. 12-14.

50. *Ibid.*, p. 16-20.

51. *Ibid.*, p. 20.

52. GRC, *Égalité entre les sexes et respect : Le plan d'action de la GRC* (Ottawa : Gendarmerie royale du Canada, 2013) en ligne : <https://www.publicsafety.gc.ca/lbr/archives/cnmcs-plcng/cn24836-fra.pdf>

ANNEXE 4

Le plan s'appuie sur l'examen comparatif entre les sexes (2012) et les 125 recommandations formulées dans l'étude des systèmes d'emploi de 2006. La GRC a affirmé que parmi ces recommandations antérieures, seules 10 étaient en suspens, les autres étant dépassées ou déjà mises en œuvre⁵³. Le rapport ne fournit pas de ventilation précise du respect de chaque recommandation par la GRC.

La GRC s'est engagée à prendre 37 mesures, avec des jalons, des cibles et des mesures définis⁵⁴. À la fin du rapport, la GRC a déclaré chercher une personne pour superviser la mise en œuvre et la coordination des mesures à prendre⁵⁵. Mais il n'est pas certain qu'une telle personne ait jamais été identifiée ou nommée. De nombreuses mesures n'ont pas été mises en œuvre et d'autres ne l'ont été que partiellement.

Par exemple, pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, le plan d'action comportait l'engagement de concevoir et de mettre en œuvre un mécanisme de remplacement des employés en congé parental avant 2015⁵⁶. Aucun programme de ce type n'a encore été mis en œuvre.

Pour créer des milieux de travail respectueux, la GRC a pris l'engagement d'utiliser des comités consultatifs aux niveaux national et provincial comme forums de discussion ou pour les questions relatives aux employés, et d'établir des programmes de milieux de travail respectueux à l'échelle nationale⁵⁷. Mais chaque division a été laissée libre d'élaborer ces programmes pour les adapter à des besoins particuliers, ce qui risque d'entraîner un manque de coordination.

En effet, lorsque la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes a examiné l'engagement de la GRC à l'égard de ces mesures, elle n'a pas été impressionnée par le manque de leadership et de coordination au niveau national : « Il semble donc qu'aucun cadre supérieur ne soit chargé de veiller à ce que les trente-sept recommandations soient mises en œuvre ou qu'elles atteignent les résultats escomptés »⁵⁸.

Commission des plaintes du public contre la GRC, Rapport d'enquête d'intérêt public sur le harcèlement en milieu de travail de la GRC, 2013

La Commission des plaintes du public contre la GRC a lancé une enquête d'intérêt public sur la manière dont la GRC a traité les plaintes de harcèlement entre 2005 et 2011. Elle a rendu ses conclusions en 2013. La Commission a examiné les 718 plaintes (officielles) soumises à la GRC au cours de cette période et a conclu que, de manière générale, la GRC suit ses propres politiques. Cependant, la Commission a fait des recommandations pour améliorer le système de traitement des plaintes pour harcèlement.

La Commission a préféré que la GRC conserve la responsabilité de traiter ses plaintes de harcèlement plutôt que de mettre en place des processus externes⁵⁹. Mais la Commission a précisé des moyens d'améliorer l'indépendance, notamment une formation spécialisée obligatoire pour les enquêteurs en matière de harcèlement, des délais de traitement des plaintes de harcèlement, des normes pour les enquêtes et un mécanisme d'examen externe des décisions en matière de harcèlement⁶⁰.

53. *Ibid.*, p. 20.

54. Pour la liste complète, consulter *ibid.*, Annexe, p. 21-24).

55. *Ibid.*, p. 20.

56. *Ibid.*, p. 7-8.

57. *Ibid.*, p. 4-5.

58. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes, *Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC* (Ottawa : ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, 2017), p. 20.

59. *Ibid.*, p. 3.

60. *Ibid.*, p. 21-28.

ANNEXE 4

Au total, 11 recommandations découlent de cette enquête. Les recommandations ont été conçues pour :

- permettre une meilleure évaluation de l'ampleur du problème des conflits et du harcèlement en milieu de travail;
- améliorer la qualité des enquêtes sur le harcèlement et de la prise de décision;
- améliorer la compréhension des rôles et des responsabilités pour assurer un milieu de travail respectueux; et
- accroître la transparence du processus et renforcer la responsabilité des personnes chargées de sa gestion⁶¹.

Des questions de conduite, 2013

Le Sénat a autorisé le Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense à examiner les questions de harcèlement au sein de la GRC⁶². Ce rapport résume les témoignages de personnes sur toute une série de questions liées au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. La liste des témoins est jointe en annexe, certains n'ont témoigné que par écrit.

Le Comité a formulé 15 recommandations visant à éliminer le harcèlement en milieu de travail, à protéger les lanceurs d'alerte et à induire une transformation culturelle⁶³.

L'une des recommandations du Comité était que le Code de conduite soit modifié de manière à définir explicitement le harcèlement, qu'il soit publié sur le site Web pour un accès facile et que les violations du Code soient prises en compte lors de la demande de promotion de tout individu⁶⁴.

Les auteurs ont également dénoncé explicitement la pratique de la GRC consistant à muter l'auteur ou la victime de harcèlement comme moyen d'éviter de traiter les questions disciplinaires sous-jacentes⁶⁵.

Les demandes de surveillance civile comprenaient (1) des évaluations régulières par la Commission civile d'examen et des plaintes pour rendre compte de la mise en œuvre par la GRC des programmes et politiques liés au harcèlement et (2) que la GRC envisage la nomination d'un ombudsman⁶⁶. Le Comité souligne que ces mesures et d'autres pourraient dissiper les doutes du public quant à l'engagement de la GRC envers la transparence et le changement⁶⁷.

Les auteurs terminent leur rapport par une mise en garde à l'intention des dirigeants de la GRC : « ... la direction de la GRC n'a pas beaucoup droit à l'erreur pour régler de manière proactive toutes formes de problèmes de harcèlement »⁶⁸.

61. *Ibid.*, p. 36.

62. Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, *Des questions de conduite : pourquoi la Gendarmerie royale du Canada doit transformer sa culture*, (Ottawa : Gouvernement du Canada, 2013).

63. *Ibid.*, p. 5-6.

64. *Ibid.*, p. 11-12.

65. *Ibid.*, p. 13.

66. *Ibid.*, p. 13.

67. *Ibid.*, p. 15.

68. *Ibid.*, p. 16.

ANNEXE 4

Faire face à une crise du leadership, 2014

Le Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC a ouvert son rapport sur la GRC par un avertissement qui reprenait la mise en garde précédemment formulée par le Comité sénatorial : « La majorité des dirigeants de la GRC n'ont pas compris l'ampleur des dommages infligés par le harcèlement – non seulement aux individus – mais à aussi à l'organisation elle-même ». En d'autres termes, la crise du harcèlement sexuel était « une blessure organisationnelle auto-infligée, née de décennies de défaillances [...] au sein de la direction »⁶⁹.

Les auteurs précisent que les causes profondes du dysfonctionnement du milieu de travail de la GRC sont les suivantes : « ... l'absence de formation normalisée et efficace des cadres supérieurs en matière de leadership; l'application incohérente de la discipline et des sanctions internes en cas de harcèlement; le manque de confiance interne découlant de décennies d'indifférence organisationnelle à l'égard des préoccupations de ses membres et l'incapacité de remédier au taux d'attrition inacceptable des membres féminins⁷⁰.

Leurs quatre recommandations étaient les suivantes : (1) prendre des mesures pour mettre en œuvre un changement culturel immédiat du haut de la hiérarchie vers le bas; (2) éliminer l'utilisation de quotas pour les remplacer par de nouvelles stratégies visant à éliminer les obstacles à la diversité; (3) mettre en place des entretiens de départ pour trouver des moyens pour l'amélioration continue; et (4) créer un bureau de l'ombudsman qui rendra compte au Parlement⁷¹.

Rêves brisés, 2014

En 2014, Judy Sgro, députée, et l'honorable Grant Mitchell, sénateur, ont déposé un rapport conjoint à la suite de la tenue de quatre tables rondes sur les enjeux liés au milieu de travail de la GRC au Canada⁷². En plus d'entendre les membres, ils ont rencontré des experts qui ont offert des perspectives sur les causes probables et les solutions au problème systémique du harcèlement en milieu de travail⁷³.

Leur rapport a souligné les effets dévastateurs du harcèlement sexuel sur les membres féminins : « Le problème de longue date qu'est le harcèlement sexuel à la GRC est une distraction insurmontable qui cause du tort au personnel et au moral des troupes et qui nuit à la capacité de la haute direction de s'acquitter de ses responsabilités opérationnelles et stratégiques plus fondamentales »⁷⁴. Les auteurs prônent une stratégie nationale de psychologie en milieu de travail, la coordination des ressources en matière de SSPT avec les Forces canadiennes ou d'autres organisations policières et, plus généralement, la reconnaissance de l'interaction entre la santé mentale des membres et la culture du milieu de travail⁷⁵.

69. Conseil des femmes de l'Association des anciens de la GRC, *Addressing a Crisis in Leadership* (2014), 4, en ligne : <http://redwalljanehall.com/wp-content/uploads/2015/03/RCMP-Veteran-Womens-Council-Report-June-2014-Addressing-a-Crisis-in-Leadership.pdf>

70. *Ibid.*, p. 4.

71. *Ibid.*, p. 13.

72. L'honorable Judy A. Sgro et l'honorable Grant Mitchell, *Rêves brisés : le harcèlement et le mécontentement systématique à la Gendarmerie royale du Canada* (2014), en ligne : <http://liberalsenateforum.ca/wp-content/uploads/2014/12/R%C3%A9sultats-finale.pdf>

73. Voir la liste des experts à l'annexe III, *ibid.*, p. 32-33.

74. *Ibid.*, p. 9; voir également le témoignage à l'annexe II, *ibid.*, p. 23-31.

75. *Ibid.*, p. 11-13.

ANNEXE 4

En tout, ils proposent 13 recommandations portant sur une série de sujets connus : la surveillance de la GRC, la culture, la défense des intérêts des membres, le leadership, la santé mentale et les ressources humaines (recrutement, promotion et formation). Ils recommandent également que le gouvernement désigne un ombudsman, en plus de mettre en place un processus de résolution des problèmes et les procédures de règlement des griefs obligatoire qui serait indépendant de la chaîne de commandement divisionnaire⁷⁶.

Rapport sur le Groupe de la formation aux explosifs, 2016

Ce rapport décrit les allégations de harcèlement sexuel de deux membres de la GRC (un sergent d'état-major et un membre civil) qui travaillaient au sein du Groupe de la formation aux explosifs du Collège canadien de police⁷⁷. Ces deux hommes avaient fait l'objet d'au moins deux enquêtes de la part de la GRC. Mais au moins un membre a écrit au commissaire de la GRC craignant que la mesure disciplinaire ne soit inadéquate. Ces hommes ont été mutés à des postes où ils supervisaient les victimes et les témoins ou travaillaient à proximité avec eux, après avoir fait l'objet de mesures disciplinaires.

Le présent rapport résume les mesures prises à l'encontre de ces hommes, établit les préoccupations concernant l'ensemble du processus et formule 27 recommandations. Ces recommandations faisaient écho à de nombreuses recommandations antérieures visant à améliorer l'éducation sur l'identification et la prévention du harcèlement sexuel, à améliorer la supervision, à améliorer les réactions des responsables et à prévenir les représailles, à améliorer les processus d'enquête sur les allégations et la communication au sein de la chaîne de commandement afin d'identifier les membres qui posent problème et de traiter efficacement les unités problématiques⁷⁸. Il ne s'agit pas là de la liste exclusive des sujets abordés par les auteurs du rapport.

Bien que ce rapport se concentre sur une partie distincte de l'organisation de la GRC, le harcèlement décrit et la réponse de la GRC reflètent des thèmes familiers des récits tirés des réclamations révélées dans le cadre du processus de règlement Merlo Davidson.

Examen de quatre cas de poursuites civiles contre la GRC pour des motifs de harcèlement au travail, 2017

Dans ce rapport, l'ancienne vérificatrice générale Sheila Fraser présente ses conclusions après avoir examiné quatre poursuites intentées par des femmes contre la GRC pour harcèlement en milieu de travail : Alice Fox, Catherine Galliford, Susan Gastoldo et Atoya Montague⁷⁹. Trois de ces femmes ont allégué avoir subi du harcèlement sexuel et une femme a allégué avoir subi du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.

76. *Ibid.*, p. 10.

77. Canada. Gendarmerie royale du Canada, *Rapport sur les allégations de harcèlement et d'inconduite sexuelle au sein du Groupe de la formation aux explosifs du Collège canadien de police de la GRC*. (Ottawa : Gendarmerie royale du Canada, 2016), en ligne : <https://www.rcmp-grc.gc.ca/en/report-allegations-harassment-and-sexual-misconduct-the-rcmps-canadian-police-college-explosives>

78. *Ibid.*, p. 11-18.

ANNEXE 4

Le gouvernement avait chargé Sheila Fraser (en 2016) de fournir des conseils sur les lacunes ou les insuffisances des politiques, des procédures et du cadre législatif de la GRC qui s'appliquaient aux femmes après avoir déposé leurs poursuites civiles. Plus précisément :

- les processus en place et la manière dont ils ont été appliqués à chaque réclamation;
- le soutien médical et le soutien des employés accessible ou fourni aux plaignantes après le dépôt de leur réclamation;
- l'application de mesures visant à éviter les représailles après le dépôt de leurs réclamation; et
- leur traitement en termes d'équité et d'impartialité, après la date de dépôt⁸⁰.

Toutes les femmes ont déclaré à Sheila Fraser qu'elles avaient entamé des poursuites parce qu'elles n'avaient aucune confiance dans les mécanismes de recours internes à leur disposition⁸¹. Sheila Fraser a constaté que les procédures antérieures de règlement des griefs de la GRC étaient trop longues et que les enquêtes sur le harcèlement se déroulaient généralement au sein de la division de l'employé, ce qui donnait lieu à des impressions de partialité et de conflit d'intérêts⁸².

L'examen attentif de seulement quatre cas de harcèlement par M^{me} Fraser a révélé un grand nombre des mêmes préoccupations concernant le processus d'enquête interne de la GRC que celles que nous avons entendues au cours du processus de réclamation Merlo Davidson. Encore une fois, la plupart des problèmes qu'elle recense rappellent fortement la dernière décennie de rapports et de recommandations, notamment une prédisposition culturelle à minimiser les problèmes ou à protéger autrement l'image de la GRC (par. 70), les préoccupations légitimes des membres concernant les représailles lorsqu'elles signalent un acte de harcèlement (par. 63), la mauvaise qualité des enquêtes (par. 35), les retards déraisonnables (par. 36-37), le manque d'objectivité du décideur (par. 42-43), les sanctions ineptes (par. 49), et l'existence de conflit d'intérêts dans la manière dont les services de santé sont accessibles et fournis aux membres (par. 55-60)⁸³.

CCETP, Harcèlement en milieu de travail la GRC, 2017

Ce rapport est l'aboutissement d'une enquête menée par la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes sur le caractère adéquat, approprié et suffisant des politiques et procédures de la GRC en matière de harcèlement en milieu de travail, et il examine leur efficacité. Il étudie également l'étendue de la mise en œuvre des recommandations formulées dans le *Rapport d'enquête d'intérêt public de la Commission 2013 sur le harcèlement en milieu de travail de la GRC* et cerne le rôle de la culture du travail dans la perpétuation du harcèlement.

79. Fraser, *supra* note 1.

80. *Ibid.*, par. 9-12.

81. *Ibid.*, par. 3.

82. *Ibid.*, par. 34-47.

83. *Ibid.*

ANNEXE 4

Les principales conclusions de la Commission sont les suivantes :

- (1) L'abus d'autorité est un problème important;
- (2) La GRC n'a pas réussi à régler le problème du harcèlement;
- (3) Étant donné le point (2), une forte surveillance civile est nécessaire pour assurer la réforme;
- (4) Des lignes directrices trop complexes ou confuses destinées aux décideurs risquent de faire rejeter des plaintes fondées;
- (5) Le Bureau de la coordination des plaintes de harcèlement joue un rôle limité;
- (6) La pratique consistant à ne pas filtrer les plaintes de harcèlement peut exacerber les conflits en milieu de travail;
- (7) La répartition des rôles et des responsabilités entre l'enquêteur et le décideur dans le cadre des plaintes pour harcèlement est inappropriée et risque d'aboutir à des décisions arbitraires.
- (8) Les décideurs appliquent couramment des critères juridiques erronés et prennent en compte des facteurs non pertinents, ce qui risque de rendre les plaintes non fondées à tort.
- (9) La formation des décideurs demeure inadéquate⁸⁴.

La Commission a formulé 10 recommandations pour remédier aux insuffisances de la réponse de la GRC (voir les conclusions 1 à 9 ci-dessus). Dans son évaluation, trois raisons expliquent les échecs persistants en matière de changement⁸⁵. Premièrement, le problème du harcèlement a été défini de manière trop étroite. Les problèmes importants et systémiques de l'organisation structurelle favorisent une culture de milieu de travail dysfonctionnelle. À moins que les problèmes organisationnels plus larges ne soient abordés, le harcèlement ne sera jamais traité de manière durable⁸⁶. Deuxièmement, les hauts responsables de la GRC ne sont pas déterminés à apporter les changements systémiques nécessaires parce qu'ils ne disposent pas des compétences spécialisées nécessaires malgré leurs responsabilités administratives et de gestion⁸⁷. Il n'y a pas de culture du leadership comme dans les forces armées. Et troisièmement, la surveillance civile est absente. L'absence de surveillance civile réduit la responsabilité publique⁸⁸.

La déclaration suivante faite sans équivoque par la Commission est peut-être la plus révélatrice :

[...] la GRC n'a ni la volonté ni la capacité d'apporter les changements nécessaires pour régler les problèmes qui grugent ses milieux de travail. Il incombe maintenant au gouvernement fédéral d'effectuer des changements en profondeur en modernisant et en transférant des aspects clés de la surveillance et de la gestion administrative de la GRC à des civils⁸⁹.

84. Commission civile d'examen et de traitement des plaintes concernant la GRC, *Rapport sur le harcèlement en milieu de travail à la GRC* (Canada : CCETP, 2017), p. 5, en ligne : <https://www.crc-cetp.gc.ca/pdf/harassmentFinR-fra.pdf>

85. *Ibid.*, p. 7.

86. *Ibid.*, p. 7.

87. *Ibid.*, p. 7-8.

88. *Ibid.*, p. 8.

89. *Ibid.*, p. 4.

ANNEXE 4

Vérificateur général du Canada, Rapport 4 – Le soutien en santé mentale pour les membres – Gendarmerie royale du Canada, 2017

La GRC a lancé une stratégie en matière de santé mentale en 2014. Cette stratégie n'était pas limitée aux personnes victimes de discrimination ou de harcèlement sexuels, ni conçue pour ces dernières. Cependant, comme un grand nombre de réclamantes dans le cadre du processus de règlement Merlo Davidson ont également fait état de problèmes de santé mentale, ce rapport fournit un contexte pertinent important pour mes recommandations.

En 2017, le vérificateur général du Canada a effectué un audit pour déterminer si les membres de la GRC avaient accès à un soutien psychologique approprié⁹⁰. L'audit a vérifié si des programmes, des services et des activités précis soutenaient adéquatement la détection des problèmes de santé mentale et l'intervention précoce en la matière, ainsi que la façon dont la GRC surveillait et évaluait ces programmes. Cet audit n'a pas été conçu pour examiner la cause des problèmes de santé mentale des membres ni la liste complète des programmes offerts aux membres.

L'audit a révélé des lacunes importantes dans le soutien de la GRC en matière de santé mentale. Bien que la GRC ait été l'une des premières organisations fédérales à mettre en place une stratégie en matière de santé mentale, elle n'a pas établi de priorités ni engagé les ressources nécessaires⁹¹. Il y avait de graves lacunes dans l'accès aux soins. Par exemple, un membre sur six ayant demandé un soutien en matière de santé mentale n'a pas reçu facilement et rapidement les services nécessaires⁹², et un membre sur cinq ayant demandé ce soutien n'a pas repris le travail ou a été renvoyé⁹³.

L'audit a permis de constater que la GRC n'a aucun moyen d'évaluer sa stratégie en matière de santé mentale. Sans systèmes et pratiques pour mesurer, surveiller et rendre compte des performances, la GRC ne sait pas :

- Combien de membres ont reçu des services de santé mentale;
- Quel type de traitement chaque membre a reçu;
- Le coût total du traitement;
- Les résultats; et
- Si les besoins des membres ont été satisfaits⁹⁴.

90. Vérificateur général du Canada. *Rapport 4 – Le soutien en santé mentale pour les membres – Gendarmerie royale du Canada* (Ottawa : Bureau du vérificateur général, 2017), en ligne : https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/francais/parl_oag_201705_04_f_42226.html#hd3a

91. *Ibid.*, 4.19.

92. *Ibid.*, 4.48.

93. *Ibid.*

94. *Ibid.*, 4.99.

ANNEXE 4

L'équipe d'audit a formulé sept recommandations visant à résoudre les problèmes décelés⁹⁵.

La GRC a accepté chacune des préoccupations soulevées par le vérificateur général et s'est engagée à trouver des solutions⁹⁶.

Les lacunes des programmes de santé mentale de la GRC semblent systémiques, parce que les réclamantes (et les rapports précédents) ont signalé bon nombre des mêmes problèmes en ce qui concerne la réponse de la GRC face au harcèlement : formation inadéquate, programmes d'intervention sous-financés et disparates, et manque de données. Comme le suggère l'audit sur la santé mentale, sans un effort concerté pour recueillir de l'information sur le problème, la GRC ne peut pas savoir :

- Combien de femmes ont été victimes de harcèlement fondé sur le sexe;
- Combien de femmes ont quitté la Gendarmerie en raison du harcèlement fondé sur le sexe;
- Le coût total des arrêts de maladie de courte et de longue durée résultant du harcèlement fondé sur le sexe ou le coût d'opportunité de consacrer du temps et des ressources pendant des années à la résolution des problèmes de harcèlement fondé sur le sexe;
- Le nombre total de membres qui harcèlent les femmes; et
- Le nombre total de récidivistes.

Toutefois, les coûts pour les femmes et le public augmentent. De nombreuses femmes ont payé de leur carrière. En deux décennies, le public a payé pour (au moins) 15 rapports demandant des changements à la GRC, deux recours collectifs et bien d'autres procès intentés par des femmes. Si la GRC ne peut pas changer maintenant, quand le pourra-t-elle?

95. *Ibid.* Voir 4.43 (Élaborer un plan d'activités destiné à orienter les travaux de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de santé mentale), 4.74 (Envisager l'adoption de normes nationales de prestation des services de santé et de pratiques exemplaires provenant des divisions), 4.89 (Embaucher des conseillers en gestion de l'incapacité en nombre suffisant et formés de manière adéquate), 4.96 (Évaluer comment les gestionnaires et les superviseurs soutiennent leurs employés et répondent à leurs besoins en matière de santé mentale et inclure cette évaluation dans l'examen de leur rendement), 4.113 (Élaborer et mettre en œuvre un cadre d'évaluation et de suivi du rendement), 4.118 (Élaborer et mettre en œuvre un cadre d'évaluation afin de déterminer si les services de santé mentale sont reçus en temps opportun), 4.123 (Aller de l'avant, en temps opportun, avec son plan de mise en œuvre d'un outil national intégré de gestion des dossiers afin de mieux surveiller et gérer les dossiers des membres).

96. *Ibid.*, « Liste des recommandations ».

ÉVALUATEURS INDÉPENDANTS

Hon. Michel Bastarache

Hon. Lynn Smith

Hon. Marion Allan

ÉQUIPE DU BUREAU MERLO DAVIDSON

AVOCATE CONSEIL

Emily McCarthy

DIRECTRICE EXÉCUTIVE

Suzanne Labbé

AVOCATS

Kelly Serbu

David Taylor

Marie-José Régimbal

Ash Deathe

Maxine Vincelette

Audrey Mayrand

Kienan Webb

Marion Sandilands

Lyndee Cicalo

Laura Bruneau

FINANCE / STATISTIQUES / SÉCURITÉ

Lucie Bourassa, CPA, CA

ADJOINTE EXÉCUTIVE

Yvette Ashiri

CORRESPONDANCE

Martine Bresee

Nadège Girodier-Corts

Apryl Wassaykeessic

CONSEILLÈRES

Dr. Céline Finn, psychiatre

Joy Noonan, consultante RH

COMMUNICATIONS

Guy Versailles, Directeur

Liliane Besner, Communications/ Web

