



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



# **Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada**

## **Conduite en dehors des heures de service - Compte rendu de la consultation**



**Conduite en dehors des  
heures de service -**

**- Compte rendu de la consultation**

**Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada**

Président

L'honorable René J. Marin, O.M.M., c.r., LL.D.

Vice-présidente

F. Jennifer Lynch, c.r.

Membres

Joanne McLeod, C.M., c.r.

William Millar

Mary Saunders, c.r.

Le Comité publie une série de documents de recherche dans le but de recueillir les observations du public et de s'en inspirer pour formuler des recommandations conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (1986). Les opinions exprimées dans le présent document ne sont pas nécessairement celles du Comité.

Nous vous invitons à nous faire part de vos observations en les adressant à :

Simon Coakeley  
Directeur exécutif  
Comité externe d'examen de la GRC  
C.P. 1159  
Succursale 'B'  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5R2  
Télécopieur: (613) 990-8969

Déjà parus:

Document de recherche 1

Les suspensions - Une analyse comparée

Les suspensions - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 2

La réinstallation - Peut-elle se faire sans difficultés

La réinstallation - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 3

Renvoi pour raisons médicales - Une optique policière

Le renvoi pour raisons médicales - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 4

Le traitement ultérieur des plaintes - L'impact de la procédure des plaintes sur le système de discipline dans la police

Le traitement ultérieur des plaintes - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 5

Programmes d'aide aux employés - Philosophie, théorie et pratique

Programmes d'aide aux employés - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 6

Renvoi pour raisons disciplinaires - Une optique policière

Renvoi pour raisons disciplinaires - Compte rendu de la consultation

Document de recherche 7

Conduite en dehors des heures de service

Document de recherche 8

L'imposition de sanctions dans la police - principes généraux

## **AVANT-PROPOS**

Le septième document de recherche du Comité externe d'examen de la GRC, intitulé "Conduite en dehors des heures de service", a été distribué en 1991, à des fins de consultation, à plusieurs organismes des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi qu'à des corps policiers fédéral, provinciaux et municipaux et à certaines entreprises canadiennes.

Le Comité tient à remercier les nombreux répondants de leurs observations judicieuses sur les questions soulevées dans le document de recherche ainsi que des renseignements utiles qu'ils ont transmis en ce qui concerne leurs diverses approches de la conduite en dehors des heures de service. Comme dans les autres comptes rendus, tous les commentaires publiés dans le présent document demeurent anonymes.

Dans le cadre de son programme permanent de recherche, le Comité travaille actuellement à la préparation de documents de recherche qui porteront sur la santé et la sécurité au travail, les conflits d'intérêts et l'emploi secondaire.

Simon Coakeley  
Directeur exécutif  
Comité externe d'examen de la GRC

## **CONDUITE EN DEHORS DES HEURES DE SERVICE** **COMPTE RENDU DE LA CONSULTATION**

### **1. Consultation**

#### **a) Méthode et objectif**

Pour préparer le rapport sur son septième sujet de recherche, soit la conduite en dehors des heures de service, le Comité externe d'examen de la GRC a conservé son approche en deux étapes.

La première étape consiste en la préparation d'une étude par un expert-conseil; à partir de cette étude, la Direction de la recherche du Comité produit un document de recherche traitant des questions soulevées par l'expert-conseil.

La deuxième étape consiste en la rédaction d'un compte rendu des opinions, des idées et des impressions sur le contenu du document de recherche transmises par un groupe de lecteurs choisis. Ce compte rendu, fondé sur les commentaires reçus, complète l'analyse comparative des questions soulevées dans le document de recherche. À des fins de confidentialité, la source des citations demeure anonyme.

Pour recueillir les commentaires nécessaires au présent compte rendu de la consultation sur la conduite en dehors des heures de service, le Comité a communiqué avec les sous-procureurs généraux et les sous-solliciteurs généraux des provinces et des territoires, le commissaire de la GRC et l'exécutif national des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles de la GRC. De nombreux services de police ainsi qu'un nombre représentatif de membres de l'Association canadienne des chefs de police et de l'Association canadienne des policiers ont également été consultés. Au sein du secteur fédéral, le Comité a demandé le point de vue de représentants de la Commission de la fonction publique, du Centre canadien de gestion ainsi que des ministères de la Justice, du Solliciteur général et de la Défense nationale. Au total, 213 personnes et organismes, représentant des employeurs et des employés, ont reçu un exemplaire du document de recherche à des fins de consultation.

Comme pour les autres comptes rendus, le Comité n'a pas limité sa consultation aux organismes policiers, car la variété des réponses et des idées en aurait souffert. Il importe de toujours recueillir des commentaires auprès de toutes sortes d'organismes afin d'élargir la portée de la consultation.

#### **b) Réponse au Document de recherche**

Le taux de réponse à la consultation menée dans le cadre du programme de recherche varie énormément d'un document à l'autre, tout comme la quantité de détails fournis. Ces variations tiennent à la diversité des sujets traités.

La réponse au document de recherche sur la conduite en dehors des heures de service a été excellente, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Les répondants ont fait des commentaires judicieux et détaillés sur les questions traitées dans le document. Ils étaient nombreux à souligner également l'intérêt de partager leurs expériences.

En outre, de nombreux répondants ont fourni des données intéressantes sur la façon dont leur organisme réglait les cas liés à la conduite en dehors des heures de service de ses membres. Certains estimaient que les politiques et les procédures de leur organisme permettaient d'assurer un bon équilibre entre les droits des membres et les besoins du service. D'autres qui étaient en voie de rédiger une nouvelle loi provinciale sur la police estimaient que l'information fournie dans le document arrivait à propos. D'autres, enfin, se disaient frustrés de voir leur service de police s'immiscer dans des questions qui, à leurs yeux, étaient strictement privées et n'avaient aucune répercussion manifeste sur l'employeur. Ils étaient unanimes à souligner qu'il fallait établir et conserver un juste équilibre.

Les sources des observations sont très diverses. Alors que, pour certains sujets antérieurs, la grande majorité des réponses provenaient de la haute direction des corps policiers, on a reçu dans ce cas-ci beaucoup de réponses émanant d'un plus vaste éventail d'organismes. La moitié d'entre elles provenaient de corps policiers et les autres, de gouvernements, d'associations de membres et du secteur privé. La diversité des sources a l'avantage de nous permettre de recueillir à la fois des commentaires pratiques et détaillés et des points de vue objectifs et généraux.

Voici le résultat de la consultation:

<u>Organismes</u>	<u>Pourcentage de répondants</u>
· Gouvernement fédéral	13,6 %
· Gouvernements provinciaux	18,3 %
· Administrations municipales	0,0 %
Police	
· Comités d'examen	9,1 %
· Corps policiers	50,0 %
· Associations de membres	4,5 %
Secteur privé	4,5 %

### c) **Commentaires généraux**

Les commentaires reçus au cours de la consultation permettent tant au Comité qu'à l'ensemble des services de police de recueillir une information précieuse et abondante. Chaque fois que le Comité publie un compte rendu de la consultation, les répondants sont



plus nombreux à insister sur l'intérêt du partage des expériences vécues.

Le Comité inclut dans son échantillon non seulement la GRC, mais de nombreux corps policiers de même que d'autres parties intéressées. La plupart des répondants voient d'un bon oeil le choix de cet échantillon plus large, qui leur permet d'avoir une image de l'ensemble de la collectivité policière canadienne.

Comme toujours, un grand nombre des observations reçues était d'ordre général. En voici quelques-unes:

En ce qui concerne la forme, nous n'avons que des éloges à vous formuler et en ce qui concerne le fond, nous sommes convaincus que les informations qui y apparaissent nous seront d'une grande utilité compte tenu de l'intérêt porté par notre corps policier à un tel sujet.



J'ai trouvé particulièrement utile la discussion sur la nécessité de fixer des exigences professionnelles normales aux policiers ainsi que l'importance accordée à l'établissement de critères permettant de réglementer les divers types de conduite en dehors des heures de service et les violations commises.



J'ai lu le document avec intérêt et j'ai constaté qu'il cernait un certain nombre de questions qui avaient besoin d'être éclaircies.



À mon avis, le document montre que les corps policiers de l'ensemble du Canada ont des traits communs dans la façon dont ils abordent certaines questions liées à la conduite en dehors des heures de service et les amènera peut-être à uniformiser davantage leurs façons de procéder.



Le document arrive au bon moment et a traité d'un sujet très intéressant.



Merci encore une fois de nous avoir fourni l'opportunité de prendre connaissance de ce document intéressant et très pertinent à notre service.



Je dois féliciter les auteurs de ce document très complet. Je ne vois aucun aspect qui doive être traité plus longuement que ne l'ont fait les auteurs.



C'est avec intérêt que j'ai lu ce document.



J'ai lu avec intérêt le document de recherche sur la conduite en dehors des heures de service et je vous félicite, vous et vos collègues, d'avoir donné, à mon avis, une bonne vue d'ensemble de la question assortie de plusieurs exemples utiles.



J'estime que le contenu du rapport était intéressant et informatif.



Je tiens à vous en féliciter et vous prierais de transmettre ces félicitations aux autres membres de votre équipe.



J'ai lu avec intérêt le travail que vous avez fait sur ce sujet opportun, et j'attends avec impatience de prendre connaissance du compte rendu de la consultation que vous projetez de rédiger à partir des commentaires de la collectivité policière et des autres parties intéressées.

Le Comité est toujours heureux de recevoir des réponses montrant que les services de police ont tiré directement profit de ses documents de recherche.

Je vous félicite, vous et votre personnel, pour ce rapport complet et informatif; j'estime qu'il nous aidera à faire face à cette question litigieuse.



Nous avons reçu les commentaires de nos directeurs de détachements et de nos gestionnaires au Quartier général et tous sont unanimes pour voir dans ce document un guide permettant l'ébauche d'une politique pour notre Service.



Ce document de recherche s'est avéré une bonne source d'information dans le domaine et nous l'avons consulté [...] dans la rédaction de la Loi et du Règlement (sur la police) ...

Le Comité a reçu non seulement des commentaires sur son dernier document, mais aussi de l'appui envers son programme de recherche.

Le Comité mérite des félicitations pour avoir pris l'initiative de produire des documents de recherche informatifs. Il a joué un rôle utile dans l'élargissement des connaissances sur la police au Canada.



Il m'est effectivement utile d'apprendre comment d'autres services de police du Canada et d'ailleurs voient les questions importantes et y réagissent.



En terminant, J'aimerais vous féliciter de ce document et vous encourager à poursuivre ce genre de recherche approfondie.

Le Comité est heureux de recevoir des commentaires de ce genre; en effet, si ses membres ont mis sur pied un programme de recherche au moment de la création du Comité, c'est notamment parce qu'il n'y avait pour ainsi dire pas d'information sur la gestion des ressources humaines dans la collectivité policière canadiennes Les corps policiers, de même que d'autres organismes et particuliers intéressés dans l'ensemble du Canada, ont contribué énormément au succès du programme depuis le lancement des documents de recherche. Leur collaboration dans la production de données et leur participation active à l'étape de la consultation a permis au Comité de recueillir des renseignements et des idées utiles auxquels

il n'aurait pu avoir accès par d'autres moyens.

Si l'on en juge par les commentaires reçus, le Comité n'est pas le seul à tirer profit de l'expérience.

## **2. Commentaires sur le contenu**

La conduite des policiers en dehors de leurs heures de travail est, de toute évidence, un sujet de réflexion et une préoccupation d'actualité pour tous ceux qui ont un lien avec la collectivité policière. Les citations suivantes donnent un aperçu du genre de préoccupations exprimées par les répondants:

Comme les policiers occupent des postes de pouvoir et de privilège, il faut faire tous les efforts possibles pour que leur conduite soit exemplaire.



Votre document fait la lumière sur une question qui préoccupe de plus en plus les membres du [...] et, j'en suis certain, d'autres services de police. Si la plupart des policiers reconnaissent et acceptent que leur comportement, tant au travail qu'en dehors, est observé de toutes parts, il n'en reste pas moins que nous avons droit à une vie privée et que toute atteinte à ce droit doit suivre des procédures clairement définies et sensées.



Je ne donnerais pas mon adhésion à une déclaration de principes visant à faire adopter des lignes directrices susceptibles de miner la confiance ou le respect du public à l'égard des organismes chargés de l'application de la loi.



De façon générale, il ressort que la conduite en dehors des heures de service peut avoir des effets non désirables dans deux grandes catégories soit d'abord les situations qui peuvent occasionner une diminution de la performance et de l'efficacité de nos policiers. Dans cette catégorie, on retrouve surtout les emplois secondaires et les problèmes d'alcoolisme ou de toxicomanie. La deuxième grande catégorie serait celle où les

activités peuvent affecter la réputation du service ou du policier lui-même. On retrouve à ce chapitre les activités politiques, la conduite sexuelle ou sociale de même que certaines activités domestiques non acceptables.

Dans tous les cas, il est important de déceler tout comportement qui indique soit la baisse de performance ou un comportement préjudiciable à la réputation du service et, par la suite, de conseiller le policier en question avant que le problème n'ait pris une dimension nécessitant un renvoi.



C'est avec intérêt que j'ai pris connaissance de votre point de vue sur le conflit intrinsèque entre la philosophie des services de police communautaires et les droits politiques individuels des policiers. Il ne fait pas de doute que cette question particulière nous préoccupera davantage à l'avenir.

Les citations qui suivent donnent une idée des précautions à prendre dans toute tentative de réglementation de la conduite des policiers en dehors des heures de service:

[...] mon exécutif et moi-même sommes conscients qu'il existe, et doit exister à notre avis, un équilibre délicat entre, d'une part, le droit intrinsèque des services de police d'exiger que leur personnel respecte des normes plus élevées de conduite, tant dans la vie privée que dans la vie publique, que l'ensemble de la population et, d'autre part, l'obligation de respecter, au moment de l'élaboration et de l'application de politiques et de normes de conduite, les droits et libertés accordés à tous les citoyens aux termes de la Charte.



Vous avez mentionné, à juste titre, que la Cour suprême du Canada avait confirmé le droit, pour un service de police, d'imposer à ses membres une norme de conduite en dehors des heures de travail supérieure à celle que doivent respecter d'autres citoyens. Nous devons cependant toujours veiller à ce que les limites de la conduite inacceptable ne viennent pas amoindrir de façon substantielle les droits fondamentaux que nous partageons tous à titre de citoyens du Canada.

Cette fine ligne de démarcation à laquelle vous faites si

sagement allusion doit être clairement définie à l'avenir.

D'autres commentaires ont porté sur la façon de faire face aux situations liées à la conduite en dehors des heures de service.

On semble désormais ne plus aborder ces questions dans une optique punitive, mais bien curative.

**a) Adoption de normes éthiques élevées**

Selon les auteurs des citations suivantes, le meilleur moyen de faire en sorte que les policiers adoptent une conduite appropriée en dehors des heures de service est de leur inculquer des normes éthiques élevées:

Le [...] a pour politique d'encourager ses membres à l'autodiscipline et, dans bien des cas, ce choix a donné de bons résultats. À notre avis, Il est dans l'intérêt du Service, de ses membres et de la collectivité qu'il dessert d'aider ses employés à se ressaisir plutôt que de les congédier.

Le Service a fait sienne l'optique des services de police communautaires, qui nous amène à donner beaucoup de pouvoir discrétionnaire à nos agents; cependant, cette liberté va de pair avec l'obligation de rendre compte de ses actes.

Nous croyons que le public s'attend à ce que les policiers soient soumis à une norme de conduite plus élevée que d'autres segments de la société à cause du pouvoir qui leur est dévolu.



S'il faut -- et c'est bien mon avis -- que les policiers respectent les normes de conduite les plus élevées qui soient, il faut leur donner un code de déontologie clair et complet, soutenu par des mesures administratives et disciplinaires permettant de récompenser la bonne conduite, de corriger les comportements moyennement déviants et de punir ceux qui s'écartent gravement de la norme reconnue.

On a dit que, si l'on inculquait des normes éthiques plus élevées aux policiers, ils auraient certaines attentes par rapport à la façon dont ils seraient traités.

On pourrait convenir que les régimes disciplinaires et administratifs de la police devraient mettre davantage l'accent sur les aspects correctifs plutôt que sur les aspects punitifs de la discipline et de l'administration policières. Si nous devons avoir des attentes plus élevées à l'égard des policiers, ils auront, de leur côté, des attentes plus élevées en ce qui concerne la façon dont leur employeur réagira à leur conduite en dehors des heures de service.

**b) Formation**

S'il est important d'inculquer des normes éthiques élevées aux policiers, il est tout aussi important de leur donner une formation visant à renforcer ces normes. Il a été recommandé d'intégrer à la formation donnée aux policiers tout au long de leur carrière des séances sur la déontologie.

Nous croyons qu'il faudrait prévoir, dans les programmes de formation des policiers, et en particulier des recrues, du temps pour leur permettre d'examiner à fond et de comprendre la déontologie, un peu comme on l'a fait dans les programmes collégiaux destinés aux étudiants voulant faire carrière à Wall Street...



Il est sûr que tout le monde trouverait profit à ce que l'ensemble des instructeurs de la collectivité policière aient la possibilité de travailler à partir d'un plan de leçon comprenant un code de déontologie policière "universellement" reconnu et énonçant les principes et les critères de base des décisions disciplinaires.



J'ai lu avec intérêt la partie de votre rapport traitant de la formation policière sur la conduite à tenir en dehors des heures de service. Je peux vous assurer que les commentaires que vous avez faits sur le sujet me sont apparus informatifs et très utiles et que je passerai en revue la formation que nous donnons à cet égard.

Il a été proposé de regrouper les résumés des dossiers d'affaires disciplinaires de l'ensemble du pays pour en faire un outil didactique et une base de ressources dans le cadre de la formation donnée par les services de police.

On pourrait également envisager de demander aux Sections des enquêtes Internes de transmettre chaque année au Collège canadien de police des résumés détaillés des mesures prises face à certains genres particuliers de fautes disciplinaires.

On pourrait ainsi rassembler de la documentation et la distribuer sur demande, afin que les responsables de la formation puissent donner des exemples factuels de situations où des membres ont été mis en accusation et décrire les circonstances particulières ayant mené à l'adoption de procédures disciplinaires. Les services de police pourraient puiser leur information dans cette documentation et ne risqueraient jamais de divulguer, directement ou indirectement, l'identité de leurs membres ou les techniques d'enquête utilisées dans leur propre secteur de compétence.

**c) Réglementation de la conduite des policiers en dehors des heures de service**

Bon nombre de répondants ont commenté les avantages et les inconvénients inhérents à la réglementation de la conduite des policiers en dehors des heures de service.

Ceux qui sont cités ci-après réclament un resserrement de la réglementation et signalent des aspects qui devraient entrer en ligne de compte.

La conduite de policiers en dehors des heures de service devrait être réglementée pour une raison fondamentale, soit la nécessité d'assurer le respect de la loi et de l'ordre et celui des personnes investies de cette responsabilité.



Pour être efficace, le travail policier a besoin de la confiance et de l'appui du public, et cet appui ne saurait être donné à des agents qui manquent de rigueur dans leur comportement en dehors des heures de service. Pire encore, le public s'attend, et avec raison, à ce qu'un policier qui n'est pas en fonction ne soit en fait qu'en congé et soit prêt à intervenir rapidement en cas de besoin. C'est donc dire que, en dernière analyse, il faut voir la conduite des policiers en dehors des heures de travail à la lumière du principe simple selon lequel la charge de policier



n'est pas rigoureusement limitée dans le temps et dans l'espace et ne peut donc être soumise à une deuxième norme de conduite moins sévère.



Les auteurs du rapport insistent à juste titre sur la nécessité de préciser davantage la réglementation pertinente sur la conduite en dehors des heures de service. Il est facile de suivre et d'appliquer des lignes directrices bien énoncées. De plus, Il faudrait, au moment de la rédaction même, étudier attentivement l'objet et l'effet véritables de cette réglementation. Permettra-t-elle d'assurer un bon équilibre entre le droit des policiers à la vie privée et le droit du service de police d'exiger que ses membres mènent une vie exemplaire? À la lumière de la Charte et d'autres dispositions législatives sur les droits de la personne, où doit-on tracer la ligne de démarcation entre les exigences professionnelles normales, la nécessité de sauvegarder la réputation d'un service de police, la nécessité de sauvegarder la crédibilité et la réputation de ses membres et un droit à la vie privée qui ne soit pas indûment restreint par des règles? Les remarques qui figurent dans la conclusion du rapport apportent un éclairage intéressant sur ces questions.



Les services de police communautaires ne seront qu'un mirage si les policiers ne sont pas réputés viser les normes de conduite professionnelle ou personnelle les plus élevées qui ont cours dans la société d'aujourd'hui. L'image d'un policier qui adopte une forme de comportement au travail et une autre en dehors s'apparente à celle d'un pasteur qui prêcherait un ensemble de commandements le dimanche et en mettrait un autre en pratique le lundi.

D'autres répondants se sont dits en désaccord avec certaines dispositions visant à réglementer la conduite en dehors des heures de service.

Il est certain que la conduite des policiers en dehors des heures de service pourrait être assujettie aux dispositions disciplinaires des lois qui régissent un service de police si cette conduite risquait de jeter le discrédit sur la réputation du service ou de ses membres. Les policiers reconnaissent cet état

de fait depuis longtemps à cause de la relation employeur-employé et du serment d'office.

J'estime cependant, avec égards, que cette mesure n'a jamais eu pour objet de s'appliquer à la vie privée des policiers, mais plutôt de régir leur conduite lorsqu'ils agissent ou prétendent agir officiellement à titre de policiers en contact avec le public.

**d) Alcoolisme et toxicomanie**

Aux yeux de certains répondants, l'inconduite en dehors des heures de service liée à l'alcoolisme ou à la toxicomanie mérite une attention spéciale.

L'un d'eux a dit privilégier l'approche corrective.

Le traitement que le Service de police a réservé aux deux policiers dont il est question aux pages 25 et 26 est très louable et j'aimerais [...] qu'une telle entente soit conclue avec nos membres ayant des problèmes d'alcool.

Un autre répondant a déclaré que l'approche corrective ne devrait pas se substituer entièrement à l'approche punitive.

J'aimerais commenter les réactions organisationnelles à l'inconduite en dehors des heures de service lorsqu'elle est liée à l'alcoolisme et à la toxicomanie. Si je me rallie à votre point de vue lorsque vous dites que ces deux formes de dépendance constituent un handicap ou une incapacité, je ne peux, par contre, accepter qu'il faille privilégier le traitement du membre délinquant par rapport à la discipline lorsque la réputation d'un service de police est en jeu. À mon avis, la discipline et le traitement des toxicomanies doivent être envisagés dans deux perspectives tout à fait distinctes.

**3. Conclusion**

Le document montre clairement que le sujet à l'étude est très vaste et très complexe.

Comme l'indique cette citation, la question de la conduite en dehors des heures et de service touche tous les policiers et revêt de l'importance pour tous les services qui les emploient. C'est aussi une question sur laquelle les opinions sont aussi diversifiées que la collectivité policière elle-même.

Cependant, les répondants se sont entendus pour dire que certains types de comportement étaient tout à fait répréhensibles et devaient être sanctionnés.

Des divergences se manifestent sur la question de savoir où il faut tracer la ligne de démarcation entre une conduite acceptable et une conduite inacceptable et dans quelle mesure le service de police devrait pouvoir réglementer la vie de ses membres en dehors des heures de travail.

Certains ont mentionné qu'il fallait réduire la fréquence des inconduites commises par des policiers en dehors des heures de service en leur inculquant des normes éthiques élevées.

D'autres ont proposé que soit créé un code de déontologie universellement reconnu qui serait à la base de la formation dans l'ensemble du pays. On a souligné l'importance de donner une formation sur la déontologie tant dans les cours destinés aux recrues qu'à ceux qui sont donnés aux policiers tout au long de leur carrière.

Il semble important que les corps policiers partagent leurs données et leurs expériences, afin de renforcer ce programme de formation et d'en arriver à uniformiser leurs réactions à la conduite en dehors des heures de service. L'un des outils proposés dans cette entreprise a été la création d'un dépôt national des résumés de décisions. Le Comité externe d'examen procède actuellement à la distribution de résumés de ses décisions aux parties intéressées. On peut en obtenir des exemplaires en s'adressant au Comité.

On trouvera dans un article sur l'éthique et le professionnalisme dans le secteur policier, rédigé par le président du Comité externe d'examen de la GRC, des renseignements supplémentaires ainsi qu'une bibliographie sur l'éthique et les codes qui la régissent. Cet article paraît dans le numéro de décembre 1991 du Journal du Collège canadien de police.

-14-

- NOTES -

-15-

- NOTES -