



**RAPPORT
ANNUEL**

1988-1989

**COMITÉ
EXTERNE
D'EXAMEN**

**DE LA
GENDARMERIE
ROYALE
DU CANADA**

3

Canada

On gouverne les hommes avec la tête.

Chamfort

Dans la vie, il n'y a pas de solutions. Il y a des forces en marche: il faut les créer et les solutions suivent.

St-Exupéry

Réfléchir, c'est déranger ses pensées.

Jean Rostand

Rien ne se fait sans un peu d'enthousiasme.

Voltaire

Il est plus laborieux de conduire les hommes par la persuasion que par le fer.

Paul Claudel

L'art de persuader consiste autant en celui d'agréer qu'en celui de convaincre.

Blaise Pascal

Il est plus facile de faire des lois que de les exécuter.

Napoléon

La raison nous commande bien plus impérieusement qu'un maître.

Pascal

Nous sommes nés pour agir.
Montaigne

Pour juger de ce qu'il est, attendez de savoir ce qu'il a fait.
Rousseau

Le meilleur moyen de faire attendre patiemment le public, c'est de lui affirmer qu'on va commencer tout de suite.
Hugo

Le temps passe, les choses que l'on attendait nous arrivent un jour.
Jaloux

On peut modifier l'action des hommes dans une certaine mesure, on ne saurait modifier leur nature.
Abraham Lincoln

Les manifestations de bon sens surprennent toujours la société.
Ralph Waldo Emerson

Il y a peu de choses qui aident autant un individu que de lui donner des responsabilités et de lui faire savoir qu'on a confiance en lui.

Booker T. Washington

Copyright of this document does not belong to the Crown.
Proper authorization must be obtained from the author for
any intended use.

Les droits d'auteur du présent document n'appartiennent
pas à l'État. Toute utilisation du contenu du présent
document doit être approuvée préalablement par l'auteur.



RAPPORT ANNUEL

1988-1989

COMITÉ
EXTERNE
D'EXAMEN

DE LA
GENDARMERIE
ROYALE
DU CANADA

3

**Un sommaire de ce rapport est
disponible.**

Troisième Rapport annuel 1988-1989
Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada
C.P. 1159, Succursale «B»
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Numéro de catalogue JS74-1/1989
ISBN 0-662-56778-1

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

CANADA

Chairman Président

le 16 juin 1989

L'honorable Pierre Blais, C.P., député
Solliciteur général du Canada
340 ouest, avenue Laurier
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, je vous remets le Rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1988-1989, afin que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'René J. Marin', with a horizontal line underneath.

L'honorable René J. Marin

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

MEMBRES DU COMITÉ

Président

L'honorable René J. Marin

Vice-présidente

F. Jennifer Lynch

Membres

Joanne McLeod

William Millar

Mary Saunders

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I

Introduction	Observations générales	1
---------------------	------------------------------	---

PARTIE II

Nature et compétence du Comité	Rôle d'ombudsman	3
	Questions touchant la compétence du Comité.....	4
	Relation avec la Commission des plaintes du public.....	5

PARTIE III

Activités du Comité	Examen des cas	7
	a) Discipline grave.....	7
	b) Grief	10
	Programme de recherche.....	11
	Séminaire, conférences, discours, visites.....	13
	Administration	15

PARTIE IV

Relation avec la Gendarmerie durant l'année	17
--	-------	----

PARTIE V

Perspectives d'avenir	Introduction.....	19
	L'obligation de rendre compte.....	20
	Griefs.....	20
	Délais.....	22

PARTIE VI

Annexes	25
----------------	-------	----

I

INTRODUCTION

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Le présent rapport traite des activités du Comité pendant la période se terminant le 31 mars 1989.

Les dispositions de la *Loi sur la GRC* (1986) permettant au Comité d'exercer pleinement son mandat ont été promulguées le 30 juin 1988. Le Comité, maintenant dans sa deuxième année complète d'exercice, continue d'acquérir la stabilité et l'assurance qui viennent avec le temps et l'expérience.

Dans le cadre de ses responsabilités d'examen concernant certains types de griefs et d'appels sur des questions de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation, le Comité veille à ce que les droits des membres de la GRC soient respectés et protégés tout comme ceux des employés de la fonction publique.

L'obligation de soumettre ses rapports annuels au Parlement, par

l'intermédiaire du Solliciteur général, donne l'assurance que le point de vue du Comité sera analysé à fond et que les opinions contraires, s'il en est, seront examinées et discutées.

Certains préféreraient un dialogue moins public et ont exprimé leurs critiques en ce sens. Toutefois, l'intention du Parlement est que le Comité exerce son mandat sans réserve, y compris sa responsabilité d'aviser «publiquement» la Gendarmerie des points préoccupants.

Le modèle d'examen adopté par le Parlement et recommandé par la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada ne donne pas au Comité le pouvoir de prendre des décisions exécutoires. Certains ont critiqué ce modèle. La question est encore discutée dans tout le Canada.

II NATURE ET COMPÉTENCE DU COMITÉ

RÔLE D'OMBUDSMAN

Les pouvoirs et les fonctions qu'exerce le Comité externe d'examen en vertu de la *Loi sur la GRC* sont dans une large mesure ceux d'un ombudsman chargé de la gestion des ressources humaines de la GRC. Comme un ombudsman, le Comité a largement accès à l'information, soit par examen de la documentation soit par des audiences. Le Comité peut faire des recommandations et il encourage la médiation lorsque c'est possible. Il est plus judicieux d'attribuer au Comité des pouvoirs semblables à ceux d'un ombudsman que d'avoir recours à des révisions judiciaires où les décisions sont exécutoires.

Alors que la révision judiciaire vise surtout la conformité à la loi, l'ombudsman se préoccupe surtout d'équité et d'impartialité. L'ombudsman interprète la loi du point de vue de la justice. Il peut ainsi avoir à appliquer des principes extrajudiciaires afin d'animer l'esprit de la loi et de permettre le règlement de cas où l'application stricte de la loi pourrait résulter en injustice. L'ombudsman a donc pour but de remédier à ce que la loi a de trop strict lorsque celle-ci risque de faire défaut en raison même de son universalité. En examinant les cas individuels, le Comité s'assure que l'équité a prévalu; son examen est donc plus qu'une simple vérification du respect des exigences législatives et procédurales.

Le rôle d'ombudsman du Comité est nécessaire parce que, dans les relations de travail comme dans bien d'autres secteurs, l'injustice ne peut pas toujours être traitée par voie juridique. Le Comité doit être en mesure de trouver une solution juste et équitable aux questions qui relèvent de sa compétence, même si la mesure administrative ne justifie pas l'intervention d'une cour.

Le rôle de l'ombudsman est important parce que l'équité et la justice ne peuvent être invoquées, sur le plan juridique, comme le sont le droit et la légalité.

Si son rôle se limitait à effectuer une révision judiciaire, le Comité n'aurait pas si largement accès à l'information. Le simple examen de cas individuels au cours d'une révision judiciaire ne donne pas, à un tribunal, suffisamment d'information sur l'administration interne d'un programme pour lui permettre de présenter des recommandations concernant la réforme ou l'amélioration des pratiques administratives. Par ailleurs, les tribunaux se limitent à corriger des fautes; ils ne peuvent ordonner que l'on fasse preuve de bon sens ou que l'on applique efficacement une politique législative.

C'est là précisément que ce rôle d'ombudsman est le plus bénéfique. Le Comité ne se contente pas d'examiner les pratiques administratives simplement dans le cadre de cas individuels. Grâce à des recherches, aux contacts réguliers qu'il a avec les

membres de la Gendarmerie, et par l'examen des cas qui lui sont adressés, le Comité peut obtenir une vue générale des pratiques administratives de la GRC, sur les questions de grief, de discipline, de renvoi et de rétrogradation. Le Comité est donc à même de présenter des recommandations dignes de crédibilité et judicieuses sur la manière d'améliorer la prestation de ces programmes. Il est à remarquer qu'à titre d'observateur éclairé le Comité est également bien placé pour appuyer la pratique administrative lorsque celle-ci agit en toute équité et justice. Comme le dit le juge Dickson dans *B.C. Development Corp. et al c. Friedmann, Ombudsman et al* [1984], 2 R.C.S. 447 à la p. 461 :

[L'ombudsman] peut conclure que la plainte est non fondée, ce qui se produit souvent, et dans ce cas son rapport impartial et indépendant, dans lequel il exonère l'organisme public, peut fort bien servir à remonter le moral et à rétablir la confiance en soi des fonctionnaires visés.

Bref, les pouvoirs que possède l'ombudsman lui permettent d'aborder les problèmes administratifs que les pouvoirs judiciaire, législatif et exécutif ne peuvent résoudre effectivement.

Pour ce qui est de l'obligation de rendre compte au public, le rôle du Comité est semblable à celui de l'ombudsman. Lorsqu'il examine l'activité de la Gendarmerie dans les domaines relevant de sa compétence, le Comité ne vise pas seulement à protéger les intérêts des membres à l'égard de la Gendarmerie, mais aussi à établir un juste équilibre entre les intérêts de la Gendarmerie et de ses

membres, et ceux du public. La raison d'être de la Gendarmerie est de servir et de protéger le public, et celui-ci a le droit de s'attendre à ce qu'elle rende compte de la manière dont elle s'acquitte de ses fonctions. Le Comité représente en effet l'œil du public scrutant les systèmes de grief, de discipline, de renvoi et de rétrogradation de la GRC. Il ne suffit donc pas que les pratiques administratives soient satisfaisantes pour la Gendarmerie et ses membres; le Comité doit également tenir compte de cette troisième dimension que constitue l'intérêt public. À ce propos, il est à noter que, malheureusement, le Comité n'a pas le pouvoir de surveiller le traitement, par la GRC, de tous les cas de grief, de discipline, de renvoi et de rétrogradation, et qu'il est ainsi privé de la dernière dimension nécessaire pour s'acquitter à fond de sa fonction de surveillance.

On voit donc que le rôle d'ombudsman du Comité est renforcé par sa capacité de présenter des recommandations efficaces et raisonnables touchant la *Loi sur la GRC*. Dans le cadre d'une révision purement judiciaire, le Comité ne pourrait être aussi efficace.

QUESTIONS TOUCHANT LA COMPÉTENCE DU COMITÉ

Le règlement actuel de la GRC donne une liste exhaustive et restrictive des griefs qui peuvent être soumis à l'examen du Comité. Bien que la liste de l'alinéa 36 soit restrictive, sa signification et sa portée sont sujettes à interprétation, particulièrement en ce

qui concerne le premier sous-alinéa. Le Comité est particulièrement préoccupé par le fait que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres secteurs de compétence, la nature de la *Loi* et des règlements est telle que c'est la Gendarmerie, l'organisme même dont les actions font l'objet d'un examen, qui contrôle le processus de renvoi. Non seulement le Comité n'est pas en mesure de déterminer si une question relève de sa compétence, mais encore, il ne saura même pas le nombre et le genre de cas que, d'après la Gendarmerie, il n'y a pas lieu de lui renvoyer.

Le secrétariat du Comité a reçu maints commentaires concernant ces lacunes. Le Comité n'interprète peut-être pas les dispositions du sous-alinéa 36a) de la même manière que la Gendarmerie. Il semblerait préférable que l'organisme dont le rôle est de protéger équitablement tous les intérêts concernés soit doté du pouvoir de déterminer si une question relève de sa compétence. Le Comité n'est pas à même de présenter son point de vue sur les raisons qui ont motivé l'adoption de ce système. Il est à noter que le Comité n'a pas été inclus dans le processus de consultations officielles qui ont mené au Résumé de l'étude de l'impact de la réglementation préparé dans le processus de réglementation. Il lui resterait la possibilité de mettre en question le caractère adéquat du règlement si le processus de renvoi évoluait de manière à rendre cette démarche nécessaire.

RELATION AVEC LA COMMISSION DES PLAINTES DU PUBLIC

La Partie VII de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* qui traite des plaintes du public a été promulguée le 30 septembre 1988. À cette date, la Commission des plaintes du public contre la GRC a obtenu la compétence nécessaire pour traiter les plaintes du public contre la GRC.

Bien que le Comité et la Commission des plaintes du public aient des mandats différents, un chevauchement entre les secteurs de compétence pourrait se présenter. Lorsque, suite à une plainte du public, la GRC impose des mesures de discipline grave à un de ses membres, le Comité peut être amené à examiner la sanction à la lumière des circonstances de la plainte.

Le Comité et la Commission des plaintes du public ont établi un dialogue au niveau des domaines d'intérêt mutuel. Le Comité a été représenté par quelques membres du personnel à un colloque organisé par la Commission des plaintes du public, en novembre 1988. Ce dialogue tire son importance de ce qu'il permet au Comité de savoir où se situe la Commission des plaintes du public par rapport à son mandat.

Le Comité souhaite poursuivre ce dialogue mais il ne peut ignorer la politique législative de la *Loi sur la GRC*, laquelle établit deux organismes traitant l'un les plaintes du public, l'autre des questions de griefs, de discipline grave, de renvoi et de rétrogradation. Le Comité reconnaît cette politique et l'applique efficacement aux questions relevant de sa compétence.

III ACTIVITÉS DU COMITÉ

EXAMEN DE CAS

a) Discipline grave

Appel n° 1

La GRC a renvoyé au Comité la première question d'ordre disciplinaire le 12 décembre 1988. En novembre 1987, un membre de la Gendarmerie a été accusé de manquement au devoir pour conduite honteuse en vertu du paragraphe 25(o) de la *Loi sur la GRC*. L'accusation concernait l'allégation que le membre, le 8 juin 1987, avait été impliqué dans un acte criminel. Le membre a été également accusé d'une infraction criminelle en rapport avec le même incident.

Le 12 avril 1988, le membre a comparu devant un tribunal de service de la GRC et a plaidé coupable. Le 22 juillet 1988, l'officier président du tribunal a imposé une amende de 500 \$ et a recommandé que le membre soit destitué de la Gendarmerie. Le 22 septembre 1988, le membre a interjeté appel devant le Commissaire concernant la peine et la recommandation de destitution.

Le membre a fait partie de la Gendarmerie pendant sept ans et il a toujours reçu de bonnes évaluations du rendement. La preuve indiquait cependant qu'il avait déjà commis des actes semblables à celui pour lequel il était accusé de conduite honteuse.

Le 3 février 1989, le président a déposé ses conclusions et ses recommandations. Considérant que la conduite du membre avait nui à la réputation de la Gendarmerie, qu'elle le

rendait incapable de s'acquitter correctement de ses fonctions et qu'elle pourrait inciter d'autres membres à refuser de travailler avec lui, nuisant ainsi à la bonne gestion de l'effectif de la GRC, le président a supporté la recommandation de renvoi. Néanmoins, il recommandait que l'amende de 500 \$ soit remplacée par une réprimande écrite.

Le 16 février 1989, le membre a donné sa démission laquelle a été acceptée par son commandant et a pris effet le 10 mars 1989.

Le 9 mars 1989, dans sa décision faisant suite à l'appel, le Commissaire a accepté de remplacer l'amende de 500 \$ par une réprimande. Le membre ayant démissionné, le Commissaire n'a pas statué sur l'appel concernant la recommandation de renvoi.

Appel n° 2

La GRC a renvoyé cette question au Comité le 15 décembre 1988. Le 21 janvier 1988, un membre de la Gendarmerie a été accusé de manquement au devoir pour conduite honteuse en vertu du paragraphe 25(o) de la *Loi sur la GRC*; l'incident s'était produit le 18 septembre 1987. Le membre a également été accusé d'une infraction au *Code criminel* en rapport avec le même incident.

Les 21, 22 et 23 juin 1988, le membre a comparu devant un tribunal de service de la GRC et a été reconnu coupable du chef d'accusation. À l'issue du verdict, l'officier président du tribunal a imposé une réprimande et une amende de 500 \$,

et recommandé que le membre soit destitué de la Gendarmerie. Le membre a interjeté appel en ce qui concerne la condamnation, la punition et la recommandation de destitution.

Le membre est entré à la GRC en 1978; il y a occupé divers postes. En 1986, alors qu'il était en service, il a été atteint d'une blessure qui s'est révélée suffisamment grave pour que le commandant du membre demande, en juin 1987, la convocation d'une commission médicale en vue de recommander son renvoi pour raisons médicales.

Au cours de la même période, le membre a dû faire face à plusieurs événements malheureux, certains en rapport avec son emploi dans la Gendarmerie, d'autres de nature personnelle.

Devant le tribunal de service, le psychologue de la Gendarmerie a témoigné que le membre n'était nullement susceptible de commettre d'autre infraction. La preuve a aussi démontré que le membre avait toujours été honnête et digne de confiance.

Pour ce qui est de l'accusation portée en vertu du *Code criminel*, un procureur de la Couronne a inscrit une suspension d'instance après que le membre ait volontairement participé à un programme de déjudiciarisation, effectué quarante heures de travail communautaire et envoyé des lettres d'excuse à la victime et à la Gendarmerie. Aucune accusation criminelle n'a été enregistrée à l'égard du membre.

Le 3 février 1989, le président a déposé ses conclusions et ses recom-

mandations. Il a remarqué que dans *Fedoriuk c. Canada (Commissaire de la GRC)*, C.A.F., le 21 octobre 1988, la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada a décidé que le Commissaire avait le devoir, lorsqu'il envisageait la destitution d'un membre, d'examiner les circonstances particulières de l'infraction. En outre, le tribunal doté d'un pouvoir discrétionnaire ne devait pas, en adoptant une règle trop stricte, se rendre incapable d'exercer ce pouvoir dans les cas individuels.

À la lumière des circonstances atténuantes mentionnées plus haut, le président a déclaré qu'il n'appuierait pas la recommandation de destitution. Il a plutôt recommandé une réprimande et une perte de solde de 10 jours.

Le 6 avril 1989, le Commissaire a accepté la recommandation du président, à savoir de ne pas donner suite à la recommandation de destitution faite par l'officier président le tribunal. Il a toutefois confirmé la décision de l'officier président le tribunal d'imposer une réprimande et une amende de 500 \$.

Appel n° 3

La GRC a renvoyé la question au Comité le 25 janvier 1989. Le 24 mai 1988, un membre de la Gendarmerie a été accusé d'un manquement au devoir pour conduite honteuse en vertu du paragraphe 25(o) de la *Loi sur la GRC*. Cette accusation faisait suite à des événements qui s'étaient produits lors d'une enquête criminelle menée par le membre. Le chef d'accusation était que le membre

avait faussement présenté le résultat de l'enquête.

Les 27, 28 et 29 juillet 1988, et les 20 et 21 septembre 1988, le membre a comparu devant un tribunal de service de la GRC qui l'a trouvé coupable. L'officier président le tribunal de service a imposé une réprimande écrite et une perte de solde de 10 jours. Le membre a interjeté appel en ce qui concerne la condamnation et la perte de solde.

Le 3 mars 1989, le président a déposé ses conclusions et ses recommandations. Il déclarait que la poursuite n'avait pas réussi à établir les faits en cause et que rien ne prouvait que le sujet avait délibérément essayé de tromper ses supérieurs dans la conduite de l'enquête. La preuve présentée au tribunal de service indiquait que le supérieur du membre n'avait pas donné à celui-ci suffisamment d'explication concernant le déroulement de l'enquête.

Le président a recommandé que l'on accueille l'appel et que l'on annule le verdict du tribunal de service.

Le 21 avril 1989, le Commissaire a accepté la recommandation du président, à savoir d'annuler le verdict rendu par l'officier président le tribunal.

Appel n° 4

La question a été renvoyée au Comité le 25 janvier 1989. Le 24 février 1989, le président du Comité a ordonné la tenue d'une audience pour enquêter sur la question. L'audience aura lieu à une date à être déterminée.

Appel n° 5

Cette question a été renvoyée au Comité par la GRC le 27 février 1989.

Le 30 mai 1988, un membre de la Gendarmerie a été accusé de manquement au devoir pour conduite honteuse aux termes du paragraphe 25(o) de la *Loi sur la GRC*; l'incident avait eu lieu le 26 février 1988. Pour le même incident, le membre a également été accusé d'une infraction au *Code criminel*, accusation retirée par la suite par un procureur de la Couronne.

Les 12 et 13 septembre 1988, le membre a comparu devant un tribunal de service de la GRC et a plaidé coupable. Après avoir accepté le plaidoyer et déclaré le membre coupable, l'officier président le tribunal a imposé une réprimande et une amende de 500 \$. Il a également recommandé la destitution du membre bien que celle-ci n'ait pas été demandée par son commandant. L'accusé a interjeté appel en ce qui concerne la peine et la recommandation de destitution.

Le membre s'est joint à la GRC en 1985 et a occupé divers postes. Il a de bons états de service en ce qui concerne la discipline et le rendement. En effet, devant le tribunal de service, le commandant a déclaré, par l'intermédiaire de son représentant, que le membre pouvait encore faire du bon travail dans la Gendarmerie. La preuve a démontré qu'au moment de l'incident qui a entraîné l'accusation de conduite honteuse, le membre traversait une période de difficultés personnelles et familiales.

Dans ses conclusions et ses recommandations, le président a considéré qu'il y avait peu de circonstances atténuantes, mais que la décision du commandant de l'accusé de ne pas demander la destitution de celui-ci pouvait être considérée comme une circonstance atténuante importante. Étant donné le rôle important du commandant dans la gestion des ressources humaines, sa présentation mérite d'être sérieusement prise en considération. Il y aurait certainement moyen de résoudre la question différemment tout en sauvegardant les intérêts de la Gendarmerie et du public. Le président a donc recommandé que l'on annule la recommandation de destitution mais que l'on maintienne la réprimande et l'amende de 500 \$.

Déclaration générale

L'examen du président sur les questions disciplinaires traitées en 1988-1989 a permis de mettre en lumière certains principes dont il faut tenir compte dans les cas de ce genre. Ce ne sont, en aucune façon, les seuls applicables. Les voici:

- 1) Avant d'arrêter une décision, il faut prendre en considération les circonstances particulières à chaque cas. Un tribunal doté de pouvoirs discrétionnaires ne doit pas, en adoptant une règle fixe, se rendre incapable d'exercer ces pouvoirs: *Fedoriuk c. Canada (Commissaire de la GRC)*, C.F.A. le 21 octobre 1988.
- 2) La conduite d'un invidu, **hors de son lieu de travail**, peut

justifier la destitution si l'employeur indique que le cas répond à l'un des critères suivants:

- a) la conduite de l'employé nuit à la réputation de l'employeur ou détériore la qualité de son travail;
- b) le comportement de l'employé l'empêche de s'acquitter de ses fonctions de façon satisfaisante;
- c) le comportement de l'employé est tel que les autres employés ne peuvent ou ne veulent pas travailler avec lui, ou sont réticents à le faire;
- d) l'employé s'est rendu coupable d'une infraction grave au *Code criminel* et sa conduite a nui à la réputation de l'employeur et des autres employés;
- e) la conduite de l'employé rend difficile, pour l'employeur, la gestion efficace du travail et du personnel.

Flewelling and Adjudication Board (1986), 24 D.L.R. (4^e) 274, où la Cour d'appel fédérale a adopté le «Milhaven test».

b) Grief

Le Comité a reçu le premier grief renvoyé par la GRC le 7 février 1989. Le 17 mai 1988, un membre a présenté un grief sur la décision prise par la Gendarmerie de ne pas lui rembourser ce qu'il jugeait être des frais de réinstallation aux termes de la

Directive sur la réinstallation, Manuel administratif, annexe VI-2-1 (articles 4.4.1 et 4.5.1).

Le 10 juin 1988, un comité consultatif sur les griefs a recommandé à l'unanimité que le grief du membre soit refusé. Le 16 juin 1988, le commandant du membre s'est rallié à cette recommandation. Le 5 juillet 1988, le membre a demandé que le grief soit examiné par le niveau supérieur (le Commissaire) et soit transmis au Comité conformément à la *Loi sur la GRC*.

D'après la preuve présentée, le membre a été, en 1981, muté du détachement A où il résidait, au détachement B. Trois ans plus tard, il a été muté au détachement C. Enfin, en 1986, il a été muté à nouveau à un détachement près du détachement A, et il s'est réinstallé dans sa résidence principale qu'il avait gardée depuis 1981. Après avoir vécu dix-huit mois dans cette résidence, il l'a vendue en 1988 et a acheté une autre maison dans le même secteur. Le membre réclame le remboursement des frais immobiliers et juridiques et d'autres dépenses reliées à la vente et à l'achat de ces deux résidences, à titre de frais de mutation et de déménagement.

Le 3 mars 1989, le président a déposé ses conclusions et ses recommandations, où il déclarait que la *Directive sur la réinstallation* était un outil administratif établissant la politique de la Gendarmerie à cet égard. Conformément aux principes du droit administratif, le membre qui veut s'en prévaloir doit établir que les circonstances sont conformes aux dispositions de la directive. Étant

donné l'objectif de celle-ci, le président a recommandé que le grief du membre soit refusé parce que les dépenses dont on réclamait le remboursement n'étaient pas dues à une réinstallation exigée par la Gendarmerie. Pour ce qui est du délai de sept mois qui s'est écoulé entre la présentation du grief au Commissaire et le renvoi au Comité, le président l'estime inacceptable.

Le 6 avril 1989, le Commissaire a accepté la recommandation du président de refuser le grief.

PROGRAMME DE RECHERCHE

Dans le dernier Rapport annuel du Comité, il était question des consultations qui ont eu lieu entre le sous-procureur général ou le sous-solliciteur général de chaque province et des territoires, la GRC, l'Association canadienne des chefs de police, l'Association canadienne des policiers, la Commission de la fonction publique, les chefs d'un certain nombre de grandes sociétés canadiennes et autres personnes concernées. Ce processus de consultation a donné des informations fort intéressantes sur les questions de gestion des ressources humaines et en particulier sur les questions susceptibles d'être renvoyées au Comité comme étant de grief ou d'appel.

Le Programme de recherche du Comité, fondé en partie sur les résultats des consultations susmentionnées, comprend la production d'une série de documents de travail. Le premier de ces documents, intitulé

«**Suspensions — Une analyse comparée**», examine les questions importantes touchant les répercussions que peut avoir une suspension sur l'employeur et sur l'employé. On y trouve le point de vue de différents employeurs à l'égard de la suspension. On y passe en revue les points forts et les points faibles de cinq modèles de suspension:

- a) la réaffectation temporaire;
- b) la suspension sans solde;
- c) la suspension avec solde en fonction de limites statutaires;
- d) la suspension avec solde ou avantages partiels;
- e) la suspension avec pleine solde.

Le document a été distribué à toutes les parties intéressées aux fins de consultation. Le Comité a consulté les procureurs généraux et 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.

L'Association canadienne des chefs de police et l'Association canadienne des policiers ont aidé le Comité à établir une liste représentative des organisations dont les membres pourraient être consultés. Le Comité a également consulté la Commission de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor et certaines grandes sociétés canadiennes, soit en tout quatre-vingt-quatre groupes.

L'objet de ces consultations était de vérifier l'exactitude des données, de recueillir des commentaires sur la présentation et le contenu du docu-

ment de travail, de déceler des modèles ou des solutions que le Comité n'aurait pas envisagés et d'effectuer une analyse comparative.

Les organismes d'application de la loi qui ont répondu au Comité représentaient soixante-trois pour cent des agents de police canadiens.

Les réponses se répartissaient comme suit:

Organisme	Pourcentage de réponses
Gouvernement	
—fédéral	66,6
—provincial	30,7
Police	
—commissions	20,0
—services	34,2
—associations de membres	12,5
Secteur privé	33,3

Les commentaires reçus ont été publiés dans un Compte rendu de consultation. En général, ils appuyaient les concepts de la suspension avec solde partielle et de la suspension avec solde en fonction de limites statutaires.

La Direction de la recherche a produit un deuxième document de travail intitulé «**La réinstallation — Peut-elle se faire sans difficulté?**». Ce document pose d'importantes questions d'actualité concernant les réinstallations et examine un certain nombre de programmes d'aide à la réinstallation destinés aux employés. Le document décrit également des aspects importants du défi que constitue, pour les employeurs, l'élaboration de politiques et de programmes de réinstallation.

Les consultations sur ce document sont presque terminées et les commentaires reçus seront exposés dans un second Compte rendu de la consultation.

Un troisième document de travail qui traite du renvoi pour raisons médicales est presque terminé.

Cette recherche s'est révélée très utile pour le Comité. Bon nombre d'administrateurs et de membres des services de police ont indiqué, oralement et par écrit, que la publication des documents de recherche du Comité les aidait beaucoup lorsqu'ils avaient à traiter des questions du même ordre.

Plusieurs organismes de l'étranger ont communiqué avec le Comité pour obtenir des exemplaires de ces documents de travail, notamment le New South Wales Police Department (Australie), l'Ombudsman du New South Wales, l'Ombudsman de Western Australia et le Police and Prisoner Officer's Complaints Commissioner d'Israël.

Après avoir examiné ses besoins en matière de recherche pour 1989-1990, le Comité a désigné comme prioritaires les domaines de renvoi disciplinaire, des mesures disciplinaires consécutives à des plaintes et des programmes d'aide aux employés.

Le premier de ces projets, le renvoi disciplinaire, verra à définir ce qui constitue un cas d'inconduite pour un policier. On examinera les critères, les politiques et les pratiques appliqués chez certains employeurs incluant la GRC et les corps policiers provinciaux et municipaux.

La recherche sur les mesures disciplinaires consécutives à des plaintes portera, comme il se doit, sur les mesures prises à l'égard des policiers qui auront fait l'objet d'une plainte du public. On étudiera les circonstances et les critères qui déterminent la prise de mesures disciplinaires tout autant que la nature de ces mesures. Au cours de la recherche, on communiquera avec des organismes du Canada, des États-Unis et d'autres pays ayant des pouvoirs décisionnaires dans ce domaine et on examinera les répercussions des décisions prises. Les renseignements ainsi recueillis devraient aider à établir des normes concernant les questions de discipline.

La Direction de la recherche portera également ses efforts sur les programmes d'aide aux employés existant dans la GRC, dans les corps policiers municipaux et provinciaux ainsi que chez des employeurs des secteurs public et privé.

Le but de la recherche sera de reconnaître les points forts et les points faibles des divers programmes et modèles et, le cas échéant, leurs répercussions sur la conduite des employés qui sont susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires de la part des employeurs.

SÉMINAIRE, CONFÉRENCES, DISCOURS ET VISITES

En mars, le Comité a organisé, à Ottawa, un séminaire sur la gestion des ressources humaines policières. Les commentaires des participants et des personnes invitées à la première

session d'intégration et de développement du Comité ainsi que ceux des administrateurs de police consultés durant la dernière année, font ressortir l'importance et le caractère utile d'un séminaire de ce genre lorsqu'il s'agit de discuter les questions actuelles de gestion des ressources humaines ayant trait à la police.

Dans certains services de police, les ressources humaines peuvent représenter jusqu'à quatre-vingt-neuf pour cent du budget. Les chefs de divers services de police ont été approchés pour le choix des sujets à traiter au séminaire. La majorité d'entre eux ont dit s'intéresser à la Charte canadienne des droits et libertés et à ses répercussions sur la gestion du personnel des services policiers ainsi qu'à la suspension des agents de police.

Le Comité a délibérément établi un nombre limite de participants au séminaire, de manière que ceux-ci puissent prendre part aux débats et faire connaître leur point de vue personnel.

Le séminaire a été inauguré par Jack Marks, président de l'Association canadienne des chefs de police et chef des services de police du grand Toronto. Il a souhaité la bienvenue aux représentants de plus de 20 services de police et organismes gouvernementaux de tout le Canada.

William F. Pentney, professeur de droit à l'Université d'Ottawa, a présenté un exposé traitant des effets de la Charte sur la gestion des ressources humaines dans la police. Une discussion en panel a suivi, sous la présidence de l'honorable Keith A. Flani-

gan. Les membres du panel étaient Colin D. McKinnon, c.r., et Michael D. Edelson, tous deux conseillers principaux.

Le sous-solliciteur général, Joseph S. Stanford, c.r., a parlé du rôle et de l'importance du Comité.

À la séance de l'après-midi, Clifford Shearing, professeur de criminologie à l'Université de Toronto, a présenté un exposé sur les suspensions. Une discussion en panel a suivi, sous la présidence de John E. Hall, c.r., conseiller principal au barreau de la Colombie-Britannique. Les membres du panel étaient John Addison, inspecteur d'état-major au service de police du grand Toronto et Thomas G. Flanagan, sous-chef (maintenant chef) de la police d'Ottawa.

Marc Cousineau, professeur de droit à l'Université d'Ottawa et conseiller pour le troisième document de recherche du Comité concernant le renvoi pour raisons médicales, a exposé les principales questions auxquelles doivent faire face les organisations et les employés lorsqu'il s'agit de ce genre de renvoi.

Le Comité a apprécié la contribution de toutes les personnes qui ont participé au séminaire.

D'après les commentaires reçus, beaucoup sont en faveur de ce genre de rencontre. Des participants ont également recommandé que le séminaire soit prolongé pour permettre plus de discussion. Le principe de discussion en panel a été très apprécié.

Le Comité a été représenté à la conférence de l'International Association for Civilian Oversight of Law

Enforcement qui a eu lieu à Montréal. Le président y a dirigé un panel sur les effets de la surveillance de la police par des organismes civils. Le directeur exécutif du Comité a assisté à la 83^e conférence annuelle de l'Association canadienne des chefs de police tenue à Vancouver.

Durant la période visée, le président a accepté de prendre la parole devant divers auditoires, notamment:

Les chefs de police des Prairies
L'Association des chefs de police de l'Atlantique

Le dîner régimentaire du détachement de la GRC de Swift Current

Le Comité interministériel de gestion de l'application de la loi
L'Association des chefs de police de l'Ontario

Les participants au cours d'initiation et de perfectionnement des inspecteurs n° 17-2 (GRC)

La vice-présidente a participé à un panel sur les tribunaux administratifs qui s'est tenu à l'Université d'Ottawa.

D'autres membres du personnel du Comité ont également été invités à prendre la parole devant divers auditoires.

Pendant l'année, le Comité a reçu la visite officielle du Commissaire John K. Avery et du surintendant principal Jeffrey T. Jaratt, tous deux du New South Wales Police Department (Australie). À une autre occasion, le surintendant principal Col Cole, chef du personnel auprès du Commissaire du New South Wales Police Department a rencontré le

président et le personnel du Comité, et exprimé l'intérêt de recevoir les documents de recherche du Comité.

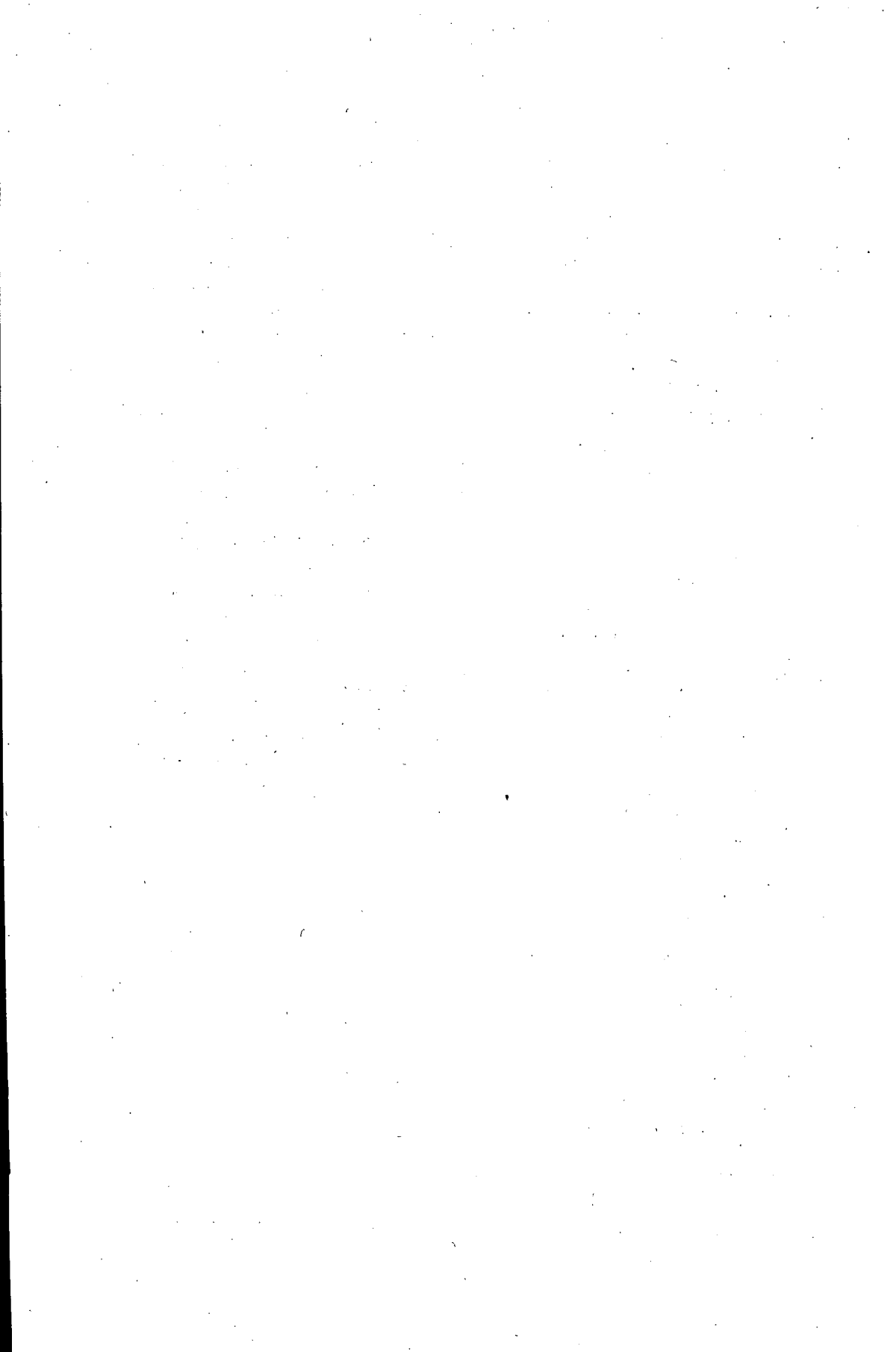
Des visites à l'Institut de police du Québec à Nicolet et à la Police Academy of the Justice Institute de la Colombie-Britannique à Vancouver, ont été organisées, au cours desquelles on a étudié les méthodes de formation des agents de police.

ADMINISTRATION

Le Comité a maintenant neuf mois d'expérience et il est pleinement opérationnel autant dans l'examen des griefs et des appels que dans la recherche.

Le Comité remercie son personnel qui, par son dévouement, a fait face à un volume de travail considérable tant par la quantité que par la diversité des tâches.

Pour l'année financière 1988-1989, les ressources du Comité s'élevaient à onze (11) années-personnes et à 355 000 \$ en budget de fonctionnement.



IV RELATION AVEC LA GENDARMERIE DURANT L'ANNÉE

Pendant l'année écoulée, la relation du Comité avec la Gendarmerie a évolué et mûri. Comme c'est le cas pour tout nouvel organisme, il y a eu des malentendus et dans certains cas une interprétation erronée du mandat et du rôle du Comité. Les attentes de certains étaient très en-deçà de ce qu'avait prévu le législateur alors que d'autres voyaient le Comité comme exigeant, voire même pénible.

Ces idées fausses se sont dissipées, en partie, quand le Comité a commencé à traiter des cas. Le fait qu'il y ait des malentendus n'a rien d'exceptionnel; il n'en reste pas moins qu'à l'occasion, cela peut avoir des répercussions sérieuses sur la relation entre la Gendarmerie et le Comité, et peut-être même, empêcher certains membres de la Gendarmerie de faire appel au Comité, alors que la loi leur en donne le droit.

Ces douze derniers mois, la Gendarmerie a pris, dans le domaine de la gestion des ressources humaines, des mesures positives dont deux méritent qu'on les mentionne. Le président est heureux de remarquer que dorénavant, un grief ne constituera pas un obstacle à la promotion ou à la mutation d'un membre. Ainsi, l'intérêt de la personne promue ou mutée se trouve protégé, et en même temps, l'auteur du grief a la garantie personnelle du Commissaire que, s'il obtient

gain de cause, il recevra un avantage comparable.

Grâce à l'engagement personnel du Commissaire, donné avant la promulgation de la Loi, le Comité a pu procéder à une transition facile et ordonnée concernant des questions relevant de sa compétence mais qui, étant en instance au moment de la promulgation ne tombaient pas clairement sous la juridiction du Comité. Après des négociations et des discussions constructives, le Commissaire et le Comité ont convenu que ces questions seraient renvoyées au Comité. Au moment de la rédaction de ce rapport, il y a eu six renvois aux termes de cet accord et le président a constaté avec plaisir que, grâce à la coopération du Commissaire, on a pu résoudre cette question sans avoir recours au processus judiciaire.

À la demande du Comité, la GRC a aidé à faire connaître le rôle du Comité à ses membres. Toutefois, l'information n'a pas toujours été exacte, tout au moins en une occasion. En août 1988, le *Pony Express*, bulletin de la Sous-direction des relations fonctionnelles de la GRC, a décrit le processus de renvoi au Comité de façon erronée. La Gendarmerie a soigneusement examiné la question et a publié une modification trois mois plus tard. Il s'agit d'un fait regrettable qui n'aurait pas dû se produire.

Bien que le Comité soit encore tout nouveau, le Comité et ses membres souhaitent vivement que la relation avec la Gendarmerie en soit une de confiance et de compréhension. Tel que le Comité lui-même perçoit son rôle, celui-ci ne peut-être qu'un atout pour la Gendarmerie en ce qu'il fournit à celle-ci une aide extérieure, un service de conseils indépendants et des recommandations judicieuses. Pendant l'année visée par le rapport, nombre d'organismes provinciaux ayant des secteurs de compétence semblables à celui du Comité ont exprimé avec insistance l'opinion que leurs recommandations devraient être exécutoires pour les corps policiers. Le président a toujours indiqué qu'à son avis, il n'était pas souhaitable d'entraver de cette manière la fonction de la police et celle du Commissaire. Le Commissaire devrait, tout en respectant certaines garanties, jouir d'une pleine autonomie dans le cadre de la Loi. En s'acquittant de ses fonctions, le Comité ne peut que renforcer ces garanties.

Si la relation avec la Gendarmerie peut continuer de s'améliorer jusqu'au niveau où le Comité sera vu comme un élément positif, susceptible de dispenser des conseils judiciaires dont la Gendarmerie est réellement prête à tenir compte, on pourra alors définir le rôle du Comité de manière que la Gendarmerie ne se sente pas menacée dans son autonomie. Si, à cause des circonstances, cette position n'était pas soutenue, le Comité pourrait toujours avoir recours au processus législatif pour rendre ses recommandations exécutoires.

INTRODUCTION

La popularité du Bureau de l'ombudsman découle de ce que celui-ci offre une solution acceptable à la contradiction que constitue apparemment les notions de surveillance efficace et d'obligation de rendre compte de la gestion. Comme le pouvoir de l'ombudsman se limite à influencer les décisions plutôt qu'à les modifier, les administrateurs gardent le pouvoir de prendre des décisions dont ils doivent rendre compte. La plus grande visibilité du système résultant de ces principes de surveillance et d'obligation de rendre compte amplifie la confiance que l'on a dans les pratiques et les procédures d'une organisation.

On trouve des ombudsmen aux paliers fédéral et provinciaux. Il est important de remarquer que leur succès est directement relié à la mesure dans laquelle l'administration qu'ils contrôlent applique leurs recommandations. Certains ombudsmen font ressortir les avantages qu'il y a à prendre des décisions exécutoires plutôt que de présenter des recommandations, les premières étant appliquées plus à propos et plus complètement. Dans certains secteurs de compétence, on a commencé à prendre des mesures dans ce sens l'année dernière. Cette démarche représente un écart par rapport au rôle traditionnel de l'ombudsman; seul le temps dira s'il y a lieu de modifier ainsi la *Loi sur la GRC*.

Le système recommandé dans le Rapport de 1976 de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC reconnaissait cinq grands principes, dont deux ressortent dans ce contexte:

- a) Le Commissaire de la GRC doit assumer la responsabilité du contrôle et de la gestion de la Gendarmerie; et
- b) Un Bureau de l'ombudsman de la police fédérale devrait veiller à ce que l'administration du personnel de la Gendarmerie procède selon une approche corrective, équitable et rigoureuse.

Il était prévu que l'ombudsman fasse en sorte que tout le système soit plus visible et par conséquent plus responsable devant le Parlement, le public canadien, et la Gendarmerie et ses membres. Pour sauvegarder le principe de l'obligation de rendre compte dans le système proposé, l'ombudsman devrait recevoir «... tous les renseignements concernant les plaintes des membres du public et la façon dont elles ont été réglées». En outre, il devrait y avoir «... un registre de toutes les plaintes». Les recommandations reconnaissaient le besoin de créer «... un mode de préparation et de conservation des griefs, analogue à celui que la Commission a recommandé pour les plaintes du public».

En fin de compte, les dispositions législatives promulguées n'ont pas abouti à la création d'un Bureau de

l'ombudsman de la police fédérale mais à l'adoption d'un système analogue.

L'OBLIGATION DE RENDRE COMPTE

Le modèle d'ombudsman établi par les modifications apportées en 1986 à la *Loi sur la GRC* a donné lieu à la création de deux bureaux distincts: le Comité externe d'examen de la GRC et la Commission des plaintes du public. Les exigences en matière de rapport et d'enregistrement qui, dans le rapport de 1976, étaient communes aux deux aspects, ont été en partie perdues dans la transition.

Dans la partie VII (Plaintes du public) de la *Loi sur la GRC* (1986), l'article 45.47 exige que l'on établisse et que l'on conserve un «dossier de toutes les plaintes reçues par la Gendarmerie». Cette information peut être mise à la disposition de la Commission sur demande. Cette démarche est en accord avec les recommandations de la Commission d'enquête.

Par contre, rien n'exige qu'un dossier semblable soit tenu pour les griefs et les cas de discipline, de renvoi ou de rétrogradation traités par la Gendarmerie. Faute d'un dossier de ce genre, rien ne permet de déterminer si un organisme s'acquitte de son obligation de rendre compte. Le traitement des cas par la GRC se déroule loin de l'examen du public sauf pour les cas qui, aux termes de la *Loi*, font l'objet d'un renvoi pour examen. Faute de mesures législatives dans ce sens, on pourrait s'attendre à ce que la Gendarmerie ait à coeur de com-

muniquez cette information, afin d'éviter que l'efficacité du processus interne puisse être mise en question.

Une édition spéciale du *Pony Express* parue en novembre 1988, n'a certes pas allégé les inquiétudes concernant l'obligation de rendre compte. Commentant le fait qu'il devait rendre compte au Ministre de la gestion de la Gendarmerie, le Commissaire déclarait ce qui suit:

Toutefois, pour ce faire (rendre compte), je dois être informé et saisi de toutes les questions touchant la bonne gestion de l'organisation. Je tiens donc à rappeler que toute question en matière de relations fonctionnelles touchant ou mettant en cause les membres de la Gendarmerie *doit être soumise à mon attention personnelle avant d'être adressée à tout organisme à l'extérieur de la Gendarmerie* ou à notre Ministre. (les italiques sont de nous)

Si elle porte également sur certains cas donnés de grief, de discipline, de renvoi ou de rétrogradation, cette affirmation n'est pas conforme aux exigences de la *Loi*, laquelle stipule que ces questions doivent être renvoyées au Comité avant d'être étudiées par le Commissaire. On peut espérer que la déclaration publiée par le *Pony Express* ne visait pas à modifier le processus de renvoi au Comité établi par la *Loi*. Le Comité surveillera cette question de près au cours des prochains mois afin d'évaluer son effet sur le rôle du Comité en ce qui touche l'obligation de rendre compte au public.

GRIEFS

Le président s'est déjà dit préoccupé du secteur de compétence restreint

du Comité en ce qui concerne le renvoi des griefs. Ajouté au fait que la nature et le nombre des griefs déposés dans la Gendarmerie ne sont pas «consignés», ce genre de restrictions pourrait nuire sérieusement à l'équité, à l'efficacité et à l'exercice de l'obligation de rendre compte du système.

Un processus de grief doit être clair, simple et doit permettre l'obligation de rendre compte. Actuellement, on ne sait pas très bien quels types de griefs doivent faire l'objet d'un renvoi au Comité.

Peut présenter un grief tout «...membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice...dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les ordres permanents du Commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice». (article 31, *Loi sur la GRC*)

La compétence du Comité en matière de grief a encore été restreinte par les dispositions d'autres processus comme:

– Les ordres permanents du Commissaire:

Les griefs ayant trait aux évaluations du rendement, aux mutations et aux promotions seront traités selon un processus distinct.

– Le Règlement:

L'article 35 du Règlement de la GRC (DORS/ 88-361) précise les postes qui ne peuvent faire l'objet d'un grief.

Le processus de renvoi est également restreint par le fait même de préciser quelles «catégories» de griefs feront l'objet d'un renvoi devant le Comité. Le gouverneur en conseil établit ces catégories de griefs à l'article 36 du Règlement de la GRC lequel se lit comme suit:

Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes:

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) ou i).

Les paragraphes de 36b) à 36e) sont assez précis, mais le paragraphe 36a) ne l'est pas. Savoir si une question doit être renvoyée, aux termes du paragraphe 36a), est sujet à interprétation dans chaque cas. Cette interprétation est faite par la Gendarmerie qui est libre de le faire dans le sens qui lui convient. Le Comité n'est pas informé des décisions prises en rapport avec l'application du paragraphe 36a) de la *Loi sur la GRC*. La *Loi* et le Règlement d'application n'habilitent pas le Comité à être tenu au courant des décisions prises, par nécessité, par des officiers de la GRC autres que le Commissaire.

Comme il n'existe aucun enregistrement officiel de ces décisions pouvant être examiné par le Comité, le système échappe, à ce point, à l'examen du public, ce qui met en péril le principe de l'obligation de rendre compte.

Le président a discuté de ces questions avec le Commissaire de la GRC et celui-ci lui a assuré qu'il ne manquerait pas de traiter ces problèmes durant la prochaine année. On peut espérer que ce dialogue permanent avec le Commissaire aboutira à un processus de règlement des griefs plus ouvert et compatible avec le principe d'obligation de rendre compte.

Le Comité a également été saisi de l'accroissement des préoccupations des membres de la Gendarmerie concernant la question des griefs. Il s'agit surtout de l'imprécision notée dans l'article 36 du Règlement de la

GRC, des délais dans les renvois de cas, et de ce que l'on perçoit comme des interventions inopportunes découlant de renvois. N'ayant pas d'information sur ces questions, le Comité ne peut vérifier la validité de ces allégations; il n'en reste pas moins que leur nombre et leur uniformité sont inquiétants.

DÉLAIS

Tous les cas renvoyés au Comité au cours de la période visée par le rapport ont pris naissance avant le 30 juin 1988, mais la décision finale a été rendue après cette date. Avec l'accord du Commissaire de la GRC, ces cas ont été renvoyés au Comité pour examen conformément aux dispositions de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. 1985, c. I-21 et aux modifications à la *Loi sur la GRC*, S.C. 1986, c. 11, lorsque cela s'appliquait.

Les cas examinés par le Comité sont résumés à la partie III du présent rapport. Cependant, il faut souligner un autre aspect de cette question. Le temps qu'a pris la Gendarmerie pour le traitement interne des cas était discutable. Il s'est écoulé en moyenne quatre mois entre la date de l'incident et celle de l'accusation de manquement à la discipline. Ensuite, il a fallu en moyenne onze mois avant que la question soit renvoyée devant le Comité, ce qui représente en tout, quinze mois entre la date d'un incident et le renvoi.

Le système établi par la *Loi* incite à un prompt règlement des griefs. Le renvoi est arrivé au Comité sept mois après que la demande en ait été faite.

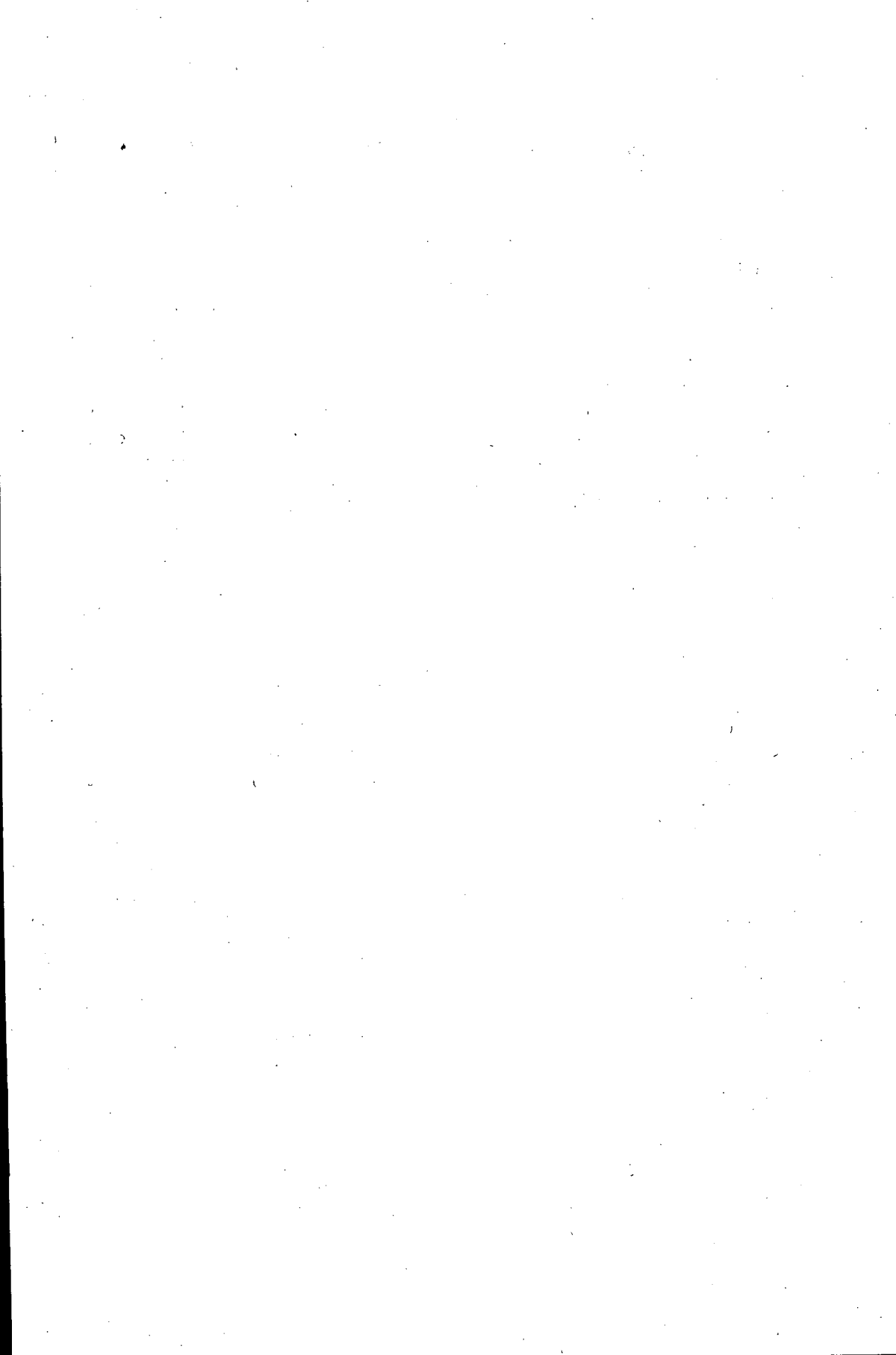
Les griefs doivent être réglés rapidement. Il a été répété au Comité à plusieurs reprises, de sources différentes, que ce fait a été reconnu par le Commissaire de la GRC lorsqu'il a témoigné devant le Comité législatif sur le projet de loi C-65 en 1985.

Lorsqu'il a été question d'imposer que le Commissaire prenne sa décision dans un délai de quatre-vingt-dix jours, le Commissaire a répondu:

Je ne vois pas personnellement la nécessité d'apporter cette précision. Je puis vous assurer que les appels sont étudiés le plus rapidement possible. (*Chambre des Communes, Procès-verbaux et témoignages du Comité législatif sur le projet de loi C-65, le 10 décembre 1985, fascicule n°11, p. 98*)

Cette réponse a mis un terme au débat sur la modification proposée.

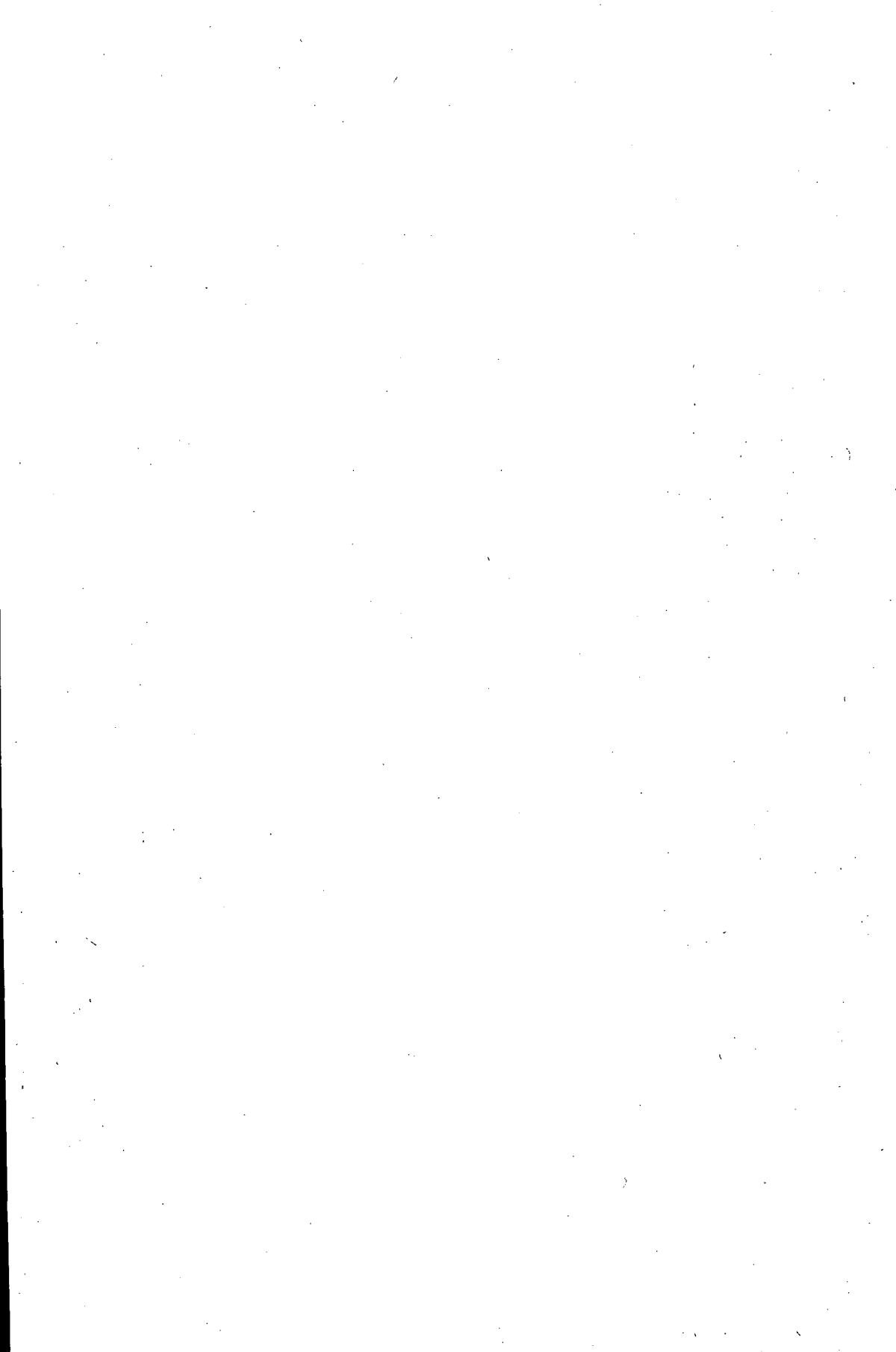
Pour que le processus interne d'administration du personnel d'un organisme soit efficace, il faut qu'il facilite la solution rapide des problèmes à tous les stades au lieu de créer des retards. Les données statistiques citées plus haut expliquent la situation. Le président et le Commissaire de la GRC ont discuté des délais qui se produisent dans la Gendarmerie et ils ont conclu que les nouvelles dispositions de la *Loi* exigent que ces délais soient réduits. Le Commissaire a fait savoir qu'il traitera également cette question au cours de la prochaine année.



VI ANNEXES

I. Liste des publications du Comité

II. Organigramme opérationnel du Comité externe d'examen



Liste des publications du Comité

Rapport annuel 1986-1987

Annexe au Rapport annuel 1986-1987

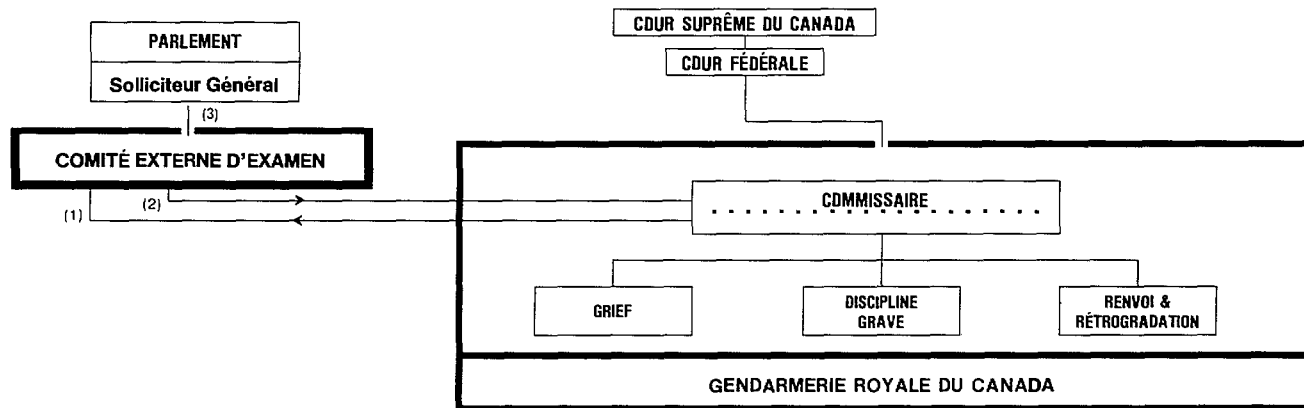
Rapport annuel 1987-1988

Les suspensions — Une analyse comparée

Les suspensions — Compte rendu de la consultation

La réinstallation — Peut-elle se faire sans difficulté?

ORGANIGRAMME OPÉRATIONNEL DU COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN



(1) Le Commissaire renvoie tout dossier prescrit par la Loi devant le Comité.

(2) Le président ou le Comité transmet aux parties et au Commissaire un rapport écrit exposant ses conclusions.

(3) Le président présente annuellement au ministre, pour dépôt devant le Parlement, le rapport d'activités du Comité pour l'exercice précédent, ainsi que ses recommandations.

NOTES



