



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



Rapport annuel
2006-2007

Canada 





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



Rapport annuel
2006-2007

Canada



© **Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2007**
Numéro de cat. **PS20-1007**
ISBN **978-0-662-69795-4**



Le 22 juin 2007

L'honorable Stockwell Day, C. P., député
Ministre de la Sécurité publique
Immeuble Sir Wilfrid Laurier
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2006 2007, afin que vous puissiez le déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

A handwritten signature in black ink that reads 'Catherine Ebbs'.

Catherine Ebbs

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I – Message de la présidente	1
PARTIE II – Mandat du Comité externe d'examen de la GRC	3
A. La <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> et le Comité externe d'examen de la GRC	3
B. Examen externe des griefs, des appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que des appels concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation : ressemblances et différences	4
C. Activités de communications et de diffusion externe entreprises en 2006-2007	7
D. Autres activités	8
PARTIE III – L'année en revue	9
A. <u>Statistiques</u>	9
Griefs	10
Appels relatifs à des mesures disciplinaires et mesures de renvoi et de rétrogradation	11
Conclusion	11
B. <u>Questions d'intérêt en matière de griefs</u>	11
Griefs en matière de harcèlement	11
Devoir d'agir équitablement	18
Bien-fondé du renvoi	19
C. <u>Questions disciplinaires</u>	21
Négliger sciemment une de ses fonctions	21
Questions de procédure	23
Parité des sanctions	28
PARTIE IV – Arrêts de la Cour fédérale	30
A. Les dossiers en Cour fédérale	30
B. Les dossiers en Cour d'appel fédérale	32
C. Les dossiers en Cour Suprême du Canada	36
D. Les résolutions informelles	37
PARTIE V – Annexes	38
Annexe 1 : À propos du Comité	38
Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2006-2007	38



PARTIE 1 – MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



Le dernier exercice fut particulièrement rempli d'activités pour le Comité externe d'examen de la GRC. Le rapport annuel du Comité permet de mettre le travail de l'organisme dans le contexte d'une année où un certain nombre de questions intéressantes ont été soulevées relativement aux relations de travail au sein de la GRC. Le présent rapport donne un aperçu de nos activités menées au cours de l'exercice 2006-2007. Il est possible de consulter ce rapport sur le site Web du Comité, de même que le *Communiqué* trimestriel, les résumés des affaires et d'autres rapports officiels (www.erc.cee.gc.ca).

Le Comité a un mandat très particulier. Depuis sa création, il y a presque une vingtaine d'années, le rôle du Comité consiste à examiner de façon indépendante et impartiale les dossiers relatifs aux relations de travail à la GRC. Au fil des ans, la GRC a apporté des changements dans divers secteurs, à la suite de recommandations formulées par le Comité. Le fait de signaler certaines lacunes a entraîné des changements de politiques en ce qui a trait au renvoi pour raisons médicales, à la suspension sans solde et au harcèlement. Sur le plan de la procédure, le Comité a fait ressortir divers enjeux, tels que le maintien et la protection de l'équité de la procédure, l'accès à l'information, la prévention de la partialité ou de l'apparence de partialité dans le processus décisionnel, et la protection du droit d'être entendu. En 2006-2007, le Comité a fait face à des enjeux tels que le harcèlement, les indemnités de déplacements et les réinstallations. Il a également examiné un certain nombre de questions intéressantes à travers les appels concernant des procédures disciplinaires.

Le Comité n'examine pas chaque grief de niveau II présenté contre la GRC. En application de la loi, seuls les griefs de cinq catégories particulières sont renvoyés devant le Comité pour examen. Toutefois, le Comité examine tous les appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que les cas de renvoi et de rétrogradation. Il est également à noter que les renvois devant le Comité se font uniquement après qu'une première décision ait été rendue à l'interne. Par conséquent, étant donné que le Comité est un tribunal de deuxième instance ou un tribunal d'appel, il est saisi principalement des cas qui n'ont pas pu être réglés à un palier plus bas en raison de questions de droit complexes, de questions de fait ou de considérations de principe.

Le rôle important et distinct du Comité dans le domaine de la surveillance des activités de la GRC se concentre exclusivement sur les relations de travail. L'organisme n'a aucun pouvoir en ce qui concerne les plaintes du public. Selon le Comité, la séparation des deux fonctions, la surveillance des plaintes du public et la surveillance des relations de travail, est extrêmement importante. Il est vrai qu'avant la création du Comité, le gouvernement avait donné suite à une recommandation de mettre en place un ombudsman chargé d'examiner les plaintes du public et les affaires liées aux relations de travail (*Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*). Au cours des trente dernières années, depuis la publication du rapport de cette Commission, des changements importants ont eu lieu non seulement au sein de la GRC, mais aussi dans les systèmes de relations de travail et de surveillance publique des plaintes au Canada en général. Par exemple, il est intéressant de souligner que, au moment de rédiger le présent rapport, le gouvernement de l'Ontario a adopté une loi qui prévoit

le remplacement d'un organisme unique par des processus distincts en ce qui concerne les procédures disciplinaires de la police et la surveillance publique des plaintes contre la police. En outre, l'hiver dernier, dans ses recommandations finales formulées à l'intention de la *Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar*, le juge O'Connor a déclaré que la surveillance publique des plaintes et l'examen des procédures disciplinaires devraient constituer des fonctions distinctes.

Le fait de créer un organisme distinct chargé de surveiller les relations de travail permet de mieux éviter toute perception de partialité ou de conflit d'intérêts, et de mettre l'accent sur les enjeux particuliers liés à chaque mandat. De cette manière, on peut préserver la confiance et le respect à l'égard des deux fonctions de surveillance, et les intervenants peuvent avoir recours à ces fonctions et y faire confiance. Cela ne veut pas dire qu'on ne peut pas envisager l'élargissement ou l'amélioration des fonctions régissant chacun de ces mandats. Selon le Comité, par exemple, une fonction élargie de sensibilisation et de recherche permettrait de renforcer son rôle, de même qu'un certain nombre d'autres améliorations apportées à l'administration des relations de travail au sein de la GRC.

J'estime qu'au cours des dernières années, malgré sa petite taille, le Comité a obtenu systématiquement des résultats extraordinaires. Cette année, il a formulé un nombre presque record de recommandations. Le Comité vise un succès encore plus grand dans ce domaine et entend atteindre son objectif d'éliminer l'arriéré de travail. Il a obtenu un financement pour faire avancer le processus et examine la possibilité d'obtenir des fonds supplémentaires pour satisfaire à ses exigences organisationnelles et opérationnelles.

Outre les nombreuses activités liées à la fonction d'examen des cas, l'exercice écoulé s'est démarqué dans le domaine de la sensibilisation. Le Comité continue de publier un *Communiqué* trimestriel et tient à jour un site Web qui contient les résumés des cas et des articles intéressant le grand public. De plus, au cours de l'exercice, la présidente et les membres du personnel ont rencontré divers intervenants.

Pour ce qui est de l'organisation, le Comité a mené sa propre évaluation de son cadre de responsabilisation de gestion et fourni des renseignements importants en vue de l'évaluation pangouvernementale de son travail selon le cadre de responsabilisation de gestion. On espère que les échanges faits dans le cadre de cet exercice se solderont par des changements constructifs et positifs. En ce qui concerne l'augmentation d'exigences des organismes centraux, le Comité apprécie le travail des réseaux d'organismes tels que le groupe des Chefs d'organismes fédéraux (COF), le Réseau des administrateurs de petits organismes (RAPO) et le Groupe conseil en personnel (GCP).

En terminant, je suis fière de travailler comme présidente de ce Comité et je me réjouis à la perspective du travail qui nous attend. Selon ma vision, le Comité ne doit pas seulement poursuivre son travail de qualité dans les domaines de l'examen des cas et de la sensibilisation, mais il faut accroître sa capacité de le faire – en améliorant le processus d'examen des cas et en mettant en place une infrastructure plus solide pour appuyer le Comité dans ses efforts visant à satisfaire aux normes d'excellence dans la réalisation de son mandat de surveillance et d'examen des relations de travail.



Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE II – MANDAT DU COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

A. La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada et le Comité externe d'examen de la GRC

Conformément à ce qui est énoncé aux parties II, III, IV et V de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi)*, les membres de la GRC sont assujettis à un système distinct en matière de griefs, de discipline et de renvoi et de rétrogradation. Le système des relations de travail au sein de la Gendarmerie permet de rendre une décision initiale pour ce qui est des affaires visant les relations de travail concernant des membres de la GRC. Aux termes de la *Loi*, un examen externe doit être effectué pour certaines catégories de griefs et pour tous les appels concernant des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation. Le mandat du Comité externe d'examen de la GRC (Comité externe) consiste donc à procéder à cet examen externe et à formuler des recommandations à l'intention du commissaire.

L'examen mené par le Comité externe est d'une nature arbitrale, solide et détaillée. Le Comité externe examine l'ensemble du dossier, c'est-à-dire les documents originaux, la décision prise et les argumentations des parties. En ce qui a trait aux appels concernant une mesure disciplinaire ou une mesure de renvoi ou de rétrogradation, le Comité externe examine également la transcription de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage, ainsi que les pièces présentées par les parties. La présidente passe alors en revue l'ensemble de la

preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de formuler des conclusions et des recommandations. Dans certains cas, la présidente peut demander à une partie de fournir de plus amples renseignements ou d'autres observations. Dans ces cas, l'autre partie se voit donner l'occasion d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de convoquer une audience si elle le juge nécessaire, mais elle le fait rarement.

La présidente du Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité externe, la loi exige qu'il présente des raisons pour le justifier.

L'examen des griefs déposés par les membres de la GRC constitue l'aspect prédominant du travail du Comité externe. Les cas renvoyés devant le Comité externe présentent souvent des questions d'intérêt public difficiles ou non résolues, des questions juridiques et des réalités complexes. Dans son examen, le Comité externe cherche à influencer de manière positive sur les relations de travail au sein de la GRC. Il est crucial de procéder à un examen des cas (qui se fera de manière impartiale et indépendante de la GRC) pour atteindre cet objectif, ainsi que d'échanger des renseignements avec les intervenants et de diffuser ces renseignements à l'externe.

B. Examen externe des griefs, des appels concernant des mesures disciplinaires, ainsi que des appels concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation : ressemblances et différences

Le Comité externe a été créé en vertu de la partie II de la *Loi*. La partie III porte sur la procédure de règlement des griefs et le rôle du Comité externe dans le cadre de l'examen de ces griefs, et les parties IV et V abordent les appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation, respectivement. Pour qu'un cas soit examiné par le Comité externe, il doit avoir été renvoyé par le commissaire de la GRC ou son délégué (cette procédure est prévue dans la *Loi*). Dans tous les cas, le membre concerné peut demander que son cas ne soit pas porté à l'attention du Comité externe, mais cela est assez rare.

Il faut toutefois faire certaines distinctions importantes dans le domaine de l'examen des griefs, des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation.

Par exemple, pour ce qui est des griefs, le Comité externe ne dispose pas de l'autorité législative ou réglementaire nécessaire pour examiner tous les griefs visés par un examen de deuxième niveau. La *Loi* et le *Règlement sur la GRC (Règlement)* définissent en effet seulement cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité externe pour examen, à savoir :

- 2) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;
- 3) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
- 4) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
- 5) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

En matière de renvoi et de rétrogradation, il n'y a aucune restriction quant aux types d'appels qui seront renvoyés.

Au chapitre de la discipline, les cas ne sont portés à l'attention du Comité externe que lorsqu'il s'agit d'affaires relatives à des mesures disciplinaires formelles, par exemple, de graves infractions au *Code de déontologie de la GRC*. Le Comité externe ne procède pas à un examen externe des mesures disciplinaires découlant d'un processus disciplinaire informel, comme il est décrit dans la *Loi*.

Le tableau ci-après présente un aperçu des éléments clés de l'examen des griefs, des mesures disciplinaires, des mesures de renvoi et de rétrogradation. Il montre aussi des statistiques sur le nombre total de cas examinés par le Comité externe, entre le moment de sa création et le 31 mars 2007.

- 1) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui ont été étendues aux membres de la GRC;

Griefs	Mesures disciplinaires formelles	Mesures de renvoi et de rétrogradation
Partie III de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie IV de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie V de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>
Le membre dépose un grief sur un sujet de préoccupation.	La mesure disciplinaire est demandée à la suite d'une enquête et de la décision ultérieure du commandant divisionnaire de convoquer une audience, en cas d'allégations selon lesquelles le membre aurait enfreint le <i>Code de déontologie</i> et si la décision a été prise de trancher des mesures disciplinaires formelles.	Le commandant divisionnaire envoie au membre un avis d'intention. Un membre peut faire l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation s'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante « <i>en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider à s'amender</i> ».
L'examen de premier niveau est effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I.	La décision est rendue par le comité d'arbitrage, qui est composé de trois officiers de la GRC.	Le membre peut examiner la documentation connexe et demander ultérieurement la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation, formée de trois officiers supérieurs de la Gendarmerie, qui examinera l'affaire.
L'arbitre de niveau I rend une décision fondée sur un examen des documents écrits pertinents.	Le comité d'arbitrage convoque une audience pour décider si oui ou non il y a eu infraction au <i>Code de déontologie</i> . Si le membre a bel et bien enfreint le <i>Code de déontologie</i> , une nouvelle audience aura lieu pour déterminer la peine devant être imposée.	La commission de licenciement et de rétrogradation convoque une audience et rend une décision.
Le membre qui n'est pas satisfait de la décision rendue peut présenter son grief au niveau II.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire peut interjeter appel de la décision du commissaire. Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. Le commandant divisionnaire peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au <i>Code de déontologie</i> , mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire peut interjeter appel de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.
Cinq catégories de griefs doivent être renvoyées au Comité externe pour être assujetties à un examen de niveau II : 1) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui ont été étendues aux membres de la GRC; 2) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;	Aucune limite n'est imposée au type de mesures disciplinaires pouvant être examinées par le Comité externe. L'appel est renvoyé devant le Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.	Le membre visé ou le commandant divisionnaire doit signifier son intention par écrit. Le mémoire d'appel est ensuite communiqué au Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.

Griefs	Mesures disciplinaires formelles	Mesures de renvoi et de rétrogradation
Partie III de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie IV de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	Partie V de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>
<p>3) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la <i>Directive sur les postes isolés</i>;</p> <p>4) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la <i>Directive sur la réinstallation</i>;</p> <p>5) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.</p> <p>****</p> <p>Les griefs qui ne font pas partie de ces catégories sont examinés par le biais des processus internes de la GRC.</p> <p>Pour ce qui est des griefs pouvant être portés à l'attention du Comité externe, le dossier est renvoyé devant le Comité externe, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.</p>		
Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.	Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.	Le Comité externe examine le cas et formule des recommandations.
Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC pour ce qui est des catégories de griefs dont il est chargé.	Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC.	Le Comité externe transmet ses conclusions et ses recommandations aux parties et au commissaire de la GRC.
Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.	Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.	Le commissaire de la GRC prend la décision définitive.
Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé 433 recommandations relatives à des griefs au total depuis sa création.	Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé 103 recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures disciplinaires au total depuis sa création.	Au 31 mars 2007, le Comité externe avait formulé en tout 4 recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures de renvoi et de rétrogradation depuis sa création.
Dans 89 % de toutes les recommandations relatives à des griefs formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.	Dans 71 % de toutes les recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures disciplinaires formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.	Dans 75 % de toutes les recommandations visant des affaires d'appels relatifs à des mesures de renvoi et de rétrogradation formulées depuis la création du Comité externe, le commissaire de la GRC s'est conformé aux recommandations.

C. Activités de communications et de diffusion externe entreprises en 2006-2007

En matière de communications et de diffusion externe, le rôle que le Comité externe joue est essentiel à l'exécution de son mandat. Le Comité externe a recours à un certain nombre d'outils dans le cadre de ses activités de diffusion externe, notamment son site Web, sa publication trimestrielle, les demandes de renseignements, la formation continue, les réunions et le renforcement des capacités.

Site Web et publication trimestrielle

Le site Web du Comité externe (<http://www.erc-cee.gc.ca>) et le *Communiqué*, une publication trimestrielle, offrent des articles d'intérêt, des résumés et des mises à jour de tous les cas qui sont portés à l'attention du Comité externe.

Demandes de renseignements

Au cours d'une année, le Comité externe reçoit un certain nombre de demandes de renseignements. Certaines de ces demandes sont simples, alors que d'autres peuvent être très complexes et exiger un délai de réponse plus long. En 2006-2007, le Comité externe a reçu 123 demandes de renseignements auxquelles il a répondu, en moyenne, en 2,8 jours.

Formation continue et renforcement des capacités

Le Comité externe a fait des exposés au cours des séances de formation tenues dans le cadre du Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF), de la formation des nouveaux arbitres du comité

de discipline et de la formation du personnel du bureau de coordination des griefs. Il a également convoqué des réunions avec les intervenants et s'est engagé à renforcer les capacités de manière permanente :

- *Le Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF)* : Le Programme des RRF compte des membres civils et réguliers de la Gendarmerie. S'adressant aux membres réguliers et civils de la GRC, ce programme a été conçu pour tenir lieu de système officiel de représentation élective. Le Comité externe a rencontré la direction du Programme des RRF au cours du présent exercice. Le Comité externe a également tenu, à l'intention des nouveaux RRF, une séance d'orientation portant sur le travail qu'il effectue et sur un certain nombre de questions de fond et de questions de procédure juridique relatives aux griefs. La présidente a également fait une présentation au cours de la réunion régionale des RRF qui a eu lieu à Winnipeg en octobre 2006.
- *Arbitres du comité de discipline* : En mars 2007, le personnel du Comité externe a tenu, à l'intention des nouveaux arbitres du comité de discipline, une séance d'orientation portant sur le mandat du Comité externe, et ce, à Sydney (Nouvelle-Écosse).
- *Bureau de coordination des griefs* : En mars 2007, le personnel du Comité externe a tenu, à l'intention du personnel chargé de la gestion des griefs déposés par les membres de la GRC, une séance d'orientation portant sur les questions relatives aux griefs.

- *Réunions* : Les représentants du Comité externe se sont également réunis avec les membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, laquelle joue un rôle de premier plan dans l'administration des processus relatifs aux griefs, aux mesures disciplinaires et aux mesures de renvoi et de rétrogradation au sein de la GRC. Des réunions ont également eu lieu avec la direction du Programme des RFF et le commissaire de la GRC.
- *Renforcement permanent des capacités* : Le personnel du Comité externe a pris part à des séances de formation et à des conférences au cours de l'année pour rester au courant de l'évolution dans divers domaines, notamment la *Charte canadienne des droits et libertés*, le droit administratif, les relations de travail, la rédaction de décisions, les mesures disciplinaires et les droits de la personne.

D. Autres activités

Le Comité externe, qui est composé de six personnes, est un tout petit tribunal. Au cours des dernières années, les exigences de l'organisme, au niveau fédéral, ont été de plus en plus nombreuses. Chaque organisme, sans égard à sa taille ou à sa portée, doit respecter ces exigences. Le Comité externe rencontre, à intervalles réguliers, les autres organismes gouvernementaux pour s'acquitter de ses diverses obligations, dont la responsabilisation et l'obligation de rendre compte. Ces obligations lui sont imposées par le gouvernement fédéral. Le Comité externe estime que ces exigences

sont extrêmement importantes. Toutefois, il ne dispose que de ressources limitées. Il cherche actuellement des solutions au problème, ainsi que des fonds supplémentaires. Le Comité externe a également participé à une table ronde avec différents représentants du gouvernement sur la charge que constitue la déclaration pour les petits organismes. Cette table ronde était animée par l'École de la fonction publique du Canada.

Le Comité externe continue d'intégrer la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* dans le milieu de travail. Il a consulté le personnel sur toutes les politiques et a lancé un certain nombre d'initiatives, notamment l'éducation du personnel sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sur la planification de carrière et sur les besoins en formation dans le cadre de l'exercice 2006-2007. Le Comité externe s'assurera que l'ensemble du personnel est bien informé des principes généraux prévus dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Cette année, le Comité externe a fourni des données importantes et des renseignements essentiels aux organismes centraux afin qu'ils puissent évaluer l'intégration, par le Comité externe, du Cadre de responsabilisation de gestion. Ce faisant, le Comité externe a entrepris sa propre évaluation interne des travaux réalisés et il a recensé les questions à explorer davantage, soit, entre autres, la recherche de solutions pour permettre un type d'évaluation rigoureux, et ce, malgré sa petite taille.

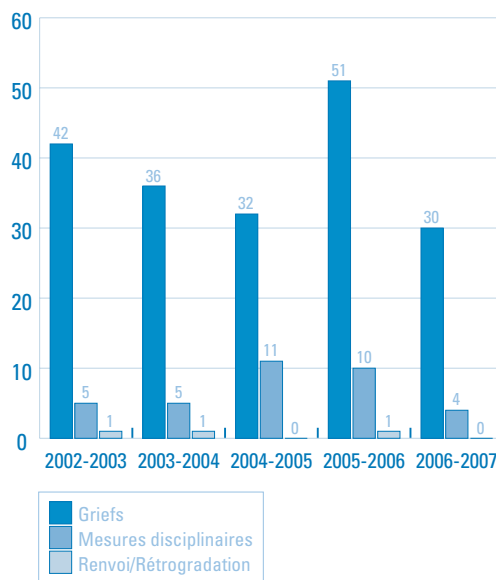
PARTIE III – L'ANNÉE EN REVUE

A. Statistiques

Cas renvoyés

Au cours de l'exercice financier, le nombre de cas portés à l'attention du Comité externe a baissé. Au total, 30 dossiers de griefs ont été renvoyés devant le Comité externe, comparativement à 51 cas l'année précédente et à 32 cas en 2004-2005. Quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été renvoyés au Comité externe, ce qui correspond aussi à une baisse par rapport au nombre de cas portant sur des mesures disciplinaires renvoyés devant le Comité externe au cours des années précédentes (10 au cours de l'année précédente; 11 en 2004-2005). Aucun appel concernant un renvoi ou une rétrogradation n'a été renvoyé devant le Comité externe cette année.

Nombre de cas reçus



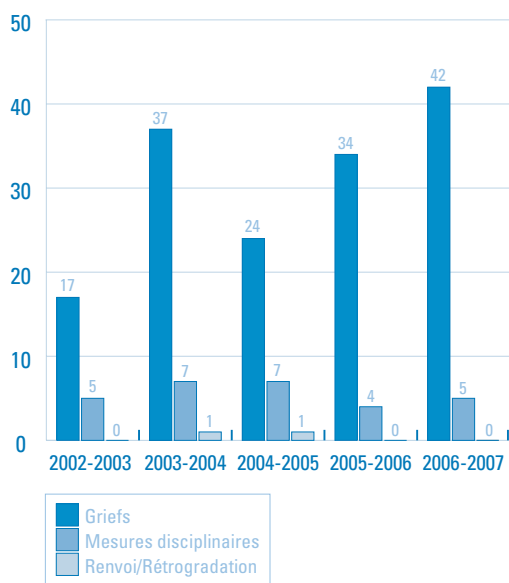
Recommandations formulées

Le nombre de dossiers réglés par le Comité externe peut varier d'une année à l'autre selon le degré de complexité des questions soulevées. Au chapitre des griefs, l'objectif du Comité externe est d'en arriver à des recommandations dans les trois mois suivant sa prise de connaissance de l'affaire. Pour ce qui est des mesures disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation, le Comité externe s'efforce de respecter un délai de six mois. Il existe actuellement un délai d'attente avant que les cas ne soient examinés par le Comité externe et c'est surtout pour cette raison que ces normes de service ne sont pas respectées.

Toutefois, le Comité externe continue de chercher à atteindre ces normes et il a tenté, pour ce faire, d'obtenir des ressources supplémentaires à court terme, ce qui lui a été accordé. À la fin du présent exercice, ces ressources n'étaient pas encore disponibles. De plus, le Comité externe examine la possibilité de garantir les ressources pour répondre à la hausse des demandes ministérielles.

Le nombre de recommandations formulées au cours de la présente année a augmenté. Le Comité externe a examiné 42 griefs et formulé 40 recommandations, comparativement à 34 cas examinés en 2005-2006 (et à 30 recommandations formulées) et à 24 cas examinés en 2004-2005 (et à 23 recommandations formulées). Le Comité externe a formulé 5 recommandations pour ce qui est des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucune recommandation n'a été formulée dans le domaine des mesures de renvoi et de rétrogradation.

Nombre de cas complétés*

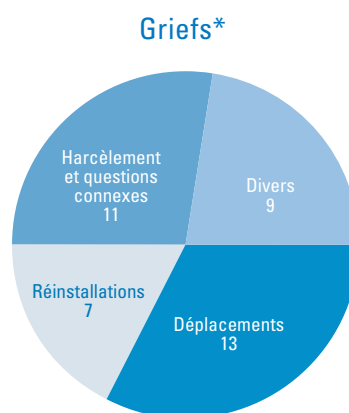


*En 2006-2007, 42 cas ont été examinés, mais 40 recommandations ont été formulées. En 2005-2006, 34 cas ont été examinés, mais 30 recommandations ont été formulées. En 2004-2005, 24 cas ont été examinés, mais 23 recommandations ont été formulées.

Griefs

Catégories générales

Les recommandations formulées par le Comité externe cette année relativement à des griefs sont réparties dans les catégories générales suivantes :



*En 2006-2007, 42 cas ont été examinés, mais 40 recommandations ont été formulées. En 2005-2006, 34 cas ont été examinés, mais 30 recommandations ont été formulées. En 2004-2005, 24 cas ont été examinés, mais 23 recommandations ont été formulées.

En ce qui concerne les griefs, le Comité externe continue d'observer qu'un nombre important d'examen de niveau II exigés par les membres ont trait à des cas qui ont été rejetés par l'arbitre de niveau I aux motifs de questions préliminaires telles que les délais de prescription et la qualité pour agir. Tout comme l'an dernier, le Comité externe a recommandé plusieurs fois que les conclusions de nature procédurale du niveau I soient renversées. Le Comité externe s'est également dit préoccupé, dans certains cas, par la manière dont la politique en matière de

harcèlement était appliquée. Compte tenu du décalage dans le temps avant que le Comité externe ne procède aux examens de niveau II des griefs, il se peut que ces questions ne tiennent pas compte de la pratique actuelle dans la GRC.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires et mesures de renvoi et de rétrogradation

En 2006-2007, le Comité externe a reçu quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires. Sur ce nombre, trois ont été présentés par les membres visés et un autre par le commandant divisionnaire. Seul un appel portait sur une ordonnance de démission dans les quatorze jours, faute de quoi le membre serait renvoyé. Le Comité externe a formulé cinq conclusions et recommandations relativement aux appels relatifs à des mesures disciplinaires au cours de la présente année et n'a examiné aucune mesure de renvoi et de rétrogradation.

Conclusion

En tout, 34 dossiers ont été renvoyés devant le Comité externe au cours de l'année 2006-2007, et 47 cas ont été réglés. À la fin de l'exercice, 59 dossiers étaient toujours examinés par le Comité externe, dont 46 griefs, 12 appels relatifs à des mesures disciplinaires et un appel concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation. Au cours de la dernière année, la présidente du Comité externe a formulé plusieurs recommandations intéressantes, tant au chapitre des griefs qu'à celui des mesures disciplinaires. Ces questions sont analysées ci-après.

B. Questions d'intérêt en matière de griefs

Griefs en matière de harcèlement

Le Comité externe a remarqué qu'un nombre croissant de griefs en matière de harcèlement étaient portés à son attention. Cette tendance s'est particulièrement manifestée au cours des deux dernières années. Les statistiques sur les cas de harcèlement et les principales tendances adoptées pour ce qui est des griefs en matière de harcèlement présentés au niveau II figurent à l'alinéa a) et dans le tableau ci-après. Ces statistiques couvrent une période de huit ans (se terminant le 31 mars 2007). Il faut toutefois signaler que la hausse des cas de harcèlement renvoyés devant le Comité externe n'a pas nécessairement de lien avec la composition statistique des plaintes pour harcèlement déposées au sein même de la GRC.

a) *Statistiques sur les griefs en matière de harcèlement présentés au niveau II : de 1999-2000 à 2006-2007*

Le Comité externe a examiné quelque 41 griefs en matière de harcèlement au cours des huit dernières années, ce qui correspond à quelque 20 % de tous les griefs examinés par le Comité externe au cours de cette période. Les griefs étaient, pour la plupart, présentés par le plaignant, mais dans 13 de ces griefs, le requérant était le membre accusé de harcèlement (les 13 griefs ont été présentés par 5 membres au total). Huit des 41 griefs en matière de harcèlement ont été déposés par des femmes.

La plupart des examens effectués par le Comité externe en matière de harcèlement portaient sur le harcèlement général en milieu de travail (c'est-à-dire sans rapport avec un motif lié aux droits de la personne).

De tous les griefs en matière de harcèlement déposés par des femmes (huit au total) :

- cinq visaient des situations où la requérante disait avoir été victime de harcèlement;
- trois comportaient des allégations selon lesquelles la requérante s'était livrée à du harcèlement;
- cinq étaient fondés sur une forme de harcèlement se rapportant uniquement à une interaction personnelle ou une mauvaise conduite;
- un visait une forme de harcèlement fondé sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille et l'origine nationale (bien que le grief effectif ait été le défaut de mener une enquête);
- un portait sur des allégations de harcèlement sous forme de discrimination fondée sur le sexe;
- un portait sur des allégations de harcèlement et de discrimination fondée sur un état pathologique.

De tous les griefs en matière de harcèlement déposés par des hommes (33 au total) :

- vingt-quatre visaient des situations où le requérant disait avoir été victime de harcèlement;
- neuf comportaient des allégations selon lesquelles le requérant s'était livré à du harcèlement;
- vingt-neuf n'étaient pas fondés sur un motif lié aux droits de la personne;
- un portait sur des allégations de harcèlement à l'encontre du requérant sans rapport avec les droits de la personne, mais des allégations générales de racisme et de sexisme étaient exprimées;
- un visait une forme de harcèlement fondé sur l'âge, l'incapacité ou l'état pathologique;
- deux visaient des questions de discrimination fondée sur la race.

Statistiques sur le harcèlement de 1999-2000 à 2006-2007

Année	Conclusions et recommandations formulées	Grief présenté par		Recommandation formulée par le Comité externe
		une femme	un homme	
1999-2000	2	1	1	Ont tous deux été accueillis.
2000-2001	2	1	1	Un grief a été accueilli (présenté par une femme et portant sur une forme de harcèlement sexuel) et l'autre a été rejeté.
2001-2002	0	0	0	0
2002-2003	2	0	2	Les deux griefs ont été rejetés, mais une déclaration a été faite dans l'un des deux, selon laquelle le cas aurait dû faire l'objet d'une enquête, mais ne l'a pas fait, faute de temps.
2003-2004	11	2	9	Les onze griefs ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et du bien-fondé ont été soulevées. Cinq de ces griefs avaient été déposés par trois membres accusés de harcèlement.
2004-2005	4	1	3	Les quatre griefs ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et du bien-fondé ont été soulevées, ainsi que celles de la procédure d'enquête en matière de harcèlement et du choix de l'enquêteur.
2005-2006	9	1	8	Deux griefs ont été accueillis pour défaut de mener une enquête. Six ont été rejetés, même si les questions de la qualité pour agir et de la communication de renseignements ont été soulevées. Un grief a été jugé inadmissible.
2006-2007	11	2	9	Dix griefs ont été accueillis (cinq en fonction du fait que l'arbitre de niveau I avait fait une erreur sur les questions préliminaires et cinq pour défaut de respect de la politique). Des dix qui ont été accueillis, cinq ont été renvoyés pour que le processus de règlement des griefs ou l'enquête en matière de harcèlement soit repris. Un grief a été rejeté parce que le requérant ne s'est pas acquitté de son fardeau. Quatre griefs avaient été déposés par deux membres accusés de harcèlement.

b) Grievs en matière de harcèlement : questions soulevées au cours du présent exercice

En 2006-2007, le Comité externe a formulé des conclusions et des recommandations dans le cadre de onze griefs en matière de harcèlement. Dans la plupart de ces cas, le Comité externe n'a pas pu formuler de conclusions sur le bien-fondé du grief en raison soit de lacunes de procédures liées à la manière dont la plainte était traitée, soit d'erreurs commises par l'arbitre de niveau I. Les lacunes de procédures comprennent le défaut de mener une enquête sur la plainte déposée pour harcèlement ou d'appliquer la politique en matière de harcèlement de manière appropriée.

Dans le cas de six des griefs, le Comité externe a statué qu'il y avait eu une erreur afférente à une enquête inexistante ou inopportune de la plainte déposée pour harcèlement. Le Comité externe a également fait remarquer qu'une erreur était survenue dans le processus du niveau I de l'un des griefs.

De plus, le Comité externe a formulé trois recommandations générales destinées à améliorer la procédure de règlement des plaintes de harcèlement. Finalement, les conclusions et les recommandations formulées par le Comité externe dans trois dossiers de harcèlement (les dossiers G-378, G-402 et G-403) porte sur le défaut de l'arbitre de niveau I d'honorer son devoir d'agir équitablement. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans ces trois dossiers.

c) Choix de l'enquêteur

Dans le dossier G-377, le requérant a reçu un courriel anonyme, qu'il a trouvé de mauvais goût, transmis d'un ordinateur sans surveillance. Il a déposé une plainte de harcèlement auprès de son commandant (l'intimé), qui a ordonné au sous-officier responsable du service de mener une enquête. Le sous-officier avait déjà eu des différends avec le requérant, et le Comité externe a statué que l'intimé n'avait pas fait un choix judicieux lorsqu'il a nommé l'enquêteur. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

d) Questions sur le processus de règlement des plaintes

Dans le dossier G-378, la requérante s'est plainte qu'elle avait été victime de harcèlement de la part de ses deux superviseurs. L'officier responsable, après avoir discuté de cette plainte avec le chef de district et l'un des présumés harceleurs, a informé la requérante qu'il avait décidé de ne pas mener une enquête. Le Comité externe a conclu que la politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement et la politique interne de la GRC devaient être respectées. En cas de contradiction, la politique du CT primerait. Le Comité externe a conclu que l'officier responsable et le chef de district n'avaient respecté aucune des étapes préliminaires énoncées dans la politique du CT et dans la politique interne de la GRC. Ainsi, ils ont commis une erreur en décidant de ne pas mener d'enquête relativement à la plainte de la requérante car les allégations de la requérante, si elles étaient fondées, auraient constitué un acte de harcèlement.

De plus, le fait d'examiner la plainte en discutant avec l'un des présumés harceleurs, mais non avec la requérante, constituait une violation de l'obligation d'agir équitablement. Enfin, même si la question constituait un conflit en milieu de travail, aucune mesure n'a été prise pour résoudre le problème, comme l'exigent les deux politiques. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Dans le dossier G-382, le requérant a déposé une plainte de harcèlement contre trois de ses supérieurs hiérarchiques. Il allègue qu'ils ont comploté pour le harceler et se plaint également d'une série d'actes précis qui constituaient, selon lui, des actes de harcèlement. L'intimé a refusé de procéder à une enquête parce que, selon lui, il n'y avait aucune preuve de complot, et les actes précis dont le requérant se plaignait n'étaient rien d'autre que des décisions administratives ou un conflit en milieu de travail. Le Comité externe a conclu que l'intimé n'avait pas respecté le processus établi par la « *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* » du CT et qu'il avait commis une erreur en décidant de ne pas mener d'enquête parce que les allégations constituaient principalement des conflits en milieu de travail. Un certain nombre d'allégations étaient effectivement liées à des décisions administratives; mais ce fait en soi n'écartait pas la possibilité de harcèlement. L'abus de pouvoir, qui constitue un type de harcèlement, peut découler d'une série de décisions administratives. Une enquête approfondie aurait dû être effectuée. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

Dans les dossiers G-410.1, G-410.2, et G-410.3, le Comité externe a clarifié les circonstances dans lesquelles une enquête approfondie devrait être ordonnée. Après avoir examiné la plainte de harcèlement, les réfutations et le rapport sur l'enquête relative au *Code de déontologie*, l'intimé a refusé d'ordonner la tenue d'une enquête. Le Comité externe a conclu que l'agent responsable de donner suite aux plaintes de harcèlement peut rendre une décision sans initier une enquête officielle, mais que cela devrait être réservé uniquement aux rares cas où il est inconcevable qu'une enquête approfondie puisse amener à conclure qu'il y a eu harcèlement. L'une des trois allégations du requérant, si elle est prouvée, pourrait constituer du harcèlement, et il était prématuré et injuste de la part de l'intimé de conclure qu'une enquête n'était pas nécessaire. Les politiques du CT et de la GRC imposaient à tout le moins à l'intimé de rencontrer le plaignant avant de prendre une quelconque décision. En outre, en l'absence d'une enquête, on aurait dû offrir au requérant la possibilité de répondre à la réfutation. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans ces affaires.

Enfin, dans le dossier G-402, le requérant a déposé une plainte de harcèlement. L'intimé a conclu que la plainte était liée à un conflit en milieu de travail et non à du harcèlement. Un grief a été déposé. Les parties n'ont pas réussi à présenter un document final de règlement rapide dans le délai accordé en vertu de la politique de la GRC. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant avait abandonné son grief car il n'avait pas présenté le document final. Le Comité externe a conclu

que l'arbitre de niveau I avait commis une erreur sur ce point. Il a fait remarquer que la manière la plus appropriée de procéder aurait été que l'arbitre de niveau I déclare que, le délai administratif n'ayant pas été respecté, l'étape de règlement rapide était terminée. Le grief serait alors passé à l'étape de la présentation des observations. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

e) Redressement

Il est fréquent qu'un temps assez long s'écoule entre les événements d'origine ayant mené aux allégations de harcèlement et l'examen de niveau II devant le Comité externe. Compte tenu du temps écoulé, il se peut que la tenue d'une enquête ne soit pas une mesure opportune à ordonner, même lorsque le Comité externe recommande de faire droit au grief.

Dans le dossier G-377, le Comité externe a convenu avec l'arbitre de niveau I que le courriel visé par la plainte du requérant constituait éventuellement du harcèlement, mais était en désaccord avec sa conclusion selon laquelle une nouvelle enquête devait être ordonnée. Le courriel d'origine avait été envoyé en 1997, et le Comité externe a conclu que trop de temps s'était écoulé pour permettre une nouvelle enquête. Une conclusion similaire a été formulée dans le dossier G-382 où les événements remontaient à 1999. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans les deux cas.

Dans d'autres cas, le Comité externe a conclu qu'il convenait de renvoyer l'affaire à la GRC pour qu'une enquête soit dûment menée. Dans le dossier G-378, le Comité externe a recommandé que le

dossier soit renvoyé de sorte que la plainte de harcèlement, portée en 2004, puisse être traitée conformément à la politique. Dans les dossiers G-402, G-403 et G-405, le Comité externe a recommandé que ces affaires soient renvoyées au niveau I de manière à ce que l'on recommence à partir de ce niveau. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas.

Le Comité externe a examiné les circonstances uniques de chaque cas lorsqu'il a recommandé de nombreuses autres formes de redressement. Par exemple, cette année, le Comité externe a fait les recommandations suivantes :

- qu'un décideur différent soit désigné pour examiner la plainte (G-378);
- que le commissaire ordonne à deux membres supérieurs de suivre une formation sur les procédures appropriées prévues pour le traitement des plaintes de harcèlement (G-378);
- que l'on désigne un intimé pour ce dossier avant que d'autres mesures ne soient prises (G-378);
- que le commissaire confirme que l'intimé avait commis une erreur lorsqu'il avait nommé un enquêteur et d'enjoindre à l'intimé de transmettre ses excuses au requérant pour cette erreur de procédure (G-377);
- que le commissaire transmette ses excuses au requérant pour le fait que sa plainte n'a pas été traitée conformément à la politique (G-382);
- dans le cas du seul grief dans le cadre duquel le membre a demandé une compensation financière, le Comité

externe a refusé de recommander ce redressement, compte tenu des faits spécifiques de l'espèce (G-377).

Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans ces cas.

f) Recommandations générales

Dans trois cas de harcèlement, le Comité externe a fait au commissaire des recommandations en vue d'améliorer les procédures de grief : une recommandation portait sur le processus à suivre en matière de communication des renseignements; une autre visait à clarifier qui a le fardeau de fournir des documents à l'arbitre de niveau I et une autre recommandait une modification à la politique administrative sur le prolongement du délai de prescription pour présenter des motifs de grief.

Dans le dossier G-405, le requérant a présenté une plainte de harcèlement contre deux supérieurs. L'enquête et les mesures correctives qui ont été adoptées ne l'ont pas satisfait et il a déposé un grief. Les parties ont négocié une structure acceptable de règlement à l'amiable, mais elles n'ont pu s'entendre au sujet des renseignements à communiquer. Le requérant a refusé d'aller de l'avant sans d'abord obtenir les renseignements demandés. Le Comité externe a conclu que la question du processus utilisé pour traiter une plainte de harcèlement pouvait faire l'objet d'un grief. La communication des renseignements constituait un droit accordé par la loi, tandis que l'ordre dans lequel les différentes étapes du grief devaient se dérouler était d'ordre administratif. Le Comité externe est d'avis que lorsqu'un requérant demande que des

renseignements lui soient communiqués avant que la procédure de règlement rapide ne soit entamée, l'intimé doit tenter de satisfaire cette demande et il peut y avoir des occasions où il serait profitable de communiquer des renseignements avant toute tentative de règlement rapide.

Dans le dossier G-407, la requérante a déposé un grief après que sa plainte de harcèlement ait été jugée sans fondement. On l'a informée qu'elle devait présenter ses observations au niveau I, mais elle ne l'a pas fait; en revanche, elle a répondu aux observations de l'intimé mais elle a dépassé le cadre de la simple réponse à la position de l'intimé, ce qui n'est pas permis en vertu de la politique sur les griefs. Par ailleurs, elle n'a, à aucun moment, fourni de documents pour appuyer sa demande. Le Comité externe est également d'avis que la requérante ne s'est pas acquittée du fardeau de prouver ses allégations selon la prépondérance des probabilités, car elle n'avait pas fourni de renseignements à l'appui de celles-ci.

De plus, selon le Comité externe, les *Consignes du commissaire (griefs) (CC-G)* et la politique afférente sur les griefs ne fournissent pas d'explications sur ce qui constitue un dossier de grief et sur la personne qui doit fournir la documentation pertinente à l'arbitre de niveau I. Par conséquent, le Comité externe a recommandé au commissaire d'ordonner un examen des *CC-G* et de la politique de la GRC en matière de griefs, en vue de déterminer qui est responsable de s'assurer que l'arbitre de niveau I recevra un dossier complet.

Enfin, dans le dossier G-402, le Comité externe a recommandé au commissaire d'envisager de modifier les procédures administratives existantes afin de permettre à l'arbitre de niveau I ou au gestionnaire de cas d'accorder une prolongation rétroactive des délais administratifs. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas.

Devoir d'agir équitablement

Le devoir d'agir équitablement est un principe essentiel en droit administratif. Il exige le respect de certains droits procéduraux des parties. Par exemple, il exige que les parties soient dûment avisées, qu'elles aient le droit d'être entendues, et ce, par un décideur impartial. Ce principe a fait l'objet de discussion à de nombreuses reprises, tant à la Cour fédérale qu'à la Cour suprême du Canada. L'arrêt de principe est celui de *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)* ([1999] 2 R.C.S. 817), rendu par la Cour suprême du Canada, qui confirme que le devoir d'agir équitablement s'applique à une vaste gamme d'instances administratives et s'étend au droit d'obtenir des motifs écrits, dans certaines circonstances.

Cette année, à treize reprises, le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I n'avait pas respecté le devoir d'agir équitablement. Dans douze cas, le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I avait tranché sur les délais de prescription sans donner aux parties la possibilité de se faire entendre sur cette question. Dans un cas, l'arbitre de niveau I avait refusé un grief pour motif d'abandon, sans en aviser les parties et sans leur donner la possibilité de présenter leur avis sur la question.

La question de l'équité procédurale a été abordée dans une série de griefs relatifs à la qualité des repas et des logements pendant le Sommet du G8 à Kananaskis (Alberta) (dossiers G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-401). Ces griefs ont été rejetés au niveau I au motif que les requérants avaient été avisés des conditions à l'avance et que, par conséquent, tout grief aurait dû être déposé dans les 30 jours de l'avis préalable. Toutefois, les parties n'avaient pas été informées que l'arbitre de niveau I envisageait un refus pour ce motif et elles n'ont jamais eu la possibilité de donner leur avis sur cette question. En conséquence, le Comité externe a conclu que les décisions relatives aux délais de prescription n'étaient pas équitables sur le plan procédural. À l'exception du dossier G-387, la décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces cas. En ce qui concerne le dossier G-387, le commissaire a accepté la recommandation du Comité externe de rejeter le grief. Toutefois, il n'a pas tenu compte de cette question dans sa décision.

La question de l'équité a aussi été soulevée dans des décisions relatives à la qualité pour agir, une question préliminaire qui permet de déterminer si la personne qui institue un recours ou dépose une plainte a un intérêt personnel suffisant dans l'affaire. Dans trois cas, les décisions de l'arbitre de niveau I relativement à la qualité pour agir, qui ont été rendues avant que les parties n'aient pu être entendues, ont été jugées inéquitables sur le plan procédural (dossiers G-378, G-398 et G-403). La décision du commissaire n'a pas encore été rendue dans ces trois cas.

L'équité procédurale a aussi été abordée dans le dossier G-402. Le requérant a omis de déposer le document final exigé après la conclusion de l'étape de règlement rapide du processus de grief. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant avait abandonné le grief. Le Comité externe a conclu que l'arbitre de niveau I avait omis de respecter l'équité procédurale du fait que la décision avait été rendue sans avis aux parties et sans qu'elles aient pu faire des observations. Le Comité externe a recommandé que le dossier soit renvoyé au niveau I et que les parties aient la possibilité de présenter des commentaires. La décision du commissaire n'a pas encore été rendue.

Bien-fondé du renvoi

Le bien-fondé du renvoi se rapporte à la question de savoir si un grief peut être transmis au Comité externe pour être examiné. En vertu de l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, seulement cinq catégories de griefs peuvent être renvoyées au Comité externe pour un examen de niveau II. Quatre d'entre elles sont les griefs relatifs à l'interprétation, par la Gendarmerie, des directives sur les postes isolés, sur la réinstallation; le renvoi par mesure administrative au motif d'une nomination irrégulière, d'une incapacité physique ou mentale ou de l'abandon de poste; ou à la cessation de la solde ou des allocations lorsque le membre a été suspendu. La détermination du bien-fondé du renvoi dans ces catégories est relativement simple. Toutefois, la cinquième catégorie a posé des problèmes en matière d'interprétation. Selon l'alinéa 36a) du *Règlement*,

pour qu'un grief puisse être renvoyé au Comité externe en vertu de cet alinéa, il doit satisfaire à un critère à quatre volets.

1. il doit mettre en cause l'interprétation ou l'application par la Gendarmerie;
2. l'interprétation ou l'application doit comprendre une politique gouvernementale;
3. cette politique gouvernementale doit viser les ministères;
4. cette politique doit avoir été étendue aux membres de la Gendarmerie.

Le Comité externe examine les griefs déposés par la GRC pour s'assurer qu'ils ont tous été dûment renvoyés. Si l'affaire ne porte pas sur l'une des cinq catégories, le Comité externe n'a pas compétence pour examiner le grief. La plupart des griefs ont été dûment renvoyés, mais il arrive que le Comité externe en vienne à la conclusion qu'un dossier, ou une partie de celui-ci, ne peut être renvoyé. Au cours de l'exercice 2006-2007, le Comité externe a eu la possibilité d'examiner un mélange intéressant de dossiers portant sur le bien-fondé du renvoi. Il en sera question un peu plus loin.

a) Pouvoir provenant d'une source autre que la politique gouvernementale

Dans le dossier G-386, le requérant a déposé un grief après avoir été rappelé d'un détachement aux Nations Unies. Le Comité externe a conclu que le pouvoir de limiter la durée ou de mettre fin à un détachement provenait d'une politique non écrite de la GRC et non d'une politique gouvernementale qui devait être appliquée

au sein de la GRC. Par conséquent, le Comité externe ne pouvait pas être saisi de ce grief. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

b) Loi, règlement ou politique ne s'appliquant qu'aux membres de la GRC

Dans d'autres cas, il est manifeste que la loi, le règlement ou la politique en question ne s'applique qu'aux membres de la GRC. Dans le dossier G-381, le membre de la GRC a déposé un grief pour contester la décision de l'exclusion de sa solde de suppléance dans le calcul de ses gains ouvrant droit à la pension. Ce grief porte sur l'application et l'interprétation du régime de pension de retraite de la GRC. Ce régime ne s'applique qu'aux membres de la GRC et, par conséquent, le Comité externe en est venu à la conclusion que le grief ne pouvait lui être renvoyé.

Le Comité externe a aussi statué qu'il n'était pas habilité à examiner la *Directive sur le réaménagement des effectifs de la GRC*. Dans les dossiers G-399 et G-400, deux membres de la GRC ont revendiqué le droit d'obtenir une prime de départ en vertu de cette directive. Le Comité externe a conclu que cette directive ne s'appliquait qu'aux membres de la GRC et non pas aux autres ministères et que ces griefs ne pouvaient donc pas faire l'objet d'un renvoi. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans ces affaires.

Toutefois, lorsqu'il existe une politique gouvernementale globale sur un sujet, le dossier peut être renvoyé au Comité externe, même lorsque les renseignements précis sont contenus dans une politique ou une directive qui ne s'applique qu'à la GRC. Tel était le cas dans deux griefs qui ont découlé du Sommet du G8

qui a eu lieu à Kananaskis, en Alberta. Un certain nombre de membres ont réclamé des allocations d'heures supplémentaires. Bien que l'allocation pour les heures supplémentaires soit régie, soit par des directives ou des délibérations du CT, soit par des politiques de la Gendarmerie ne s'appliquant qu'à la GRC, la *Politique sur la gestion des heures supplémentaires du Conseil du Trésor* constituait la politique globale. Au moment où les griefs en question ont été présentés, la politique s'appliquait tant à la GRC qu'aux autres ministères gouvernementaux. Par conséquent, le Comité externe a émis des conclusions et des recommandations sur cette question. (La politique du CT sur les heures supplémentaires qui s'appliquait à ces cas a été annulée le 1^{er} juin 2006.) Le commissaire n'a pas encore statué dans ces affaires.

c) Bien-fondé partiel du renvoi

Dans certains griefs, seulement une partie du dossier ne satisfait pas au critère relatif au bien-fondé du renvoi. Le Comité externe formule alors des conclusions et des recommandations sur les domaines qui relèvent de son mandat.

Dans le dossier G-381, bien qu'ayant conclu que le Comité externe ne pouvait pas faire de conclusions et de recommandations sur le régime de pension, il a fait remarquer que le requérant avait également soulevé une allégation de discrimination. Le Comité externe a conclu que les griefs de ce type pouvaient lui être renvoyés et il a formulé des conclusions et des recommandations au commissaire sur cette partie du grief. Le commissaire a tenu compte de l'analyse du Comité externe pour en arriver à sa décision sur cette question.

Dans le dossier G-391, un grief du G8, le Comité externe a conclu que la partie du grief qui traitait des horaires et des quarts de travail reposait sur une politique interne de la GRC. Le Comité externe n'a donc fait aucun commentaire sur cet aspect du grief, mais il a traité les plaintes du requérant en ce qui concerne le non-respect des politiques gouvernementales sur les repas et le logement. Le commissaire n'a pas encore rendu de décision dans cette affaire.

d) Bien-fondé du renvoi non établi

Dans un grief, le Comité externe n'a pas pu conclure au bien-fondé du renvoi du fait de l'insuffisance de renseignements dans le dossier. Dans le dossier G-374, le Comité externe a examiné une plainte déposée par un membre civil sur le traitement qu'a eu sa mutation de la fonction publique à la Gendarmerie. Le dossier ne contenait aucun renseignement sur les lois et les politiques qui avaient été appliquées dans le traitement de la mutation. Le Comité externe a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de renseignements dans le dossier pour évaluer le bien-fondé du renvoi et pour recommander que l'affaire soit renvoyée au niveau I. Le commissaire a souscrit aux conclusions du Comité externe.

C. Questions disciplinaires

Les appels concernant des mesures disciplinaires entendus par le Comité externe en 2006-2007 ont soulevé plusieurs points intéressants. Sur les questions de fond, le Comité externe a dû notamment déterminer jusqu'où la Gendarmerie peut aller

lorsqu'elle impose des mesures disciplinaires en raison du rendement mauvais d'un membre. Le Comité externe s'est aussi penché sur la parité des sanctions et les questions de procédure.

Négliger sciemment une de ses fonctions

Dans la GRC, comme dans tout autre milieu de travail, il arrive que le travail d'un employé tombe en-deçà d'une norme acceptable. Bien des raisons peuvent expliquer le mauvais rendement d'une personne, que ce soit l'ignorance des normes applicables à son emploi ou son incapacité d'exercer adéquatement ses fonctions parce qu'elle ne possède pas les compétences requises. Les arbitres qui examinent les mesures disciplinaires infligées en cas de rendement insatisfaisant ont établi une distinction importante. Ainsi, des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent être imposées quand les lacunes sont attribuables au comportement coupable de l'employé. Toutefois, lorsque le manquement n'est pas imputable à une faute ou à un acte répréhensible de l'employé, aucune mesure disciplinaire ne peut être infligée. Bien qu'il soit possible de mettre fin à la relation d'emploi lorsque l'employé ne peut être blâmé pour son problème de rendement, l'employeur devra alors normalement montrer que l'employé a eu la possibilité d'améliorer son travail en recevant de l'aide et en faisant l'objet d'une surveillance.

Le législateur trace une limite semblable dans la *Loi*. D'une part, un membre ou un officier peut être renvoyé ou rétrogradé pour le motif qu'il a omis, à plusieurs

reprises, d'exercer de façon satisfaisante ses fonctions. Ce processus est décrit à la partie V de la *Loi*, qui exige par contre qu'un membre ou un officier reçoive de l'aide suffisante et raisonnable en vue d'améliorer la situation, avant que puissent être enclenchées des procédures de renvoi ou de rétrogradation. Cette partie ne mentionne aucunement la notion de blâme, car elle vise clairement les cas où l'employé ne peut être blâmé et où les problèmes de rendement n'engendrent aucun problème d'ordre disciplinaire.

D'autre part, le législateur reconnaît que des problèmes de rendement peuvent découler d'un comportement blâmable, auquel cas le recours à la partie V ne constitue pas la solution appropriée. L'article 47 du *Code de déontologie de la GRC* établit les paramètres qui encadrent les mesures disciplinaires liées au rendement en énonçant ce qui suit : « *Le membre ne peut sciemment négliger aucune des fonctions qui lui sont confiées* ». Une allégation fondée sur l'article 47 du *Code de déontologie* tombe sous le coup des dispositions relatives à la discipline que renferme la partie IV de la *Loi*. Le terme « sciemment » utilisé à l'article 47 est l'élément qui distingue cette disposition du processus de renvoi et de rétrogradation qu'on retrouve à la partie V, puisqu'il impose à l'officier compétent, dans les dossiers disciplinaires, le fardeau de prouver que la personne avait l'intention de négliger une de ses fonctions.

Le Comité externe s'est attardé récemment à cette distinction dans le dossier D-099. Le membre faisait face à des allégations concernant l'omission de faire un suivi après une enquête, de remplir les documents nécessaires et d'envoyer à un laboratoire les échantillons de sang

relatifs à des accusations de conduite avec facultés affaiblies. Le comité d'arbitrage a conclu que le membre n'avait pas respecté l'article 47; le membre a porté trois de ses quatre conclusions en appel ainsi que la mesure de renvoi qu'il a prononcée.

Lorsqu'il a examiné le fait de négliger une fonction, le Comité externe a mis en lumière les éléments les plus évidents : l'existence d'une fonction; le fait que le membre connaissait cette fonction et l'a sciemment négligée. Le Comité externe a conclu que deux choses devaient être prouvées en ce qui concerne la connaissance de l'existence de cette fonction :

- le membre savait qu'il négligeait la fonction en question;
- sa négligence devait être le résultat de quelque chose qui relèvait de son contrôle.

Le Comité externe a souligné également que l'officier compétent doit prouver tous les éléments de l'infraction, y compris l'intention, de manière à établir une preuve suffisante à première vue. Il appartient ensuite au membre ou à l'officier de prouver, de manière vraisemblable, que le rendement insatisfaisant ne découle pas d'une faute ou d'un acte répréhensible de sa part. En ce qui a trait à une des allégations, selon le Comité externe, même si l'officier compétent avait, de prime abord, établi que la négligence était intentionnelle et répréhensible, le membre avait ensuite prouvé qu'elle ne relevait pas de son contrôle. Le Comité externe a mentionné que le membre éprouvait depuis longtemps des difficultés à gérer ses dossiers et que cela avait été considéré dans le passé comme un problème de rendement. En outre, le membre ne bénéficiait pas d'une surveillance

adéquate au moment de l'inconduite qu'on lui reprochait. Finalement, il y avait un nombre inhabituel de facteurs de stress personnel qui exacerbèrent le problème de rendement déjà existant. Quant aux deux autres allégations, le Comité externe a conclu que le membre n'avait pas négligé une de ses fonctions et que rien ne prouvait que son inaction était intentionnelle. Le Comité externe a recommandé d'annuler les conclusions du comité d'arbitrage à l'égard de trois des quatre allégations et d'imposer une sanction moins sévère que le renvoi. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Questions de procédure

Ces dossiers soulèvent fréquemment des questions liées à l'équité et obligent le comité d'arbitrage à soupeser des intérêts contradictoires. Cette année, le Comité externe s'est penché sur diverses questions de nature procédurale, y compris le délai maximal d'un an qui est fixé pour convoquer une audience disciplinaire, le recours à un exposé conjoint des faits pour remplacer des témoignages faits sous serment, l'incidence d'une poursuite pénale sur l'issue d'une audience disciplinaire visée par la partie IV touchant le même sujet et les ajournements.

a) *Interprétation du paragraphe 43(8) de la Loi*

Selon le paragraphe 43(8) de la *Loi*, une audience disciplinaire doit être convoquée au plus tard un an après la date à laquelle la supposée contravention au *Code de déontologie de la GRC* serait survenue, et que l'identité du membre en cause est portée à la connaissance de l'officier compétent,

soit le commandant d'une division. Le paragraphe 43(9) de la *Loi* permet qu'un certificat soit présenté à l'audience pour faire état du moment où la contravention censément commise par un membre et l'identité de ce dernier ont été portés à la connaissance de l'officier compétent. En l'absence de preuve contraire, ce certificat constitue une preuve de ce moment.

Dans le dossier D-100, on a reproché au membre d'avoir effectué plusieurs recherches non autorisées et sans lien avec ses fonctions, dans les systèmes d'information de la police et d'avoir divulgué des renseignements confidentiels entre les mois d'octobre et décembre 2000. Les allégations avaient donné lieu à une plainte du public reçue par la Gendarmerie en mai 2002. Le 24 mai 2002, l'officier responsable du détachement du membre a ordonné la tenue d'une enquête prévue au *Code de déontologie* et d'une enquête relative à la plainte du public. Le certificat fondé sur le paragraphe 43(9) présenté à l'audience indiquait que l'officier compétent avait été informé des contraventions et de l'identité du membre le 28 avril 2003. L'officier compétent a convoqué l'audience disciplinaire le 21 juillet 2003.

Le comité d'arbitrage a ordonné que les allégations présentées contre le membre soient annulées. À son avis, les officiers supérieurs avaient l'obligation d'informer l'officier compétent, dans un délai raisonnable, de l'enquête interne dont faisait l'objet le membre depuis mai 2002. Il a statué que le délai devait commencer à courir à la date où l'officier compétent *aurait dû être informé* de la contravention et de l'identité du membre.

L'officier compétent a porté en appel la conclusion du comité d'arbitrage en invoquant plusieurs motifs, dont l'interprétation faite par le comité d'arbitrage du délai de prescription énoncé au paragraphe 43(8). Le Comité externe a conclu que le comité d'arbitrage avait commis une erreur dans son interprétation du paragraphe 43(8) et que le délai d'un an commençait à la date à laquelle les renseignements requis sont portés réellement à la connaissance de l'officier compétent. Le Parlement aurait pu préciser que le délai court à partir de la date où l'officier compétent aurait dû être informé, mais il ne l'a pas fait.

Le Comité externe a conclu que les éléments de preuve présentés par le représentant du membre au sujet de ce que les officiers supérieurs savaient avant la date précisée dans le certificat, ne permettaient pas de croire que l'officier compétent avait été mis au courant du dossier avant cette date. En outre, il n'a rien pu trouver dans la *Loi*, le *Règlement*, les CC ou les politiques de la GRC pour appuyer la conclusion du comité d'arbitrage suivant laquelle les officiers supérieurs avaient l'obligation de porter à la connaissance de l'officier compétent l'inconduite reprochée au membre et l'identité de ce dernier avant le 21 juillet 2002.

Le Comité externe était aussi en désaccord avec la conclusion du comité d'arbitrage voulant que l'objectif suprême du paragraphe 43(8) soit d'accélérer le processus et d'éviter les problèmes de délai. Le Comité externe a souligné que, depuis que le comité d'arbitrage a rendu sa décision, la Cour d'appel fédérale avait

examiné le délai prescrit en matière disciplinaire dans l'arrêt *Thériault c. Gendarmerie royale du Canada*, [2006] C.A.F. 61. La Cour a conclu que la rapidité du processus n'était pas le seul objectif. Le Parlement avait en effet rédigé le paragraphe 43(8) pour concilier la nécessité de procéder sans délai et celle de protéger le public et la crédibilité de l'institution.

Le Comité externe était conscient que le comité d'arbitrage s'inquiétait du risque que le délai soit prolongé par des officiers supérieurs qui choisissent le moment où ils porteront les renseignements requis à la connaissance de l'officier compétent. De l'avis du Comité externe, de telles mesures dilatoires pourraient bien amener le décideur à conclure qu'il y a eu abus de procédure. Cependant, la question de savoir si l'officier compétent *aurait dû avoir été informé* plus tôt n'est pas pertinente en ce qui concerne le respect du délai établi au paragraphe 43(8).

Le Comité externe a recommandé que l'appel soit accueilli et que le dossier soit renvoyé pour la prise d'une décision. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

b) Exposés conjoints des faits

Au début d'une instance disciplinaire, les parties peuvent déposer un exposé conjoint des faits, c'est-à-dire un document qui établit certains faits et qui permet normalement au comité d'arbitrage de considérer que ceux-ci ont été prouvés, sans qu'il soit nécessaire de convoquer des témoins ou de produire des preuves documentaires. Dans le dossier

D-098, le membre a admis une allégation, et les parties ont déposé un exposé conjoint des faits renfermant les déclarations des témoins. Le membre a fait valoir que ces déclarations avaient bien été faites aux dates précisées, mais qu'il n'avait pas admis la véracité de leur contenu. Le comité d'arbitrage a néanmoins tenu compte des déclarations en question pour parvenir à sa décision et conclu qu'elles mettaient en lumière des facteurs aggravants justifiant une peine plus sévère. Il a ordonné au membre de donner sa démission, mais le membre a contesté cette décision en appel. Le Comité externe a recommandé de faire droit à l'appel et recommandé que les allégations soient rejetées parce que l'officier compétent n'avait pas convoqué l'audience dans le délai prescrit. Toutefois, le Comité externe a examiné l'appel relatif à la sanction au cas où le commissaire ne serait pas d'accord avec sa recommandation relative au respect du délai.

En ce qui concerne l'appel relatif à la sanction, le Comité externe a donc souligné qu'il ne savait pas exactement pourquoi le représentant du membre avait accepté des faits qu'il ne croyait pas que le comité d'arbitrage serait tenu de prendre en considération. Le représentant de l'officier compétent avait de toute évidence signé l'exposé conjoint des faits parce qu'il était persuadé que le membre reconnaissait que des témoins avaient fourni des déclarations et qu'il en admettait la véracité. Selon le Comité externe, étant donné la position des parties, le comité d'arbitrage aurait dû pécher par excès de prudence et se demander s'il y avait véritablement un accord entre les

parties au sujet de la teneur de l'exposé conjoint des faits. Le Comité externe a souligné que la *Loi* oblige le comité d'arbitrage, en l'absence d'un consentement des parties, à ne prendre en considération que les témoignages fournis de vive voix sous serment ou les preuves écrites présentées sous forme d'affidavits. S'il n'y avait pas d'entente entre les parties, le comité d'arbitrage aurait pu rejeter l'exposé conjoint des faits et exiger que les faits soient prouvés.

Le Comité externe a déclaré que c'est parce que le comité d'arbitrage s'était fondé sur l'exposé conjoint des faits qu'il recommandait une sanction moindre. Dans sa décision, le commissaire n'a pas abordé la question de la sanction; il a suivi la recommandation du Comité externe, soit que les allégations devaient être rejetées parce que l'officier compétent n'avait pas convoqué l'audience à l'intérieur du délai prévu dans la *Loi*.

c) Effet d'un acquittement au criminel

Dans certains dossiers disciplinaires, un même incident a donné lieu à des poursuites criminelles. Il faut alors se demander quel effet le verdict prononcé à l'issue d'un procès pénal devrait avoir sur l'audience disciplinaire visée à la partie IV de la *Loi*.

Dans le dossier D-101, quatre allégations de conduite scandaleuse ont été déposées contre le membre en raison d'actes de violence physique et verbale qu'il aurait commis contre sa conjointe. L'audition des allégations a été ajournée jusqu'à la conclusion des poursuites criminelles

relatives à trois des quatre allégations. Bien que le membre ait été reconnu coupable aux trois accusations à son procès, il a été acquitté en appel. Le comité d'arbitrage a statué qu'il pouvait entendre les allégations déposées contre le membre même si un tribunal de nature pénale avait acquitté le membre des accusations fondées sur les mêmes faits. Après l'audience, le comité d'arbitrage a ordonné le renvoi du membre.

Le membre a fait valoir en appel, notamment, que le comité d'arbitrage avait commis une erreur lorsqu'il avait rejeté sa demande de sursis de l'instance à cause des acquittements. Lorsqu'il a examiné la question, le Comité externe s'est reporté à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] C.S.C. 63 (*SCFP*).

Dans l'arrêt *SCFP*, un instructeur en loisirs avait été déclaré coupable d'agression sexuelle contre un enfant. Lorsque l'instructeur a été congédié, il a déposé un grief. L'arbitre qui a entendu les preuves relatives à l'agression a ordonné la réintégration de l'instructeur à son poste. La Cour suprême a conclu qu'il n'était pas permis à un décideur d'attaquer un jugement en tentant de soulever de nouveau la question devant un autre forum. Toutefois, elle a reconnu qu'il serait injuste, à cause de certains facteurs, de faire en sorte qu'une deuxième instance soit liée par le jugement d'une autre, notamment lorsqu'il est nécessaire, par souci d'équité, que le résultat initial ne soit pas irrévocable.

Le Comité externe était d'accord sur le fait que l'acquiescement à l'issue d'un procès pénal n'empêchait pas le comité

d'arbitrage d'entendre des preuves sur les mêmes questions, parce qu'il était tenu à une norme de preuve moins exigeante. Il a invoqué le raisonnement de la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse dans l'arrêt *Haché v. Lunenburg County District School Board* [2004] NSJ no. 120. Néanmoins, tous les acquittements ne sont pas fondés sur la norme de preuve et, par conséquent, il peut y avoir certaines situations où il est inapproprié de remettre en question un acquiescement pénal.

Le Comité externe a conclu qu'afin de déterminer si la remise en question d'un acquiescement pénal est appropriée, une instance devrait répondre aux questions suivantes :

- Tout d'abord, la première instance était-elle saisie exactement des mêmes questions?
- Ensuite, y a-t-il une incohérence ou une injustice dans la conclusion tirée par la deuxième instance par rapport à la conclusion à laquelle est parvenue la première instance?
- Finalement, s'il y a une incohérence ou une injustice apparente, est-ce qu'un des facteurs énoncés dans l'arrêt *SCFP* s'applique et permet de confirmer le bien-fondé des deux conclusions?

Le Comité externe a déclaré qu'il n'était pas en mesure de déterminer si la conclusion du comité d'arbitrage était appropriée dans cette affaire, à cause des renseignements incomplets figurant au dossier. Il n'y avait notamment aucune description des accusations pénales et le Comité externe ne pouvait donc pas confirmer que les allégations s'appuyaient sur

des éléments identiques. En outre, puisque le dossier ne précisait pas les motifs sous-tendant les acquittements, le Comité externe ne pouvait déterminer s'il y avait une incohérence ou une injustice. Finalement, même en présumant qu'il y avait une incohérence entre les conclusions du tribunal pénal et celles du comité d'arbitrage, on ne savait pas si un des facteurs énoncés dans l'arrêt *SCFP* était présent. En recommandant au commissaire de faire droit à l'appel du membre et de nommer un nouveau comité d'arbitrage qui se pencherait sur la question, le Comité externe a souligné que le nouveau comité d'arbitrage devra s'assurer d'avoir en main tous les renseignements nécessaires afin de procéder à l'analyse requise par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *SCFP*. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

d) Demandes d'ajournement

Les parties demandent souvent un ajournement pour diverses raisons. Dans le dossier D-101, mentionné plus haut, le comité d'arbitrage avait tout d'abord ajourné l'audience parce que l'état de santé de l'appelant ne lui permettait pas d'assister à l'audience ou de donner des directives à un avocat. Peu de temps avant le début de l'audition, l'avocat de l'appelant a avisé le comité d'arbitrage que son client cherchait à rencontrer de nouveau son psychiatre et que les rendez-vous ne pourraient probablement pas avoir lieu avant la nouvelle date d'audience. Il a informé le comité d'arbitrage qu'il n'était pas en mesure d'obtenir des directives et que l'audience ne pouvait pas, selon lui, se tenir à la date prévue.

Il a aussi fourni au comité d'arbitrage des rapports médicaux indiquant que l'appelant était encore malade et avait besoin de psychothérapie. L'intimé s'est opposé à l'ajournement, soulignant que les rapports médicaux dataient et ne prouvaient pas que l'appelant n'était pas en état de participer à l'audience. Sans tenir d'audience sur la question, le comité d'arbitrage a rejeté la demande d'ajournement et procédé à une audience complète concernant les allégations et la sanction appropriée en l'absence du membre et de son avocat. Le comité d'arbitrage a ordonné le renvoi du membre. Le refus du comité d'arbitrage d'ajourner l'audience était un des motifs d'appel.

Le Comité externe a souligné que le comité d'arbitrage, en refusant l'ajournement, s'était appuyé sur des documents dont l'auteur n'avait pas été assermenté et qui concernaient des faits sur lesquels les parties ne s'étaient pas entendues. Pourtant, la *Loi* et les règlements pertinents obligent les témoins qui se présentent devant le comité d'arbitrage de prêter serment ou de faire une affirmation solennelle. Puisque les parties n'étaient pas d'accord sur l'ajournement et qu'il y avait des faits contestés, le comité d'arbitrage aurait dû convoquer à nouveau une audience pour entendre des témoignages faits sous serment et des observations orales.

Selon le Comité externe, étant donné que le comité d'arbitrage n'a pas traité adéquatement la demande d'ajournement, l'appelant s'était vu refuser injustement la possibilité d'assister à l'audience et d'y présenter sa défense. Il a recommandé que

le commissaire fasse droit à l'appel et renvoie le dossier à un comité d'arbitrage différent. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

Parité des sanctions

Le principe de la parité est important en droit disciplinaire. Il reflète un souci d'équité et de cohérence et signifie que les dossiers semblables devraient être traités de manière semblable en ce qui concerne la sanction imposée. Cela ne veut pas dire que les comités d'arbitrage sont tenus d'appliquer des sanctions identiques à celles qui ont découlé de décisions disciplinaires antérieures, mais qu'ils devraient néanmoins examiner les sanctions infligées dans des cas similaires.

Cette année, le Comité externe a dû déterminer si le comité d'arbitrage avait respecté ce principe dans trois affaires. Dans les dossiers D-098, D-099 et D-102, le comité d'arbitrage avait ordonné aux membres de donner leur démission après avoir conclu que les allégations déposées contre eux avaient été prouvées. Dans ces trois cas, les membres ont fait valoir en appel que le comité d'arbitrage n'avait pas dûment pris en considération le principe de la parité des sanctions.

Dans l'affaire D-098, le membre a admis avoir eu une conduite inappropriée à l'égard d'une citoyenne qui était plaignante dans une affaire criminelle lui étant assignée. Il avait eu notamment des relations sexuelles avec elle pendant qu'il était en fonction et lui avait tenu la main lorsqu'elle s'était présentée au tribunal. Le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner de la Gendarmerie.

Le Comité externe a souligné que le comité d'arbitrage avait simplement indiqué que les affaires invoquées par l'officier compétent étaient plus graves que ce qui était reproché à l'appelant et que les dossiers cités par l'appelant n'étaient pas suffisamment semblables. Du point de vue du Comité externe, il aurait été utile que le comité d'arbitrage donne des détails sur l'analyse qu'il avait effectuée des affaires invoquées par les parties. Dans plusieurs des décisions appuyant le membre, la conduite reprochée ou les circonstances étaient plus graves, mais les personnes en cause avaient été autorisées à rester dans la Gendarmerie. Le Comité externe a recommandé que ce soit là un des facteurs justifiant de se demander si une sanction moins lourde que le congédiement n'aurait pas dû être ordonnée. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le commissaire a tranché cette affaire sur un autre motif.

Dans le dossier D-099, le comité d'arbitrage a jugé que quatre allégations relatives au fait pour un membre de négliger sciemment une de ses fonctions, deux allégations concernant une fausse déclaration faite à un supérieur et une allégation de comportement scandaleux avaient été prouvées à l'encontre du membre. Le Comité externe a souligné que, dans bien des cas invoqués par le membre, une sanction moins lourde que le renvoi avait été imposée pour une inconduite semblable. Même si certaines de ces affaires pouvaient être distinguées du dossier D-098 à cause de facteurs atténuants importants, il y avait néanmoins plusieurs décisions antérieures qui appuyaient l'argument du membre suivant lequel le

renvoi était une sanction trop lourde dans son cas. Comme pour le dossier D-098, c'était là un des facteurs qui avaient poussé le Comité externe à recommander en appel qu'une sanction autre que le renvoi soit imposée. La décision du commissaire dans cette affaire est en instance.

En revanche, le Comité externe a souscrit à la démarche adoptée par le comité d'arbitrage dans le dossier D-102 concernant la parité des sanctions. Dans cette affaire, le membre avait forgé deux ordonnances médicales et admis avoir eu un comportement scandaleux. Le Comité externe a déclaré qu'il aurait été utile que le comité d'arbitrage analyse les cas cités par le membre plus en détail, mais qu'il avait quand même abordé certains d'entre eux. Ceux qui n'avaient pas été mentionnés par le comité d'arbitrage ne mettaient pas en lumière des questions disciplinaires applicables à la situation dans laquelle se trouvait le membre. Finalement, certaines des décisions invoquées par le membre pouvaient être distinguées de son dossier parce que les faits étaient différents ou que les circonstances personnelles des membres en cause n'étaient pas les mêmes. Le Comité externe a recommandé au commissaire de rejeter l'appel. Le commissaire n'a pas encore rendu sa décision dans cette affaire.

PARTIE IV – ARRÊTS DE LA COUR FÉDÉRALE

30

A. Les dossiers en Cour fédérale

En attente d'une décision

D-095 et D-096

Ces deux membres ont fait face à des allégations de comportement scandaleux, plus particulièrement l'utilisation inappropriée des postes de travail mobile (PTM) de la GRC. À l'audience, les deux appelants ont admis avoir communiqué de nombreuses fois avec le PTM pendant leur service et que leurs communications étaient dénigrantes pour certains de leurs collègues ainsi que pour des membres du public.

Lors de l'audience sur la sanction, des preuves de mesures disciplinaires antérieures ont été présentées contre les deux appelants. Il fut établi que l'officier responsable des deux appelants n'avait plus confiance en eux. L'avocat des appelants suggéra que l'antipathie de l'officier responsable pour l'un des appelants pouvait avoir influencé sa décision de poursuivre officiellement les mesures disciplinaires.

Le rapport d'un psychologue fut également déposé en preuve. On y établissait que les communications insultantes avaient été présentées hors contexte et qu'elles étaient en fait le résultat des tentatives de chaque appelant pour se démarquer. Le psychologue s'est dit d'avis que la carrière des deux appelants pouvait être sauvée et a encouragé le comité d'arbitrage à appliquer des mesures de correction plutôt que des mesures de licenciement.

Le comité d'arbitrage a toutefois conclu que la sanction adéquate était un ordre de démission. Cette conclusion était motivée

par le fait que les appelants avaient précédemment été le sujet de mesures disciplinaires pour une conduite similaire et que les messages étaient vulgaires, racistes, sexistes et enfreignaient les valeurs fondamentales de la GRC.

En appel, le Comité externe a souligné que la plainte de partialité institutionnelle des appelants ne pouvait aboutir puisqu'une personne raisonnable et bien informée ne pourrait conclure à une partialité basée sur le fait que les membres du comité d'arbitrage étaient d'un rang inférieur à celui de l'officier compétent.

Le Comité externe a confirmé qu'une violation de l'équité procédurale avait été commise par le représentant des membres lorsqu'il avait inclus dans ses conclusions finales des faits qui n'avaient pas été introduits comme preuves par les témoins. Cependant, le Comité externe fut d'opinion que cette violation n'aurait pas pu affecter l'issue du cas.

Le Comité externe poursuit en disant que le comité d'arbitrage n'avait fait aucune erreur dans ses conclusions des faits et avait proprement évalué les facteurs pertinents. Le comité d'arbitrage n'avait aucune obligation de suivre l'avis d'un expert, bien qu'il aurait été utile qu'il donne plus d'explications quant à ses conclusions sur ce témoignage. Selon les facteurs atténuants et aggravants qui ont été identifiés, la décision du comité d'arbitrage d'ordonner aux appelants de démissionner était appropriée.

Le commissaire s'est rangé aux recommandations du Comité externe et a confirmé la décision du comité d'arbitrage.

Les plaignants ont déposé une demande de révision judiciaire devant la Cour fédérale. À la fin de l'exercice, cette question n'avait pas encore été résolue.

Avec décision

Sinclair c. Canada (Procureur général)
(2006 CF 528)

Un appel a été interjeté contre la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation, voulant que l'appelant soit congédié de la Gendarmerie pour ne pas avoir réussi à répondre aux exigences de son poste. Une première évaluation du rendement de l'appelant, effectuée en 1993, avait révélé que celui-ci avait du mal à s'adapter à sa charge de travail. À cette époque, l'épouse de l'appelant souffrait de dépression chronique et s'est suicidée en janvier 1994. Les évaluations de rendement de l'appelant pour les années suivant ces événements stipulaient que l'appelant ne répondait toujours pas aux attentes de ses supérieurs et qu'il devrait s'améliorer considérablement. Malgré l'aide apportée à l'appelant, son superviseur a continué à se dire insatisfait de son travail. En juin 1999, l'appelant a été suspendu et, l'année suivante, le processus de renvoi a été enclenché.

Les preuves présentées par l'appelant devant la commission comprenaient le témoignage de deux psychologues qui attribuaient son rendement déficient à une dépression légère qui aurait sapé ses énergies et qui l'aurait empêché de se concentrer convenablement sur les tâches à accomplir. Les psychologues ont conclu que si un traitement pouvait permettre à

l'appelant de satisfaire aux critères de rendement, il devrait toutefois être muté dans un autre détachement.

La commission de licenciement a conclu que le superviseur avait déployé des efforts sincères et continus pour aider l'appelant à améliorer son rendement. Elle a indiqué qu'une mutation n'était pas une solution viable parce que les faiblesses de l'appelant étaient telles qu'il n'aurait pu satisfaire aux attentes d'autres détachements. La commission a reconnu que l'appelant souffrait de dépression, mais a déterminé que ce problème de santé n'était pas un des principaux facteurs expliquant ses lacunes.

Le Comité externe, pour sa part, a conclu que les preuves de nature psychologique établissaient simplement que la dépression avait exercé une influence sur le rendement de l'appelant. Toutefois, elles ne laissaient pas entendre qu'un traitement était susceptible d'améliorer suffisamment la capacité de l'appelant pour qu'il assume avec compétence les fonctions qui auraient pu lui être confiées. Comme les preuves révélaient que les manquements sur le plan du rendement observés par le dernier superviseur de l'appelant avaient aussi été notés par ses superviseurs précédents, la commission était justifiée de conclure que la dépression de l'appelant n'était pas la cause principale de ses problèmes. Les preuves appuyaient également la conclusion de la commission selon laquelle l'appelant avait reçu une aide raisonnable de la part de son superviseur. Le Comité externe a recommandé que l'appel soit rejeté et le commissaire s'est dit d'accord avec cette recommandation.

À la suite d'un nouvel examen du cas en vertu du paragraphe 45.26(7) de la *Loi*, le commissaire a confirmé le rejet de l'appel.

Le 27 avril 2006, la Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire. La Cour s'est dit d'avis que la norme de contrôle applicable en l'espèce était celle de la décision manifestement déraisonnable.

Dans son étude du dossier, la Cour a conclu que l'examen des deux décisions du commissaire démontrait que celui-ci avait pris en compte la preuve d'expert se rapportant à l'état dépressif de l'appelant, ainsi qu'au décès prématuré de son épouse. La Cour a toutefois jugé que les troubles mentaux de l'appelant ne pouvaient expliquer entièrement les nombreuses lacunes dans son rendement. La Cour affirme qu'il ne lui appartient pas d'apprécier à nouveau la preuve soumise au commissaire et que, comme la décision de celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable, elle devrait être maintenue.

En ce qui a trait à l'argument avancé par l'appelant selon lequel le commissaire aurait dû conclure que sa dépression constituait une déficience selon l'Article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*, la Cour s'est dit dans l'impossibilité d'y adhérer. D'une part, cet argument n'avait pas été présenté ni devant la commission, ni devant le commissaire, et à aucun moment l'appelant n'avait prétendu que son état dépressif représentait une déficience visée par la *LCDP*.

D'autre part, le rendement insuffisant de l'appelant avait été signalé dans les premières évaluations de son rendement, bien avant l'apparition de son état dépressif. La santé mentale de l'appelant ne pouvait dès

lors expliquer ses faiblesses. La Cour confirma donc la décision du commissaire.

B. Les dossiers en Cour d'appel fédérale

En attente d'une décision

Gill c. Canada (Procureur général) (2006 CF 1106)

Il a été allégué que le gendarme Gill avait eu une conduite scandaleuse à quatre occasions dans ses rapports avec le public. Le membre a admis la première allégation mais a nié que sa conduite avait été scandaleuse dans les trois autres cas.

Selon la deuxième allégation, le membre aurait maltraité un automobiliste qu'il avait arrêté pour ne pas s'être conformé à son ordre de stopper son véhicule. L'automobiliste a affirmé que le membre lui avait fait des remarques désobligeantes et qu'il lui avait serré le cou.

Le comité d'arbitrage a conclu que les éléments de preuve avancés par l'automobiliste n'étaient pas crédibles. Il a quand même conclu que la conduite du membre avait été scandaleuse parce qu'il avait endommagé le véhicule de l'automobiliste en tapant dessus avec une lampe de poche et qu'il avait eu recours à une force excessive en procédant à l'arrestation.

Selon la troisième allégation, le membre aurait procédé à l'arrestation injustifiée d'un individu qui lui avait fait une remarque désobligeante dans un bar. Le membre a soutenu que l'arrestation était justifiée car l'individu l'avait poussé.

Le comité d'arbitrage a rejeté les éléments de preuve du membre selon lesquels ce dernier aurait été poussé. Il est arrivé à cette conclusion parce qu'un membre de la GRC qui était tout près de la scène a déclaré qu'il n'avait pas vu le gendarme Gill se faire pousser, comme l'ont également témoigné d'autres clients du bar.

Selon la quatrième allégation, le membre aurait donné un coup de poing au visage d'un prisonnier alors que ce dernier était menotté et assis sur le siège arrière du véhicule de police. Le membre a admis qu'il avait asséné un coup de poing au visage du prisonnier avant de lui faire prendre place dans le véhicule, mais qu'il avait agi ainsi pour le maîtriser car il venait de lui donner deux coups de pied.

Le comité d'arbitrage a accepté la version des faits présentée par le membre, mais a tout de même conclu que l'allégation avait été prouvée. En effet, le comité d'arbitrage était d'avis que les gestes du prisonnier ne pouvaient pas représenter une menace pour le gendarme Gill, car le prisonnier était menotté à ce moment.

Pour ce qui est de la première et de la deuxième allégations, on a imposé au membre une confiscation de solde et un avertissement pour chaque incident. On a ordonné son congédiement à titre de sanction pour la troisième allégation, et il a été enjoint de démissionner de la GRC dans les quatorze jours, sans quoi il serait congédié, comme sanction pour la quatrième allégation.

Le membre a interjeté appel et l'affaire a été renvoyée au Comité externe, lequel a recommandé que l'appel soit accueilli en partie.

En ce qui a trait à la deuxième et à la quatrième allégations, le Comité externe a statué que le comité d'arbitrage avait outrepassé sa compétence en se fiant à des faits qui n'étaient pas décrits dans les énoncés des allégations et que l'officier compétent n'avait pas invoqués.

Pour ce qui est de la troisième allégation, le Comité externe a conclu que la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle il y avait eu conduite scandaleuse n'était pas manifestement déraisonnable. Toutefois, le Comité externe a considéré que la peine imposée pour la troisième allégation était trop sévère étant donné que seulement deux des quatre allégations pouvaient être accueillies.

Le commissaire s'est dit en désaccord avec le Comité externe, a maintenu la décision du comité d'arbitrage et a rejeté l'appel. Il a conclu que les énoncés répondaient aux exigences de la *Loi* car ils indiquaient le lieu et la date concernant chaque allégation et étaient suffisamment précis pour permettre au membre de connaître les allégations portées contre lui et de préparer une défense adéquate.

Le commissaire s'est également dit en désaccord avec la sanction recommandée par le Comité externe. Selon lui, la conduite du membre démontrait une tendance générale à la colère et à la violence qui est inacceptable et qui enfreint clairement le *Code de déontologie* ainsi que les valeurs fondamentales de la GRC. Le commissaire a maintenu les sanctions imposées par le comité d'arbitrage.

Le membre a interjeté appel devant la Cour fédérale du Canada. Le 18 septembre 2006, cette dernière a rendu sa décision.

La Cour fédérale a déterminé que la question à savoir si le membre avait reçu un préavis suffisant des allégations contre lui était une question d'équité procédurale et que si cette équité lui avait été refusée, la décision du commissaire devrait être annulée.

La Cour a souligné que même s'il n'était pas nécessaire que les détails fournis à l'appui d'une allégation de faute professionnelle aient le même degré de précision que celui exigé pour les poursuites pénales, les énoncés devaient quand même respecter des normes minimales. Plus précisément, les énoncés devaient alléguer des comportements qui, s'ils étaient prouvés, pourraient constituer une faute professionnelle. Ils devraient en outre comporter assez de détails pour donner à la personne accusée un préavis suffisant des allégations déposées contre elle, ainsi que la capacité de préparer une défense pleine et entière.

Pour ce qui est de la deuxième allégation, la Cour a agréé avec le Comité externe et a soumis que le comité d'arbitrage s'était fié à une conclusion d'inconduite différente de celle alléguée dans les énoncés. En fondant les conclusions de conduite scandaleuse sur d'autres faits, le comité d'arbitrage n'a pas donné au membre un préavis suffisant des allégations d'inconduite.

De l'avis de la Cour, le membre avait été incapable, en se fondant sur l'information fournie dans les énoncés, de préparer une défense adéquate contre les allégations selon lesquelles il avait frappé de façon inappropriée le véhicule de la personne et avait eu recours à une force excessive lors

de l'arrestation de cette personne. Pour cette raison, la Cour a conclu que le commissaire avait commis une erreur en maintenant la décision du comité d'arbitrage relative à la deuxième allégation.

En ce qui a trait à la quatrième allégation, la Cour a fait remarquer que les énoncés mentionnaient un ensemble précis de faits, soit que le membre était accusé d'avoir agressé un prisonnier alors que ce dernier avait été maîtrisé et se trouvait sur le siège arrière du véhicule de police. La Cour a souscrit à l'opinion du Comité externe selon laquelle il aurait été important que le membre sache si la conclusion de conduite scandaleuse avait pour fondement sa conduite à l'extérieur du véhicule. S'il le membre l'avait su, il aurait pu, par exemple, présenter une preuve sur le recours approprié à la force pour maîtriser une personne qui est menottée mais qui agit encore de façon violente. Par conséquent, la Cour a déterminé que le commissaire avait également commis une erreur en maintenant la conclusion du comité d'arbitrage relativement à la quatrième allégation.

La Cour a ensuite examiné la troisième allégation. Elle a conclu que la décision contestée reposait sur la question à savoir si le membre avait des motifs raisonnables pour arrêter l'individu. La Cour a affirmé que l'officier compétent devait démontrer, au moyen d'une preuve claire et convaincante, que le membre avait procédé à l'arrestation sans motifs d'ordre juridique.

Le membre a témoigné qu'il avait été agressé par un client du bar. Ce dernier a nié et un autre membre de la GRC, qui était présent, a déclaré ne pas avoir vu

l'incident. Toutefois, le deuxième membre a témoigné qu'il se trouvait devant le gendarme Gill et qu'il regardait devant lui. Deux autres témoins ont dit ne pas avoir vu le gendarme Gill se faire pousser, mais ces personnes avaient consommé de l'alcool et leurs témoignages n'ont pas été concluants.

Le comité d'arbitrage, le Comité externe et le commissaire ont rejeté les éléments de preuve selon lesquels le membre aurait été poussé. Toutefois, après avoir examiné la preuve, la Cour a jugé qu'elle n'appuyait pas cette conclusion. La Cour a donc statué que la décision du commissaire relative à la troisième allégation était manifestement déraisonnable et a ordonné qu'elle soit renversée.

À la lumière de ces conclusions, les sanctions imposées par le commissaire ont également été annulées. La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, la décision du commissaire a été cassée et l'affaire a été renvoyée au commissaire pour qu'il l'examine de nouveau.

En octobre 2006, la Couronne a déposé un avis d'appel en Cour d'appel fédérale afin que la décision de la Cour fédérale soit annulée et que la décision du commissaire soit rétablie.

À la fin de l'exercice, aucune décision n'a encore été rendue.

Avec décision

Girouard c. Canada (Procureur général) (2006 CAF 209)

En 1994, la GRC a créé un comité de classification pour déterminer si la fusion des services administratifs de la division « A » et ceux de la direction générale

aurait une incidence sur la classification du poste de responsable des services administratifs. Lorsque le comité de classification en est arrivé à la conclusion que la classification demeurerait inchangée, le titulaire du poste a déposé un grief. Le Comité externe a recommandé d'accueillir le grief mais le commissaire a rejeté la recommandation. La Cour fédérale a infirmé la décision du commissaire et ordonné la tenue d'une nouvelle évaluation de classification. Le nouveau comité de classification en est venu à la même conclusion que le premier comité.

De nouveau, le Comité externe a recommandé d'accueillir le grief, reconnaissant l'expertise du comité de classification mais soutenant que ce dernier devait comparer le degré du poste en litige avec d'autres postes similaires à l'intérieur de l'organisation. Le commissaire n'a pas souscrit à la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief.

La Cour fédérale a conclu que le rôle du commissaire, en tant que décideur de niveau II dans une affaire de classification, se limitait à l'examen des erreurs de fait ou des vices de procédure. En l'espèce, même si le comité de classification aurait dû approfondir son analyse, cela ne remettait pas en question l'examen au complet.

La Cour fédérale d'appel a rejeté la demande le 8 juin 2006. La Cour d'appel a conclu que l'appelant avait été traité équitablement au plan de la procédure et qu'il n'avait subi aucun préjudice du fait que son grief avait été traité au niveau II plutôt qu'au niveau I. La Cour d'appel souligne que l'appelant a obtenu du commissaire une reconsidération de sa décision initiale, laquelle tenait compte des

allégations de l'appelant quant aux erreurs de procédure et de fait reprochées. Par souci d'équité une deuxième révision fut également sollicitée et obtenue du deuxième comité de classification, afin d'examiner spécifiquement certaines des revendications de l'appelant. La Cour conclut que trois décisions furent rendues par le commissaire, chacune rejetant le grief et fournissant des motifs à l'appui. Ces décisions répondaient aux allégations de l'appelant. C'est donc à bon droit que le juge de première instance avait rejeté la demande de contrôle judiciaire.

C. Les dossiers en Cour Suprême du Canada

Read c. Canada (Procureur général) (2006 CAF 283)

Le caporal Read, croyant que des irrégularités avaient été commises par des dirigeants du ministère de l'Immigration en poste à Hong Kong, avec la complicité de membres de la GRC, fit part de ses soupçons aux médias. Selon le caporal Read, ces manigances auraient permis à certains criminels d'entrer au Canada.

Le membre fut accusé d'avoir eu un comportement scandaleux et d'avoir désobéi à un ordre légitime. Le comité d'arbitrage a conclu que le comportement du caporal Read avait jeté le discrédit sur la GRC et il lui fut ordonné de démissionner dans les 14 jours. Le membre a alors interjeté appel auprès du commissaire et le dossier fut renvoyé devant le Comité externe.

Ce dernier s'est dit en désaccord avec la conclusion du comité d'arbitrage voulant que les membres de la GRC soient tenus à une norme de loyauté plus élevée que celle des fonctionnaires et a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel. Ce dernier s'est cependant rangé aux conclusions du comité d'arbitrage. Le commissaire a souligné que la norme « sujet d'inquiétude publique », utilisée par le Comité externe, relativement à la défense sur la dénonciation, était beaucoup trop large et que l'information divulguée en l'espèce ne suscitait pas d'inquiétude publique réelle. Il maintint la sanction imposée par le comité d'arbitrage.

Le 2 juin 2005, la Cour fédérale a statué que les critiques du caporal Read avaient trait directement à ses fonctions en tant que membre de la GRC. Elle a conclu que même s'il était possible que des criminels soient entrés au Canada en présentant de faux documents, ce risque était trop faible pour justifier l'exception au devoir de loyauté fondée sur la santé ou la sécurité publique. La Cour a conclu que les allégations devaient reposer sur une base rationnelle. De plus, même si la déclaration avait été justifiée, le caporal Read n'aurait pas dû s'exprimer publiquement, car il n'avait pas épuisé tous les recours internes mis à sa disposition. La Cour a statué que la défense fondée sur la dénonciation n'était pas justifiée et que par conséquent, il n'était pas nécessaire de se demander si les agents de police assumaient un devoir de loyauté différent de celui des fonctionnaires.

Le caporal Read a déposé un appel devant la Cour d'appel fédérale, laquelle a rejeté sa demande le 22 août 2006. La Cour d'appel s'est dit en accord avec le standard de révision appliqué par le juge de première instance, soit celui de la décision correcte ou raisonnable.

Le juge d'appel a souligné que la liberté d'expression, telle que prévue par la *Charte des Droits et Libertés*, ne constituait pas un droit absolu mais devait être exercé en fonction d'autres droits. Si les membres de la GRC sont tenus à un haut niveau de loyauté, le juge d'appel n'a pas voulu confirmer que ce niveau était plus élevé celui des autres fonctionnaires. Le juge d'appel a affirmé que le degré de loyauté devait être évalué selon la visibilité du fonctionnaire impliqué ainsi que d'après ses fonctions.

Le juge d'appel a conclu que le caporal Read avait agi de manière irresponsable et qu'il avait clairement enfreint son devoir de loyauté. De même, le juge d'appel a considéré que la sanction imposée, soit le congédiement, était justifiée.

Le caporal Read a maintenant déposé une motion en Cour Suprême. À la fin de l'exercice aucune décision n'a encore été rendue.

D. Les résolutions informelles

Stenhouse c. Canada (Procureur général)
(2004 CF 375)

Dans cette affaire, la question de la sanction a été renvoyée devant le Comité externe par la Cour fédérale, afin qu'une audience soit tenue en vue d'examiner des preuves qui n'avaient pas été divulguées. La présidente du Comité externe a formulé une recommandation à l'intention des parties, concernant les questions préliminaires sur la portée des témoignages devant être entendus et l'ordre dans lequel les témoins comparaitraient.

Une résolution informelle est intervenue dans ce dossier. Le Comité externe n'a donc pas eu à ré-entendre l'affaire.

PARTIE V – ANNEXES

38

Annexe 1 : À propos du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. C'est l'un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la Gendarmerie royale du Canada, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 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. En 1992, la vice présidente du Comité, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du Comité. Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de présidente intérimaire du Comité. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières en tant que vice présidente responsable de la Section d'appel. M^{me} Ebbs s'est jointe au Comité en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique, ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du Comité. Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente du Comité à temps plein pour un mandat de trois ans.

Annexe 2 : Le Comité et son personnel en 2006-2007

Catherine Ebbs, présidente
Virginia Adamson, directrice exécutive et avocate principale (intérimaire)
Lorraine Grandmaitre, chef, Services administratifs et systèmes
Martin Griffin, avocat
Monica Phillips, avocate
Janet Reid, avocate
Marie-Christine Rioux, avocate

Adresse

Les bureaux du Comité sont situés au centre ville d'Ottawa, au 60, rue Queen, pièce 513.
Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

Tél. : 613-998-2134

Télec. : 613-990-8969

Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet : <http://www.erc-cee.gc.ca>