



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



2010-2011 **Rapport annuel**

Canada 





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



2010-2011 **Rapport annuel**

Canada 



Le 25 mai 2011

L'honorable Vic Toews, C.P., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique
269, 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 présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2010-2011 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veillez 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 - Qui sommes-nous et quel est notre rôle?	3
Structure organisationnelle	4
Examen des cas.....	5
Processus de règlement des griefs	6
Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires	6
Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation	7
Activités de liaison et de communication	8
Demandes d'information	9
PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année	11
Examen des cas.....	11
Renvois	11
Dossiers traités et recommandations émises.....	12
Examen des griefs.....	12
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	13
Traitement	13
Autres activités	14
PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année	15
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	15
Griefs	21
PARTIE V – Annexes.	29
Aperçu des recommandations du CEE, 2010--2011	29
Processus de la GRC et rôle du CEE.....	35
Historique du CEE.....	38
Le CEE et son personnel en 2010-2011	39
Coordonnées du CEE.....	39

PARTIE I

Message de la présidente



Catherine Ebbs
Présidente

Je joue un rôle au sein du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) depuis 2003, soit avant même d'avoir été nommée présidente de l'organisme. Année après année, le CEE a dû faire face à de nouvelles situations qui ont poussé ses employés professionnels et dévoués à conjuguer leurs efforts. Ensemble, ils ont su évaluer les difficultés à surmonter, redéfinir leurs priorités et s'atteler au travail à accomplir.

En 2010-2011, un projet de loi (projet de loi C-43) a été déposé à la Chambre des communes en vue

d'offrir aux membres de la GRC le choix de former un syndicat et de négocier collectivement avec le Conseil du Trésor. Ce projet de loi proposait également d'abolir le CEE et de confier à un autre organisme indépendant le pouvoir de statuer en dernier ressort sur les dossiers de relations de travail de la GRC.

Toujours prêt à remplir ses obligations, le CEE a fait face à ce nouveau défi avec ardeur pour déterminer la meilleure façon de concrétiser les intentions du Parlement, et ce, même si tout semblait indiquer que l'organisme cesserait d'exister. J'ai eu le plaisir de rencontrer plusieurs personnes ayant contribué à l'élaboration du projet de loi et je crois qu'ils ont bien apprécié nos commentaires.

Les activités du CEE ont été touchées : certains employés ont quitté l'organisme pour aller relever de nouveaux défis professionnels et d'autres ressources ont dû être mises à contribution pour apporter les modifications requises aux plans de formation individuels. Il va sans dire que le CEE a mis un frein aux embauches qu'il prévoyait effectuer pendant l'exercice.

Le Parlement a été dissous peu de temps avant la fin de l'exercice. Par conséquent, le débat sur le projet de loi a pris fin avant que celui-ci soit renvoyé à un comité.

Malgré cette période tumultueuse pour le personnel, je suis heureuse d'annoncer que le CEE a continué d'exercer son mandat avec détermination. Il a continué d'accorder la priorité aux dossiers disciplinaires dans lesquels la Gendarmerie avait ordonné aux membres concernés de démissionner, à défaut de quoi ils seraient congédiés. Cette année, toute diminution du nombre de rapports s'explique par l'importante quantité de documents que contiennent ces types de dossiers et la complexité des questions qui

y sont soulevées, ainsi que par la réduction de l'effectif. Je suis fière de déclarer que tout ce travail a été accompli sans que la qualité des rapports ne soit compromise.

En ces temps incertains, je tiens à souligner l'apport des employés du CEE, qui ont tous fait preuve d'un calme et d'un dévouement exemplaires. Je tiens également à remercier, en leur nom, les partenaires et les intervenants qui collaborent avec nous pendant cette période de transition.

La présidente,



Catherine Ebbs

PARTIE II

Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

En 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* a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examens indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système [Traduction] « *qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir* ».

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC, les

fonctionnaires employés par la GRC étant assujettis à des processus de relations de travail distincts.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Après examen d'un cas, le CEE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif. Le CEE continue de fournir des conseils judiciaires à la GRC en matière d'emploi et de relations de travail.

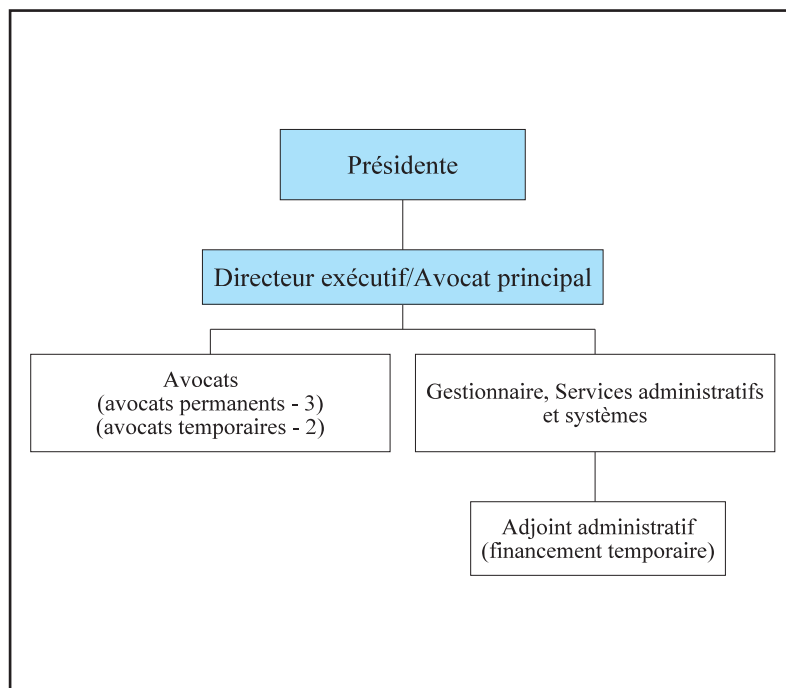
En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC [CPP]), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

En 2010-2011, le budget du CEE était d'environ 2,1 millions de dollars,

et l'organisme comptait neuf employés au début de l'exercice, dont la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 20 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Selon la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, aucun membre de la GRC ne peut faire partie du CEE.



Outre la présidente, le CEE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise sept employés : des avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, ainsi que quelques employés des services administratifs qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans les domaines des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CEE ne peut pas prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement de la GRC*, ainsi que tous les appels

relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il examine tout le dossier, y compris les documents à l'appui, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence.

La présidente du CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEE. S'il décide de s'en écarter, la

Loi sur la GRC exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-dessous une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent porter sur un vaste ensemble de droits et d'intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEE.

L'examen et le règlement d'un grief reviennent d'abord à un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire

de la GRC ou à son délégué de trancher. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit, en vertu de l'article 36 du *Règlement de la GRC*, renvoyer au CEE les griefs appartenant à cinq catégories précises pour qu'ils fassent l'objet d'un examen, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté.

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la peine appropriée. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEE afin qu'il l'examine, à moins que le membre concerné s'y oppose – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte sa volonté. Après

avoir procédé à l'examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE pour qu'il les examine, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté. Après avoir procédé à un examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen :

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

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEE participe à d'autres activités qui appuient et consolident son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, constituent une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas.

Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels et les numéros de *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a reçu une rétroaction positive des utilisateurs de son site Web à l'égard de son accessibilité et de son utilité. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 294 390 visites.

Sujets des articles du CEE les plus en demande

Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

Qualité pour agir : Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir

Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

Les délais : Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais

Qu'est-ce qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web au www.erc-cee.gc.ca.

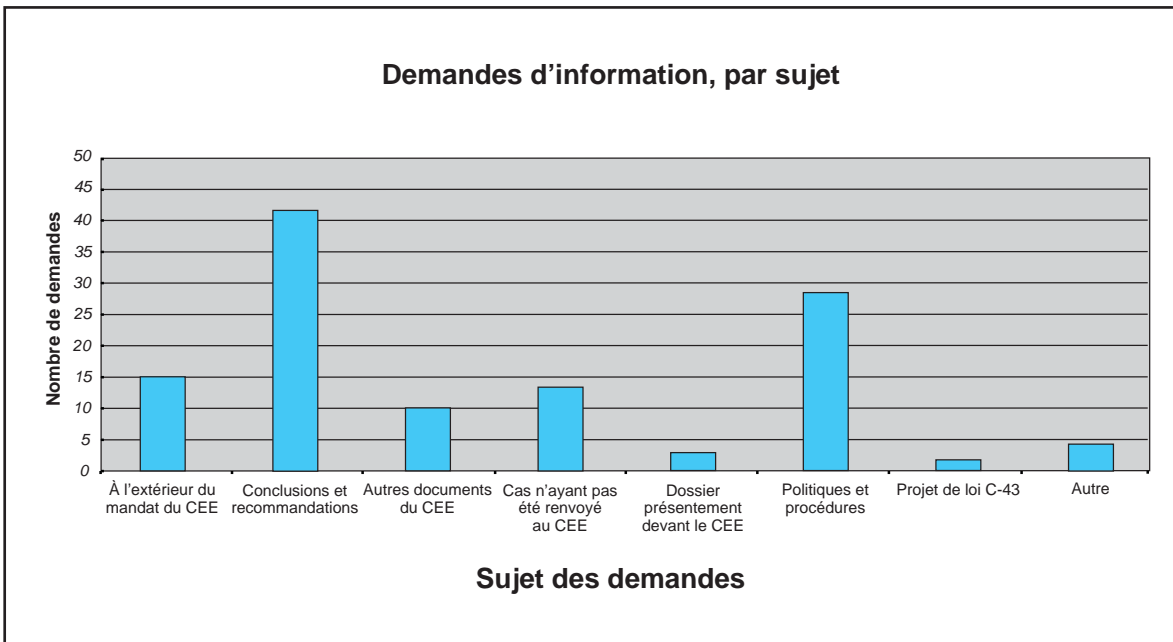
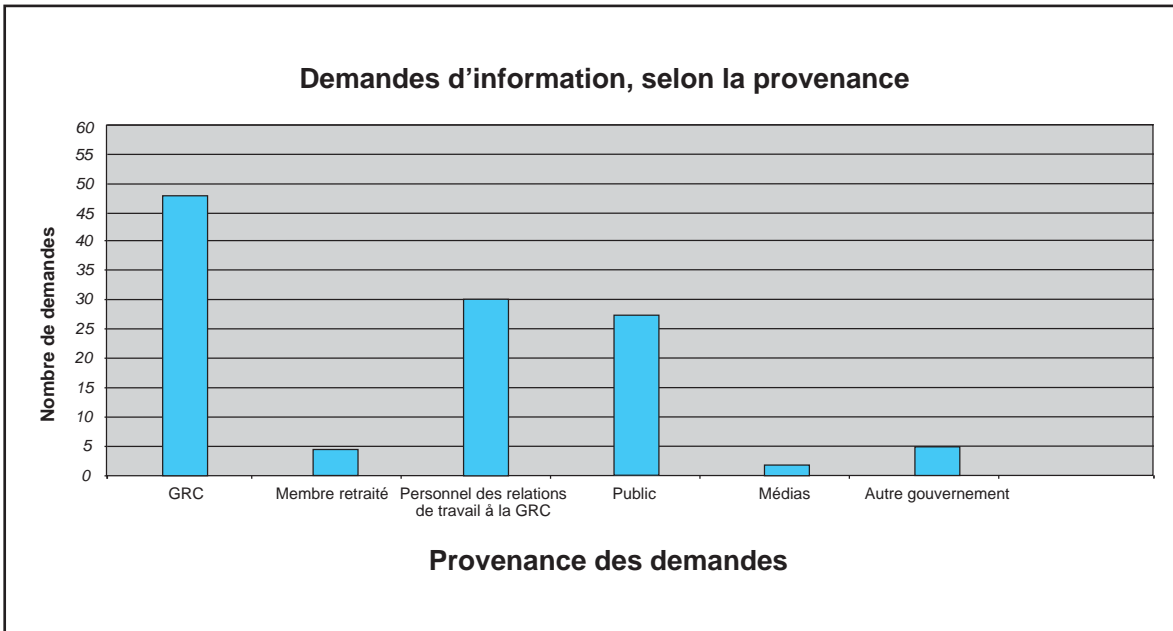
Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés s'occupant des relations de travail à la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites des détachements, de la direction générale et des quartiers généraux dans les divisions de la GRC. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites à d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels. Cela favorise une meilleure compréhension de l'importance et de l'utilité de l'application adéquate des procédures.

Demandes d'information

Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2010-2011, le CEE a reçu 116 demandes. En général, l'organisme a répondu à ces demandes dans un délai de trois jours. Plus de deux tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même, les membres du public constituant le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Les graphiques ci-après présentent les différentes catégories de demandes reçues ainsi que leur provenance.

Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont reçu une réponse en peu de temps ou ont été dirigés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes étaient compliquées et exigeaient davantage de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. La médiane du délai de réponse, qui était d'une journée, indique qu'un petit nombre de demandes complexes ont nécessité beaucoup de temps à traiter.



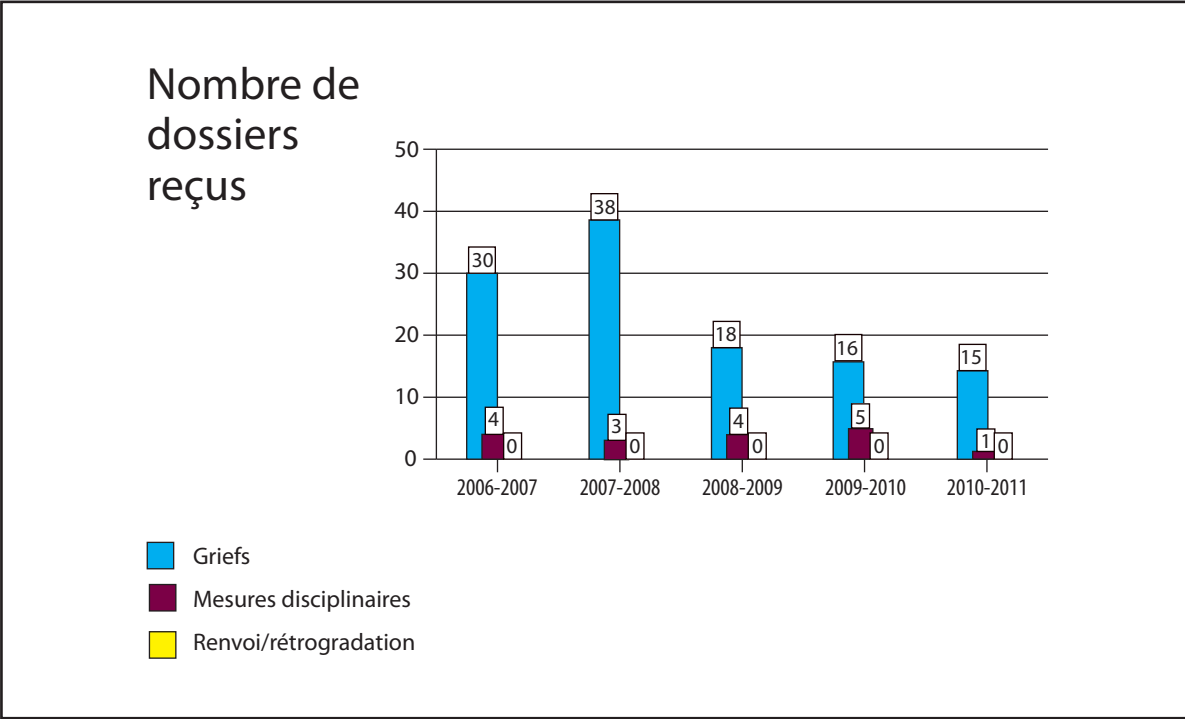
PARTIE III

Ce que nous avons réalisé cette année

Examen des cas

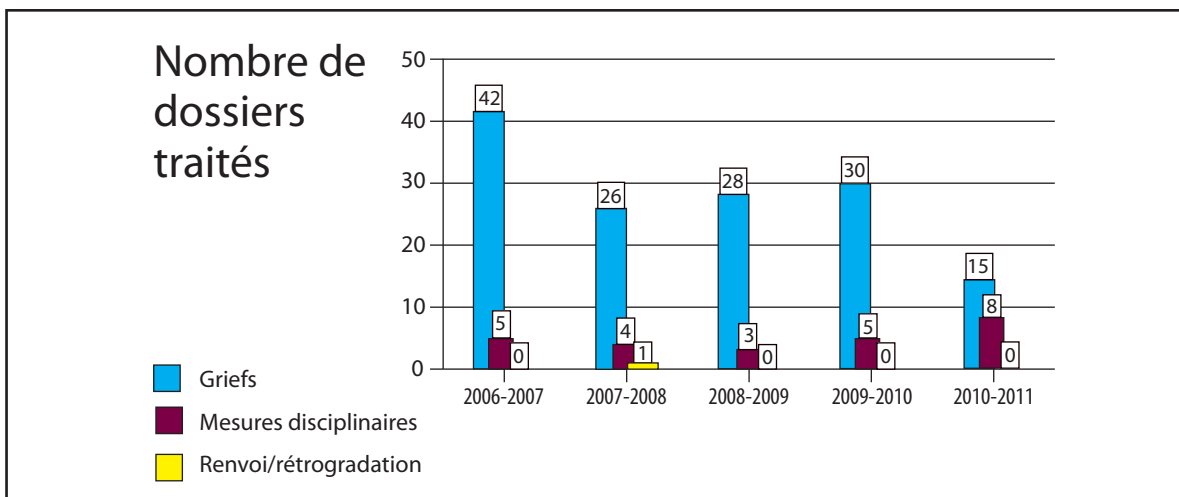
Renvois

En 2010-2011, 16 cas ont été renvoyés au CEE : 15 griefs et 1 appel relatif à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



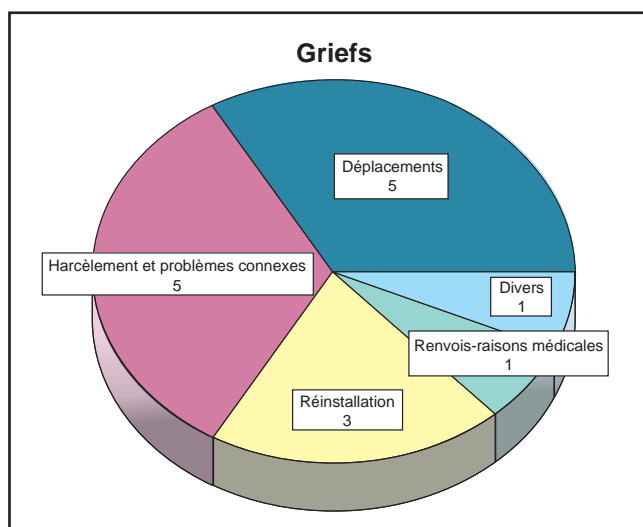
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 23 dossiers au cours de l'exercice 2010-2011 : 15 dossiers portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des griefs, et 8 autres portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun cas n'a été retiré avant que le CEE puisse présenter ses conclusions et recommandations. Cette année, le CEE n'a pas formulé de conclusions ni de recommandations concernant des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des recommandations en matière de griefs cette année, par sujet.



Ces dernières années, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentaient une part importante des griefs examinés. En 2010-2011, les problèmes liés aux réinstallations et au harcèlement représentaient deux tiers des recommandations émises concernant les griefs.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné huit appels relatifs à des mesures disciplinaires pour lesquels il a formulé des recommandations. Six de ces appels ont été interjetés par un membre. Trois appels concernaient une peine consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Les trois autres concernaient la confiscation de la solde avec avertissement. Le CEE a recommandé que quatre appels soient rejetés (D-113, D-115, D-116 et D-118), qu'un appel soit accueilli (D-119) et qu'un autre soit accueilli en partie (D-114).

Deux appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été interjetés par l'officier compétent (OC). Le CEE a recommandé que ces deux appels soient rejetés (D-117 et D-120).

Traitement

Le CEE vise à émettre ses conclusions et recommandations concernant un grief dans les trois mois après en avoir été saisi. En ce qui concerne les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEE vise un délai de six mois. Actuellement, ces normes de service ne sont pas respectées. Le CEE poursuit ses démarches relatives à l'allocation de ressources permanentes qui lui permettront d'atteindre et de maintenir un rythme acceptable dans le cadre de l'examen des cas dont il est saisi.

Au début de l'exercice 2010-2011, 46 griefs et appels étaient en instance devant le CEE. À la fin du même exercice, le CEE avait 39 cas à examiner, qui se répartissaient comme suit :

- 34 griefs en instance;
- 5 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Cette réduction du nombre de cas en instance représente un pas vers le respect de délais de traitement plus courts des cas renvoyés au CEE. Si

la tendance se maintient, les délais de traitement du CEE deviendront raisonnables. Toutefois, si le nombre relativement modeste de cas que doit examiner le CEE devait s'accroître, les délais augmenteraient considérablement de nouveau. Cette situation s'est produite une fois, lorsque le CEE a reçu 30 cas de plus que jamais auparavant, ce qui a occasionné des retards importants dans le traitement de tous les cas subséquents.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à l'ensemble des ministères de la fonction publique. Le CEE est fermement résolu à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEE concerne d'importantes exigences en matière de présentation de rapports et de gestion de l'organisation. Le CEE n'a que peu d'employés qui recueillent et analysent les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces employés sont appelés

à devenir les spécialistes du CEE dans un certain nombre de domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ils exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences que doivent respecter les ministères et organismes de grande taille en matière de présentation de rapports. Le CEE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin qu'il puisse s'acquitter de toutes ses obligations en bonne et due forme. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEE, ces exigences en matière de présentation de rapports accaparent des ressources humaines et financières destinées au processus d'examen des cas.

PARTIE IV

Faits saillants des cas de cette année

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les griefs et les appels en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains griefs et appels relatifs à des mesures disciplinaires examinés cette année par le CEE.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Le CEE examine les appels relatifs à des décisions des comités d'arbitrage disciplinaire de la GRC (les comités d'arbitrage) pour s'assurer que les audiences sont équitables et que les comités d'arbitrage ne commettent pas d'erreur dans leurs conclusions. Les comités d'arbitrage doivent tenir des audiences pour établir si des allégations d'inconduite sont

fondées et, le cas échéant, déterminer la peine à imposer. Pour ce faire, les comités d'arbitrage sont tenus d'agir équitablement, conformément aux principes de l'équité de la common law et à certaines dispositions de la *Loi sur la GRC*.

Si les allégations sont fondées, les comités d'arbitrage imposent des peines qui peuvent aller d'un avertissement au renvoi de la Gendarmerie. Pour déterminer la peine appropriée, ils tiennent compte de nombreux facteurs, y compris des peines imposées dans des cas similaires et du dossier disciplinaire du membre.

Cette année, le CEE a examiné plusieurs questions intéressantes sur le plan disciplinaire, lesquelles sont présentées ci-après.

Le processus disciplinaire accéléré

Aux termes du paragraphe 46(2) de la *Loi sur la GRC*, les comités d'arbitrage doivent donner suite aux procédures engagées devant eux « d'une façon aussi simple et rapide que le permettent les circonstances et l'équité ». Par conséquent, la

Gendarmerie a établi un [*Traduction*] « *processus disciplinaire accéléré* » (PDA). Le PDA est un processus décisionnel informel et simplifié conçu pour traiter rapidement les cas disciplinaires et pour empêcher que les membres assujettis à de possibles mesures disciplinaires aient à attendre une période extrêmement longue. Un représentant d'un membre (RM) décrit ce processus comme suit :

[*Traduction*]

Le [PDA] vise à réduire l'arriéré de cas disciplinaires, ainsi qu'à simplifier et à accélérer le processus disciplinaire officiel. Pour être admissible au [PDA], le membre doit notamment confirmer la véracité des allégations qui le concernent, et ce, dans la mesure où il est au moins possible de traiter les questions en litige. Le [PDA] n'est pas seulement avantageux pour le membre (pour qui l'affaire est traitée rapidement), mais aussi pour la Gendarmerie, qui n'a pas à déboursier les coûts très importants qu'entraîne la tenue d'une audience disciplinaire.

Cette année, pour la première fois, le CEE a été saisi d'appels portant sur des questions relatives à l'administration du PDA. Les paragraphes suivants résument les principales conclusions et recommandations du CEE à ce sujet.

Le dossier **D-115** concernait un membre qui avait consommé de l'alcool et percuté une voiture garée avec un véhicule de police qu'il n'était pas autorisé à conduire, pour ensuite quitter les lieux sans en parler à personne. Il a signalé l'accident plus tard et a payé les dommages qu'il avait causés. Les parties ont choisi de régler le cas par l'intermédiaire du PDA. Un comité d'arbitrage a été formé rapidement, le membre a reconnu la véracité des allégations et les parties ont présenté conjointement une proposition sur la peine à imposer. Le comité d'arbitrage privilégiait une peine plus sévère et a demandé aux avocats de se prononcer à ce sujet. Ces derniers considéraient que la peine était trop sévère et ont présenté d'autres renseignements à l'appui de la peine qu'ils avaient proposée conjointement. Le comité d'arbitrage a imposé la peine plus sévère. Le membre a ensuite interjeté appel de cette peine.

Le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage était valable et a recommandé que l'appel soit rejeté. Toutefois, il a formulé certains commentaires sur la façon d'administrer le PDA. Plus particulièrement, il a déclaré que les membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire doivent être aptes à prendre des décisions éclairées au sujet du processus en vertu duquel

leur cause est entendue. Ainsi, il a recommandé que l'information sur le PDA soit clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire avant qu'ils décident de prendre part au PDA. En outre, il a recommandé que le dossier confirme que les membres concernés ont reçu cette information.

De plus, le CEE a précisé que le PDA ne peut priver les comités d'arbitrage des pouvoirs qui leur sont conférés par la loi, ni les dégager de leurs obligations légales, ni entraver leur pouvoir discrétionnaire solidement établi dans la loi. Il a expliqué que, étant donné que les renseignements n'avaient pas été fournis sous serment, par affirmation solennelle ou sous forme d'affidavit, le comité d'arbitrage pouvait seulement en tenir compte s'ils avaient été acceptés d'un commun accord par les deux parties. Le dossier indiquait que c'était le cas en l'espèce. Malgré cela, le CEE a recommandé qu'à l'avenir, les comités d'arbitrage sachent qu'il est important que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés d'un commun accord ou conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le commissaire par intérim a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE.

Le dossier **D-117** a soulevé une autre question quant au recours au PDA. Le membre a reconnu avoir enfreint la politique de la Gendarmerie en ne signalant pas immédiatement le fait qu'il avait déchargé une arme à feu sur un véhicule, alors qu'il se trouvait sur les lieux d'un accident. Les parties se sont fondées uniquement sur un exposé conjoint des faits auquel le comité d'arbitrage s'est dit lié. Le comité d'arbitrage a conclu que cet exposé ne permettait pas d'établir que le membre savait, au moment où l'arme à feu s'est déchargée, qu'une balle avait atteint le véhicule. Il a aussi conclu que le membre ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse en tardant à signaler l'incident, car ce retard s'expliquait par les tâches que ce dernier avait effectuées de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

La GRC a interjeté appel. Elle soutenait que le comité d'arbitrage n'avait pas bien appliqué le critère servant à établir l'existence d'un comportement scandaleux. Le membre n'était pas d'accord. Il a rétracté l'aveu qu'il avait fait en déclarant qu'il ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse et que le comité d'arbitrage avait raison d'en arriver à cette conclusion.

Le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage était valable et a recommandé que l'appel soit rejeté.

Toutefois, il s'est dit préoccupé par la nouvelle déclaration du membre selon laquelle il ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse. Son volte-face semblait indiquer qu'il avait peut-être confirmé la véracité de l'allégation uniquement pour que l'affaire soit réglée rapidement. Le CEE a recommandé que toutes les personnes prenant part au PDA veillent à ce que les membres ne fassent aucun aveu sans avoir été informés et conseillés en bonne et due forme par le RM, sans avoir reconnu la véracité de tous les éléments factuels et sans en avoir fait part au RM. Il a fait remarquer que ce principe s'inspirait de dispositions prévues dans les codes de déontologie des avocats.

Le pouvoir de convoquer une audience

Un OC a le pouvoir de convoquer une audience en bonne et due forme pour enquêter sur une contravention présumée portée à son attention. En vertu du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la GRC*, lorsqu'il apparaît à l'OC que les mesures disciplinaires simples ne seraient pas suffisantes eu égard à la gravité de la présumée contravention et aux circonstances, il faut convoquer une audience pour enquêter sur l'affaire.

Dans le dossier **D-114**, le CEE s'est penché sur le libellé du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la GRC* et a fait valoir que l'OC n'a pas à être convaincu, d'après les conclusions de fait issues des éléments de preuve disponibles, qu'il y a eu infraction. Cette disposition prévoit plutôt que l'OC doit convoquer une audience lorsqu'il « *apparaît* » qu'un membre a contrevenu au *code de déontologie*. Elle prévoit aussi que l'OC doit examiner le caractère suffisant des mesures disciplinaires simples « *si la contravention était établie* ».

Ce libellé confirme que l'OC n'a pas à évaluer si les actes présumés sont effectivement établis. D'après l'ensemble de la *Loi sur la GRC*, il revient plutôt aux comités d'arbitrage de décider si les éléments de preuve produits à l'audience établissent, selon la prépondérance des probabilités, chacune des allégations (par. 45.12(1)).

L'évaluation de la crédibilité des témoins

Le CEE a maintes fois déclaré qu'il faisait preuve d'une grande retenue à l'égard des conclusions de fait d'un comité d'arbitrage fondées sur la crédibilité des témoins, et qu'il intervenait seulement si le comité

d'arbitrage commettait une erreur manifeste et déterminante. Dans le dossier **D-119**, le CEE a examiné la façon dont le comité d'arbitrage a traité les faits et évalué la crédibilité des témoins. Le comité d'arbitrage s'était principalement fondé sur les déclarations des témoins de l'OC pour conclure qu'une allégation de comportement scandaleux était établie. En outre, il a conclu que l'explication des événements présentée par le membre n'était pas crédible. Il a déclaré que des éléments de preuve clairs et convaincants établissaient les éléments allégués, et que le comportement du membre était scandaleux et justifiait l'imposition de mesures disciplinaires.

Après l'audience, un témoin s'est adressé au membre et lui a demandé, sur un ton agressif, qu'il lui présente des excuses. Le membre a interjeté appel et a demandé l'autorisation de présenter de nouveaux éléments de preuve issus de cette conversation et liés à la crédibilité de ce témoin.

Le CEE a conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs manifestes et déterminantes dans son évaluation de la crédibilité des témoins et dans ses conclusions de fait. Il y avait plusieurs contradictions dans les déclarations des témoins de l'OC, notamment dans celle du témoin qui s'était montré agressif envers le

membre. Par conséquent, le comité d'arbitrage a accordé trop de poids à ces déclarations, fait abstraction de certains éléments de preuve présentés par le membre et formulé des conclusions qui ne reposaient pas sur la preuve au dossier. D'après le CEE, la preuve au dossier montrait que les gestes du membre avaient été commis dans un contexte où il n'y avait pas lieu de conclure qu'il s'était comporté d'une façon scandaleuse. Cette preuve semblait plutôt indiquer que l'incident résultait d'une succession de moments d'inattention, d'erreurs administratives et de malentendus. Par conséquent, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel.

La doctrine de la remise en cause

Dans le dossier **D-116**, le CEE s'est penché sur la doctrine de la remise en cause, qui proscrit toute tentative de récuser ou de contester indûment une décision judiciaire en remettant en cause une question dans une instance différente. Le membre a plaidé coupable à une accusation au criminel, soit d'avoir proféré des menaces. Les deux parties ont demandé au juge prononçant la peine d'imposer une condamnation avec sursis, et ce, notamment parce que le membre souffrait apparemment d'un problème de santé au moment de

l'incident. Aucune preuve médicale n'a été présentée. Le juge prononçant la peine a accueilli la demande au motif que [*Traduction*] « *les gestes* [du membre s'expliquaient] *par des raisons médicales* [...] ».

À la suite du procès criminel, la Gendarmerie a intenté une procédure disciplinaire contre le membre. Lors de l'audience, le membre a reconnu la véracité de l'allégation. Le comité d'arbitrage a conclu que l'acte représentait un comportement scandaleux devant faire l'objet de mesures disciplinaires. L'avocat du membre a présenté des rapports médicaux faisant état du problème de santé de celui-ci. Le comité d'arbitrage a examiné les déclarations des témoins et les preuves médicales à sa disposition. Il a ensuite ordonné au membre de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.

Le CEE a reconnu que le comité d'arbitrage et le juge ayant prononcé la peine ne partageaient pas la même opinion quant à savoir s'il y avait un lien entre le problème de santé du membre et l'infraction. Toutefois, il a statué que la conclusion du comité d'arbitrage n'équivalait pas à une remise en cause. Le CEE a expliqué que le comité d'arbitrage et le juge ayant prononcé la peine se trouvaient dans une position très différente, car chacun d'eux disposait de renseignements

différents. Plus particulièrement :

- le conflit portait sur un facteur atténuant qui n'a pas empêché que le membre soit déclaré coupable;
- une personne raisonnable en viendrait à la conclusion que l'intégrité du processus judiciaire a été préservée, et ce, étant donné que le comité d'arbitrage disposait de preuves médicales et que le juge ayant prononcé la peine ne disposait pas de telles preuves;
- il serait inéquitable d'interdire à l'OC de commenter ces preuves, étant donné qu'il ne les a pas présentées et qu'il n'était pas partie au procès criminel;
- l'intérêt public d'offrir aux membres de la GRC des procédures disciplinaires exhaustives et impartiales l'emporte sur la préoccupation voulant qu'il semble peut-être y avoir incohérence en l'espèce.

L'obligation d'agir équitablement au moment d'imposer la peine

Lorsqu'une allégation visant un membre est établie, le comité d'arbitrage doit déterminer une

peine appropriée. Parfois, il arrive que le membre visé soit disposé à accepter la peine proposée par l'OC. Cette situation s'est présentée dans le dossier **D-114**, lorsque l'OC a proposé que chacune des deux allégations établies soit sanctionnée par une confiscation de la solde pour une période de trois jours. Bien que le membre ait minimisé la pertinence de certaines causes présentées par l'OC pour justifier la peine à imposer, il n'a pas proposé une autre peine. Le comité d'arbitrage a imposé des confiscations de la solde bien plus sévères que celles réclamées par l'OC, et ce, sans en aviser les parties. En outre, il a imposé des avertissements pour chaque allégation.

Le CEE a conclu que le comité d'arbitrage se devait d'agir équitablement dans les circonstances. Le fait que le membre n'a pas présenté d'arguments quant à la peine proposée par l'OC signifiait qu'il la considérait comme raisonnable. Étant donné que la peine imposée s'est révélée bien plus sévère, le comité d'arbitrage se devait d'informer les parties de cette éventualité avant de rendre sa décision. Il devait aussi les aviser qu'il envisageait d'imposer des avertissements, et ce, étant donné que l'OC n'avait pas proposé que ces mesures fassent partie de la peine. Ainsi, le membre n'aurait probablement pas songé à formuler des observations sur leur validité.

Griefs

En vertu de la partie III de la *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief lorsqu'une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice. Le CEE se penche sur certains types de griefs ayant été tranchés par un arbitre de niveau I. Dans le cadre de ce travail, le CEE examine certaines questions préliminaires telles que le respect des délais, la qualité pour présenter un grief, la communication de renseignements et l'admissibilité de la preuve. Il examine aussi les éléments de fond des griefs, tels que le droit d'un membre de réclamer un avantage et la mesure dans laquelle une plainte de harcèlement a été bien traitée.

Cette année, le CEE a examiné plusieurs questions de procédure et de fond, lesquelles sont décrites ci-après.

La qualité pour agir

Le droit d'un membre de présenter un grief est assujéti à des conditions prescrites se rapportant à ce qu'on appelle communément la « *qualité pour agir* ». En vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, un membre à qui « *une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie*

causent un préjudice » peut présenter un grief « *dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice* ». Le fait qu'un membre n'ait pas qualité pour agir peut mettre fin automatiquement à un grief. Il est donc très important que les dispositions législatives soient interprétées de façon juste et raisonnable.

Cette année, certains cas liés à la qualité pour agir ont porté sur deux éléments essentiels du critère formulé au paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* : l'exigence selon laquelle il doit y avoir eu une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie, ainsi que la présence d'une autre procédure pour corriger le préjudice.

Dans le dossier **G-495**, le requérant travaillait à un poste isolé pour lequel la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* (la *Directive*) prévoyait l'octroi de deux aides au titre des voyages pour vacances (AVV) par année financière. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a modifié la *Directive*, de sorte que l'AVV applicable au poste du requérant a été réduite de deux paiements à un paiement par année financière. Le requérant soutenait que la Gendarmerie ne l'avait pas bien

informé de cet important changement apporté à la *Directive*. Il estimait aussi que ce changement était non fondé, injustifié, défavorable sur le plan financier et néfaste pour son poste.

Le CEE a conclu que le requérant avait qualité pour présenter un grief afin de contester la prétendue omission par la Gendarmerie de bien l'informer d'un important changement apporté à la *Directive*. Selon le CEE, cet argument concernait une prétendue omission par la Gendarmerie qui avait pu priver le requérant de renseignements auxquels il avait droit et dont il avait besoin pour prendre des décisions financières très importantes. Toutefois, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter un grief afin de contester les modifications apportées à la *Directive*. Il a expliqué que la *Directive* était une politique du SCT que seul ce dernier pouvait modifier. Ainsi, les changements apportés à la *Directive* ne constituaient pas une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie.

Dans le dossier **G-501**, le CEE a examiné s'il était possible de présenter un grief relativement à une étape transitoire du processus de renvoi. Plus particulièrement, le requérant contestait un avis d'intention de renvoi. Selon lui, il avait qualité

pour le contester étant donné que l'alinéa 36e) du *Règlement de la GRC* concernait les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative. De plus, il considérait que le *Règlement de la GRC* n'interdisait pas de présenter un grief pour contester la signification d'un tel avis. En guise de réponse, le répondant a déclaré que la politique indiquait que cet avis constituait l'un des éléments ne pouvant pas faire l'objet d'un grief, étant donné qu'il existait une autre procédure pour corriger le préjudice subi.

Le CEE a examiné attentivement les dispositions du *Règlement de la GRC* relatives au processus de renvoi. Il a conclu que, de toute évidence, la structure du *Règlement de la GRC* ne prévoyait pas que les membres puissent recourir à la procédure applicable aux griefs à toute étape transitoire du processus de renvoi; elle prévoyait plutôt qu'ils peuvent y avoir recours seulement après que l'OC a rendu sa décision finale. Il a déclaré que l'avis d'intention de renvoi pouvait être contesté d'une autre façon étant donné qu'il représentait une étape transitoire de l'ensemble du processus de renvoi.

Le CEE s'est également prononcé sur la conclusion de l'arbitre de niveau I selon laquelle le requérant n'avait pas qualité pour agir parce que l'avis d'intention de renvoi ne lui avait causé

aucun préjudice. Il a conclu que la signification de cet avis constituait un acte qui avait affecté directement le requérant. Par conséquent, ce dernier avait subi un préjudice au sens du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*. En dernière analyse, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief étant donné que le requérant pouvait se prévaloir d'une autre procédure pour corriger le préjudice qu'il avait subi.

L'importance de disposer de suffisamment de renseignements

S'il dispose d'un dossier bien étoffé qui comprend des renseignements pertinents, l'arbitre sera mieux à même de bien évaluer le grief et de rendre une décision éclairée. Par contre, il éprouvera plus de difficultés à accomplir ce travail si le dossier ne contient pas suffisamment de renseignements. Comme l'a déclaré le commissaire de la GRC dans le dossier G-374 [*Traduction*], « *il est primordial de disposer d'une documentation suffisante pour assurer l'efficacité d'une procédure applicable aux griefs et, par le fait même, garantir un milieu de travail sain* ». Cette année, le CEE a examiné des griefs portant sur l'importance et la responsabilité de s'assurer que les dossiers de griefs comprennent

suffisamment de renseignements et de documents.

Le dossier **G-505** concernait un requérant ayant été muté dans une autre ville. Il avait vendu sa propriété, dont la date de prise de possession était le 12 février 2009. Peu de temps après l'avoir vendue, il en avait acheté une autre qui était en train d'être construite dans sa nouvelle ville. Il avait informé la Gendarmerie qu'il allait prendre des vacances du 9 au 28 février 2009. Il avait aussi déclaré qu'il allait prendre possession de sa nouvelle propriété le 2 mars 2009 ou vers cette date. Ses effets mobiliers avaient été entreposés du 9 février au 3 mars 2009, ce qui avait entraîné des frais d'entreposage en cours de déménagement totalisant plusieurs milliers de dollars. Il avait pris possession de sa nouvelle propriété le 2 mars 2009, comme prévu. Apparemment, il n'aurait pas pu en prendre possession plus tôt étant donné que le constructeur [*Traduction*] « *avait affecté des travailleurs dans la maison ce jour-là pour terminer les travaux [et] qu'il devait y renvoyer ses peintres le lendemain* ».

Les parties ont trouvé la disposition de la politique de réinstallation qui régissait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement. Toutefois, elles estimaient qu'elle était imprécise

et ne s'entendaient pas sur sa signification. Le requérant considérait qu'elle prévoyait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement à même l'enveloppe de base, laquelle couvrait habituellement les frais de réinstallation de base de presque tous les déménagements. La répondante estimait plutôt que cette disposition prévoyait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement à même l'enveloppe personnalisée, ce qui signifiait que le requérant aurait peut-être à les déboursier. Selon elle, ces frais découlaient de la décision du requérant de choisir une date de clôture suivant une période de vacances.

L'arbitre de niveau I a souscrit au point de vue de la répondante. Il a rejeté le grief, malgré le fait que le requérant a dit qu'il lui était pratiquement impossible d'emménager dans sa nouvelle propriété avant la date à laquelle il y a effectivement emménagé. Le CEE a conclu que la disposition pertinente de la politique soulevait deux questions essentielles. Premièrement, à quel moment le requérant pouvait-il habiter dans sa nouvelle propriété? Deuxièmement, une autre habitation appropriée aurait-elle pu être disponible avant? Étant donné que le dossier ne comprenait pas suffisamment de renseignements ni assez de documents pour répondre

à ces questions, il était impossible de rendre une décision en toute connaissance de cause. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et de renvoyer l'affaire à l'autorité compétente pour qu'elle examine, après obtention des renseignements essentiels, la façon de régler la question des frais d'entreposage en cours de déménagement du requérant.

Dans le dossier **G-506**, le requérant a déposé un grief pour contester la décision du répondant de ne pas enquêter sur sa plainte de harcèlement. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond, arguant que le requérant devait présenter suffisamment d'éléments de preuve pour établir le bien-fondé de sa cause, mais qu'il ne l'avait pas fait. Plus particulièrement, le dossier ne comprenait pas la plainte de harcèlement, un rapport important ainsi que d'autres documents essentiels.

Le CEE a conclu que l'arbitre de niveau I n'avait pu rendre une décision éclairée étant donné que des documents essentiels, qui étaient facilement accessibles, ne figuraient pas au dossier. Toutefois, il ne considérait pas qu'en l'espèce, il incombait au requérant de fournir ces documents. Il a déclaré que les *consignes du commissaire (griefs) (CC)* et la politique de la GRC sur le

règlement des griefs étaient vagues à ce sujet, et qu'elles auraient pu amener le requérant à croire, avec raison, qu'il incombait au répondant ou au coordonnateur des griefs de verser certains documents dans le dossier.

Le CEE a conclu que, si un requérant ne présente pas la totalité des arguments et des éléments de preuve à l'appui, l'arbitre de niveau I devrait se prévaloir du pouvoir prévu dans les *CC* et la politique de la GRC sur le règlement des griefs pour demander les documents essentiels qui manquent en vue de traiter l'affaire. Sa conclusion repose sur le dossier G-374, dans lequel le commissaire de la GRC a déclaré que [*Traduction*] « *les arbitres devraient exercer le pouvoir de demander les documents pertinents pour garantir la prise de décisions éclairées* ».

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief en annulant la décision de niveau I. Il lui a aussi recommandé de renvoyer le grief à l'arbitre de niveau I pour qu'il le réexamine et rende une nouvelle décision, une fois que le dossier sera complet. En outre, il lui a recommandé d'ordonner une révision des politiques pertinentes de la Gendarmerie en vue de clarifier à qui il incombe de s'assurer que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.

Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'affectations temporaires de relève

La GRC offre des services de police dans de nombreuses régions éloignées que l'on appelle « *postes isolés* ». Elle s'est engagée à attirer des membres à ces postes et à se charger d'eux et de leur famille pendant qu'ils y sont affectés. Pour ce faire, elle met notamment des logements de l'État à la disposition des membres travaillant dans certains de ces postes. Lorsqu'un membre affecté à un poste isolé prend congé, d'autres membres assurent volontairement une affectation temporaire de relève. Ces derniers sont assujettis à la *Directive sur les voyages du Conseil du Trésor (DVCT)*, car ils sont en déplacement pendant leur affectation temporaire de relève, et ils résident parfois dans des logements de l'État.

La DVCT définit trois types de logement accessibles aux fonctionnaires en déplacement : le logement commercial, les locaux d'hébergement du gouvernement et d'une institution ainsi que le logement particulier non commercial. Lorsqu'un fonctionnaire décide de résider dans un logement particulier non commercial, il a droit à l'indemnité pour logement particulier.

En 2010-2011, le CEE a examiné plusieurs griefs concernant des litiges liés à l'admissibilité à l'indemnité pour logement particulier. Dans chacun de ces griefs, la question était de savoir si les propriétés de la Gendarmerie étaient considérées comme des « logements particuliers non commerciaux ».

Dans les dossiers **G-496**, **G-497** et **G-498**, les requérants en affectation temporaire de relève résidaient dans des logements indépendants isolés appartenant à l'État, et ce, avec l'autorisation de la GRC. La Gendarmerie a informé les requérants qu'ils devaient, pendant qu'ils étaient en déplacement, séjourner dans un logement indépendant partagé pour lequel ils n'avaient pas droit à l'indemnité pour logement particulier. Ils pouvaient séjourner dans un logement indépendant isolé et faire une demande d'indemnité pour logement particulier seulement si aucun logement indépendant partagé n'était disponible.

Le CEE a examiné attentivement les définitions de logement dans la DVCT. Il a conclu qu'un logement indépendant isolé correspondait à la catégorie « logement particulier non commercial », et ce, qu'il appartienne ou non à l'État. En outre, il a statué que la catégorie « locaux d'hébergement du gouvernement

et d'une institution » comprend un élément institutionnel/non résidentiel qui exclut de sa portée tout logement ressemblant à une résidence privée, même s'il appartient à l'État.

Le CEE a jugé que la catégorie de résidence « logement indépendant partagé » n'était pas pertinente, car elle servait à déterminer les frais de loyer ainsi que des questions liées aux logements partagés, ce qui n'avait aucun lien avec le point en litige. Pour un membre en déplacement, l'aspect particulier non commercial d'un logement ne change pas.

La Gendarmerie soutenait aussi que les requérants n'étaient pas admissibles à l'indemnité pour logement particulier puisque leurs résidences étaient considérées comme des casernes. La politique de la GRC interdisait aux membres en déplacement de réclamer une indemnité pour logement particulier s'ils séjournaient dans des casernes. Le CEE a conclu que les résidences ne correspondaient pas à la description de logement de la police ou caserne « convenable », car aucun service de ménage ni aucun repas n'étaient fournis, contrairement à ce que prévoyait la politique.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir les griefs. Dans le dossier **G-498**, il a aussi recommandé que les détachements

d'accueil s'assurent que des directives claires et cohérentes soient formulées et transmises aux membres assurant une affectation temporaire de relève avant qu'ils se rendent à un poste isolé.

Le traitement équitable des plaintes de harcèlement

Le CEE souhaite aider la GRC dans son objectif consistant à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Cette année, le CEE a examiné des griefs concernant la façon dont la Gendarmerie interprète et applique ses politiques et celles du gouvernement en matière de harcèlement. Ses conclusions et recommandations confirment une fois de plus des principes bien établis concernant l'importance d'évaluer les plaintes de harcèlement et de traiter les griefs sur ce sujet de façon équitable.

Le principe d'équité est essentiel au processus d'examen des plaintes de harcèlement par la Gendarmerie. Lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée, par exemple, la politique prévoit que le décideur doit connaître tous les faits pertinents avant de statuer qu'il n'est pas nécessaire de mener une enquête en vue de l'évaluer. Si le décideur a rencontré une partie avant de rendre cette décision, il se doit aussi de rencontrer l'autre. Ainsi, les deux parties ont la possibilité de

se faire entendre sur la question en litige (G-504). Par ailleurs, la décision de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit reposer sur un examen minutieux qui, en général, ne se limite pas à la lecture des documents présentés par le plaignant (G-506).

L'équité constitue également un principe dont il faut tenir compte lorsqu'un membre présente un grief pour contester la décision relative à une plainte de harcèlement. Un requérant qui présente un tel grief, par exemple, a le droit de demander la documentation pertinente et nécessaire placée sous la responsabilité de la Gendarmerie (paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*). Lorsqu'il répond à une telle demande, le répondant ne peut pas supprimer de l'information nécessaire au requérant et satisfaisant aux critères prévus au paragraphe 31(4), sous réserve de certaines exceptions qui se rapportent à certaines catégories de documents protégés figurant dans les *consignes du commissaire*.

Par ailleurs, le répondant doit traiter toutes les demandes d'information d'un requérant conformément au paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*. Bien qu'un répondant puisse parfois éprouver de la difficulté à répondre à des demandes longues et détaillées, il doit au moins donner suite aux

éléments demandés, sans quoi il pourrait y avoir lieu de croire que le requérant n'a pas obtenu suffisamment de renseignements pour présenter son grief en bonne et due forme (G-493).

PARTIE V

Annexes

Aperçu des recommandations du CEE pour 2010-2011

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
Appels relatifs à des mesures disciplinaires		
D-113	Appel contre la peine (démission/congédiement) Activités sexuelles pendant les heures de service	Rejeter l'appel.
D-114	Appel sur le fond et contre la peine Obligation de convoquer une audience Obligation d'agir équitablement au moment d'imposer la peine	Accueillir l'appel contre la peine. Rejeter l'appel sur le fond.
D-115	Appel contre la peine Administration du processus disciplinaire accéléré (PDA)	Rejeter l'appel. S'assurer que l'information concernant le PDA est clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils soient bien informés du processus avant de décider d'y prendre part. S'assurer que le dossier confirme que le membre faisant l'objet d'une audience disciplinaire a reçu cette information. Informers les comités d'arbitrage qu'il importe que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.
D-116	Appel contre la peine (démission/congédiement) Proférer des menaces Doctrines de la remise en cause	Rejeter l'appel.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
D-117	<p>Appel sur le fond interjeté par l'officier compétent</p> <p>Administration du processus disciplinaire accéléré (PDA)</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>S'assurer que l'information concernant le PDA est clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils soient bien informés du processus avant de décider d'y prendre part.</p> <p>S'assurer que le dossier confirme que le membre faisant l'objet d'une audience disciplinaire a reçu cette information.</p> <p>Informers les comités d'arbitrage qu'il importe que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.</p> <p>Prendre des mesures pour que les membres ne fassent pas d'aveu formel avant d'avoir obtenu de l'information et des conseils d'un représentant du membre, notamment au sujet de ce qui arrive à la suite d'un aveu.</p>
D-118	<p>Appel sur le fond et contre la peine (démission/congédiement)</p> <p>Activités sexuelles pendant les heures de service</p> <p>Falsification de notes prises par un policier</p> <p>Fausse déclarations après mise en garde</p>	Rejeter l'appel.

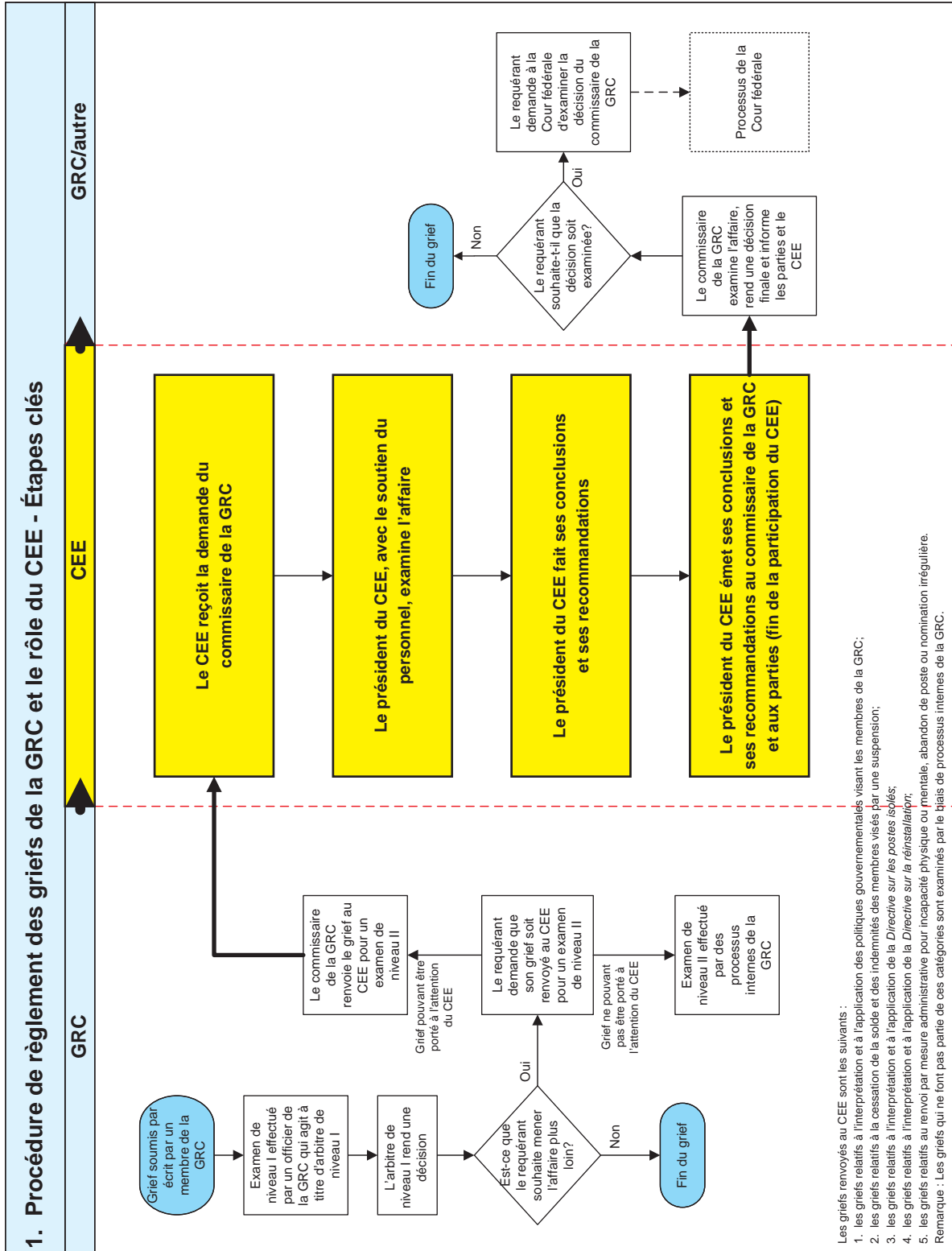
N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
D-119	<p>Appel sur le fond</p> <p>Demande de congé compensatoire pour des heures supplémentaires déjà payées</p> <p>Requêtes préliminaires</p> <p>Nouveaux éléments de preuve en appel</p> <p>Erreurs dans l'évaluation de la crédibilité et les conclusions de fait</p>	<p>Accueillir l'appel sur le fond et tenir compte des nouveaux éléments de preuve présentés en appel.</p> <p>Présenter des excuses au membre pour les iniquités et les torts occasionnés maintes fois au cours du processus disciplinaire.</p> <p>Examiner le processus disciplinaire en l'espèce.</p> <p>Offrir de la formation sur les nouveaux systèmes de gestion des congés.</p>
D-120	<p>Appel sur le fond interjeté par l'officier compétent</p> <p>Utilisation non autorisée d'une carte de voyage de la Gendarmerie à différentes fins, notamment pour jouer à des jeux d'argent.</p> <p>Processus disciplinaire accéléré (PDA)</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>S'assurer que toutes les personnes prenant part au (PDA) veillent que les membres ne fassent aucun aveu sans avoir été informés et conseillés en bonne et due forme par le représentant du membre, sans avoir reconnu la véracité de tous les éléments de l'allégation et sans en avoir fait part au représentant du membre.</p>
Griefs		
G-493	<p>Enquête sur le harcèlement</p> <p>Crainte de partialité</p> <p>Accès à l'information pertinente</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les manquements liés au traitement de sa plainte de harcèlement.</p>
G-494	<p>Délais prescrits</p> <p>Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Conclure que l'affaire s'est déroulée dans les délais impartis au niveau I ou prolonger rétroactivement le délai de prescription de niveau I.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour permettre aux parties de procéder au règlement accéléré de celle-ci ou de présenter des arguments sur le fond.</p>

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-495	<p>Qualité pour agir</p> <p>Modification d'une directive du Conseil du Trésor</p> <p>Aide au titre des voyages pour vacances</p>	Rejeter le grief sur le fond.
G-496	<p>Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord</p> <p>Propriété de l'État</p> <p><i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor</p>	Accueillir le grief, mais ne pas tenir compte de la demande du requérant relative au paiement des intérêts.
G-497	<p>Délais prescrits</p> <p>Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord</p> <p>Propriété de l'État</p> <p><i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor</p>	<p>Accueillir le grief et ordonner l'annulation d'une demande de remboursement.</p> <p>Prolonger rétroactivement le délai de prescription de niveau I.</p>
G-498	<p>Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord</p> <p>Propriété de l'État</p> <p><i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor</p>	<p>Accueillir le grief et ordonner l'annulation d'une demande de remboursement.</p> <p>Ordonner que les détachements d'accueil s'assurent que des directives claires et cohérentes soient formulées et transmises aux membres assurant une affectation temporaire de relève avant qu'ils se rendent à un poste du Nord.</p>
G-499	<p>Qualité pour agir</p> <p>Allégation de harcèlement</p> <p>Obligation d'agir équitablement</p>	Rejeter le grief sur le fond.

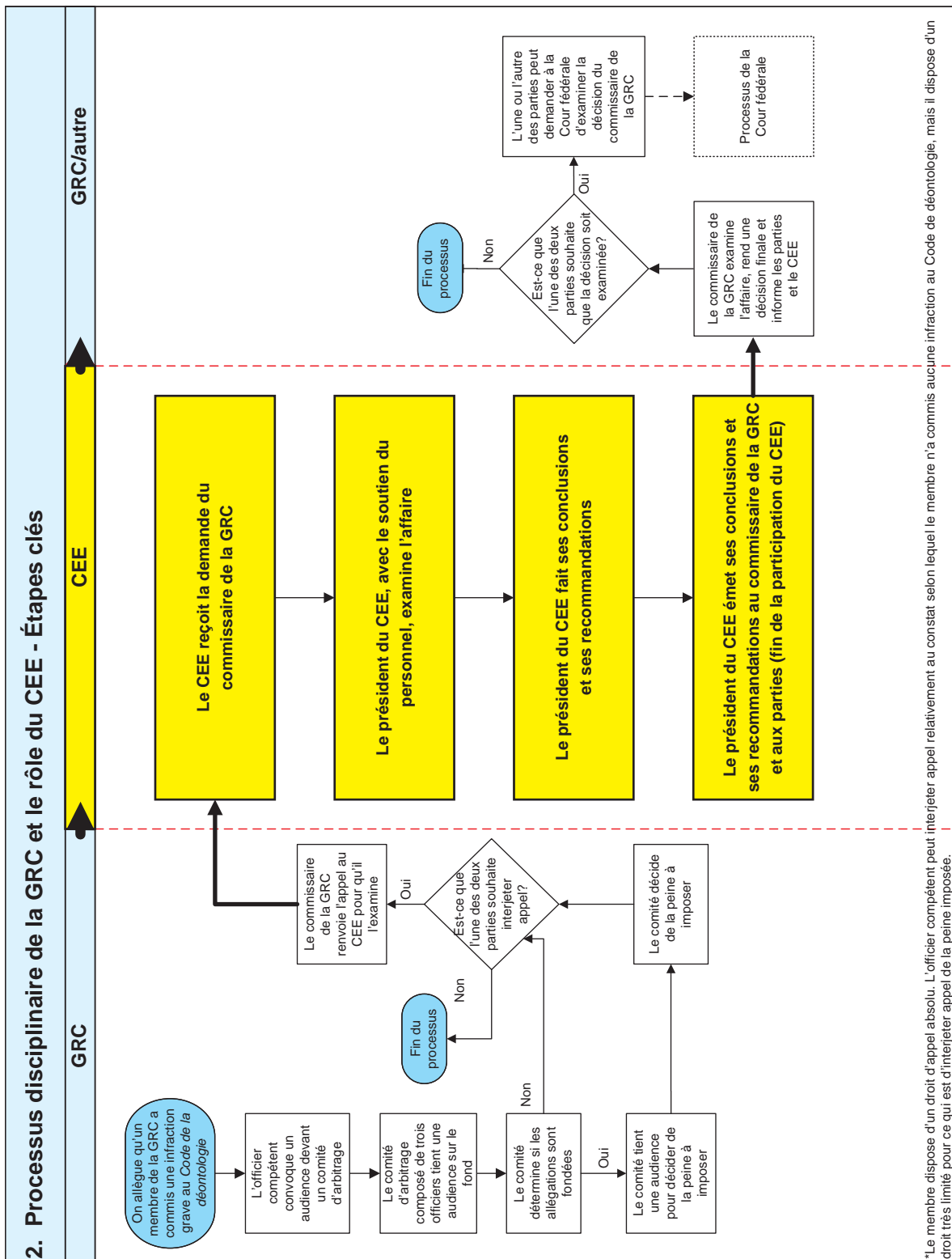
N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-500	<p><i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor</p> <p>Demandes de remboursement de frais de repas pris dans le cadre de déplacements de moins d'une journée hors de la zone d'affectation</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Autoriser les demandes de remboursement de frais de repas applicables, sous réserve qu'elles soient conformes aux autres politiques pertinentes.</p> <p>Veiller à ce que la politique sur les voyages de la Gendarmerie soit appliquée en conformité avec la disposition 3.2.9 de la <i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor.</p>
G-501	<p>Qualité pour agir</p> <p>Avis d'intention de renvoi pour des raisons médicales</p>	<p>Rejeter le grief étant donné que le requérant disposait d'un autre recours prévu dans le processus de renvoi pour raisons médicales, en vertu de l'article 20 du <i>Règlement de la GRC</i>.</p>
G-502	<p>Délais prescrits</p> <p>Code vestimentaire – Tenue de sortie pour les membres de sexe féminin</p> <p>Discrimination</p>	<p>Rejeter le grief sur le fond.</p>
G-503	<p>Bien-fondé du renvoi</p> <p>Refus d'une demande de remboursement des honoraires liés à l'achat d'une maison</p> <p>Circonstances exceptionnelles</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Réexaminer la demande du requérant.</p> <p>Conclure que la situation du requérant était exceptionnelle.</p> <p>Ordonner le remboursement des honoraires payés pour l'achat de la maison.</p>
G-504	<p>Qualité pour agir</p> <p>Plainte de harcèlement</p> <p>Équité procédurale liée au traitement de la plainte</p> <p>Admissibilité de nouveaux renseignements au niveau II</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses à la requérante pour les manquements liés au traitement de sa plainte de harcèlement.</p>
G-505	<p>Frais d'entreposage en cours de déménagement</p> <p>Programme de réinstallation intégré</p> <p>Exhaustivité du dossier</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Ordonner que l'affaire soit renvoyée à l'autorité compétente pour qu'elle examine, après obtention des renseignements essentiels, la façon de régler la question des frais d'entreposage en cours de déménagement du requérant.</p>

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-506	<p>Plainte de harcèlement</p> <p>Refus de mener une enquête</p> <p>Exhaustivité du dossier</p>	<p>Accueillir le grief par l'annulation de la décision de niveau I.</p> <p>Renvoyer le grief à l'arbitre de niveau I pour qu'il le réexamine et rende une nouvelle décision, une fois que le dossier sera complet.</p> <p>Ordonner une révision des politiques pertinentes de la Gendarmerie en vue de clarifier à qui il incombe de s'assurer que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.</p>
G-507	<p>Manquement à l'obligation de confidentialité de la part du coordonnateur chargé d'évaluer le milieu de travail</p> <p>Demande de communication</p> <p>Équité procédurale, droit de se faire entendre.</p>	<p>Rejeter le grief sur le fond.</p> <p>Rejeter la demande de communication étant donné que les documents ne sont pas pertinents.</p> <p>Le répondant n'a pas manqué à l'équité procédurale.</p>

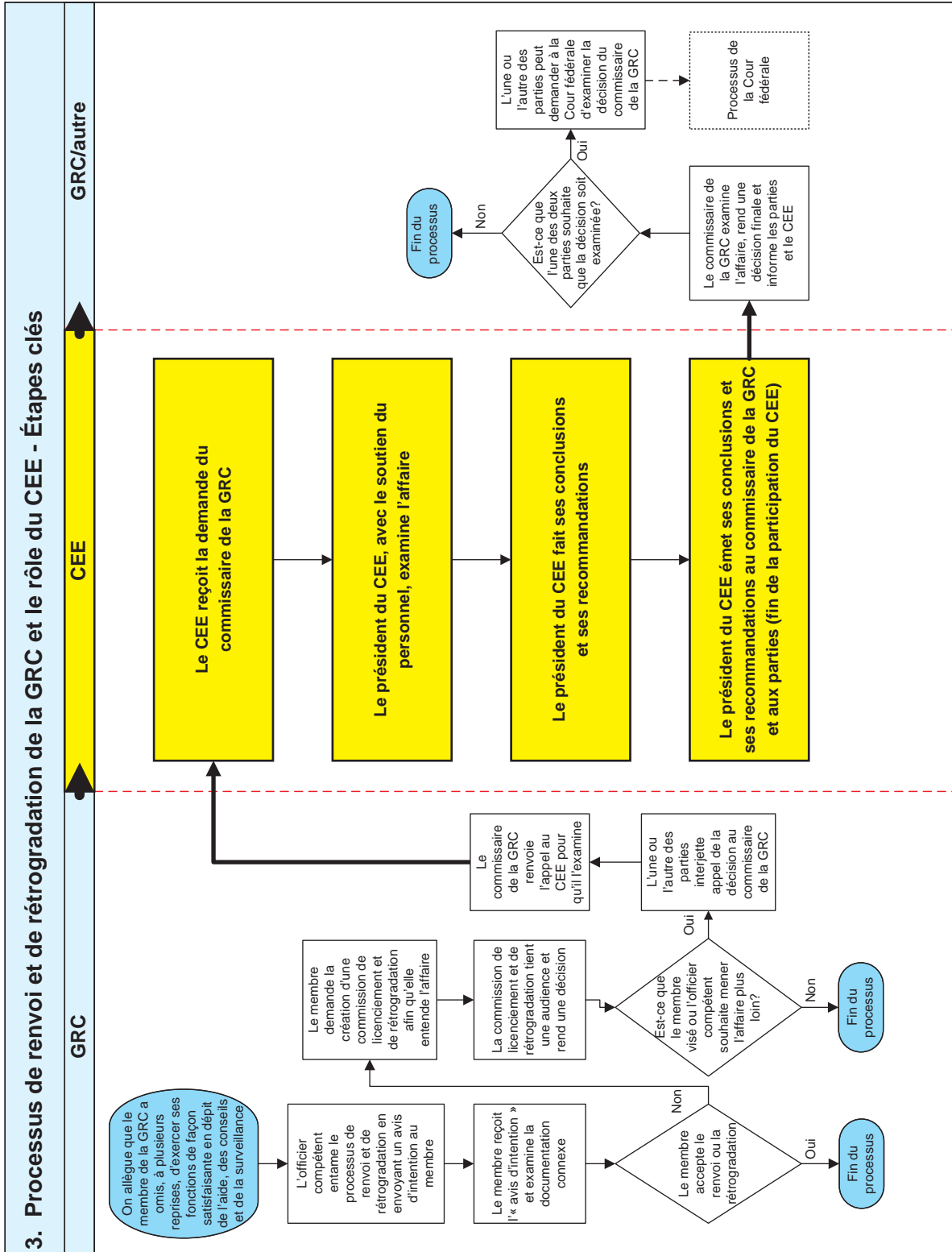
Processus de la GRC et rôle du CEE • Griefs



Processus de la GRC et rôle du CEE • Discipline



Processus de la GRC et rôle du CEE • Renvoi et rétrogradation



Historique du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, le CEE a été créé officiellement en vertu de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour donner suite à la demande de la Commission d'établir un processus d'examen indépendant dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC. L'organisme est devenu entièrement opérationnel en 1988.

La différence entre le CEE et la CPP

La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail des membres de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport publié en 2006 sur l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar*, soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé 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* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE 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 CEE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, Mme Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières années en tant que vice-présidente responsable de la

Section d'appel. Mme Ebbs est entrée en fonctions au CEE 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 CEE.

Le 1^{er} novembre 2005, Mme Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans.

Le CEE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-cee.gc.ca.

*Le CEE et son personnel en 2010-2011 **

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Josh Brull, avocat

Jean-Jacques Desgranges, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* y compris les détachements

Coordonnées du CEE

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

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca