



**RAPPORT
ANNUEL**

1991-1992

**COMITÉ
EXTERNE
D'EXAMEN**

DE LA
GENDARMERIE
ROYALE
DU CANADA

6



**RAPPORT
ANNUEL**

1991-1992

**COMITÉ
EXTERNE
D'EXAMEN**

DE LA
GENDARMERIE
ROYALE
DU CANADA

6

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1992

N° de cat. JS74-1/1992

ISBN 0-662-59081-3

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



Comité externe d'examen de la
Gendarmerie royale du Canada

Chairman Président

le 23 juin 1992

L'honorable Doug Lewis, C.P., c.r.
Solliciteur général du Canada
13e étage
Édifce Sir Wilfrid Laurier
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Dans son budget de février 1992, le Gouvernement annonçait son intention de fusionner le Comité externe d'examen de la GRC avec la Commission des plaintes du public contre la GRC.

Au cours de sa brève existence, le Comité s'est mérité le respect de ceux qui ont eu à traiter avec lui. Le mérite de ce succès revient à ses membres ainsi qu'à son personnel des plus dévoués dont les noms apparaissent à l'Annexe I.

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et au mandat que vous m'avez confié d'agir comme présidente, je vous remets le rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1991-1992, afin que vous le déposiez devant le Parlement.

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

La présidente par intérim,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Jennifer Lynch, c.r.'.

F. Jennifer Lynch, c.r.

MEMBRES DU COMITÉ

Président

L'honorable René J. Marin, OMM, c.r., LL.D*

Vice-présidente

F. Jennifer Lynch, c.r.

Membres

Joanne McLeod, CM, c.r.

William Millar

Mary Saunders, c.r.**

* Le mandat de l'honorable René J. Marin a pris fin le 27 mars 1992.

** Le 31 décembre 1991, Madame Saunders a été nommée juge à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

TABLE DES MATIÈRES

PHASE I

Introduction

Sphère de compétence	1
Relations avec la Gendarmerie	2
Cabinets du ministre et du sous-ministre	2
Projet de fusion avec la Commission des plaintes du public contre la GRC	2

PHASE II

L'année en rétrospective

Affaires — questions en discussion et préoccupations	3
a) <i>Griefs</i>	3
i) <i>Délais prescrits</i>	3
ii) <i>Griefs relatifs aux exigences linguistiques</i>	4
iii) <i>Fardeau de persuasion</i>	4
iv) <i>« Préjudice » causé au membre</i>	5
v) <i>Rapports entre les politiques de la Gendarmerie et les politiques applicables à l'ensemble de la fonction publique</i>	5
vi) <i>Manque d'information sur la réinstallation</i>	5
vii) <i>Compétence du Comité en matière de griefs</i>	6
viii) <i>Protection des renseignements médicaux</i>	6
ix) <i>Crainte raisonnable de partialité</i>	6
x) <i>Caractère théorique du litige</i>	6
xi) <i>Décisions discrétionnaires</i>	7
b) <i>Discipline</i>	7
i) <i>L'intention (mens rea)</i>	7
ii) <i>Réévaluation de la crédibilité</i>	8
iii) <i>Recevabilité de la preuve</i>	8
iv) <i>Articles 8 et 24 de la Charte des droits et libertés</i>	8

v) <i>Droit disciplinaire et droit pénal ou civil</i>	8
vi) <i>Sanctions</i>	8
Programme de recherche et de communications	9
a) <i>Documents de recherche et de consultation</i>	9
i) <i>Renvoi pour raisons disciplinaires — Compte rendu de la consultation</i>	10
ii) <i>Conduite en dehors des heures de service — Document de recherche 7</i>	10
iii) <i>Conduite en dehors des heures de service — Compte rendu de la consultation</i>	11
iv) <i>Imposition de sanctions dans la police — Document de recherche 8</i>	11
v) <i>Imposition de sanctions dans la police — Compte rendu de la consultation</i>	12
vi) <i>Santé et sécurité au travail — Document de recherche 9</i>	12
vii) <i>Les conflits d'intérêts — Document de recherche 10</i>	13
viii) <i>L'emploi secondaire — Document de recherche 11</i>	13
ix) <i>Réflexion sur les pratiques de gestion policière — Document de recherche 12</i>	14
b) <i>Communications</i>	14
c) <i>Discours, visites et conférences</i>	15
Membres du Comité	15
Administration	16
i) <i>Règles de pratique et de procédure</i>	16
ii) <i>Révision des politiques</i>	16

PHASE IV

Bilan	17
-------------	----

PHASE V

Perspectives d'avenir	19
-----------------------------	----

PHASE VI

Annexes

1. Personnel du Comité 23
2. Codification administrative des règles de pratique
et de procédure du Comité externe d'examen
de la GRC 25



I INTRODUCTION

SPHÈRE DE COMPÉTENCE

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé pour adresser au commissaire de la GRC des recommandations indépendantes et impartiales au sujet de griefs, de mesures disciplinaires graves, de renvoi et de rétrogradation. En vertu des dispositions de la *Loi sur la GRC* (1986), le commissaire renvoie au Comité toutes les affaires ayant entraîné l'imposition de mesures disciplinaires graves, le renvoi ou la rétrogradation, à moins que le membre intéressé ne demande le contraire. Dans le cas des griefs, les dispositions législatives sont moins claires; l'article 36 du *Règlement de la GRC* prévoit que les catégories suivantes de griefs doivent être renvoyées au Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendus aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des allocations des membres, conformément au paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*;
- 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.

Comme en faisaient état les rapports annuels précédents, le commissaire a reconnu que la GRC devrait élargir son interprétation de l'alinéa 36a), et il a avisé le Comité que dorénavant les griefs touchant dix-sept autres sujets seraient inclus dans le champ d'application de cette disposition; par la suite, ce nombre a été ramené à seize.

Différentes options s'offrent au président du Comité après l'examen d'un dossier :

- a) être d'accord avec la décision de la Gendarmerie et, dans ce cas, en informer les parties ainsi que le commissaire de la GRC;
- b) ne pas être d'accord avec la décision de la Gendarmerie, et alors transmettre aux parties et au commissaire ses conclusions et recommandations;
- c) ordonner la tenue d'une audience pour examiner l'affaire à fond. Après l'audience, le Comité transmet aux parties et au commissaire ses conclusions et recommandations.

Dans la pratique, même s'il est d'accord avec la Gendarmerie, le président transmet aux parties et au commissaire l'exposé détaillé de ses conclusions et recommandations.

RELATIONS AVEC LA GENDARMERIE

Comme par le passé, la haute direction de la Gendarmerie a collaboré avec le Comité et son président au règlement de questions d'intérêt commun.

L'honorable René J. Marin a agi comme président du Comité durant toute l'année visée, jusqu'au 27 mars 1992.

L'ancien président s'est entretenu régulièrement avec le commissaire et avec les deux sous-commissaires à l'Administration qui se sont succédé au cours de l'année. Le Comité tient à remercier tout particulièrement le sous-commissaire R.G. Moffatt, maintenant retraité, pour l'aide qu'il lui a apportée au cours des cinq dernières années. Le sous-commissaire Moffatt a consacré énormément de temps au règlement de questions qui intéressaient le Comité. Le Comité souhaite aussi la bienvenue au nouveau sous-commissaire à l'Administration, M. J.P.R. Murray, et lui souhaite beaucoup de succès dans son nouveau poste.

Comme par le passé, la Gendarmerie, par l'entremise du sous-commissaire à l'Administration, a aidé le Comité à distribuer son dépliant à tous les membres de la Gendarmerie. Le Comité lui en sait gré. Ce dépliant renseigne les membres sur le travail du Comité et l'aide à mieux le comprendre.

Il leur explique aussi la procédure de griefs et d'appels, de même que les éléments d'information à inclure dans les dossiers renvoyés au Comité.

CABINETS DU MINISTRE ET DU SOUS-MINISTRE

Tout au long de l'année, le président a consulté le Solliciteur général, le Sous-solliciteur général et leurs cadres supérieurs respectifs. Le Comité les remercie d'avoir répondu avec célérité et courtoisie à toutes ses demandes.

PROJET DE FUSION AVEC LA COMMISSION DES PLAINTES DU PUBLIC CONTRE LA GRC

Dans son discours sur le Budget du 25 février 1992, le ministre des Finances annonçait que le Comité externe d'examen de la GRC et la Commission des plaintes du public contre la GRC seraient fusionnés et qu'une loi viendrait sanctionner cette proposition. Selon les termes du Budget, cette fusion devient nécessaire afin de permettre des économies de frais généraux d'administration, assurer le bon fonctionnement des programmes et éviter le double emploi.

II

L'ANNÉE EN RÉTROSPECTIVE

AFFAIRES — QUESTIONS EN DISCUSSION ET PRÉOCCUPATIONS

Au cours de l'exercice 1991-1992, la charge de travail du Comité a augmenté de 7 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Les dossiers dont le Comité a été saisi portaient sur les sujets suivants : les directives de la GRC sur les voyages et sur la réinstallation; ses politiques sur les langues officielles, sur le remboursement des frais juridiques et sur la confidentialité des renseignements médicaux; son régime de soins dentaires pour les membres civils; son application des politiques gouvernementales relatives à l'impôt sur le revenu; le harcèlement au travail et la conduite des membres en dehors des heures de service. Certains des problèmes constatés sont expliqués plus loin de façon plus détaillée.

En vertu du paragraphe 34(1) de la *Loi sur la GRC*, le président examine tous les griefs renvoyés au Comité pour déterminer si la décision de la Gendarmerie était justifiée. S'il n'est pas d'accord avec cette décision, il peut ordonner la tenue d'une audience pour enquêter plus à fond sur l'affaire (alinéa 34(3)b)). Au cours de l'année visée, le Comité a tenu des audiences sur cinq griefs. Ces audiences, qui avaient trait à la politique de la GRC sur les langues officielles et sur la dotation, avaient été ordonnées au cours de l'année précédente; de plus, une sixième audience a été convoquée. Le Comité a adressé au commissaire ses recommandations relativement aux

politiques de la GRC sur les langues officielles et sur la dotation.

a) *Griefs*

Le Comité n'examine qu'une fraction des griefs présentés à la GRC. Seuls les griefs prescrits par le gouverneur en conseil, en vertu du paragraphe 33(4) de la *Loi sur la GRC*, lui sont renvoyés. Le Comité a pu constater que le traitement de ces griefs à la GRC est généralement conforme aux dispositions de la *Loi sur la GRC* et aux principes d'équité dans la procédure. Il n'est cependant pas en mesure de savoir s'il en va de même pour les griefs qui ne lui sont pas renvoyés.

Le Comité a été appelé à se prononcer sur les sujets suivants au cours de l'année.

i) *Délais prescrits*

Il ressort de plusieurs affaires dont le Comité a été saisi cette année que les membres de la GRC ne comprennent pas encore qu'ils doivent obligatoirement présenter leurs griefs dans les délais prescrits par le paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*. Des membres ont souvent présenté leurs griefs au premier niveau après l'expiration du délai de 30 jours, et ce vice réhibitoire est souvent passé inaperçu aux yeux des arbitres et des membres des conseils consultatifs des griefs. Par conséquent, on a gaspillé des ressources à examiner des griefs non valides. Les conclusions et recommandations du Comité à cet

égard, et leur approbation par le commissaire, devraient faire prendre conscience de cette exigence à tous les intéressés.

Poursuivant ses explications au sujet de l'obligation de respecter les délais, le Comité a signalé qu'on ne pouvait contourner les délais prescrits en anticiplant un grief présenté après la date d'expiration. Il a également souligné qu'un grief est tardif s'il est présenté plus de trente jours à la fois après la décision initiale et après la fin de la procédure informelle de règlement. Cependant, le Comité a jugé, d'après la prépondérance des probabilités, que les délais prescrits avaient été respectés lorsque le dossier ne faisait pas état de la date exacte à laquelle le grief avait été présenté mais révélait qu'il avait pu l'être dans les délais voulus et lorsque la Gendarmerie ne s'était pas opposée à ce que l'on considère que les délais avaient été respectés. Le Comité n'a pas voulu non plus invoquer le non-respect des délais pour rejeter un grief lorsqu'il ressortait du dossier que les retards étaient complètement ou principalement imputables à la Gendarmerie ou au fait que le requérant avait demandé des renseignements supplémentaires.

ii) *Griefs relatifs aux exigences linguistiques*

Le Comité a, de nouveau cette année, été saisi d'un nombre de griefs portant sur les exigences linguistiques. Il a continué à souligner que la Gendarmerie doit suivre sa politique quant elle détermine les exigences linguistiques des postes et, particulièrement au stade préliminaire du processus de dotation, au moment

de rédiger les bulletins de possibilités d'emploi. Dans son rapport de l'année dernière, le Comité observait que les gestionnaires et les membres de la Gendarmerie comprenaient mal la politique, et la même chose a été constatée cette année. Le Comité s'est interrogé sur la clarté et la logique de certaines parties de cette politique et a recommandé que l'on renseigne mieux les membres. Il est heureux de pouvoir affirmer qu'à la suite de ces observations, on a amélioré les communications, car il semble que la Gendarmerie donne maintenant des renseignements sur les profils linguistiques. Le Comité n'a pas hésité à rejeter les griefs relatifs aux exigences linguistiques fondés sur l'application de la politique, lorsqu'il ne ressortait pas, à l'examen du dossier, que celle-ci avait été mal appliquée. Il a également fait observer que le bilinguisme est un atout personnel qui peut faciliter l'avancement et que la politique du bilinguisme ne constitue pas une discrimination fondée sur l'origine ethnique.

iii) *Fardeau de persuasion*

Dès qu'il a été saisi de son premier grief, le Comité a adopté le point de vue que, conformément aux principes généraux de l'arbitrage du travail, le fardeau de persuasion incombe au requérant. Dans les cas où les requérants n'avaient pas établi le bien-fondé des allégations qui étaient au coeur de leurs griefs, le Comité a recommandé le rejet des griefs. Cependant, il a noté qu'il y aurait peut-être lieu de faire porter le fardeau de persuasion à la partie adverse, dans certaines circonstances; par exemple,

lorsque les requérants demandent à la GRC des renseignements auxquels ils ont droit en vertu de la *Loi sur la GRC* mais la Gendarmerie ne leur donne pas de réponse satisfaisante.

iv) « *Préjudice* » causé au membre

Dans de nombreux griefs, les membres intéressés n'ont pas établi qu'ils avaient subi « un préjudice ». Le Comité a rappelé qu'en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi*, les membres doivent avoir un intérêt suffisant dans une affaire pour pouvoir présenter un grief. Cet intérêt doit être légal, direct et personnel. Les membres doivent montrer qu'ils ont subi un préjudice personnel; il ne suffit pas de ne pas être d'accord avec une politique. Le Comité a également jugé que, pour avoir subi un préjudice, le membre ne doit pas nécessairement se trouver dans une situation différente des autres membres : il se peut que tous les membres soient lésés si une décision, un acte ou une omission leur causent un préjudice. Que les autres membres n'aient pas présenté de grief n'enlève rien au préjudice subi par celui qui en présente un.

v) *Rapports entre les politiques de la Gendarmerie et les politiques applicables à l'ensemble de la fonction publique*

Dans certaines décisions rendues au cours des dernières années sur des griefs, le Comité a traité des rapports qui existent entre les politiques de la GRC et celles qui s'appliquent à tous les fonctionnaires. Comme en faisait état le rapport annuel de 1990-1991, la Gendarmerie a adopté des politiques administratives distinctes sur des sujets

déjà visés par des politiques en vigueur dans toute l'administration publique et qui s'appliquent aussi à la GRC. La Gendarmerie s'expose ainsi à d'éventuels griefs découlant de différences de fond ou d'écarts textuels entre la politique de la GRC et la politique dont elle s'inspire, qui s'applique à toute l'administration publique. Or, cette année, le problème inverse s'est posé : certains membres ont prétendu que la politique établie à l'échelle de l'administration publique s'appliquait, alors que le Conseil du Trésor avait approuvé une politique distincte pour la Gendarmerie. Le Comité a signalé que les deux politiques en cause énoncent expressément qu'il n'y a aucun chevauchement entre leurs champs d'application respectifs. Seule la politique approuvée expressément pour la GRC s'applique à ses membres. Le Comité a également jugé que le fait de restreindre l'examen de chaque politique à l'unique clause où elles diffèrent ne permet pas de bien évaluer leur valeur relative.

vi) *Manque d'information sur la réinstallation*

De nombreux griefs ont été présentés parce que leurs auteurs n'avaient pas été suffisamment renseignés pour pouvoir prendre, en connaissance de cause, des décisions relatives à leur réinstallation. Le Comité a recommandé de faire droit à ces griefs là où la Gendarmerie n'avait pas rempli son obligation, pourtant énoncée dans la politique, de donner une information complète et exacte aux membres. En revanche, dans d'autres cas, le Comité a reconnu qu'il incombait aux

requérants d'obtenir les renseignements nécessaires pour pouvoir se prévaloir de leurs droits et il a recommandé le rejet des griefs découlant des mauvais choix faits par les membres.

vii) *Compétence du Comité en matière de griefs*

Dans les rapports annuels précédents, le Comité a commenté un document de la Gendarmerie qui énumère les sujets qui, à son avis, sont visés par l'alinéa 36a) du *Règlement de la GRC*. L'année dernière, le Comité a affirmé sa compétence à l'égard des griefs liés à l'application de la politique de la Gendarmerie sur les langues officielles. Cette année, il a refusé de se prononcer sur une partie d'un grief portant sur la description de poste utilisée dans le cadre d'une opération de dotation, parce que rien n'indiquait que ce sujet était visé par l'article 36 du *Règlement de la GRC*. Cette partie du grief a été retranchée et renvoyée à la Gendarmerie pour qu'elle rende une décision à son sujet.

viii) *Protection des renseignements médicaux*

Le Comité a été saisi d'un grief dans lequel la confidentialité et la protection de renseignements médicaux ont été sérieusement mises en cause. Il a conclu qu'un membre, dont le dossier devait être soumis à un comité d'avancement, avait été éliminé par un interrogateur qui avait fait mauvais usage de renseignements médicaux auxquels il n'était pas autorisé à avoir accès. Le Comité a souligné que les renseignements personnels devant être protégés ne se limitent pas à ceux qui figurent dans le dossier médical, mais

qu'ils englobent toute information de nature médicale, où qu'elle se trouve. Par conséquent, le Comité a recommandé que ces renseignements soient retirés de tous les dossiers étudiés par le comité d'avancement, si celui-ci n'est pas autorisé à y avoir accès, et que la GRC revoie les mesures de protection qui entourent de tels renseignements.

ix) *Crainte raisonnable de partialité*

Dans plusieurs dossiers examinés par le Comité jusqu'ici, la question du parti pris a été soulevée, généralement à la suite d'un examen interne ou de l'appel d'une décision prise dans la Gendarmerie. Cette question s'est posée encore une fois cette année lors du réexamen, par un comité d'arbitrage nouvellement constitué, d'une décision antérieure qui avait été annulée. Le Comité a constaté qu'aucun principe général n'empêchait le renvoi d'une affaire à un nouveau comité d'arbitrage du même niveau; si le requérant alléguait qu'il avait des motifs raisonnables de douter de l'impartialité du comité d'arbitrage, c'est lui qui devait démontrer le bien-fondé de ses allégations, de simples conjectures ou hypothèses ne suffisant pas. Le critère à appliquer était le suivant : les conclusions réalistes et pratiques que tirerait une personne bien informée et raisonnable.

x) *Caractère théorique du litige*

Un grief ou une question est jugé de caractère théorique lorsque la situation à laquelle il se rapporte n'existe plus. En règle générale, les comités d'examen, comme le Comité, ne revoient pas les cas à caractère

théorique, puisqu'il est impossible d'y apporter des solutions concrètes.

Cette question a été analysée plus à fond cette année dans le cadre de griefs portant sur des opérations de dotation. Selon le Comité, là où l'objet du grief avait cessé d'exister, par exemple quand l'opération de dotation en cause avait été annulée ou quand la réparation recherchée avait déjà été accordée, le grief était théorique, à moins qu'une question de grande importance et dont les conséquences se poursuivaient n'existât. Pour pouvoir déterminer si une affaire était théorique, il importait de savoir si le litige avait véritablement été réglé ou si les préjudices subis par les membres existaient toujours.

xi) *Décisions discrétionnaires*

Chaque fois que des pouvoirs discrétionnaires sont exercés, ils peuvent donner lieu à des allégations d'abus, de partialité ou de décisions arbitraires. La Gendarmerie ne fait pas exception à la règle. La justification insuffisante de décisions discrétionnaires suscite toujours du mécontentement, que ce soit dans le domaine de la dotation, des réclamations de dépenses ou de la réinstallation, par exemple. Dans beaucoup de cas examinés par le Comité, c'est l'absence d'information sur l'exercice de pouvoirs discrétionnaires qui était à l'origine des griefs; ceux-ci auraient donc pu être évités. Dans d'autres cas, les raisons invoquées révélaient qu'on avait effectivement commis des erreurs dans l'exercice de pouvoirs discrétionnaires. Dans ces cas, le Comité a souligné qu'il fallait non seulement considérer tous

les facteurs pertinents, mais surtout faire abstraction de ceux qui ne l'étaient pas. La pertinence doit être déterminée à la lumière de la disposition qui encadre l'exercice des pouvoirs discrétionnaires.

b) *Discipline*

i) *L'intention (mens rea)*

Au cours de la dernière année, le Comité a examiné à fond le critère de l'intention coupable ou *mens rea* qu'il faut appliquer pour établir, en vertu de l'article 39 du *Règlement de la GRC*, une allégation de conduite scandaleuse ou désordonnée qui jette le discrédit sur la Gendarmerie. Par le passé, en raison des dispositions de l'ancienne *Loi sur la GRC* telle qu'elle existait avant les modifications de 1986, les comités d'arbitrage continuaient souvent à emprunter à la procédure criminelle le critère de l'intention coupable pour juger du bien-fondé de telles allégations. Le Comité a conclu qu'il ne fallait prouver le *mens rea* pour établir une allégation fondée sur l'article 39 que si l'intention était expressément mentionnée dans l'énoncé détaillé des actes en cause et si elle était considérée comme un élément essentiel de la conduite reprochée. Dans les autres cas, l'intention peut entrer en ligne de compte, mais une conduite comportant une dimension mentale inférieure à la notion légale du *mens rea* pourrait aussi contrevenir au paragraphe 39(1). Le Comité a exprimé l'espoir que les comités d'arbitrage observent ce principe dans l'avenir. Le membre qui en avait appelé de la décision du comité d'arbitrage a retiré son appel après avoir pris connaissance des

conclusions et recommandations du Comité; le commissaire n'a donc rendu aucune décision.

ii) *Réévaluation de la crédibilité*

Le Comité a confirmé sa position en ce qui concerne les conclusions relatives à la crédibilité des témoins comparissant devant un comité d'arbitrage. Il étudiera les conclusions des comités d'arbitrage et fera les recommandations voulues si elles ne sont pas justifiées par les preuves produites devant le comité d'arbitrage, si elles dénotent une erreur de droit ou un manquement aux principes de la justice naturelle ou de l'équité.

iii) *Recevabilité de la preuve*

Le Comité a réaffirmé qu'en vertu de l'alinéa 24.1(3)c) de la *Loi sur la GRC*, les comités d'arbitrage doivent appliquer le critère suivant de recevabilité de la preuve lors de leurs audiences : les éléments de preuve doivent être pertinents et jugés indiqués. Il a fait remarquer que cette disposition permet aux comités d'arbitrage de recevoir des preuves qui seraient inadmissibles pour un tribunal judiciaire. Lors de leurs audiences, les comités d'arbitrage n'ont donc pas à appliquer à la lettre les critères qui régissent la recevabilité de la preuve dans la procédure judiciaire, ce qui ne veut pas dire que toutes les preuves doivent être admises. À titre d'exemple, un comité d'arbitrage peut refuser d'admettre des preuves de moralité si elles ne sont pas pertinentes, ou les limiter si elles prennent beaucoup trop de temps et obscurcissent les questions que le comité doit trancher.

iv) *Articles 8 et 24 de la Charte des droits et libertés*

Dans une affaire disciplinaire qui lui a été renvoyée, le Comité a appliqué deux principes énoncés dans *R. c. Collins*, [1987] 1 R.C.S. 265. Le premier est que les fouilles avec consentement effectuées de façon raisonnable et dans les limites du consentement donné ne violent pas l'article 8 de la *Charte*; les éléments de preuve ainsi obtenus sont donc recevables. Le second est qu'il incombe à la partie qui cherche à faire exclure des preuves de persuader le tribunal que celles-ci ont été obtenues d'une manière qui contrevient à la *Charte* et qu'elles doivent donc être exclues.

v) *Droit disciplinaire et droit pénal ou civil*

Le Comité a rappelé avec insistance que le droit disciplinaire se distingue du droit pénal et du droit civil. Même s'il peut exister certains principes communs entre ces trois domaines du droit, le contexte dans lequel ces principes doivent s'appliquer est tout à fait différent. Les comités d'arbitrage doivent se rappeler que la question de savoir si une allégation disciplinaire contre un membre a été établie n'a rien à voir avec la responsabilité du membre en droit pénal ou civil. Les notions d'« accusé », d'« accusation », de « crime », d'« infraction » et de « culpabilité » n'ont pas leur place dans le cadre des procédures disciplinaires et risquent d'entraîner l'application de critères incorrects.

vi) *Sanctions*

La question des normes qui doivent régir l'imposition de sanctions dans les

affaires disciplinaires, qui a déjà été examinée par le passé, s'est posée de nouveau cette année dans deux cas.

Dans le premier cas, le membre n'en a appelé que de la conclusion selon laquelle l'inconduite avait été établie; il n'a pas contesté la sanction proprement dite. En concluant que l'inconduite avait été établie, le Comité était d'avis que la sanction imposée était tout à fait insuffisante, compte tenu de la gravité de l'inconduite établie. Fait à signaler, la *Loi sur la GRC* ne permet pas à l'officier compétent d'en appeler d'une sanction, à moins que celle-ci ne soit pas prévue par la *Loi*. Le membre a retiré son appel après avoir reçu les conclusions et les recommandations du Comité.

Dans le deuxième cas, où la sanction était trop sévère, compte tenu de l'inconduite en cause, le Comité a cru bon de passer en revue les principes pertinents, qui sont justement résumés dans le document de recherche 8, intitulé *Imposition des sanctions dans la police — Principes généraux*. Certains de ces principes étaient particulièrement dignes d'intérêt, notamment la reconnaissance de la valeur des ressources humaines formées et expérimentées, et l'obligation d'établir qu'une personne ne peut plus remplir ses fonctions de membre avant d'ordonner son renvoi.

PROGRAMME DE RECHERCHE ET DE COMMUNICATIONS

Au cours de l'exercice 1991-1992, le Comité a opéré un programme de recherche sous la direction de l'ancien président.

La publication d'une série de documents de recherche et de comptes rendus de consultation sur des questions reliées au mandat du Comité, d'un dépliant d'information qui explique son mandat et les questions qui l'intéressent, ainsi que d'un communiqué mensuel décrivant les activités du Comité constituent les principales réalisations de ce programme.

Suite au gel des dépenses et à l'annonce de la fusion, le Comité n'a pas tenu son Séminaire annuel portant sur la gestion des ressources humaines cette année.

a) *Documents de recherche et de consultation*

L'année a été très productive pour le Service de recherche et de communications du Comité, qui a publié les documents suivants sur divers sujets touchant le mandat du Comité :

- i) Renvoi pour raisons disciplinaires — Compte rendu de la consultation;
- ii) Conduite en dehors des heures de service — Document de recherche;
- iii) Conduite en dehors des heures de service — Compte rendu de la consultation;
- iv) Imposition des sanctions dans la police — Document de recherche;
- v) Imposition des sanctions dans la police — Compte rendu de la consultation;
- vi) Santé et sécurité au travail — Document de recherche;
- vii) Les conflits d'intérêts — Document de recherche;

-
- viii) L'emploi secondaire — Document de recherche;
 - ix) Réflexion sur les pratiques de gestion policière — Document de recherche.

i) *Renvoi pour raisons disciplinaires — Compte rendu de la consultation*

Au cours de l'exercice 1990-1991, le Comité a publié son sixième document de recherche, intitulé *Renvoi pour raisons disciplinaires — Une optique policière*. On y examine les caractéristiques du renvoi pour des raisons disciplinaires et non-disciplinaires dans les corps policiers canadiens, et les pratiques ayant cours dans ce domaine. On y commente également certaines questions de relations de travail et on décrit un éventail d'options et de formules à envisager, dans l'avenir, au moment d'élaborer des politiques relatives au renvoi de policiers.

Le compte rendu de la consultation sur le renvoi pour des raisons disciplinaires a été publié cette année. Plusieurs répondants ont donné énormément de détails sur les pratiques et les procédures en vigueur dans leur organisation. Bon nombre d'entre eux ont également souligné l'utilité du document pour leur organisation et pour d'autres.

ii) *Conduite en dehors des heures de service — Document de recherche*
7

Dans ce document, on examine tous les actes faits par des policiers, en dehors de leurs heures de travail, qui

sont réglementés ou qui ont fait l'objet de sanctions disciplinaires au Canada. On explore aussi les grands domaines de conduite qu'on a cherché à réglementer ou à sanctionner. Enfin, les auteurs comparent la situation des policiers à celle des employés des secteurs public et privé.

Ce document de recherche décrit en outre l'évolution récente de la réglementation de la conduite des policiers en dehors des heures de service et dégage certaines tendances. Deux courants très nets se dessinent. Le premier est le remplacement des interdictions formulées en termes vagues par des politiques détaillées. Le second est l'élimination, ou du moins l'assouplissement, de l'interdiction d'exercer un emploi secondaire, naguère jugée opportune.

Il est également question de la tendance des corps policiers à s'appuyer, pour réglementer la conduite de leurs membres en dehors des heures de travail, sur la notion de « conduite déshonorante ». Devant cet état de choses, on peut se demander si les policiers peuvent avoir une vie privée sur laquelle leur employeur n'a pas de droit de regard et s'interroger sur les limites de la surveillance et de l'intervention des corps policiers dans la vie privée de leurs membres.

Selon les auteurs de ce document de recherche, pour combler les lacunes qui existent à l'heure actuelle, il faudrait adopter le principe fondamental qui sous-tend toute intervention légale à l'égard de la conduite d'employés du secteur privé, après leurs heures de travail. Selon ce

principe, l'employeur ne peut intervenir que s'il peut prouver l'existence d'un rapport logique entre ses intérêts légitimes et la conduite en cause.

iii) *Conduite en dehors des heures de service — Compte rendu de la consultation*

Il ressort du compte rendu de la consultation sur la conduite en dehors des heures de service que ce document de recherche a été fort bien reçu.

Il est évident, d'après la quantité et la qualité des lettres reçues, que la conduite des policiers en dehors des heures de travail est un sujet brûlant d'actualité dans la communauté policière. Beaucoup de répondants, après avoir exprimé leur opinion sur la réglementation de la conduite des policiers en dehors des heures de service, nous ont informés qu'ils ont trouvé cette étape de la consultation utile, car elle leur a permis de faire connaître leurs expériences à d'autres membres de la communauté policière canadienne.

iv) *Imposition de sanctions dans la police — Document de recherche 8*

Ce document de recherche décrit les grands principes qui devraient régir l'imposition de sanctions à des policiers ayant commis des écarts de conduite. Ses auteurs passent en revue les pratiques qui ont cours à cet égard dans les corps policiers du Canada et concluent qu'un certain nombre d'aspects des sanctions méritent un examen plus approfondi de la part des administrateurs de police.

Selon les auteurs, il faut réfléchir davantage aux moyens d'éviter que des mesures disciplinaires soient nécessaires, et accorder plus de temps et de ressources à cette question. Néanmoins, lorsque des sanctions s'imposent, elles doivent être, de préférence, positives, curatives et axées sur le redressement.

Or, comme aucune loi et aucun règlement n'énonce les buts des sanctions disciplinaires, il serait bon que chacun des services de police le fasse. Ces énoncés pourraient édicter un certain nombre de principes communs, dont les suivants :

- Les sanctions policières imposées dans la police ont pour objet principal d'aider le corps policier à réaliser son mandat, qui est d'offrir des services efficaces et efficaces à la population; il faut aussi se rappeler que toute sanction disciplinaire doit être juste et équitable, compte tenu des circonstances.
- Si des facteurs organisationnels ou administratifs ont joué un rôle important dans l'inconduite, il faudrait d'abord veiller à les corriger plutôt que de blâmer et de sanctionner le policier.
- Les sanctions disciplinaires doivent toujours être proportionnelles à la gravité de la faute commise.
- Les sanctions disciplinaires doivent être uniformes (des affaires semblables, survenues dans des circonstances

semblables, doivent mener à l'imposition de sanctions semblables).

v) *Imposition de sanctions dans la police — Compte rendu de la consultation*

La consultation sur les principes d'imposition des sanctions a suscité certaines réponses intéressantes.

Le Comité a reçu des commentaires généraux soulignant l'intérêt que présente ce sujet pour la communauté policière, des commentaires précis sur certaines questions abordées dans le document de recherche, ainsi qu'une véritable mine de renseignements sur l'approche en matière de sanctions adoptée par les organisations auxquelles appartenaient les répondants.

D'après les commentaires reçus, il ne fait aucun doute que la communauté policière juge importantes les discussions sur les principes à suivre dans l'imposition de sanctions, et que ces discussions se poursuivront encore longtemps.

Il ressort clairement des réponses reçues que, même si on convient qu'une certaine uniformisation des sanctions imposées à des policiers ayant commis des fautes est souhaitable, il faudra beaucoup plus de discussions pour y arriver. Il y a beaucoup de questions à tirer au clair avant de pouvoir procéder à une uniformisation globale. Bon nombre de répondants des milieux policiers étaient d'accord avec l'idée que, pour amorcer ce processus, chaque corps policier devrait énoncer ses propres principes en la matière.

vi) *Santé et sécurité au travail — Document de recherche 9*

Le document de recherche intitulé *Santé et sécurité au travail — Perspective patronale* a été rédigé à la demande de la communauté policière. Les questions de santé et de sécurité au travail intéressent de plus en plus les policiers. Ils doivent de plus en plus souvent faire face à des déversements et à des déchets toxiques et ont peur de contracter le SIDA ou d'autres maladies contagieuses. Les milieux policiers s'inquiètent de l'absence d'une planification dans ce domaine.

De leur côté, les employeurs prennent conscience des coûts de la mauvaise santé de leurs employés et des avantages de pouvoir compter sur un effectif en bonne santé. Par un réseau complexe de lois, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral obligent les employeurs à se soucier de la santé et de la sécurité de leurs employés.

Les auteurs de ce document de recherche examinent, dans une perspective patronale, les questions de santé et de sécurité au travail qui touchent la police. Après avoir expliqué les lois et règlements qui existent dans ce domaine ainsi que certaines questions d'une importance cruciale pour la police, ils explorent les stratégies et les lignes de conduite qui permettraient d'améliorer la situation. Ils signalent aussi que les mesures qui favorisent la santé et la sécurité au travail n'en sont encore qu'au stade embryonnaire, même s'il existe des mesures juridiques incitatives depuis plus de dix ans et malgré les exhortations des chercheurs et des

praticiens qui soulignent l'urgence et l'importance d'instituer des programmes de santé et de sécurité au travail.

vii) *Les conflits d'intérêts — Document de recherche 10*

Ce document de recherche a également été entrepris à la suite des inquiétudes exprimées par la communauté policière.

Le document de recherche décrit les dimensions importantes du conflit d'intérêts dans le secteur privé, le secteur public et la police. Il explique les raisons qui sont à l'origine de la réglementation des conflits d'intérêts et passe en revue les codes de conduite qui existent à cet égard. Des exemples précis de conflits d'intérêts dans la police y sont décrits.

Les auteurs de ce document constatent une évolution vers l'assouplissement des règles qui s'appliquent depuis toujours dans la police. Cette évolution reflète une tendance qui se manifeste tant dans le secteur privé que dans l'administration publique et qui s'explique peut-être aussi, du moins en partie, par la faveur croissante dont jouit la philosophie de la police communautaire.

En guise de conclusion, les auteurs déclarent que des défis importants se posent aux autorités policières, tout comme, d'ailleurs, aux dirigeants d'organisations du secteur privé et du secteur public : concevoir les nouveaux mécanismes de contrôle qu'exigent les codes de déontologie plus nuancés des corps policiers, les rendre opérationnels et contenir leurs coûts. Le but qu'il faut viser, cependant, est une communauté policière où l'éthique

fait partie de la culture, où elle est recherchée délibérément et bien comprise tant par les agents de police que par leurs chefs.

viii) *L'emploi secondaire — Document de recherche 11*

Ce document de recherche n'était pas tout à fait complété au moment de l'annonce de la fusion. Comme il est question que le programme de recherche soit aboli dans le nouvel organisme, ce document demeurera à l'état d'ébauche.

Ce document de recherche a également été rédigé à la demande de membres de la communauté policière. L'emploi secondaire a toujours été un sujet de controverse, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Les agents de police remettent de plus en plus en question la restriction de l'emploi secondaire, y voyant une ingérence dans leur vie privée.

Le document de recherche met en évidence la grande disparité des politiques des corps policiers canadiens sur l'emploi secondaire; alors que certains d'entre eux interdisent purement et simplement tout emploi secondaire, d'autres ne le réglementent pas du tout. Ce document fait état des résultats d'une enquête sur l'emploi secondaire effectuée auprès de cadres policiers et de représentants de policiers du Canada, et auprès d'administrateurs des ressources humaines de certaines entreprises privées.

La seule question qui ait fait l'unanimité parmi presque toutes les personnes interrogées est l'interdiction de tout emploi secondaire qui entraîne

un conflit d'intérêts. Sur tous les autres aspects de l'emploi secondaire, il existait de nombreuses divergences de vues entre les divers groupes consultés. Les auteurs signalent ces différences et analysent les résultats de l'enquête.

ix) *Réflexion sur les pratiques de gestion policière — Document de recherche 12*

Comme son titre l'indique, ce document présente une réflexion sur l'évolution des pratiques de gestion policière.

- Contribution à la réalisation du programme

Le Comité tient à remercier tous ceux et celles qui ont consacré du temps et de l'énergie à aider les consultants à réaliser les recherches sur lesquelles les documents se fondent. Beaucoup d'intervenants des milieux policiers et du secteur privé ont donné généreusement de leur temps et communiqué de leurs connaissances afin de fournir des renseignements utiles pour la rédaction des documents de recherche.

Le Comité remercie également les nombreuses personnes qui ont contribué à la réalisation du programme de recherche en exprimant leurs commentaires sur divers sujets et en donnant beaucoup de renseignements extrêmement précieux sur les pratiques ayant cours dans leur domaine de responsabilité.

b) *Communications*

Le Comité a mis à jour, pour 1990-1991, le dépliant d'information *Vos griefs et appels* qu'il distribue chaque année à tous les membres de la

GRC. Ce dépliant renseigne les membres sur la procédure des griefs et des appels, précise quels éléments d'information doivent figurer dans les dossiers renvoyés au Comité et explique certaines des questions tranchées au cours de l'année précédente.

Comme par le passé, le Comité a envoyé aux commandants divisionnaires et aux représentants divisionnaires des relations fonctionnelles de la GRC un communiqué mensuel décrivant ses activités. Ces communiqués font le point sur les dossiers soumis au Comité, sur les recommandations auxquelles leur examen donne lieu, sur les documents de recherche nouvellement publiés, sur les conférences et réunions auxquelles les membres et le personnel du Comité ont assisté et sur les discours prononcés par le président. Le Comité est heureux que les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles reproduisent ces communiqués dans les bulletins qui sont distribués à tous les membres de leurs divisions respectives, ce qui permet de rejoindre plus de lecteurs. Le Comité apprécie ce genre de communication continue avec les membres de la Gendarmerie. Le personnel du Comité a reçu des appels téléphoniques de plusieurs membres de la Gendarmerie concernant des sujets qui y sont traités.

Des résumés de cas étudiés par le Comité ont été distribués aux corps policiers. Ces résumés décrivent les faits saillants des affaires et présentent une synthèse des conclusions et des recommandations. Le Comité distribue ces résumés pour renseigner et aider

ceux qui sont appelés à intervenir dans l'examen des griefs et des appels, surtout à la GRC. Il aimerait remercier, en passant, les personnes qui ont exprimé leurs commentaires par écrit ou de vive voix, à l'occasion de réunions, dans le cadre de cette démarche. Grâce à elles, les résumés ont pu atteindre le but pour lequel ils avaient été conçus : fournir une information utile sous une forme à la fois accessible et concise.

c) *Discours, visites et conférences*

L'ancien président a prononcé devant différents organismes des discours sur des sujets ayant trait au mandat du Comité. Il a notamment pris la parole devant les auditoires suivants :

- L'Association des chefs de police de l'Atlantique, Saint-Jean (Nouveau-Brunswick);
- La conférence annuelle de la *Senior Officers Police Association* de l'Ontario, Windsor (Ontario);
- La conférence de planification de la Division « L » de la GRC, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard);
- L'Association des juristes d'expression française et le Programme de *common law* en français à l'Université d'Ottawa (Ontario).

L'ancien président et le personnel du Comité ont reçu la visite d'un représentant de la police de la Nouvelle-Zélande et ont eu de longs entretiens avec le Comité des plaintes contre la police de Hong Kong et la Police royale de Hong Kong.

Les membres et les représentants du Comité ont assisté aux conférences suivantes :

- le congrès de l'*International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement*;
- la 7^e conférence annuelle des tribunaux administratifs du Canada;
- la 86^e conférence annuelle de l'Association canadienne des chefs de police;
- le Congrès des Ombudsmen canadiens;
- le 16^e symposium annuel des Commissions de police provinciales;
- l'Atelier des enquêteurs des ombudsmen canadiens;
- l'Association des chefs de police de l'Atlantique;
- la journée de formation sur la procédure des griefs, Division « E », GRC.

MEMBRES DU COMITÉ

En mars 1992, le mandat du président du Comité a pris fin et en avril 1992, le Solliciteur général autorisait la vice-présidente à exercer les pouvoirs et assumer les fonctions et responsabilités du président du Comité, conformément au paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC*. À la fin de 1991, une des membres du Comité a été nommée juge de la Cour suprême de la Colombie-Britannique. Le Comité tient à remercier l'honorable René J. Marin et l'honorable Mary Saunders pour leur contribution au travail du Comité et leur offre ses meilleurs vœux de succès.

ADMINISTRATION

i) *Règles de pratique et de procédure*

Les modifications apportées aux *Règles de pratique et de procédure* du Comité ont paru dans la Partie II de la *Gazette du Canada* le 9 octobre 1991. Les nouvelles *Règles* sont reproduites à l'annexe 2.

ii) *Révision des politiques*

Après avoir pris connaissance des conclusions et des recommandations officielles du Comité dans les affaires qu'elle lui a renvoyées, la GRC a entrepris de remanier les politiques qui, de l'avis du Comité, laissent à désirer. Le Comité estime que son mandat ne lui permet pas de proposer des politiques précises à la GRC, mais il croit être bien placé pour déceler les éventuelles lacunes des politiques actuelles ou l'absence de politiques et pour proposer des solutions de rechange possibles à la Gendarmerie.

Par suite de pourparlers constants entre la direction de la GRC et les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles, le sous-commissaire à l'Administration a invité le président du Comité à analyser les politiques en vigueur dans trois domaines : les exigences relatives au lieu de résidence, le remaniement des horaires de travail et les événements majeurs. Le président s'est entretenu avec l'exécutif national des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles pour connaître son point de vue sur ces sujets et pour tracer un plan de travail. L'examen a pris la forme de discussions avec les responsables de centres de décision de la GRC, de mémoires officiels présentés par les représentants divisionnaires des relations de travail et d'une analyse des politiques actuelles et projetées d'un certain nombre d'autres corps policiers.

IV BILAN

Au cours de l'année visée, les avantages qu'apportent de bons rapports de travail avec la Gendarmerie se sont encore une fois concrétisés. Plusieurs réunions ont eu lieu avec les représentants de la Sous-direction des relations fonctionnelles, de la Direction des normes professionnelles, de la Sous-direction des affaires internes, de la Section des examens externes et des appels et avec les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles. Des entretiens téléphoniques avec des membres de la Gendarmerie de tous les niveaux hiérarchiques ont permis de coordonner le travail, de simplifier les projets et d'échanger, dans l'ensemble, des idées sur des sujets d'intérêt commun. Des discussions sans caractère officiel au sujet de projets, le plus tôt possible dans leur élaboration, permettent de découvrir les sujets de préoccupation ou d'accord et de supprimer les obstacles procéduraux qui, autrement, risqueraient de devenir insurmontables.

En outre, le personnel du Comité reçoit régulièrement des demandes de renseignements et de conseils de la part de membres de la Gendarmerie. Dans la mesure du possible, et pourvu que cela ne compromette pas l'impartialité du Comité à l'endroit d'affaires qu'il est ou sera vraisemblablement appelé à examiner, on donne l'information aux membres.

La Journée d'information sur les griefs organisée par les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles de la Division « E », au profit de tous les représentants de cette division, mérite d'être soulignée. Le Comité est heureux d'avoir pu faire connaissance avec des membres à cette occasion et discuter avec eux de diverses questions liées à l'examen des cas. Cette initiative s'est avérée profitable.

Le 28 janvier, le ministre des Finances et président du Conseil du Trésor a décrété un gel des dépenses jusqu'à la fin de l'année financière et en février 1992, il annonçait la fusion du Comité avec la Commission des plaintes du public contre la GRC. Cette fusion permettra une économie importante des deniers publics en éliminant le double emploi et en augmentant l'efficacité dans la prestation des services.

Depuis cette annonce, une équipe composée de représentants des deux organismes existants et du Secrétariat du Solliciteur général travaille à la réalisation de cette entreprise. Cette équipe a proposé un modèle pour le nouvel organisme, modèle qui lui permettra de mener à bien les deux mandats, tout en réalisant les économies escomptées.

Tant et aussi longtemps que les amendements législatifs et les mesures administratives n'auront pas été mis en place pour permettre la fusion, les deux organismes continueront de remplir leur mandat séparément. Le Comité est confiant que la transition se fera en douceur et que ses relations avec la GRC continueront d'être harmonieuses, tant au cours de la transition que lors de la mise en place du nouvel organisme.

L'équipe chargée de la fusion fait face à un défi de taille : s'assurer que la nouvelle infrastructure pour l'examen des griefs et des appels des membres de la GRC soit conçue de telle sorte qu'elle puisse assurer que la crédibilité établie par le Comité auprès de la GRC soit maintenue et même améliorée.

Les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles ont exprimé clairement qu'ils préféreraient que tous les griefs soient soumis à l'examen du Comité externe d'examen. Le Comité leur sait gré de ce vote de confiance. Il a aussi été informé des répercussions que cela aurait sur la Gendarmerie. Le Comité est disposé à examiner ces griefs : l'examen externe des griefs par un tiers impartial dont la compétence s'est affirmée au fil des ans ne peut être que bénéfique.

Pour aider la Gendarmerie à régler les types d'affaires qui sont renvoyées au Comité pour examen, le Comité a commencé à distribuer à divers centres de décision et aux représentants des membres des résumés de cas dépersonnalisés. Ces résumés de cas, ainsi que le communiqué mensuel et le dépliant du Comité, permettront de signaler des précédents utiles auxquels on pourra avoir accès par la Gendarmerie. Le Comité a bon espoir que ces résumés de cas, qui seront mis à jour périodiquement, entraîneront une amélioration des affaires qui lui sont renvoyées pour examen et une meilleure compréhension de la procédure de règlement des griefs dans son ensemble.

La réitération de l'obligation de respecter les délais prescrits par la *Loi* entraînera vraisemblablement une diminution du nombre de griefs présentés après l'expiration de ces délais. Il devrait y avoir une augmentation correspondante du nombre d'examens portant sur les questions de fond des griefs, ce dont on ne peut que se réjouir. Le Comité

préfère, en effet, pouvoir se prononcer sur les questions qui sont à l'origine d'un grief plutôt que d'avoir à recommander le rejet du grief parce que les délais n'ont pas été respectés.

Tout le monde a intérêt à ce que les problèmes soient réglés plutôt que simplement écartés, sous prétexte que les membres n'ont pas respecté les délais prévus par le législateur.

VI ANNEXES

PERSONNEL DU COMITÉ

Lynne M. Bennett, directrice, Recherche et Communications

Chantal Bernard, secrétaire

Serge-Marc Brazeau, agent d'examen des cas

Simon Coakeley, directeur exécutif

Jacques Courteau, directeur, Examen des cas

Céline Deschênes, agente d'administration

Claire Desmarais, secrétaire

Diane Devine, secrétaire

Peter Faucher, commis à l'administration et aux finances

Suzanne Gervais, adjointe au président

Yvonne Martin, agente de recherche

André Paliquin, commis

Shawn Scromeda, agent d'examen des cas

**CODIFICATION ADMINISTRATIVE DES
RÈGLES DE PRATIQUE ET DE PROCÉDURE
DU COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC**

Modifiée le 17 septembre 1991

Titre abrégé

1. *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC.*

Définitions

2. Les définitions qui suivent s'appliquent aux présentes règles.
 - « courrier recommandé » Courrier repérable qui offre la preuve de la date de dépôt et d'une signature à la livraison, et qui permet de déterminer où en est l'acheminement de l'envoi. (*registered mail*)
 - « greffier » Personne nommée conformément au paragraphe 27(2) de la Loi et désignée comme greffier par le président du Comité. (*Registrar*)
 - « Loi » La *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. (*Act*)
 - « membre du Comité » Personne nommée à titre de membre du Comité conformément au paragraphe 25(1) de la Loi. (*Committee member*)
 - « personne intéressée » Personne qui convainc le Comité qu'elle a un intérêt direct et réel dans l'affaire dont celui-ci est saisi. (*interested person*)
 - « pièce » Tout ou partie d'un livre, d'un document, d'un écrit, d'une fiche, d'une carte, d'un ruban ou de toute autre chose sur ou dans lesquels des renseignements sont écrits et enregistrés, conservés ou reproduits. (*record*).

Points non visés par les présentes règles

3. Si l'étude d'une question dont le Comité est saisi soulève des points qui ne sont pas visés par les présentes règles, le Comité peut prendre les mesures qu'il juge nécessaires pour régler ces points.

Jours fériés

4. Si l'échéance d'un délai fixée par les présentes règles tombe un samedi ou un jour férié, elle est reportée au jour ouvrable suivant.

Personne intéressée

5. (1) Sauf dans les cas où le Comité examine une requête de comparution le jour même de l'audience, la personne qui désire comparaître devant le Comité doit, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'audience, déposer auprès du Comité une requête écrite exposant la nature de son intérêt dans l'affaire dont le Comité est saisi.

(2) Le greffier envoie aux parties à l'affaire dont le Comité est saisi une copie de la requête visée au paragraphe (1).

Réunions par téléphone ou autres moyens de télécommunication

6. Les membres du Comité peuvent participer aux réunions par téléphone ou par d'autres moyens de télécommunication.

Transmission des pièces

7. (1) Lorsqu'il renvoie une affaire devant le Comité, le commissaire envoie au président du Comité, selon le cas:
 - a) une copie certifiée conforme des pièces visées au paragraphe 33(3) de la Loi, le tout relié et comprenant l'intitulé de l'affaire et un index;
 - b) cinq copies certifiées conformes des pièces visées aux paragraphes 45.15(4) ou 45.25(3) de la Loi, chaque jeu de copies étant relié et comprenant l'intitulé de l'affaire et un index.

(2) Un officier, au nom du commissaire, certifie par affidavit qu'au mieux de sa connaissance, toutes les pièces devant être transmises au président du Comité par le commissaire, relativement à l'affaire, l'ont été effectivement.

Observations verbales ou écrites

8. Au cours de son examen d'une affaire renvoyée devant le Comité par le commissaire, le président du Comité peut autoriser les parties à déposer par écrit ou à présenter verbalement des observations se rapportant aux pièces qui lui ont été transmises.

Conflit d'intérêts

9. (1) Le membre du Comité doit informer sans tarder le président du Comité dans les cas suivants :
 - a) mis à part ses fonctions à titre de membre du Comité, il a ou a eu des liens personnels ou professionnels avec un membre dont le grief ou dont l'appel interjeté d'une mesure disciplinaire grave ou d'une décision de renvoi ou de rétrogradation est devant le Comité;

-
- b) il est un employé, un associé, un avocat ou un membre d'une étude d'avocats qui représente le membre visé à l'alinéa a).

(2) Lorsque le président du Comité détermine que le membre du Comité est en situation de conflit d'intérêts réel possible, il demande à celui-ci de se retirer de l'affaire devant le Comité.

Dépôt de pièces

10. (1) Les pièces dont le dépôt auprès du Comité est exigé par les présentes règles doivent être adressées au greffier et soit envoyées par courrier recommandé, soit livrées par porteur au Bureau du greffier.
- (2) Si une pièce est envoyée par courrier recommandé, la date du dépôt est celle de la mise à la poste.

Production de pièces

11. (1) Lorsque le président du Comité ordonne la tenue d'une audience pour enquêter sur une affaire, toute partie à cette affaire peut à tout moment avant l'audience, demander par écrit à une autre partie de produire pour examen une pièce et des copies de celle-ci.
- (2) La personne à qui une demande est faite conformément au paragraphe (1) doit produire la pièce demandée dans un délai raisonnable après avoir reçu la demande.
- (3) La partie qui ne produit pas la pièce demandée conformément au paragraphe (2) ne peut par la suite la présenter en preuve à l'audience, à moins qu'elle ne démontre à la satisfaction du Comité qu'elle avait des raisons valables pour agir ainsi.

Conférence préparatoire

12. Le Comité peut, verbalement ou par écrit, ordonner aux parties de comparaître devant lui aux moment et lieu fixés ou de déposer auprès de lui des argumentations écrites afin de préciser les questions en litige et de l'éclairer quant à :
- a) la simplification des questions en litige;
 - b) la nécessité ou l'opportunité de modifier toute demande, réponse, intervention, réplique ou autre forme d'observation en vue d'en clarifier, d'en étoffer ou d'en limiter le contenu;
 - c) l'admissibilité de certains faits ou leur attestation par affidavit, ou l'utilisation par les parties de rapports ou d'autres renseignements publics;
 - d) la procédure à suivre pour l'audience;

-
- e) l'échange, entre les parties, des pièces et des documents qu'elle se propose de présenter à l'audience;
 - f) toute autre question qui peut aider à simplifier la preuve et le déroulement de l'affaire.

Langues officielles

- 13. Lors d'une audience tenue par le Comité, les parties ou les personnes intéressées ont le droit de faire leurs observations, de présenter des éléments de preuve et d'interroger et de contre-interroger les témoins dans la langue officielle de leur choix.

Plaidoiries

- 14. Le Comité peut ordonner à une partie ou une personne intéressée de déposer une plaidoirie écrite en plus d'une plaidoirie verbale.

Suspension

- 15. Lorsqu'une partie ou une personne intéressée ne se conforme pas aux exigences des présentes règles, le Comité peut suspendre l'affaire jusqu'à ce qu'il soit convaincu que les exigences ont été remplies ou prendre toute autre mesure qu'il estime juste et raisonnable dans les circonstances.

Remise de l'audience

- 16. (1) Dans le cas où un avis d'audience a été donné, toute partie peut, avec le consentement des autres parties à l'audience et après avoir avisé toutes les personnes intéressées, déposer auprès du Comité une demande écrite de remise de l'audience.

(2) Si l'une des parties ne consent pas à la remise, la partie qui l'a demandée peut, après avoir envoyé un avis écrit aux autres parties et aux personnes intéressées, comparaître devant le Comité au moment et lieu fixés pour l'audience et en demander la remise.

Ajournements

- 17. Le Comité peut, à tout moment, ajourner une audience afin de permettre à une partie ou à une personne intéressée d'obtenir les renseignements supplémentaires qu'il juge nécessaires à l'enquête et à l'étude complètes de l'affaire.

Séances

- 18. L'audience, une fois commencée, se poursuit de jour en jour, y compris le soir et le samedi si nécessaire, selon ce que le Comité juge à propos.

Assignment

19. (1) L'assignation adressée à un personne peut être délivrée par un membre du Comité sous le sceau du Comité.
- (2) L'assignation peut être délivrée sur demande écrite.
- (3) Dans les cas où la production d'une copie d'une pièce à titre de preuve est prévue par une loi ou un de ses textes d'application, l'assignation qui exige la production de l'original ne peut être délivrée qu'avec l'autorisation d'un membre du Comité.
- (4) L'assignation adressée à une personne lui est signifiée conformément à l'article 47.2 de la Loi.

Soumission des réclamations

20. Les réclamations présentées en application des paragraphes 35(12) et 46(3) de la Loi sont soumises au greffier qui les transmet, pour examen, au président du Comité ou au membre du Comité désigné par lui.