



---

**RAPPORT  
ANNUEL**

---

1997-1998

---

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

---

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

---

12



---

**RAPPORT  
ANNUEL**

1997-1998

---

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

---

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

---

12



© Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1998

N° de cat. JS74-1/1998

ISBN 0-662-63615-5



CANADA

Chairman Président

Le 12 mai 1998

L'honorable Andy Scott  
Solliciteur général du Canada  
Immeuble Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

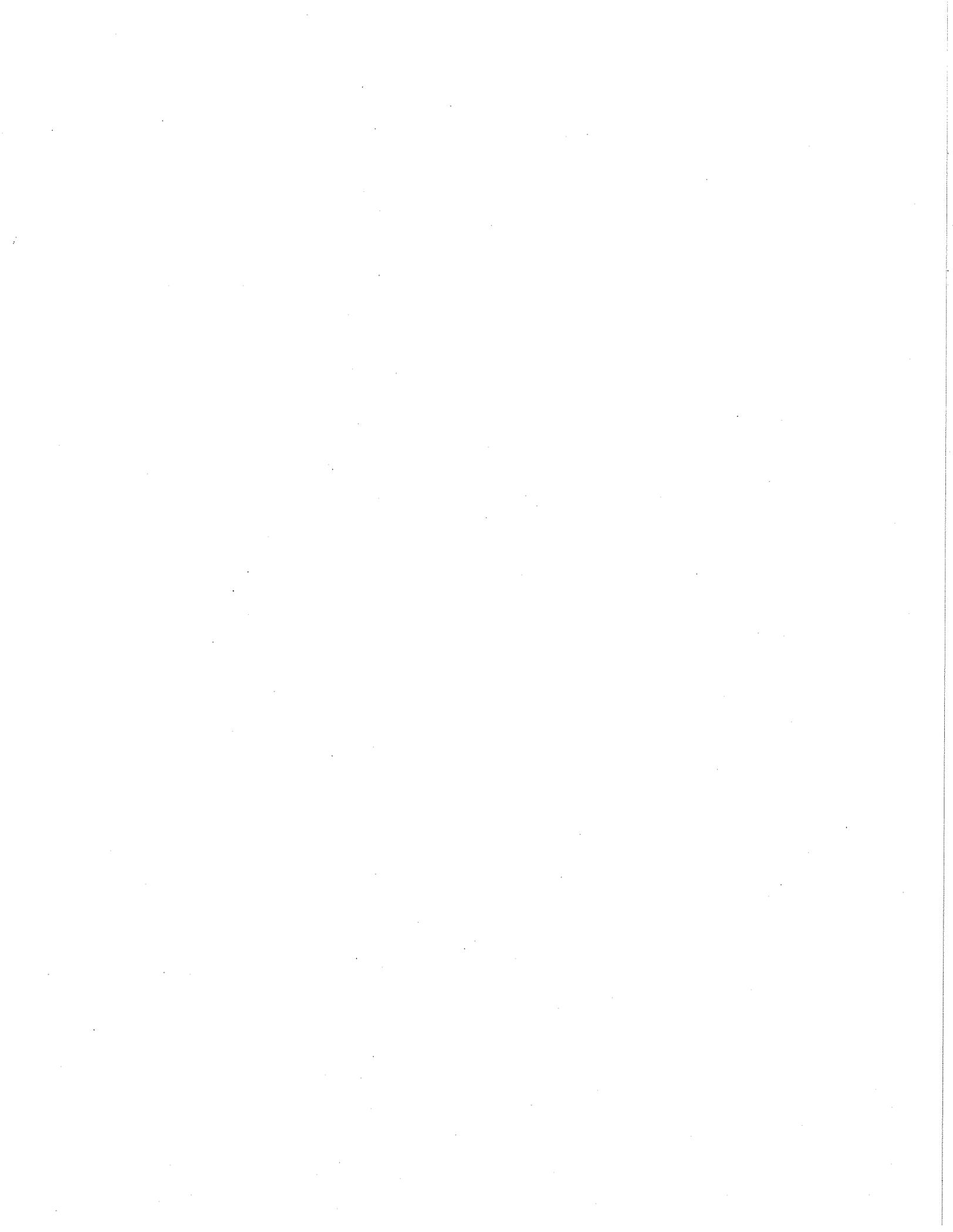
Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie Royale du Canada*, je vous fais parvenir le Rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1997-1998 afin que vous puissiez le transmettre au Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération respectueuse.

La présidente intérimaire,

A handwritten signature in black ink that reads "F. Jennifer Lynch, c.r." The signature is written in a cursive style.

F. Jennifer Lynch, c.r.



---

**Comité externe d'examen de la GRC**

**Rapport annuel--1997-1998**

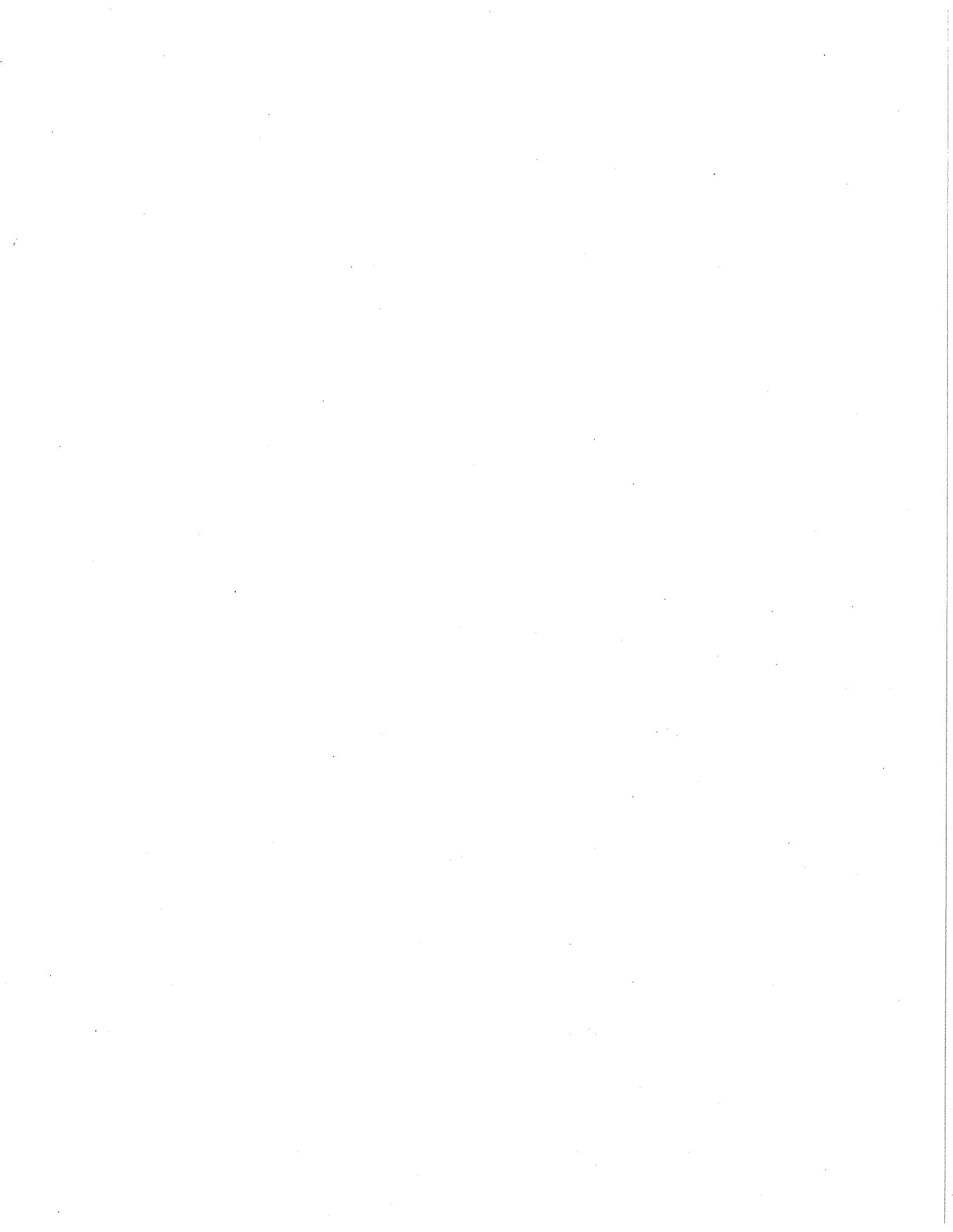


---

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>APERÇU GÉNÉRAL</b> .....	1
<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>MANDAT, RÔLES ET RESPONSABILITÉS</b> .....	1
<b>ORGANISATION DU PROGRAMME</b> .....	2
<b>ENVIRONNEMENT</b> .....	3
<b>L'ANNÉE À L'ÉTUDE</b> .....	4
<b>PERSPECTIVES D'AVENIR</b> .....	6
<b>PRIORITÉS</b> .....	6
<b>PLANS ET STRATÉGIES CLÉS</b> .....	6
<b>DOSSIERS</b> .....	9
A) <b>GRIEFS - PARTIE III DE LA <i>LOI SUR LA GRC</i></b> .....	9
i) <b>Harcèlement</b> .....	9
ii) <b>Prestation de services juridiques</b> .....	14
iii) <b>Cessation de la solde et des indemnités</b> .....	15
iv) <b>Renvoi médical</b> .....	16
v) <b>Directive sur la Réinstallation</b> .....	18
vi) <b>Directive sur les charges de logements</b> .....	25
vii) <b>Prime au bilinguisme</b> .....	26
viii) <b>Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste</b> ..	29
ix) <b>Classification</b> .....	30
B) <b>DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA <i>LOI SUR LA GRC</i></b> .....	35
C) <b>RENOI ET RÉTROGRADATION</b> - <b>PARTIE V DE LA <i>LOI SUR LA GRC</i></b> .....	49



---

# APERÇU GÉNÉRAL

---

## INTRODUCTION

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément indépendant et neutre du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet, ou encore de toute autre mesure, décision ou omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est finale, quoique pouvant faire l'objet d'une révision judiciaire par la Cour fédérale.

## MANDAT, RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des

mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie certains griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil.

L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, 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 sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la GRC sur la réinstallation; et
- e) les griefs relatifs aux renvois, par mesure administrative, pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination.

---

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé et soumet ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC et aux parties sous la forme d'un jugement. Le président a aussi l'autorité d'ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair, pouvoir qu'il utilise rarement.

Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit fournir des motifs écrits au membre en cause et au Comité.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il faut mettre dans la balance, d'un côté, les intérêts du membre en cause, et de l'autre, les intérêts de la direction de la GRC, des autres membres et des clients de la GRC, soit le public, qui est représenté par les procureurs généraux et les solliciteurs généraux.

---

## ORGANISATION DU PROGRAMME

---

Aux termes de la loi, le Comité externe d'examen de la GRC est composé d'un président à temps plein, d'un vice-président et de trois autres membres pouvant être nommés à temps plein ou à temps partiel et qui peuvent l'aider à réaliser son travail (p. ex. les audiences). Le Comité fonctionne actuellement avec un membre : la vice-présidente, qui agit comme présidente. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par un personnel qui relève de la présidente par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Le secteur privé et, en partenariat, d'autres agences gouvernementales assurent déjà pour le Comité, en totalité ou en partie, l'exécution de plusieurs activités ou éléments de programme. Par exemple, le Comité a recours à des partenaires comme la Commission des plaintes du public contre la GRC et le ministère du Solliciteur général, qui lui prêtent des locaux ou de l'équipement ou qui lui fournissent certains services qu'il devrait autrement assurer avec ses propres ressources. Lorsqu'il a besoin d'autres types de services plus spécialisés, le Comité examine toujours d'autres solutions, par exemple la conclusion d'un contrat avec le secteur privé ou l'obtention de services d'un autre organisme, plutôt que de se doter d'une expertise propre dans ces domaines.

---

## ENVIRONNEMENT

Le Comité n'exerce aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis ou sur leur nature. Le nombre de renvois dépend, en partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au niveau II, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas devant lui, et il ne lui est pas non plus possible d'examiner d'office certains griefs qui ne lui ont pas été soumis pour déterminer s'ils auraient dû l'être. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36b) à (e) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36a) - 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 de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36a) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartiennent à cette catégorie.

Toute initiative particulière adoptée par la GRC en vue de modifier des

dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité.

Un dernier facteur - le milieu de la GRC en évolution rapide - aura une incidence sur la façon dont le Comité gèrera ses activités à l'avenir. Pour pouvoir s'adapter à un monde en évolution rapide, la GRC a, depuis deux ans, mis en oeuvre plusieurs initiatives afin de changer sa culture, d'examiner certaines questions touchant le moral du personnel, d'améliorer les communications internes et de rendre le processus de règlement des griefs plus efficient et plus efficace. Une de ces initiatives est le programme de la GRC concernant des solutions de rechange permettant d'obtenir un règlement anticipé des différends à la satisfaction des parties en cause, ainsi qu'un système plus vaste de gestion des conflits qui a pour effet d'institutionnaliser cette approche dans toutes les relations de travail à la GRC, tout en mettant l'accent sur la prévention des conflits et le changement systémique. Une telle orientation devrait, à long terme, avoir des répercussions profondes et positives sur les relations de travail au sein de la GRC et, tôt ou tard, pourrait avoir un effet sur le mandat et la charge de travail du Comité.

---

# L'ANNÉE À L'ÉTUDE

---

S'acquitter de sa charge de travail avec efficacité et efficience et transmettre au commissaire de la GRC des avis éclairés sur des questions précises qui lui sont soumises ont continué d'être des priorités pour le Comité en 1997-1998. En outre, le Comité a entrepris ou poursuivi certaines activités clés, dont les suivantes :

- il a contribué à la modernisation du processus de gestion des conflits de la GRC :
  - en aidant la GRC dans ses efforts en vue de régler les conflits entre les employés et la direction par des moyens autres que la procédure officielle de règlement des griefs ou d'appel, par exemple en encourageant le plus possible l'utilisation de méthodes alternatives de règlement des différends;
  - en terminant l'examen du mandat du Comité dans la mesure où il s'applique aux griefs. Cette étude, qui a été lancée sous la direction du Comité, vise à améliorer l'efficience de son mandat et à l'adapter à la situation actuelle de la GRC;
- il s'est rapproché des autres :
  - en permettant aux intervenants d'utiliser davantage les ressources et les compétences du Comité, par exemple en encourageant la transmission, à titre officieux, d'avis

aux membres de la GRC qui se préparent à déposer des griefs;

- en participant à l'orientation des nouveaux représentants divisionnaires des relations fonctionnelles, lesquels sont élus pour représenter les membres de la Gendarmerie dans les cas touchant les relations de travail;
- en créant et en publiant du matériel de communication comme le bimestriel *Communiqué* du Comité;
- il a communiqué avec ses partenaires :
  - en participant aux travaux d'organisations nationales et internationales comme l'International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (la présidente intérimaire est membre du conseil d'administration), l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre, le Conseil des tribunaux administratifs canadiens et le Réseau des administrateurs de petits organismes;
- il a assuré l'apprentissage continu du personnel :
  - en assistant à divers cours, colloques et conférences;
  - en passant en revue la documentation nouvelle sur les meilleures pratiques en matière de gestion des conflits;

- 
- en invitant des experts de divers groupes d'intérêts à prendre la parole devant le personnel du Comité;
  - il a entrepris ou poursuivi des initiatives destinées à améliorer l'efficience et l'efficacité des processus d'examen du Comité :
    - en participant à un examen mené par le bureau du vérificateur général au cours de l'année;
    - en terminant la modification des règles de pratique et de procédure du Comité;
    - en procédant à l'intégration des systèmes de soutien informatique du Comité à ceux du ministère du Solliciteur général pour accroître l'efficience et les économies.

---

# PERSPECTIVES D'AVENIR

---

L'année 1998 marque le dixième anniversaire du Comité, du moins du point de vue opérationnel - le Comité a été créé en 1986; toutefois, il n'est devenu entièrement opérationnel que le 30 juin 1988 lorsque les parties III, IV et V de la *Loi sur la GRC* sont entrées en vigueur.

---

## PRIORITÉS

Fort de cette première décennie très positive, le Comité s'est fixé deux priorités pour l'avenir : continuer d'effectuer avec diligence et professionnalisme l'examen équitable et indépendant de tous les cas qui lui sont soumis et continuer de favoriser la connaissance et l'application des nouveaux processus de gestion des conflits. Il existe un lien manifeste entre une saine gestion des conflits au sein d'une organisation et la transformation culturelle. Au cours des trois dernières années, la GRC a entrepris de nombreuses initiatives, notamment le Mode alternatif de résolution des conflits, afin de changer sa culture, c'est-à-dire s'écarter de la culture interne de commandement et de contrôle pour tendre vers un modèle participatif plus collectif. Ces initiatives constituent un élément important de l'adaptation du Comité aux services qu'il fournit à ses

clients, par exemple le programme de police communautaire. Le Comité continuera de préconiser une méthode de résolution des problèmes fondée sur la satisfaction des parties et il a mis sur pied des mesures internes pour veiller à ce que ses processus soient modernes et suffisamment flexibles pour s'adapter au contexte changeant de la résolution des conflits.

Conformément à son mandat, le Comité s'applique à fournir à la GRC des avis impartiaux, utiles et opportuns au sujet des questions qui lui sont soumises. Il continuera également de participer, au besoin, au règlement des questions plus générales touchant les relations de travail au sein de la GRC, en tenant toujours compte des intérêts de la GRC, de ceux de ses membres et de ceux des citoyens canadiens.

---

## PLANS ET STRATÉGIES CLÉS

Dans le cadre de ses priorités, le Comité a cerné les plans et stratégies clés suivants :

1. **Jouer un rôle de chef de file pour ce qui est de l'adaptation au nouveau contexte :**
  - ▶ *Communication* : maintenir une communication efficace avec tous les intervenants pour être toujours

---

au fait des intérêts sous-jacents et de la culture de l'organisation.

- ▶ Examen du mandat : jouer un rôle de chef de file pour la tenue d'un examen, en collaboration avec toutes les parties intéressées, du mandat et des processus d'examen interne du Comité afin d'améliorer constamment nos services tout en conservant notre indépendance, notre efficacité et notre efficacité et en respectant notre obligation de rendre compte.
- ▶ Modernisation du processus de gestion des conflits : appuyer les initiatives de la GRC concernant les modes alternatifs de règlement des conflits et la résolution de problèmes fondée sur la satisfaction des parties et intégrer des processus afin de rendre les mécanismes alternatifs de règlement des conflits accessibles à tous les niveaux. Le Comité continuera aussi de recourir aux processus favorisant l'utilisation de nouvelles méthodes de résolution des conflits fondées sur la satisfaction des parties et, dans la mesure du possible, fournira des ressources pour l'encadrement ou la médiation.
- ▶ Technologie : mettre en oeuvre, et partager avec la GRC, une base de données électroniques contenant les recommandations et les résultats des recherches du Comité, ce qui fournira un accès plus équitable et

plus efficace aux principes directeurs et à la jurisprudence dans des domaines spécialisés comme la discipline policière, les griefs et la justice naturelle.

- ▶ Lois et politiques : donner suite de manière proactive aux initiatives de la GRC relatives aux lois et aux politiques et fournir des avis, au besoin, sur des questions pouvant donner lieu à un changement systémique sain.
- ▶ Analyse des questions : fournir des recherches, des études sur les meilleures pratiques et des avis, au besoin, sur des questions précises touchant les relations de travail au sein de la GRC.

## 2. Gérer le Comité de manière efficace et efficiente :

- ▶ Culture interne : la culture du Comité est fondée sur l'esprit d'équipe et sur un partage du leadership, ce qui encourage ses employés à faire preuve d'un professionnalisme et d'un dévouement sans borne. Le Comité a à coeur de continuer d'entretenir et de maintenir cette culture, dont il est extrêmement fier.
- ▶ Restructuration des processus : au cours des dernières années, le Comité a entrepris un examen continu et ciblé de ses processus, ce qui lui a permis d'élaborer une

---

méthode d'examen simplifiée, rapide et qui fonctionne bien. En demeurant attentif aux processus utilisés, le Comité pourra respecter son engagement, qui est de traiter la plupart des cas dans les 90 à 120 jours.

- ▶ Gestion de la charge de travail : grâce aux communications accrues avec les différents secteurs de la GRC, qui, par le nombre de cas qu'ils soumettent, peuvent influencer considérablement sur la charge de travail du Comité, ce dernier a pu planifier ses besoins en ressources plus efficacement. Ces communications seront maintenues.

---

# DOSSIERS

---

Ce qui suit est une brève description de chacun des cas examinés par la Comité au cours de l'année. Cette section ne comprend pas les cas qui, sous la direction du Comité, ont été réglés à l'amiable par les parties en cause au moyen de la médiation.

Le numéro en caractères gras qui apparaît au début de chaque résumé correspond au numéro attribué par le Comité une fois que le cas a été complété. À la fin de chaque résumé, la décision du commissaire est fournie, sauf si elle n'a pas encore été rendue.

## **A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC**

### *i) Harcèlement*

**G-190** Suite à une plainte de deux employées au sujet du comportement de leur supérieur, la GRC a conclu que celui-ci était responsable de harcèlement. On reprochait au membre d'avoir été, de façon générale, brusque et intimidant. Les enquêteurs avaient conclu qu'il n'existait aucune preuve que le membre avait fait des commentaires dérogatoires ou intimidants, ou qu'il avait intentionnellement harcelé les plaignantes. La décision de la GRC était plutôt basée sur le fait que les plaignantes disaient avoir peur du membre. Le membre a déposé un grief à l'encontre de

cette décision, soutenant que la politique applicable en matière de harcèlement avait mal été interprétée. Le membre soutenait essentiellement qu'il était victime de son style exigeant de gestion.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief au motif que le membre n'avait pas l'intérêt suffisant pour présenter un grief. Selon l'arbitre, le membre n'avait subi aucun préjudice dans cette affaire puisqu'il n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Le lendemain de cette décision, le membre s'est vu imposer un avertissement disciplinaire.

Le Comité externe a d'abord examiné la question de l'intérêt nécessaire en fonction des trois critères établis par la *Loi sur la GRC* (paragraphe 31(1)). Premièrement, la décision faisant l'objet d'un grief doit être liée à la gestion des affaires de la Gendarmerie. Le Comité a conclu que ce critère avait été satisfait puisque le grief visait une décision prise par la GRC au sujet d'une plainte de harcèlement déposée par des fonctionnaires oeuvrant au sein de la GRC.

Le deuxième critère exige que la décision ait causé un préjudice au membre. Le Comité a conclu que le membre avait bel et bien subi un préjudice suite à la décision de la GRC à l'effet qu'il avait harcelé les plaignantes. L'arbitre a eu tort de conclure que puisque aucune mesure disciplinaire ne

---

lui avait encore été imposée, le membre n'avait pas subi de préjudice. La décision faisant l'objet du grief était une décision administrative prise en vertu de la politique sur le harcèlement. Le fait d'être ou de ne pas être par la suite assujéti à la procédure disciplinaire n'a pas d'incidence quant à l'existence d'un préjudice. Se voir considéré comme harceleur peut certainement porter atteinte à la crédibilité, à la réputation et à la carrière d'un membre. Il s'agissait là d'un préjudice que le membre était en droit de contester.

Le troisième critère de présentation d'un grief exige que la procédure de grief soit le seul recours disponible en vertu de la *Loi sur la GRC*, ses règlements ou les consignes du commissaire, pour corriger le préjudice. À première vue, on pourrait conclure qu'un appel disciplinaire est la procédure à suivre pour contester une décision voulant qu'une plainte de harcèlement soit fondée. Cependant, cela n'est pas le cas puisqu'un appel disciplinaire permet seulement de contester une décision à l'effet qu'il y a eu contravention au Code de déontologie de la GRC, ainsi que la mesure disciplinaire imposée suite à cette décision. Le processus disciplinaire est un processus distinct de celui qui est établi par la politique sur le harcèlement et un appel disciplinaire n'aurait pas permis l'annulation de la décision faisant l'objet du grief, puisqu'elle avait été prise en vertu de la politique sur le

harcèlement. Pour tous ces motifs, le Comité a conclu que le membre avait un intérêt suffisant et qu'il pouvait avoir recours à la procédure de grief.

Le Comité a ensuite étudié le fond du grief. Il a déterminé que, en vertu de la politique applicable, le harcèlement implique nécessairement un comportement malséant ou blessant de la part du prétendu harceleur. Il n'est pas suffisant que la prétendue victime se sente harcelée. Le Comité a conclu que les éléments factuels recueillis lors de l'enquête de harcèlement ne permettaient pas de conclure que le membre avait eu un comportement malséant et blessant. La décision basée sur cette enquête, à l'effet que le membre avait harcelé les plaignantes, était donc erronée. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité et il a accueilli le grief.

**G-191** Au cours d'une entrevue menée dans le cadre d'une enquête disciplinaire concernant un autre membre, la membre a jugé que l'enquêteur la harcelait. Elle a informé l'enquêteur qu'elle mettait un terme à l'entrevue et a quitté la pièce. L'enquêteur lui a ordonné de revenir et de s'asseoir. La membre ayant quitté la pièce, l'enquêteur s'est levé également, l'a suivie et lui a ordonné d'aller se rasseoir. La membre est finalement retournée à la salle d'entrevue, et

---

l'entrevue a été menée à terme. La membre a porté plainte contre l'enquêteur pour harcèlement.

Enquête faite, la GRC a constaté qu'il n'y avait pas eu harcèlement, et que la membre aurait probablement fait preuve d'insubordination à l'égard de l'enquêteur. La membre a contesté cette décision en déposant un grief. Ce grief a été rejeté au premier niveau. On a jugé qu'on ne disposait pas d'une preuve suffisante pour établir que l'enquêteur avait crié après la membre, ce qui aurait constitué un acte de harcèlement. L'arbitre a également conclu que la membre avait l'obligation d'obéir à l'ordre de l'enquêteur. Il a conclu que les gestes de l'enquêteur ne constituaient pas un acte de harcèlement.

Le Comité externe a étudié la politique de la GRC sur le harcèlement et constaté que cette politique s'applique indépendamment du Code de déontologie de la GRC. Il a également jugé qu'il y avait lieu de se pencher sur la conduite de la membre mais strictement dans la mesure où il fallait déterminer si l'enquêteur avait eu raison d'agir comme il l'avait fait : autrement dit, on devait se pencher sur les actes de l'enquêteur, et non sur ceux de la membre.

Selon le Comité, il s'agissait de savoir si la preuve démontrait bien que les actes de l'enquêteur constituaient «un comportement malséant ou blessant envers la membre» et «dont l'importunité était connue de l'enquêteur ou n'aurait pas

dû lui échapper»; le comportement ne devait pas seulement être blessant pour la membre, il fallait également qu'il soit considéré comme étant «malséant» dans les circonstances. La preuve ne démontrait pas que les actes de l'enquêteur étaient malséants dans les circonstances de cette affaire.

Le Comité a fait certains commentaires quant à l'existence possible d'une crainte raisonnable de partialité dans le processus. Sans conclure qu'il y avait un élément de partialité dans cette affaire, le Comité a souligné l'importance de l'apparence d'équité dans le processus des plaintes de harcèlement, et a recommandé qu'à l'avenir, la Gendarmerie retienne les services d'enquêteurs et de décideurs n'ayant aucun rapport avec les événements ou les parties en cas de plainte.

Le commissaire a accepté les recommandations du Comité et il a rejeté le grief.

**G-192** Un membre s'est plaint de plusieurs incidents qui constituaient à son avis des actes de harcèlement de la part de son supérieur. Le premier des deux principaux incidents s'est produit lors d'une réunion portant sur des sujets d'ordre administratif. Des officiers supérieurs ainsi que des collègues et des subordonnés du membre étaient présents. Le supérieur était d'avis que le membre ne s'était pas conformé à certaines

---

instructions qui lui avaient été données. Le supérieur a vertement tancé le membre et lui a dit : «*I'm fed up with you*» (J'en ai assez de toi). Par après, le supérieur a fait des excuses et dit regretter son emportement. Le second incident s'est produit quelques jours plus tard lorsque le supérieur a convoqué le membre à son bureau pour l'informer qu'il allait inscrire dans son fichier de rendement le fait que le membre ne s'était pas conformé à ses instructions administratives. Le supérieur aurait pointé le membre du doigt et lui aurait dit quelque chose comme : «*That's once, don't let it happen again*» (C'est ta première et dernière chance).

Une enquête de harcèlement a eu lieu. La GRC a déterminé qu'il n'existait aucune preuve de harcèlement. Le membre a déposé un grief en conséquence. L'arbitre de Niveau I était d'avis que la plainte n'était pas fondée. L'arbitre a cependant reconnu que le membre pouvait s'être senti intimidé par son supérieur. D'ailleurs, l'arbitre a noté que ce supérieur est un homme de grande taille et imposant qui avait déjà sûrement dû intimider quelque peu plusieurs autres membres. Cependant, aux yeux de l'arbitre, l'intimidation qui aurait pu résulter du comportement du supérieur avait sûrement toujours été inintentionnelle. L'arbitre a conclu que le comportement du supérieur à l'égard du membre ne constituait pas un acte de harcèlement étant donné que le supérieur

avait agi «exactement de la manière qu'on aurait attendue de lui».

Le Comité s'est d'abord penché sur la politique applicable en matière de harcèlement et expliqué que même si l'élément d'intention a peut-être plus d'importance lorsqu'il s'agit d'une allégation d'abus de pouvoir, qui est un type particulier de harcèlement, la définition générale du harcèlement dans la politique n'oblige pas le plaignant à prouver qu'il y a eu intention. Il fallait donc se demander si cette conduite constituait un comportement malséant et blessant à l'égard du plaignant, dont l'importunité était connue de l'auteur ou n'aurait pas dû lui échapper.

À la lumière de ce critère, le Comité a examiné les incidents constituant la plainte. Le premier incident avait trait au fait que le supérieur avait vertement tancé le membre au sujet de son rendement devant ses supérieurs, collègues et subordonnés. Le Comité a constaté que, même si on supposait que le supérieur avait raison de noter un manque de conformité aux instructions qui avaient été données au membre, le supérieur n'avait aucune raison d'agir ainsi dans une réunion d'ordre administratif. Le supérieur aurait pu aisément régler le problème relatif au rendement par après, en privé. En outre, la remarque du supérieur, quand il a dit «*I'm fed up with you*», avait non seulement pour effet d'identifier une carence dans le rendement du membre, mais avait aussi

---

pour effet de dénigrer le membre devant les autres personnes présentes à la réunion. Le comportement du supérieur était donc malséant. Le Comité a également conclu que le comportement du supérieur était suffisamment grave, à tel point qu'il aurait pu raisonnablement s'attendre à ce qu'il importune le membre. Son comportement répondait donc aux deux principaux critères de la politique sur le harcèlement. Le Comité a alors conclu que le comportement du supérieur envers le membre à la réunion constituait un acte de harcèlement.

Pour ce qui est du second incident au bureau du supérieur, le Comité a conclu que son comportement n'avait pas été malséant et qu'il ne pouvait donc constituer un acte de harcèlement. Le Comité a noté que la discussion dans le bureau du supérieur, contrairement à la réunion au cours de laquelle le premier incident s'est produit, avait pour but spécifique de régler ce que le supérieur jugeait être des problèmes relatifs au rendement. Le Comité a reconnu que le membre était sorti de la discussion intimidé et blessé. Cependant, il a noté qu'il est normal que de telles discussions suscitent certains sentiments négatifs chez un subordonné, particulièrement dans les cas où le subordonné n'est pas d'accord sur les remarques qu'il entend. Le Comité a expliqué que de tels sentiments doivent néanmoins être provoqués par un comportement malséant quelconque pour

juger qu'il y a eu harcèlement; le Comité était d'avis que ce n'était pas le cas ici.

S'appuyant sur ces conclusions, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli en partie. Le Comité s'est ensuite penché sur les mesures réparatrices qu'il convenait d'offrir au membre. Le Comité a reconnu que le supérieur avait fait des excuses lors de la réunion. Le Comité a expliqué qu'il y aura toujours des éclats entre collègues, et que l'auteur d'un tel éclat doit pouvoir remédier à un incident de harcèlement potentiel en faisant des excuses complètes. Dans ce cas, cependant, le dossier ne faisait pas état des termes exacts des excuses, et l'on ne savait pas non plus si ces excuses s'adressaient au membre ou aux personnes qui étaient présentes à la réunion. Même si le Comité a jugé que les excuses du supérieur étaient sans aucun doute bien intentionnées, la preuve ne lui permettait pas de conclure que ces excuses constituaient une mesure réparatrice. Le Comité a recommandé que la Gendarmerie, en sa qualité d'employeur du membre, outre toute autre mesure réparatrice que le commissaire jugerait acceptable, reconnaisse qu'elle avait omis d'assurer au membre un lieu de travail exempt de tout harcèlement et qu'elle lui présente une lettre d'excuses en conséquence.

Le commissaire n'a pas accepté la conclusion du Comité voulant que le comportement relié au premier incident

---

constituait du harcèlement. Le commissaire a rejeté le grief.

ii) *Prestation de services juridiques*

**G-200** Un membre a accepté de conserver, en attendant le règlement de la succession et l'enregistrement approprié des armes, trois armes de poing d'époque pour les membres d'une famille dont la mère est décédée. La famille craignait pour la sécurité de l'un de ses membres, dont la réaction à la mort de la mère risquait d'être très grave, et la famille s'inquiétait du fait que les armes soient à sa disposition pendant cette période. Le membre a gardé les armes à son bureau jusqu'au déménagement des bureaux. Il a alors apporté les armes à la maison. À la suite d'une introduction par effraction au domicile du membre, les armes ont été volées, puis ont plus tard été saisies par le service de police municipal. Le membre a été accusé de possession d'une arme à autorisation restreinte sans certificat d'enregistrement aux termes du paragraphe 91(1) du *Code criminel*.

Le membre a demandé le paiement de ses honoraires d'avocat aux frais de l'État pour se défendre contre l'accusation portée contre lui. Sa demande a été rejetée au motif qu'il faisait une faveur à des amis et qu'il n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions. Le membre a contesté cette décision.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief parce que le membre n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions en aidant ses amis. Même s'il agissait peut-être ainsi au départ lorsqu'il a apporté les armes à la maison, il a mentionné que le membre traitait les armes comme ses propres possessions plutôt que comme des articles saisis par la Gendarmerie.

Le Comité en est venu à la conclusion qu'en prenant possession des armes, le membre avait l'intention de s'acquitter d'une fonction policière et aucun de ses gestes ne révélait que ses intentions avaient par la suite changé. Par conséquent, le membre avait agi dans le cadre de ses fonctions tout au long de la période de possession. Toutefois, le Comité a statué que le membre avait omis de consigner son traitement des armes par écrit ou de toute autre façon officielle qui aurait pu être conforme à son intention de s'acquitter d'une fonction policière. Cette omission révélait qu'il n'avait pas agi «de façon générale, aux attentes du ministère», qui constitue la deuxième exigence (subsidaire) de la politique sur le remboursement des frais juridiques. Il aurait pu observer de façon moins que parfaite les dispositions du Manuel des Opérations sur le traitement des articles saisis et répondre quand même de façon générale aux attentes de la GRC. Cependant, il n'a observé aucune des lignes directrices applicables à une telle situation, et ce sur une longue période. Par conséquent, malgré la bonne foi du

---

membre et ses intentions honorables, le Comité a recommandé le rejet du grief.

*iii) Cessation de la solde et des indemnités*

**G-202** Un membre avait été suspendu de ses fonctions avec solde après avoir été arrêté et accusé de voies de fait à l'encontre de sa conjointe. Il avait ensuite fait l'objet de mesures disciplinaires liées à cette conduite violente. Une fois que le membre a plaidé coupable de l'accusation criminelle et s'est vu infligé sa peine, on lui a signifié un Avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités en raison des allégations disciplinaires et de la condamnation au criminel. Cependant, le directeur du personnel (DP) en est venu à la conclusion que la recommandation avait été faite trop tard après que la GRC ait eu connaissance de la nature du comportement du membre; il ne l'a pas approuvée.

Le membre a ensuite participé à une audience disciplinaire au cours de laquelle un exposé conjoint des faits a été présenté. Il a reconnu les allégations formulées. Le Comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner. Ce dernier a interjeté appel de cette sanction. Une fois l'audience terminée, le membre s'est fait signifier un deuxième Avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités qui reposait sur le fait que l'audience et l'exposé

conjoint des faits avaient établi la nature continue de la violence du membre à l'égard de sa conjointe et un cas où le membre avait pointé son arme à feu sur elle. On a cessé le versement de la solde du membre.

Le membre a présenté un grief à l'encontre de cette décision. Le Comité consultatif des griefs (CCG) a recommandé à l'unanimité que l'on accueille le grief parce que la Gendarmerie était au courant de la nature du comportement du membre depuis longtemps, parce que l'audience disciplinaire ne constituait pas des faits nouveaux justifiant une nouvelle décision et parce que la deuxième recommandation était donc inopportune. Le CCG a souscrit au point de vue exprimé dans la première décision, selon lequel une cessation aussi tardive de la solde dans le processus semblait faire de la mesure une mesure punitive, ce qui n'est pas le but d'une cessation de solde. L'arbitre de Niveau I s'est dit en désaccord avec cette position et a rejeté le grief.

Le Comité externe a étudié la politique relative à la cessation de solde et a statué qu'il s'agit d'un processus continu qui évolue en fonction des circonstances de l'affaire. Par conséquent, des faits nouveaux peuvent entraîner une nouvelle décision. Toutefois, en l'espèce, le Comité a statué que l'audience disciplinaire n'avait révélé aucun fait nouveau ou développement

---

pouvant avoir des répercussions sur la décision précédente. En d'autres termes, l'audience disciplinaire avait établi la participation du membre au présumé comportement, mais cette participation était «claire», selon les termes de la politique, bien avant l'audience. La Gendarmerie avait effectué l'enquête menant à l'accusation et avait formulé les allégations en tenant compte des éléments de preuve tirés de l'enquête; le DP avait jugé que le membre était «manifestement impliqué» dans la perpétration du délit après la première recommandation de cessation de solde. La politique sur la cessation de solde exige que la Gendarmerie attende que soient établies des accusations ou des allégations seulement lorsque la participation du membre au présumé comportement n'est pas claire; tel n'était pas le cas en l'espèce. Par conséquent, dans le cas qui nous occupe, l'établissement des allégations ne constituait pas un fait nouveau qui pouvait, à bon droit, donner lieu à une nouvelle décision de cesser le versement de la solde du membre. Compte tenu de l'objet de la politique, qui consiste à protéger l'intégrité de la Gendarmerie, la mesure peut atteindre son objectif seulement lorsqu'elle est utilisée en temps opportun. Le Comité s'est dit d'accord avec le CCG et avec la première décision en l'espèce, selon laquelle la cessation de la rémunération ne pouvait pas être considérée comme opportune. Il a donc recommandé que la Gendarmerie

rembourse au membre sa solde et ses indemnités perdues.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité. Il a accueilli le grief.

*iv) Renvoi médical*

**G-197** Une membre était en congé de maladie, de façon périodique ou continue, pendant plusieurs années. Le médecin-chef avait recommandé que le processus de renvoi pour raisons médicales soit entrepris relativement à cette membre même si l'état de santé de cette dernière n'avait pas été diagnostiqué à ce moment-là. Un conseil médical en est venu à la conclusion que l'état physique et mental de la membre était au stade chronique et que des améliorations importantes étaient peu probables dans un avenir prévisible. La GRC a procédé au renvoi de la membre pour ce motif. Cette dernière a présenté un grief. Elle a fait valoir que le renvoi médical était prématuré et qu'une procédure équitable n'avait pas été suivie. L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief, jugeant que le renvoi était approprié, juste et raisonnable.

Le Comité externe a souligné qu'il s'agissait d'un cas délicat en ce sens qu'on avait tenté de renvoyer un membre qui avait été en congé de maladie de façon périodique ou continue pendant plusieurs années. De toute évidence, il s'agissait d'un congé de maladie très

---

long. Il ne fait aucun doute que cette longue absence a occasionné beaucoup de tension à la membre et qu'elle a imposé beaucoup de pression au détachement où elle était affectée. Toutefois, cette tension et ces pressions n'étaient pas pertinentes en droit à la question primordiale à trancher, à savoir si l'application régulière de la loi avait été suivie dans les circonstances. La GRC est tenue d'agir de façon juste et équitable et de respecter les règles applicables de façon régulière lorsqu'elle prend des mesures pour renvoyer un membre pour raison médicale.

Le paragraphe 28(1) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* prévoit que lorsqu'un officier désigné estime qu'il y a diminution de la capacité d'un membre de travailler à la GRC en raison d'une condition physique ou mentale, on nomme un conseil médical qui sera chargé d'établir le degré de la réduction de la capacité du membre d'exercer ses fonctions. Pour l'essentiel, cette disposition prévoit qu'un avis d'intention de renvoi est assimilable à une allégation, dont le conseil médical doit examiner le fondement. À cet égard, l'existence ou l'absence de diagnostic médical serait plus déterminante au moment où un conseil médical évalue l'allégation selon laquelle le degré d'incapacité du membre est tel qu'il justifie le renvoi. Le Comité a donc statué qu'un diagnostic médical ne constitue pas, en soi, un prérequis à l'avis

d'intention de renvoi. Le Comité a jugé que l'avis d'intention de renvoi était valide.

Le Comité a ensuite étudié le rapport du conseil médical et y a trouvé plusieurs problèmes. Le conseil avait omis de faire rapport de la condition physique ou mentale de la membre et de la relation de cette condition avec une réduction de la capacité de la membre d'exercer ses fonctions au sein de la GRC; de fait, aucune analyse n'appuyait l'établissement des limites et des incapacités par le conseil médical. Celui-ci avait également omis de formuler des recommandations particulières quant au service continu de la membre à la GRC, à titre de membre régulière ou civile. Le rapport n'abordait pas bon nombre des questions que le conseil médical aurait dû examiner, comme : 1) un diagnostic ou une évaluation de la condition physique et mentale de la membre; 2) l'établissement de l'effet qu'une telle condition pourrait avoir sur la capacité de la membre d'effectuer tout genre de travail pour la GRC; 3) si on en venait à la conclusion que la capacité de la membre d'accomplir son travail était déficiente, la question de savoir si une telle déficience serait a) de nature temporaire ou permanente et b) partielle ou totale. Le Comité a conclu que les lacunes contenues dans le rapport du conseil médical étaient fatales au processus de renvoi et que le rapport ne permettait pas à l'Officier compétent de

---

---

conclure si oui ou non la membre devait être renvoyée. Cela étant, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

En raison de son manque d'expertise médicale et comme le dossier ne renfermait aucune donnée médicale à jour sur la condition physique et mentale de la membre, le Comité s'est déclaré inapte à tirer des conclusions ou à formuler des recommandations concernant la capacité de la membre d'exercer ses fonctions au sein de la GRC. Le Comité a donc recommandé la nomination d'un nouveau conseil médical qui serait chargé de déterminer la condition physique et mentale de la membre et d'établir si cette condition nuirait à la capacité de la membre d'exercer ses fonctions.

Enfin, vu l'ensemble des circonstances de l'espèce, le Comité a fortement encouragé la membre et la GRC à collaborer, dans le cadre du processus du conseil médical, en vue de déterminer la meilleure manière de veiller à ce que la condition physique et mentale de la membre soit évaluée de façon équitable, objective et opportune.

Le commissaire a accepté les recommandations du Comité. Il a accueilli le grief et a ordonné qu'un nouveau conseil médical soit nommé pour examiner la condition médicale de la membre.

v) *Directive sur la Réinstallation*

**G-194** Une membre avait demandé un congé payé pour accompagner son mari qui, étant sur le point de prendre sa retraite, avait reçu l'autorisation de faire un voyage à la recherche d'un logement. Sa demande a été refusée, au motif qu'elle n'avait pas le droit à un congé aux termes de la Directive de la GRC sur la réinstallation parce qu'elle ne prenait pas elle-même sa retraite ou n'était pas mutée. La membre a déposé un grief, faisant valoir que c'était là une interprétation inexacte de la Directive de la GRC sur la réinstallation et que cela constituait une violation de son droit de ne pas faire l'objet de discrimination fondée sur son état civil, droit qui est protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'arbitre de Niveau I a décidé que le grief n'avait qu'un caractère théorique et hypothétique parce que, recherche faite, il avait appris que ni la membre ni son mari n'avaient fait ce voyage à la recherche d'un logement, et que le mari de la membre n'avait pas droit à des prestations de retraite de toute manière. Ainsi, la question de savoir si la membre avait droit à un congé payé pour faire un tel voyage devenait strictement académique à son avis, si bien que la membre n'avait plus l'intérêt nécessaire pour présenter un grief.

Le Comité a déterminé que la membre avait un intérêt suffisant et que

---

le grief n'était pas devenu académique. La membre avait intérêt à contester la validité de la décision, une mesure réparatrice pouvait lui être utile et elle avait subi un préjudice, satisfaisant ainsi au critère énoncé au paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*.

Quant au fond du grief, le Comité a conclu que la membre n'avait pas droit à un congé payé aux termes de la Directive de la GRC sur la réinstallation. Même si son mari avait droit à un voyage à la recherche d'un logement aux termes de la Directive parce qu'il était sur le point de prendre sa retraite, elle ne pouvait pas pour sa part prétendre au même droit. Étant donné qu'elle ne faisait pas l'objet d'une mesure de réinstallation ordonnée par la Gendarmerie dans le cadre de ses fonctions, elle n'avait droit qu'aux avantages qui sont consentis aux conjoints des membres qui sont réinstallés. Elle avait donc droit au remboursement des dépenses qui avait été autorisé pour le voyage, mais non à un congé payé. Le Comité a également conclu que cette décision n'avait rien de discriminatoire.

Le commissaire s'est dit d'accord avec la recommandation du Comité et il a rejeté le grief.

**G-196** Un membre a acheté une résidence. Au moment de l'achat, il a dépensé beaucoup d'argent pour remplacer des tapis souillés et usés dans la résidence. Il a ensuite été muté et

comme il a perdu de l'argent lors de la revente de sa résidence, le membre a demandé et reçu un remboursement au titre du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI). Toutefois, la Gendarmerie n'a pas estimé que l'argent consacré au remplacement des tapis pouvait constituer une partie admissible du prix d'achat aux fins du PGRPI. Le calcul des pertes immobilières du membre, et par conséquent le remboursement au titre du PGRPI, n'ont pas tenu compte de ce montant. Le membre a déposé un grief.

Le grief a été rejeté au Niveau I en raison des délais. Le membre avait bénéficié d'une prorogation de délai pour présenter son grief. Au moment où le grief avait été déposé, l'unité des griefs l'avait estampillé comme s'il avait été reçu un jour plus tard que le dernier jour du délai prorogé. L'arbitre a conclu que les délais doivent être interprétés et appliqués strictement et que le grief présenté ne respectait pas les délais impartis.

Le Comité s'est penché sur la question et a fait observer que le grief avait été envoyé par la poste. Conformément à un jugement de la Cour fédérale, il aurait fallu considérer que la date de présentation du grief était la date de mise à la poste. Étant donné que le grief est parvenu seulement un jour après l'expiration du délai et qu'il a été posté à une grande distance de l'endroit où il est parvenu, et compte tenu de la déclaration

---

du membre quant à la date de mise à la poste, le Comité a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que le grief avait été présenté dans le délai applicable.

Dans le cadre d'une autre question préliminaire soulevée dans le grief, le membre a fait valoir qu'il y avait peut-être conflit d'intérêt : le même officier qui avait été l'arbitre de Niveau I avait participé à la décision concernant la réclamation du membre au titre du PGRPI. Le Comité a statué qu'aucun élément ne permettait de conclure que l'arbitre s'était acquitté de ses fonctions de façon partielle ou volontairement inéquitable. Le Comité a néanmoins reconnu que du point de vue de l'auteur du grief, les gestes posés par l'arbitre pouvaient donner lieu à une *crainte* raisonnable de partialité. Le Comité s'est dit d'avis qu'il conviendrait d'éviter une telle situation dans l'avenir.

Le Comité a statué que même si le grief n'avait pas été tranché sur le fond au Niveau I, il pouvait se prononcer quant au fond au Niveau II. Statuant quant au fond, le Comité a fait observer que dans certains dossiers antérieurs—G-110, G-111, G-158—le Comité avait recommandé que certains montants d'argent consacrés à des rénovations effectuées dans une résidence puissent être inclus dans le calcul du prix d'achat aux fins du PGRPI même si les rénovations ne figuraient pas dans la liste particulière des améliorations énoncées

dans les dispositions sur le PGRPI contenues dans la Directive de la GRC sur la réinstallation. Plus précisément, le Comité a conclu que des rénovations de base touchant la viabilité ou l'habitabilité de la résidence pourraient être incluses. Toutefois, dans chacun des dossiers précédents, l'ex-commissaire et le commissaire actuel étaient en désaccord avec le Comité et ont interprété la formule de calcul du prix d'achat de façon plus stricte.

Le Comité a statué qu'il existait des distinctions essentielles entre les faits de la présente affaire et les faits des dossiers antérieurs, de sorte que même si on appliquait la logique sous-jacente utilisée par le commissaire dans ces affaires, la réclamation actuelle pourrait faire l'objet d'un paiement. En l'espèce, l'achat de tapis était très étroitement lié à l'achat de la résidence. Les deux parties au contrat de vente avaient convenu, lors de la négociation du prix, que le vendeur devrait absorber le coût du nouveau tapis en le payant ou en déduisant du prix de la maison un montant correspondant. Le tapis a été remplacé avant que le membre et sa famille commencent à occuper la résidence. Un autre élément qui distingue la présente affaire des dossiers antérieurs, c'est que rien n'indiquait, en l'espèce, que la maison était un «spécial du bricoleur». Cette question s'est déjà posée dans des dossiers précédents. En ce qui concerne la présente affaire, le Comité a fait observer qu'une maison

---

dont le tapis est en mauvais état peut quand même constituer un bon investissement, tant du point de vue du membre l'ayant acheté que de celui de la GRC qui indemnise partiellement des pertes découlant d'un affaissement du marché. Le Comité a recommandé au commissaire de tenir compte de ces distinctions et d'accueillir le présent grief.

Le Comité a également suggéré au commissaire de réexaminer le raisonnement à la base des décisions de Niveau II dans les griefs antérieurs. Il a souligné que bien qu'il existe des distinctions entre le grief actuel et les griefs antérieurs qui font que l'on pourrait accueillir le grief actuel même si les griefs antérieurs ont été rejetés, le Comité continue néanmoins à soutenir l'opinion exprimée dans les conclusions et recommandations formulées pour les griefs antérieurs. Le Comité a fait observer que le commissaire s'était dit préoccupé de la subjectivité excessive dans l'établissement de distinctions entre des dépenses au titre du simple maintien d'une résidence au niveau où elle se trouvait au moment de l'achat et les montants qui seraient acceptés d'après les critères proposés par le Comité. Toutefois, le Comité souligne que les évaluateurs de biens immobiliers sont en mesure d'établir une distinction entre le simple entretien et des rénovations qui ajoutent de la valeur à la résidence et qui sont nécessaires à la viabilité ou à l'habitabilité de celle-ci; de telles

évaluations peuvent faire partie des évaluations transmises à la GRC aux fins des demandes présentées au titre du PGRPI (comme ce fut le cas en l'espèce). En outre, les réviseurs financiers de la GRC peuvent prendre des décisions en fonction de ces conseils d'évaluateurs, comme ils le font dans d'autres parties de l'évaluation du PGRPI.

Le commissaire a accepté la conclusion du Comité à l'effet que le grief avait été présenté dans le délai applicable. Il n'a cependant pas accepté les conclusions et recommandations du Comité quant au fond du grief. Il a donc rejeté le grief.

**G-198** Un membre assujetti à la Directive sur le réaménagement des effectifs a tenté de vendre sa maison et a demandé que son cas soit étudié à la lumière du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI) de la GRC, car il prévoyait perdre de l'argent lors de la vente. Il a tenté d'inclure dans le calcul du prix d'achat de sa maison la somme de 64 000 \$ qu'il a dépensée à certaines rénovations à la propriété, dont environ 34 000 \$ en aménagement paysager. La GRC a approuvé la demande au titre du PGRPI, permettant ainsi l'ajout du coût de certaines améliorations au prix d'achat, mais il a refusé des améliorations d'une valeur de 46 000 \$, dont le coût de l'aménagement paysager.

---

Le membre a présenté un grief à l'encontre de l'exclusion de certains montants du calcul. Il soutenait que ses dépenses ont ajouté de la valeur à la maison et qu'elles devraient constituer un élément de la valeur nette de la résidence. L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief. Il a statué que le PGRPI n'était pas censé couvrir les dépenses faites au titre des rénovations, quelles qu'elles soient, qui relevaient des choix et des goûts personnels.

Le Comité a d'abord fait observer que la politique permet expressément d'inclure dans le prix d'achat les montants consacrés à l'aménagement paysager nécessaire (sauf l'aménagement décoratif). Le Comité a mentionné que ce qui était «nécessaire» serait fonction des circonstances de l'affaire et que, dans certaines circonstances, les standards du quartier pourraient être un facteur pertinent. Toutefois, en l'espèce, le membre n'avait pas fourni de motifs impérieux justifiant la nécessité de ses dépenses, et son aménagement paysager était plus complet que ce qui était de norme dans le quartier.

Ayant examiné les autres dépenses, le Comité a réaffirmé son point de vue voulant que c'est l'équivalent du moins élevé du coût ou de la valeur ajoutée des rénovations de base nécessaires à la viabilité ou à l'habitabilité d'une résidence qui devrait être inclus dans le prix d'achat au titre du PGRPI, pour autant qu'il ne s'agisse pas de dépenses

d'entretien. Toutefois, en l'espèce, les dépenses étaient liées à des choix personnels qui représentaient des «travaux supplémentaires» n'ayant aucun rapport avec la viabilité ou l'habitabilité de la maison. Pour ce motif, le Comité a recommandé que ces articles ne soient pas inclus dans le prix d'achat de la maison du membre et que le commissaire rejette le grief.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité quant à la disposition du grief et a rejeté celui-ci.

**G-199** Après s'être réinstallé, un membre avait présenté une demande de remboursement de sa prime d'assurance en cas de défaut de remboursement de l'hypothèque (ADRH). Sa demande avait été rejetée parce que, en violation des modalités de la Directive de la GRC sur la réinstallation, le membre avait omis de transférer toute la valeur nette de son ancienne résidence à sa nouvelle résidence. Le membre avait présenté un grief et après que le Comité externe ait formulé ses conclusions et recommandations dans G-92, le commissaire avait statué que la GRC avait commis des erreurs d'écriture dans le calcul de la réclamation du membre. Le commissaire avait ordonné le renvoi de l'affaire pour qu'elle fasse l'objet d'une nouvelle décision. La GRC avait alors statué que même après rectification des erreurs d'écriture, la réclamation devait être rejetée parce qu'il n'y avait

---

pas eu transfert de la valeur nette complète. Le membre a de nouveau présenté un grief. Il a alors fait valoir que la GRC avait omis de l'aviser de l'exigence de procéder au transfert de toute la valeur nette.

L'arbitre de Niveau I a jugé que la preuve selon laquelle le plaignant avait été trompé quant à la nécessité de transférer toute la valeur nette était insuffisante. Le grief a été rejeté.

L'affaire a été renvoyée au Comité externe. Ce dernier a examiné les faits et a jugé, selon la prépondérance des probabilités, que le membre avait expressément posé des questions à un analyste financier de la GRC concernant le remboursement de la prime d'ADRH, que l'analyste n'avait pas informé le membre de la disposition relative au transfert de toute la valeur nette et qu'il n'avait pas non plus suggéré au membre de se reporter à la partie applicable de la Directive sur la réinstallation.

Le Comité a statué que par principe, le raisonnement du Comité dans l'affaire G-55 s'appliquait à ce grief. Dans G-55, le Comité avait conclu que la GRC doit fournir des réponses complètes et exactes aux demandes de renseignements présentées aux personnes-ressource en matière de réinstallation; malgré la concision et la simplicité relative de la disposition qui décrit la nécessité de transférer toute la valeur nette pour l'ADRH, la GRC avait omis de fournir au membre des renseignements complets en

réponse à sa demande. Le Comité avait jugé que dans les circonstances, il serait manifestement inéquitable que la GRC s'en tienne au libellé de la disposition sur le transfert de toute la valeur nette.

Le Comité s'est ensuite penché sur la décision de l'ex-commissaire dans l'affaire G-55. Selon le Comité, les principes énoncés par le commissaire dans G-55 concordaient avec le paiement de la réclamation du membre en l'espèce. Dans la présente affaire, le membre avait tenté de se renseigner à l'avance au sujet de ses droits en vertu de la Directive sur la réinstallation, et plus précisément au sujet de l'ADRH, en s'informant par téléphone auprès d'un analyste financier du Service de l'Intendance. Bien que le plaignant aurait également pu vérifier ce renseignement dans le Manuel d'administration, lorsqu'un membre demande un renseignement à un analyste du Service de l'Intendance et que ce dernier lui fournit une réponse, le membre est en droit de croire à la justesse de cette information. Par conséquent, il va sans dire que la réponse ne devrait pas être formulée de manière à tromper le membre. L'existence de meilleurs conseils dans le Manuel d'administration n'annule pas les obligations de la GRC dans un cas de conseils trompeurs donnés oralement. Le contraire n'était pas proposé dans les motifs du commissaire dans l'affaire G-55.

Le Comité a statué que les conseils donnés au plaignant étaient effectivement

---

trompeurs. Si un membre demande expressément le remboursement d'une prime d'ADRH et si l'analyste financier de la GRC omet d'aviser le membre de l'une des deux exigences simples et fondamentales qui s'appliquent au remboursement (le paiement de la prime en un seul versement, le transfert de toute la valeur nette) ou des deux exigences, ou si l'analyste ne renvoie pas le membre à la disposition de la politique où se trouvent ces restrictions, son conseil est trompeur.

Le Comité fut d'autant plus convaincu de recommander que ce grief soit accueilli car, depuis la décision du commissaire dans l'affaire G-55 en 1992, il y a eu plusieurs nouvelles initiatives de gestion et bon nombre d'entre elles touchaient les ressources humaines. La GRC considère maintenant que ses propres employés sont les «clients» des divers centres décisionnels en matière de relations avec les employés et elle cherche à renforcer les services offerts à ces clients. Le Comité a estimé que la décision quant à ce grief devrait tenir compte de ces nouvelles philosophies de gestion au sein de la GRC

Le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli et que la prime d'ADRH du membre soit remboursée au membre. Le Comité a toutefois souligné que la décision rendue en l'espèce reposait sur les faits précis qui lui ont été présentés. Il a indiqué que ce ne sont pas tous les cas qui devraient ou qui

pourraient être accueillis en tenant compte des motifs donnés dans cette affaire.

Le commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité et il a rejeté le grief.

**G-205** Un membre qui devait être muté dans une autre division a demandé une autorisation en application du Plan de garanti de remboursement des pertes immobilières (le PGRPI) parce qu'il prévoyait perdre de l'argent à la vente de sa maison. Il a cherché à inclure dans le calcul du prix d'achat le coût des rénovations qu'il avait apportées à la maison. On les lui a refusées en application du plan, car la GRC a décidé que le prix de vente n'avait pas été inférieur à son prix d'achat. La GRC avait accepté l'inclusion de certaines rénovations, mais elle en avait refusé d'autres. En outre, elle avait jugé que le calcul du prix d'achat ne pouvait inclure la valeur d'un terrain contigu à celui sur lequel était la maison. Le membre a déposé un grief à l'égard de la décision, demandant à inclure tous ses coûts de rénovation et contestant l'exclusion de la valeur de l'autre terrain du prix d'achat.

La question relative à l'autre terrain a été réglée à l'amiable, de sorte que le membre a pu se prévaloir du plan. Toutefois, le membre a maintenu son grief quant à l'inclusion, dans son prix d'achat, de ses coûts visant l'installation d'un tapis et d'un plancher en bois franc, que la GRC avait refusés. Le comité

---

consultatif sur les griefs (CCG) a recommandé le rejet du grief, car il a conclu que les coûts de rénovation des planchers ne pouvaient être inclus dans le prix d'achat de la maison; il a précisé que la liste des améliorations admissibles dans la définition du prix d'achat figurant dans la politique sur le PGRPI était exhaustive, et que la rénovation des planchers n'était pas mentionnée. L'arbitre de Niveau I a souscrit à ce raisonnement et a rejeté le grief. Le membre a présenté le grief au Niveau II.

Le Comité externe a examiné la définition du prix d'achat figurant dans la politique et répété son opinion selon laquelle le moins élevé des deux montants suivants, soit le coût ou la valeur ajoutée des rénovations de base nécessaires à l'intégrité ou à l'habitabilité d'une résidence, devrait être inclus dans le prix d'achat en application du plan, s'il ne s'agit pas de dépenses qui maintiennent la valeur de la résidence. En l'espèce, tous les planchers de la maison étaient recouverts de carreaux de linoléum de qualité commerciale du type que l'on retrouve habituellement dans les hôpitaux et les écoles; le Comité a conclu que l'enlèvement de ce type de revêtement et son remplacement par un revêtement résidentiel étaient une question liée à l'habitabilité de la maison et raisonnables dans les circonstances. La GRC n'a pas soutenu que le matériau de revêtement utilisé par le membre était extravagant ou dépassait les normes relatives aux

matériaux de revêtement résidentiels raisonnables; l'arbitre de Niveau I a accepté que le revêtement installé était conforme aux normes de la collectivité. Le Comité a conclu que la rénovation des planchers n'avait pas été une dépense liée au maintien de la valeur ou à l'entretien, mais qu'elle avait plutôt ajouté de la valeur à la résidence; il a donc recommandé que la valeur ajoutée à la maison par la rénovation des planchers soit incluse dans le prix d'achat du membre et que le commissaire accueille le grief.

*vi) Directive sur les charges de logements*

**G-201** Après avoir été muté, un membre a appris que la personne l'ayant remplacé à son ancien poste, qui occupait le même logement appartenant à l'État qu'habitait le membre lorsqu'il était là, avait demandé que l'on recalcule les frais de location de ce logement et avait bénéficié d'une diminution de loyer et d'un remboursement rétroactif des paiements en trop. Le membre a présenté une demande de remboursement rétroactif des paiements en trop qu'il avait faits lorsqu'il vivait là. Il a fait valoir qu'il vivait les mêmes conditions que la personne l'ayant remplacé et qu'il devait donc bénéficier de la même diminution de loyer. Sa demande a été rejetée et le membre a présenté un grief.

---

Dans sa décision de rejet du grief, l'arbitre de Niveau I a convenu que les conditions auxquelles le membre était confronté étaient «semblables» à celles de son remplaçant. Il a cependant statué que comme il appartenait aux occupants de découvrir les problèmes de loyer pendant leur location, et que le membre ne l'avait pas fait, il ne pouvait pas faire valoir un droit à un paiement rétroactif après avoir accepté et payé le loyer pendant qu'il vivait dans le logement.

Le Comité a accepté que les deux occupants du logement vivaient des conditions semblables. Il a statué que la modification du loyer que devait acquitter le remplaçant du membre révélait le caractère excessif du loyer. Le Comité a conclu que le fardeau de l'application appropriée de la Directive sur les charges de logements (DCL) incombait à la GRC plutôt qu'aux occupants du logement. Il a également statué que la DCL prévoyait des remboursements de paiements en trop aux occupants rétroactivement à la date de l'erreur ou du changement. À titre d'ancien occupant, le membre avait droit à un remboursement, de l'avis du Comité, car c'est la GRC qui n'avait pas bien appliqué la DCL.

*vii) Prime au bilinguisme*

**G-204** Ce grief portait sur le versement rétroactif de la prime au bilinguisme. Par suite de la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Gingras*, la

Gendarmerie a décidé de verser la prime aux membres qui y avaient droit mais qui ne l'avaient pas reçue. En l'espèce, la Gendarmerie a informé un membre bilingue que le versement de la prime au bilinguisme lui avait été refusé pendant un certain temps. Au cours de cette période, le membre avait été affecté à un détachement situé dans une région unilingue pour laquelle aucun effectif bilingue du service (EBS) n'avait été identifié. La Gendarmerie avait refusé la prime au membre, estimant que le Conseil du Trésor n'en avait prévu le versement qu'aux membres qui étaient dans une unité comportant un EBS.

Le membre a présenté un grief relativement à la décision de la Gendarmerie. Le membre a fait observer qu'il avait fourni des services en français au détachement et il a également noté qu'il avait été tenu, par suite d'une mesure administrative, de fournir des services en français dans un détachement voisin où un EBS avait été identifié, mais auquel aucun membre bilingue n'était affecté. En outre, le membre a souligné qu'il avait été identifié comme personne ressource bilingue dans les suppléments du Manuel d'administration divisionnaire.

Un comité consultatif sur les griefs (CCG) a recommandé que le grief soit accueilli, mais seulement pour la période pendant laquelle le membre avait fourni des services bilingues à un détachement voisin comportant un EBS. Le CCG a

---

conclu que, en raison de cette mesure administrative, le membre faisait effectivement partie d'un détachement comportant un EBS au cours de cette période.

L'arbitre de Niveau I a convenu que, pour les motifs donnés par le CCG, le membre avait été dans une situation très semblable à celle de faire partie d'un EBS lorsqu'il avait fourni des services en français au détachement voisin. Il a accueilli le grief. Cependant, en raison des critères du Conseil du Trésor, il a déclaré que la réparation qu'il pouvait offrir se limitait à demander à la Sous-direction des langues officielles d'informer le Conseil du Trésor des circonstances de l'espèce, afin que celui-ci puisse déterminer si le membre avait droit à la prime.

L'officier responsable (off. resp.) de la Sous-direction des langues officielles a refusé de mettre en oeuvre la réparation prévue par l'arbitre de Niveau I. Il a souligné que la GRC s'était déjà informée auprès du Conseil du Trésor au sujet de questions connexes, et on avait répondu de façon ferme qu'il était impossible de s'écarter des règles d'admissibilité établies. En réponse à la décision de l'off. resp. des Langues officielles, le membre a présenté le grief au Niveau II, soutenant qu'il n'avait pas reçu la réparation accordée au Niveau I.

Le grief a été renvoyé au Comité. Après réception du grief, le Comité a invité les parties à présenter des

arguments supplémentaires sur une lettre du sous-secrétaire du Conseil du Trésor, Direction des Langues officielles et de l'équité en emploi qui était censée exposer les critères d'admissibilité au versement rétroactif de la prime. Le Comité a demandé aux parties si la lettre représentait ou était fondée sur un instrument du Conseil du Trésor modifiant ou complétant formellement, pour le fins de son utilisation dans la GRC, la politique du Conseil du Trésor publiée qui s'appliquait à l'ensemble de la fonction publique relativement à la prime au bilinguisme. La Gendarmerie a présenté des arguments, déclarant que ce n'était pas le cas. Elle a affirmé que la lettre reprenait et expliquait plutôt certaines décisions prises par son personnel et celui du Conseil du Trésor.

Le Comité a formulé ses conclusions et recommandations. Pour ce qui est du refus, par l'off. resp. des Langues officielles, de mettre en oeuvre la décision rendue au Niveau I, il s'est reporté à ses conclusions et recommandations formulées dans le dossier G-90. Dans cette affaire, il avait indiqué que, dans des circonstances exceptionnelles où, de l'avis de la GRC, une décision arbitrale était clairement irrégulière et pouvait menacer la bonne administration de la GRC, celle-ci pouvait refuser de la mettre en oeuvre. Dans un tel cas, la GRC était néanmoins tenue de renvoyer le grief au Niveau II de la procédure pour que celui-ci rende une

---

décision finale. Le Comité était disposé à appliquer la procédure suivie dans le dossier G-90 à l'espèce et à considérer le dossier comme renvoyé à juste titre au Niveau II pour faire l'objet d'un examen complet.

Quant au bien-fondé, le Comité a jugé que, selon le dossier et les arguments dont il était saisi, rien n'indiquait que les critères énoncés dans la lettre du sous-secrétaire du Conseil du Trésor étaient, ou étaient fondés sur une politique réelle du Conseil du Trésor. Cette lettre et une autre lettre d'un autre fonctionnaire semblaient plutôt provenir de membres du personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Comité a souligné qu'un sous-secrétaire du Conseil du Trésor n'est pas membre de ce dernier et que, quel que soit le pouvoir détenu par un tel fonctionnaire, celui-ci n'a pas compétence pour abroger ou modifier une politique du Conseil du Trésor par la voie d'une simple lettre.

Le Comité a examiné la politique applicable effectivement adoptée par le Conseil du Trésor. Un principe important est ressorti. Le Conseil du Trésor a prévu qu'il revenait à chaque institution fédérale, et non au Secrétariat du Conseil du Trésor, d'identifier les exigences linguistiques des postes. Le Comité a jugé que la GRC n'avait pas suivi la politique du Conseil du Trésor relativement à l'identification des postes. L'admissibilité à la prime était déterminée par le fait que le membre occupait ou non un poste bilingue. Aux fins du versement

prévu par la politique visant la prime au bilinguisme dans les secteurs comportant un EBS, dans les cas où les exigences linguistiques de chacun des postes n'avaient pas été identifiées au préalable, on aurait dû examiner rétrospectivement les postes qui devaient être identifiés comme ayant été bilingues.

Conformément à la politique du Conseil du Trésor, l'identification des postes bilingues devait être effectuée par la GRC. Toutefois, au lieu d'examiner les postes qui, de fait, étaient bilingues au cours de la période en cause, la GRC s'était sentie liée par les critères du Secrétariat du Conseil du Trésor qui visaient à identifier les titulaires de poste qui devaient recevoir la prime.

Le Comité a recommandé d'accueillir le grief. Il a recommandé que la GRC exerce son jugement—selon sa connaissance de la façon dont la GRC organise son lieu de travail—relativement aux membres à identifier comme ayant occupé un poste bilingue. La GRC devait examiner lesquels de ses membres elle obligeait à fournir des services bilingues pour s'acquitter des obligations qu'elle croyait avoir en matière de langues officielles. Ainsi, en l'espèce, la question de l'admissibilité du membre à la prime au bilinguisme devrait être renvoyée au centre décisionnel administratif compétent afin d'être réexaminée en fonction du meilleur jugement de la GRC.

---

Le Comité a reconnu que, malgré son analyse, le commissaire pouvait être en désaccord avec sa démarche et conclure que la GRC ne s'était pas sentie liée par les critères énoncés par le personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor. Une telle conclusion serait difficile à étayer, mais si elle était rendue, elle n'influerait pas sur la conclusion finale. S'il était jugé que la GRC a adopté les critères comme s'il s'agissait de sa façon de déterminer les postes bilingues, il serait également possible et nécessaire de conclure que la GRC *elle-même* n'a pas tenu compte de ses propres politiques et méthodes. Le Comité a noté que le grief serait accueilli pour les mêmes motifs essentiellement que ceux donnés ci-dessus.

À titre subsidiaire, le Comité a recommandé que, si le commissaire concluait que la GRC était tenue d'appliquer les critères énoncés par le sous-secrétaire du Conseil du Trésor, il était néanmoins possible et nécessaire de conclure que l'*interprétation*, par la GRC, de ces critères était erronée, du moins pour un motif : il était possible et nécessaire de conclure, contrairement à la décision de la GRC, qu'un membre lié à un EBS en application d'une mesure administrative fait effectivement partie de l'EBS aux fins de l'admissibilité, selon les critères énoncés par le sous-secrétaire du Conseil du Trésor.

viii) *Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste*

**G-195** Un membre a déposé un grief parce qu'il avait été exclu d'un concours quelque quatre années auparavant. Le membre avait été exclu en raison des exigences linguistiques du poste. Le membre a expliqué dans son grief qu'il venait d'apprendre qu'un collègue, qui avait été exclu du même concours en raison de telles exigences linguistiques, avait depuis obtenu gain de cause dans un grief visant ces exigences. La candidature de son collègue ayant été réexaminée en conséquence de son grief, le membre demandait qu'on lui accorde le même traitement.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief en invoquant la prescription. Il a conclu que, sans égard au fait que son collègue avait eu gain de cause dans son grief, le membre ici avait été lésé au moment de son exclusion et non pas lorsqu'il avait appris qu'un collègue avait obtenu gain de cause dans son grief visant les exigences linguistiques.

Le Comité externe a fait remarquer qu'une difficulté dans cette affaire tenait au fait que l'objet du grief n'était pas tout à fait clair. D'un côté, le membre semblait contester la décision de la Gendarmerie de l'exclure du concours en raison des exigences linguistiques. D'un autre côté, certains de ses arguments semblaient également tenir à l'omission de la Gendarmerie de réexaminer sa

---

candidature, comme elle l'avait fait dans le cas de l'autre membre. Le Comité a conclu que, dans la mesure où le grief portait sur la décision d'exclure le membre du concours, le grief était hors délai et devait par conséquent être rejeté. Le membre avait eu lieu de se croire lésé au moment où il avait appris cette décision; il avait alors 30 jours de ce moment pour déposer un grief. Il est évident qu'en déposant son grief près de quatre ans plus tard, le membre n'a pas respecté la prescription. Le Comité a fait remarquer que, dans des circonstances très précises, lorsqu'un membre demande à la Gendarmerie de revenir sur sa décision initiale, la nouvelle décision prise par la Gendarmerie peut, en soi, faire l'objet d'un grief. Dans ce cas-ci, cependant, il n'y avait pas eu une telle nouvelle décision.

Le Comité a ensuite déterminé que, dans la mesure où ce grief avait trait à l'omission de la Gendarmerie de réexaminer la candidature du membre lorsqu'il avait été déterminé, en conséquence du grief de l'autre membre, que les exigences linguistiques de la mesure de dotation de 1992 étaient invalides, il s'agissait ici strictement d'une question de dotation. Puisque le Comité n'a pas la compétence selon l'article 36 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada* pour examiner des questions de dotation, il s'est donc abstenu de se prononcer sur cet

aspect du grief et a laissé au commissaire le soin de le résoudre.

*ix) Classification*

**G-193** Une nouvelle description de tâches a été approuvée pour le poste d'un membre civil et un exercice de classification a eu lieu. On a donné au poste la même classification qu'il avait auparavant. Le membre a déposé un grief, lequel a été accueilli au premier niveau, l'arbitre ordonnant la tenue d'un nouvel exercice de classification. Ce nouvel exercice de classification a eu lieu, mais le poste a reçu encore une fois la même classification. Le membre a déposé un nouveau grief. Il a avancé qu'on avait sous-évalué deux éléments lors de la classification, que le comité de classification n'avait pas utilisé tous les instruments qui s'offraient à lui pour évaluer son poste et qu'il avait omis de comparer son poste avec d'autres postes. Enfin, il soutenait qu'on ne lui avait pas permis de faire des représentations devant le comité de classification.

Avant de rendre sa décision, l'arbitre de Niveau I a demandé à l'Officier compétent de lui communiquer «tous les motifs» de la décision de classification. L'Officier compétent a alors demandé à un autre agent de classification d'évaluer le poste en réévaluant les éléments qui, selon le membre, avaient été sous-estimés. Le nouvel agent est parvenu à la même

---

conclusion que le comité de classification, et sa conclusion a été communiquée par l'Officier compétent à l'arbitre de Niveau I. L'arbitre a ensuite rendu sa décision et conclu qu'il n'y avait rien dans le dossier du grief révélant qu'une erreur de fait ou de processus avait été commise; il a également affirmé qu'il ne pouvait faire abstraction du fait que de nombreux évaluateurs avaient, jusqu'à présent, évalué le poste et qu'ils n'étaient pas d'accord avec l'opinion du membre quant à la classification.

Le Comité externe a étudié l'affaire et n'a trouvé aucune erreur de fait ou de processus dans l'évaluation faite par le comité de classification et le dernier évaluateur de la classification relativement aux deux éléments que le membre contestait. De même, le Comité n'a pas retenu les arguments du membre quant à l'omission d'utiliser certains instruments de classification, notamment une vérification sur place et le recours à un expert technique dans le domaine du poste évalué. Il est pertinent de procéder à une vérification sur place si le litige porte sur la description de tâches, mais ce n'était pas la description de tâches du membre qui était contestée ici. Le Comité a conclu cependant qu'il y avait lieu de retenir l'argument général du membre, selon lequel le comité de classification avait besoin de plus d'information pour bien comprendre son poste, et le Comité a jugé qu'il y avait dans la présentation du membre des informations vitales qui

jetaient un éclairage nouveau sur le poste, informations qui n'avaient pas été communiquées au comité de classification. Le Comité a cependant remarqué que ces informations avaient été communiquées au dernier évaluateur de la classification; en conséquence, on ne pouvait donner gain de cause au membre sur la foi de cet argument.

Cela dit, le Comité a recommandé qu'on accueille le grief parce qu'il a jugé valide l'argument concernant la relativité. Un exercice de classification représente plus qu'une simple évaluation critère par critère : en dernière analyse, l'ensemble du poste doit être comparé à d'autres postes si l'on veut garantir la validité de l'évaluation. Dans ce cas-ci, la comparaison n'a pas été faite. Cette omission était suffisamment grave, au vu de l'importance du critère de la relativité, comme l'a souligné la Cour fédérale dans l'affaire Chong, et au vu des instructions que l'on trouve dans la norme de classification elle-même, pour obliger la Gendarmerie à refaire la classification afin que la relativité soit bien prise en compte. Le Comité a également souligné qu'on allait devoir se pencher sur le caractère rétroactif de la classification lors du nouvel exercice de classification et qu'il faudrait alors déterminer la date raisonnable de l'attribution des nouvelles fonctions et responsabilités.

Pour ce qui est du droit du membre de faire valoir ses arguments auprès des évaluateurs de la classification, le Comité

---

a conclu qu'il n'existe pas dans la politique actuelle de droit précis de cette nature. Le Comité a cependant fait remarquer que cette absence du droit de se faire entendre risquerait peut-être d'être jugée inacceptable si la question était examinée à la lumière des obligations générales d'équité et des droits à la justice naturelle qui existent en droit administratif. Étant donné que le grief a été résolu par l'examen d'autres questions, le Comité n'a pas jugé nécessaire d'émettre des conclusions et recommandations à cet égard.

**G-203** Un membre occupait un poste de conseiller régional en santé et hygiène du milieu (CRSHM) au sein de sa division et avait demandé que ce poste soit reclassifié. Une description de tâches générale applicable à tous les CRSHM de la Gendarmerie a été présentée pour étude. Il a été décidé que la classification actuelle de tous les postes de CRSHM était valide; plus tard, on a expliqué que comme il était possible qu'il y ait délégation aux titulaires de postes sur le terrain, la description de tâches pourrait devoir être présentée de nouveau. Le membre a déposé un grief à l'encontre du refus d'augmenter le niveau de classification de son poste. La Gendarmerie a répondu qu'aucune décision n'avait été prise et que la présentation de la description de tâches générale visait uniquement à se faire une idée de la situation.

L'arbitre de Niveau I a rejeté le grief en soutenant que le membre n'avait pas un intérêt suffisant pour agir. Il a statué qu'aucune décision n'avait été prise, que le membre n'était pas personnellement touché par l'évaluation de la description de tâches générale, que même s'il y avait eu une reclassification, rien ne garantissait que le membre aurait été promu au niveau supérieur et que le grief était prématuré, car aucune décision finale n'avait encore été rendue.

Le Comité externe a jugé que le membre avait l'intérêt suffisant pour présenter un grief à l'encontre du refus de reclassifier son poste. La description de tâches présentée s'appliquait à tous les CRSHM, dont le membre; elle a été évaluée et il a été décidé de maintenir la classification à son niveau actuel. Le membre a été personnellement touché par cette décision, car il a un intérêt direct à ce que son poste soit classifié de façon appropriée et il a perdu une occasion de promotion par suite de la décision. Même s'il semble que la décision aurait pu être reconsidérée si l'on avait présenté de nouveau la description de tâches, le membre ne savait pas, à ce moment-là, si elle serait effectivement reconsidérée. Il avait donc le droit de présenter un grief lorsqu'il l'a fait.

Le dossier laissait cependant entendre que, après le dépôt du grief, son traitement avait été suspendu pendant que les supérieurs du membre mettaient à jour la description de tâches générale et la

---

présentaient de nouveau. Cette situation a mené à une deuxième décision de maintenir le niveau de classification du poste. Il a été statué par le Comité que cette deuxième décision, qui ne fait pas l'objet du grief, rendait inefficace tout redressement qui pourrait s'appliquer à ce grief. Autrement dit, si le grief était jugé bien fondé, il conviendrait, comme mesure de redressement, de réexaminer la classification au moyen d'une description de tâches exacte. Comme on a déjà donné suite à ce processus, un redressement ne pourrait plus être efficace à l'égard de la première décision; seul le redressement applicable à la deuxième décision aurait pu être efficace. Si le membre avait également contesté la deuxième décision, le bien-fondé du grief aurait pu être examiné et un redressement aurait pu être efficace. Comme le grief ne concernait pas la deuxième décision, le Comité a recommandé son rejet parce qu'il était devenu académique.

Le Comité s'est dit inquiet du processus ayant mené à la première décision. Il a proposé que le commissaire envisage d'ordonner un exercice de classification complet.

**G-206** Un membre travaillait comme traducteur dans une division. Un comité de classification s'est réuni pour faire un examen de la classification de son poste. Après un examen du poste du membre et de la norme de classification, le comité de classification a recommandé que la

classification du poste du membre demeure au même niveau. Cette recommandation a été acceptée.

Le membre a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Il a réclamé la majoration du niveau de classification de son poste ou, à tout le moins, le versement par la Gendarmerie d'un supplément de salaire en reconnaissance des exigences supérieures de son poste, celles de devoir traduire dans les deux sens : de l'anglais vers le français et du français vers l'anglais. Le membre a indiqué que, à la Direction générale de la Gendarmerie, tout comme au Secrétariat d'État, la politique de dotation veut que les traducteurs ne soient embauchés que pour traduire dans un seul sens, soit de l'anglais vers le français, ou du français vers l'anglais. Par contre, les traducteurs dans les divisions de la Gendarmerie doivent traduire dans les deux sens. Le membre a aussi fait valoir d'autres arguments concernant le lien entre son poste et celui du chef de la Sous-direction de la traduction. Il a prétendu qu'il travaille de façon autonome et que son travail ne nécessite que peu de révision ou aucune. Selon le membre, il mérite le même niveau de classification que celui du chef de la Sous-direction de la traduction.

L'arbitre de Niveau I a conclu que la difficulté accrue que comporte la traduction dans les deux sens n'est pas pertinente dans la détermination du niveau de classification. L'arbitre a

---

conclu aussi que le niveau de classification du responsable de la Sous-direction de la traduction n'est pas relié uniquement aux fonctions de supervision, mais aussi à la nature du poste et à la qualité du travail exigé. L'arbitre de niveau I s'est dit d'avis que le comité de classification avait appliqué la norme de classification selon les procédures prescrites et que le membre n'avait démontré aucune erreur de fait ou de procédure dans la décision du comité de classification.

Le grief a été renvoyé devant le Comité externe d'examen. Ce dernier a reconnu que l'obligation de traduire dans les deux sens exige des connaissances et habiletés supérieures à celles que nécessite la traduction dans un seul sens. Il a cependant conclu que l'exigence de traduire dans les deux sens n'est pas reconnue par la norme comme un point de distinction entre les niveaux dans la norme. Donc, le Comité n'a pas pu accepter l'argument du membre selon lequel, en se basant sur la norme, l'obligation de traduire dans les deux sens devrait rehausser la classification de son poste. Le Comité a aussi conclu que les dispositions salariales applicables ne prévoient pas un supplément de salaire pour la traduction dans les deux sens.

En ce qui concerne les facteurs touchant la supervision et l'autonomie, le Comité a conclu qu'il existe des distinctions entre la nature du travail du membre et celle d'un poste de niveau plus

élevé, tel que décrit dans la norme de classification. Il faut admettre que ces différences ne sont pas nécessairement très grandes, et que certains aspects du travail du membre sont semblables au travail de quelqu'un de niveau plus élevé. Cependant, le fait qu'un poste contienne certaines exigences semblables à un poste de niveau plus élevé (ou plus bas) n'a rien d'inhabituel. Les différences qualitatives entre les postes sont souvent une question de degré. Par contre, les niveaux de classification, eux, sont distincts. En bout de ligne, la question pertinente était de savoir s'il y a eu erreur de fait ou de procédure dans l'examen de la classification du poste du membre. En ce qui concerne les facteurs touchant la supervision et l'autonomie, le Comité a conclu qu'il n'y avait pas eu d'erreur.

Un point fort demeurait toutefois en faveur du membre. C'est que le comité de classification n'avait apparemment pas examiné l'aspect touchant la relativité. Dans le dossier G-193, le Comité avait conclu qu'une étude de la relativité est normalement une étape nécessaire dans un examen de classification. Le Comité a estimé que l'absence d'une telle étude dans le cas présent équivalait à une erreur de procédure déterminante. Il a donc recommandé que le grief soit accueilli sur ce dernier point et que l'étude de classification soit renvoyée à un comité de classification afin que l'on procède à un examen complet de la relativité.

---

Le Comité a fait un commentaire additionnel, à savoir que l'absence de reconnaissance de l'exigence ayant trait à la traduction dans les deux sens — et dans la norme de classification, et dans les dispositions concernant les suppléments de salaire — est injuste. Cependant, c'est le Conseil du Trésor qui impose ces politiques et aucun remède formel n'est possible par la voie d'un grief contre la GRC si l'on veut faire corriger cette situation. Néanmoins, il est toujours possible — et le Comité l'a recommandé — que la GRC approche le Conseil du Trésor afin de voir si des améliorations pourraient être apportées à la norme ou aux suppléments de salaire.

**B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE  
LA LOI SUR LA GRC**

**D-49** Un membre a été accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse susceptible de jeter le discrédit sur la GRC. Il était allégué que le membre avait fait plusieurs appels interurbains et des appels sur son téléphone cellulaire en utilisant les lignes de la GRC. La preuve présentée par l'Officier compétent se composait largement de dossiers téléphoniques et reposait sur une preuve circonstancielle devant indiquer la responsabilité du membre pour les appels et la nature personnelle de ces appels.

Au terme de la preuve de l'Officier compétent, celui-ci a voulu introduire une série de questions et de réponses tirées

d'une déclaration faite par le membre lors de l'enquête interne. Le membre s'est objecté à ce que l'on utilise cette preuve, citant la protection que lui offrait le paragraphe 40(3) de la *Loi sur la GRC*. L'Officier compétent a noté que le membre s'était opposé à ce qu'on lui pose certaines questions au cours de l'entrevue de l'enquête interne, qu'il avait été obligé de répondre à ces questions en vertu du paragraphe 40(2) et que les réponses à ces questions étaient protégées par le paragraphe 40(3). Cependant, le membre ne s'était pas opposé à ce qu'on lui pose d'autres questions, et selon l'Officier compétent, les réponses du membre à ces questions étaient faites volontairement et n'étaient donc pas protégées par le paragraphe 40(3).

Le Comité d'arbitrage a adopté ici le raisonnement du Comité externe dans le dossier D-16 et constaté que le paragraphe 40(3) protège automatiquement un membre contre toute utilisation subséquente d'une déclaration incriminante faite au cours d'une enquête en vertu de l'article 40 de la *Loi*, même si l'enquêteur n'exigeait pas expressément qu'on réponde à ses questions. Le Comité d'arbitrage a conclu que les questions et les réponses que l'Officier compétent voulait présenter en preuve dans cette affaire auraient pour effet d'incriminer le membre et le rendraient passible d'une peine, ce qui faisait par conséquent intervenir les mesures de protection qu'offre l'article 40. Les

---

parties de la déclaration que l'Officier compétent cherchait à introduire en preuve n'ont donc pas été admises.

Le membre a alors présenté une requête en non-lieu, faisant valoir que l'Officier compétent n'avait présenté aucune preuve montrant que les appels mentionnés dans les allégations avaient un caractère personnel. Le Comité d'arbitrage a accueilli la requête, mettant ainsi fin aux procédures dont il était saisi.

L'Officier compétent a présenté un appel, faisant valoir que : i) le Comité d'arbitrage s'était trompé en refusant d'admettre en preuve les parties de la déclaration du membre, et que ii) le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en faisant droit à la requête en non-lieu.

Dans son examen du premier motif d'appel, le Comité externe a procédé à une étude exhaustive des questions relatives aux déclarations faites en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la GRC*. Il a tenu compte des conclusions et recommandations qu'il a faites dans l'affaire D-16, ainsi que de la jurisprudence pertinente et, au terme de son examen, a conclu que l'approche prise par le Comité externe dans l'affaire D-16 demeurait valide. Le Comité externe n'a trouvé, ni dans le libellé de l'article 40, ni dans la jurisprudence, d'argument confirmant que la protection contre l'utilisation subséquente d'une réponse ne peut être invoquée que si le membre s'est opposé expressément à une

question et qu'on ait été obligé de lui demander de répondre. En outre, a-t-il constaté, la jurisprudence ne supporte pas non plus l'argument selon lequel la protection contre l'utilisation subséquente d'une réponse ne peut être invoquée que s'il y a eu demande expresse de répondre, même en l'absence d'une objection du membre. De l'avis du Comité externe, le membre qui répond à des questions au cours d'une enquête en vertu de l'article 40 est contraint d'y répondre. Toutes les réponses incriminantes à de telles questions, ou réponses qui rendent le membre passible de procédures ou d'une peine, sont protégées en vertu du paragraphe 40(3).

Le Comité externe s'est dit d'accord avec les limites tracées par la Cour d'appel de Colombie-Britannique dans l'affaire Gustar, selon lesquelles le paragraphe 40(3) ne protège que les réponses qui sont en fait incriminantes ou qui ont pour effet de rendre un membre passible de procédures ou d'une peine. Dans ce cas-ci, le Comité externe a conclu qu'on pouvait légitimement conclure que les parties de la déclaration que l'Officier compétent voulait présenter en preuve étaient incriminantes ou rendraient le membre passible de procédures ou d'une peine.

Le Comité externe a souligné que ses conclusions ici ne reviennent pas à dire qu'il ne saurait jamais y avoir, quelles que soient les circonstances, de déclaration volontaire faite par un

---

membre en vertu de l'article 40 de la *Loi sur la GRC*. Il a conclu que les protections du paragraphe 40(3) peuvent ne pas être invoquées si, après avoir été clairement et suffisamment prévenu, le membre fait clairement savoir qu'il veut donner une déclaration volontaire complète qui ne sera assortie d'aucun privilège. Dans cette affaire-ci, toutefois, le Comité externe a conclu que l'avertissement qu'on avait donné au membre était insuffisant et portait à confusion. Comme on n'avait pas respecté les exigences préliminaires d'un avertissement suffisant, le Comité externe n'a pas voulu se prononcer sur la question de savoir si les réponses du membre relevaient de la catégorie des réponses en vertu de l'article 40 qui peuvent être considérées comme ayant été données volontairement. Le Comité externe a donc recommandé que ce premier point d'appel soit rejeté.

Pour ce qui est du deuxième motif d'appel, le Comité externe a fait remarquer que la question de savoir s'il y a lieu de faire droit à une requête en non-lieu est une question de droit où la norme d'intervention en appel est celle de la décision correcte. Le test applicable à une requête en non-lieu consiste à vérifier si il y a des preuves admissibles, soit directes ou circonstancielle, qui pourraient permettre à un comité d'arbitrage de conclure qu'une allégation est fondée. En se penchant sur une telle requête, il n'appartient pas au comité

d'arbitrage de juger du poids de la preuve ou d'en déterminer sa qualité ou sa fiabilité une fois qu'on a décidé de l'admettre. S'il existe une certaine preuve ayant trait à chaque élément essentiel de l'allégation, la requête devrait être rejetée.

Le Comité externe a conclu que l'Officier compétent avait présenté des preuves relativement à chaque élément de l'allégation, preuves qui permettaient au Comité d'arbitrage de déterminer si les allégations contre le membre étaient fondées. Le Comité externe a souligné que la question de savoir si l'allégation était fondée n'était pas pertinente à cette étape-là des procédures. Il y avait plutôt lieu de déterminer si ce qui était allégué était appuyé d'une certaine preuve. Le Comité externe a également observé que même si les allégations contre le membre étaient fondées pour une part sur une preuve circonstancielle, une telle preuve est loin d'être dénuée de toute valeur.

Le Comité externe a donc recommandé que l'appel soit accueilli sur la base du second motif et que l'on procède à une nouvelle audience pour traiter de l'allégation.

Le commissaire s'est dit en désaccord avec les conclusions du Comité externe quant au degré de protection assuré par le par. 40(3). Le commissaire a ensuite étudié la question de la requête en non-lieu et a accepté la recommandation du Comité externe selon

---

laquelle une nouvelle audience devrait avoir lieu.

**D-50** (*Note : Ce cas porte sur les mêmes événements que ceux du dossier G-200, résumé ci-haut*)

Un membre avait accepté de conserver chez lui trois armes de poing d'époque pour les membres d'une famille dont la mère était décédée, et ce, en attendant le règlement de la succession et l'enregistrement des armes à feu. La famille craignait pour la sécurité de l'un de ses membres, dont la réaction à la mort de la mère risquait d'être très grave, et la famille s'inquiétait du fait que les armes soient à sa disposition pendant cette période. Le membre a conservé les armes à feu à son bureau jusqu'au moment où les bureaux ont été déménagés. Le membre a alors emporté les armes à feu chez lui. Pendant ce temps, le membre a consulté la famille pour savoir où elle en était dans le processus d'enregistrement, et on lui a donné à comprendre que les armes seraient enregistrées en bonne et due forme. À la suite d'une entrée par infraction au domicile du membre, les armes ont été volées, puis ont plus tard été saisies par le service de police municipal.

Le membre a été accusé de conduite scandaleuse. On alléguait que le membre avait eu en sa possession des armes à autorisation restreinte sans «le permis voulu». Le Comité d'arbitrage a conclu que l'allégation était fondée et imposé

une réprimande ainsi que la confiscation d'un jour de solde.

Le membre en a appelé de cette décision en invoquant deux motifs. Premièrement, le membre a fait valoir que l'allégation devait être cassée parce qu'elle était rédigée en termes trop vagues, le permis que le membre aurait dû obtenir n'ayant pas été mentionné dans les énoncés. Deuxièmement, le membre a avancé que l'initiative qu'on lui reprochait était une question de rendement et non de conduite scandaleuse.

Le Comité externe a recommandé qu'on rejette le premier motif d'appel. Il était d'avis que même si le libellé de l'accusation était moins qu'idéal, et qu'il aurait dû être plus précis, le membre n'avait pas été induit en erreur quant à la nature de l'allégation. La déficience du libellé n'était qu'une déficience technique, et le membre n'en avait subi aucun préjudice. Le sens de l'allégation était suffisant pour que le membre sache à quoi s'en tenir et puisse se défendre en conséquence.

Le Comité externe a recommandé que le second motif d'appel soit accueilli. Il y avait lieu d'évaluer la nature de la conduite du membre selon la norme suivante : comment une personne raisonnable, ayant été mise au courant des circonstances pertinentes, dont les réalités du maintien de l'ordre de manière générale et celles de la GRC en particulier, jugerait cette conduite? Cette

---

allégation, comme on l'a décrite, n'avait trait qu'à la possession d'armes par le membre sans justification légale, et l'on n'alléguait pas qu'il y avait eu manipulation ou entreposage insatisfaisants des armes. Donc, seule la possession des armes était pertinente à la détermination du caractère scandaleux de la conduite du membre.

Le Comité externe a fait remarquer que le membre n'avait jamais eu l'intention de réaliser le moindre gain personnel par la garde des armes; sa bonne foi et ses intentions honorables n'avaient pas été mises en doute par le Comité d'arbitrage. Tenant compte des considérations pertinentes, dont l'absence d'enregistrement, la durée de la possession, le fait que le membre croyait que le propriétaire des armes verrait à en faire l'acquisition légitime, la bonne foi du membre et ses intentions honorables, le Comité externe a conclu qu'une personne raisonnable, mise au courant de toutes les informations et les circonstances pertinentes, n'aurait pas été offensée ou scandalisée par la conduite du membre, et n'aurait donc pas jugé sa conduite scandaleuse.

Le commissaire n'était pas d'accord avec le point de vue du Comité externe voulant que les gestes du membre n'avaient pas un caractère scandaleux. Il a statué que l'allégation avait été établie et il a rejeté l'appel.

**D-51** (Note : *Ce cas porte sur les mêmes événements que ceux du dossier G-202, résumé ci-haut*)

Un membre a dû répondre de trois allégations de conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la Gendarmerie. On prétendait que le membre s'était livré à divers actes de violence contre sa conjointe pendant près de quatre ans. Lors de l'audience devant le Comité d'arbitrage, le membre a reconnu les allégations et un exposé conjoint des faits a été produit. L'exposé décrivait plusieurs incidents violents. On y expliquait qu'environ deux ans après le début des gestes de violence, les policiers ont été appelés à la résidence du membre par suite d'une altercation de ce dernier avec sa conjointe. Le membre a ensuite consulté un psychologue de la Gendarmerie et a entamé une thérapie de groupe pour les hommes violents. Environ deux mois après la fin de la thérapie, la violence a repris et s'est poursuivie pendant sept mois, jusqu'à ce que le membre finisse par être arrêté et accusé.

Le Comité d'arbitrage a conclu que les allégations étaient fondées. Au stade de la détermination de la peine, le membre a mis en preuve son caractère généralement bon et ses réalisations opérationnelles. Un psychiatre a témoigné que le membre avait subi une grave dépression pendant toute la période où les gestes de violence ont été commis. Un psychologue, avec lequel le membre avait suivi une thérapie après son

---

arrestation, a témoigné que le membre avait réalisé d'excellents progrès durant sa thérapie et qu'il ne récidiverait vraisemblablement pas.

Le Comité d'arbitrage a soulevé certaines préoccupations relativement à la preuve médicale. Il a souligné ce qu'il estimait être des incohérences dans les faits sur lesquels les avis médicaux reposaient. En outre, même s'il acceptait le diagnostic de la dépression, il a déclaré qu'il s'interrogeait sur la mesure dans laquelle les avis étaient fondés sur des antécédents complets. Le Comité d'arbitrage n'a toutefois pas explicité l'effet de cette remise en question. Au bout du compte, le Comité d'arbitrage a reconnu que le membre consacrait beaucoup d'énergie à sa réhabilitation complète. Cependant, il a statué que les circonstances atténuantes en l'espèce n'amointrissaient pas la responsabilité du membre à l'égard de ses gestes. Le Comité d'arbitrage estimait que l'inconduite était suffisamment grave pour que le membre ne puisse plus occuper ses fonctions de policier. Le membre s'est vu ordonner de démissionner sous peine de congédiement.

Le membre a interjeté appel de la sanction. Il a tout d'abord fait valoir que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en remettant en question le contexte factuel des opinions médicales. Le membre a ensuite soutenu que la

sanction était excessive compte tenu de cette erreur.

Le Comité externe a fait observer qu'en l'espèce, la question principale touchait l'effet atténuant à attribuer aux avis d'experts. Sur cette base, le Comité externe a décidé d'étudier d'abord le deuxième argument du membre et de déterminer si, en supposant que la valeur probante et la fiabilité des témoignages d'expert ne posaient pas de problèmes, la sanction aurait dû être différente de celle qu'a infligé le Comité d'arbitrage. Le Comité externe estimait que même si la responsabilité du membre à l'égard de ses gestes était diminuée parce que lesdits gestes étaient étroitement liés à sa dépression et devenaient par conséquent plus compréhensibles, il n'en demeurerait pas moins que le membre devait porter une partie importante du blâme pour son inconduite. De l'avis du Comité externe, le dossier du membre présentait le problème particulier suivant : il ne comportait pas suffisamment d'explications sur les motifs pour lesquels le membre n'avait ni reconnu son comportement ni demandé de l'aide lorsque deux mois après avoir achevé sa thérapie de groupe destinée aux hommes violents, il a de nouveau été violent, et ce pendant sept mois, soit jusqu'à son arrestation. Au bout du compte, il revenait surtout au membre de s'assurer que son comportement cesse.

La preuve présentée révélait également que les possibilités de récidive

---

de la part du membre étaient raisonnablement faibles. Le Comité externe en est toutefois arrivé à la conclusion qu'en l'espèce, les circonstances de l'affaire étaient graves à un point tel que la réadaptation du membre ne constituait pas un facteur suffisant pour l'emporter sur le droit de l'employeur de mettre fin à la relation employeur-employé. Le Comité externe était convaincu qu'une personne raisonnable connaissant toutes les circonstances de l'affaire estimerait que le maintien en poste du membre par la Gendarmerie mettrait en péril le niveau élevé de confiance et de crédibilité dont bénéficie actuellement la Gendarmerie. Comme la conclusion qui précède reposait sur la prémisse selon laquelle il n'existait aucune difficulté sur le plan de la valeur probante et de la fiabilité imputables à la preuve d'expert, le Comité externe n'était pas tenu d'étudier l'argumentation du membre selon laquelle le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en remettant en question le fondement factuel des avis. Le Comité externe a donc recommandé le rejet de l'appel.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité externe. Il a confirmé l'ordre de démissionner émise par le Comité d'arbitrage.

**D-52** Un membre était accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse pouvant jeter le discrédit sur la GRC. Il était allégué qu'il

avait eu des relations sexuelles avec une informatrice qu'il avait supervisée et qu'il lui avait révélé des renseignements confidentiels. Au début de l'audience disciplinaire, le membre a présenté une requête dans laquelle il invoquait le délai de prescription d'un an prévu au paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*. Cette disposition prévoit que l'Officier compétent ne peut convoquer une audience relativement à une contravention disciplinaire plus d'une année après que cette contravention ait été portée à sa connaissance. Dans ce cas-ci, la preuve démontrait que l'avis d'audience disciplinaire avait été émise six mois après qu'un rapport final d'enquête interne avait été présenté à l'Officier compétent, mais près d'un an et demi après qu'il ait personnellement reçu un compte rendu de l'interrogatoire qu'avait tenu le responsable des enquêtes internes avec l'informatrice en question. Le Comité d'arbitrage a jugé en faveur du membre et a conclu que le délai de prescription avait commencé à courir à la date de la rencontre entre l'Officier compétent et le responsable des enquêtes internes. Selon le Comité d'arbitrage, la preuve démontrait que l'Officier compétent avait alors acquis une connaissance des actes du membre qui dépassait largement le niveau de doutes ou de soupçons. Le Comité d'arbitrage était d'avis que le but de la prescription en cause était de protéger le droit du membre à une défense pleine et entière et

---

de bénéficier au public qui est en droit de s'attendre à une prompte réaction de la part de la GRC dans des cas d'inconduite.

L'Officier compétent a porté cette décision en appel. La question principale que le Comité externe avait à examiner était de savoir quel est le degré de connaissance que doit avoir l'Officier compétent avant que le délai de prescription prévu au paragraphe 43(8) ne commence à courir. Le Comité externe a fait remarquer que dans la *Loi sur la GRC*, deux points ressortent particulièrement lorsque l'on parle du degré de connaissance nécessaire : la date à laquelle l'on a acquis suffisamment de connaissance de la contravention présumée pour entamer l'enquête, et la date à laquelle le degré de connaissance est suffisant pour convoquer l'audience. Ces deux dates représentent les dates respectives sur lesquelles s'appuyaient les deux parties pour présenter leur argument. L'Officier compétent prétendait que la prescription commence à courir à la date à laquelle le degré de connaissance est suffisant pour convoquer l'audience et que cette connaissance ne peut être acquise que lorsqu'on est en possession du rapport final d'enquête interne. Le membre, quant à lui, soutenait que le délai de prescription doit commencer à courir à partir du moment où l'on a acquis suffisamment de connaissance de la contravention alléguée pour entamer l'enquête interne.

Le Comité externe en est venu à la conclusion que le paragraphe 43(8) ne réfère directement ni au degré de connaissance nécessaire pour demander la tenue d'une enquête, ni au degré de connaissance nécessaire pour convoquer une audience. Le Comité externe a statué qu'il y aura eu connaissance suffisante pour que le délai commence à courir lorsque l'Officier compétent aura été informé des renseignements principaux sur lesquels repose la contravention censément commise. La date à laquelle la période de prescription commence à courir devrait être déterminée selon les circonstances propres à chaque cas. Il se peut que cette date soit celle à laquelle l'Officier compétent reçoit le rapport de l'enquête interne, si c'est la première fois que l'Officier compétent est saisi des renseignements principaux. Il est aussi possible qu'elle soit celle à laquelle on décide de demander officiellement la tenue de l'enquête, si, en réalité, la GRC possède déjà les renseignements principaux à cet étape et que ces renseignements sont portés à l'attention de l'Officier compétent à ce moment-là. Mais il est aussi possible que la date à laquelle l'Officier compétent avait pris connaissance de la contravention censément commise soit autre que celle à laquelle l'Officier compétent a reçu le rapport de l'enquête interne, et autre que celle à laquelle l'enquête a été officiellement entamée. Une telle détermination doit être faite par le comité

---

d'arbitrage. Le Comité externe a fait remarquer que quoiqu'il aurait été plus commode que le délai prescrit au paragraphe 43(8) soit défini de façon plus explicite, tel n'est pas le cas.

Le Comité externe a ensuite examiné la preuve dans ce cas-ci et a appuyé la conclusion du Comité d'arbitrage voulant que l'Officier compétent disposait de renseignements significatifs sur la contravention alléguée suite à sa rencontre avec le responsable des enquêtes internes. En effet, il disposait alors des renseignements principaux sur lesquels reposait la contravention censément commise. Le Comité externe a donc conclu que le délai de prescription pour convoquer une audience commençait dès la date de cette rencontre. Lorsqu'il a émis l'avis d'audience, le droit de l'Officier compétent de convoquer une audience dans cette affaire était donc prescrit. Le Comité externe a donc recommandé que l'appel de l'Officier compétent soit rejeté.

**D-53** À deux reprises au cours d'une période de 13 mois, un membre s'était rendu chez un autre membre, une collègue à laquelle il avait été affecté afin de l'aider parce qu'elle avait des problèmes de rendement. Les deux fois, le membre était entré dans la résidence et la chambre à coucher de sa collègue, sans y être invité, et l'avait trouvée au lit. La première fois, la collègue avait été mal à l'aise, mais elle n'avait rien dit au

membre; ils avaient discuté de questions professionnelles, puis le membre était parti. La deuxième fois, après qu'ils eurent quitté la chambre à coucher et comme ils étaient dans la cuisine, le membre avait touché sa collègue au cou, pendant quelques secondes. Alors qu'ils partageaient le même relais plus tard dans la soirée, le membre avait parlé à sa collègue, il avait découvert qu'elle avait été quelque peu offensée par ses actes, il s'était excusé et lui avait certifié que cela ne se reproduirait plus.

La collègue a mentionné à un chef de veille les deux incidents où le membre était entré chez elle et dans sa chambre sans y être invité, mais elle lui a dit qu'elle ne voulait pas une enquête officielle, car elle avait décidé de régler les choses elle-même. L'affaire a été signalée plus tard. Une enquête a donné lieu à quatre allégations de comportement scandaleux, et une audition a été tenue.

Le Comité d'arbitrage a conclu que deux allégations de comportement scandaleux avaient été établies. Il a jugé que le membre avait abusé d'une situation à son profit. Il a déterminé que la collègue avait été victime de harcèlement sexuel, mais il a refusé de conclure à un manquement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel de la décision du Comité d'arbitrage selon laquelle son comportement équivalait à

---

un comportement scandaleux, ainsi que de la peine infligée.

En premier lieu, le Comité externe a examiné deux questions préliminaires. Dans ses arguments exposés en appel, le membre a noté que le Comité d'arbitrage avait fait des commentaires, dans sa décision, sur sa plainte relative à l'influence indue exercée sur des témoins par des membres haut placés du détachement; le Comité d'arbitrage avait demandé que le commandant divisionnaire soit informé de la plainte. Le membre a indiqué que le Comité d'arbitrage avait ordonné la production d'un rapport relativement à la plainte, et demandé au Comité externe de n'examiner l'appel qu'après réception de ce rapport. Le Comité externe a constaté qu'aucun rapport n'avait été ordonné, puisque le Comité d'arbitrage avait été convaincu que les témoins avaient rendu un témoignage sincère. Par conséquent, il a refusé d'attendre un tel rapport. En second lieu, il a jugé qu'un croquis de la maison de la collègue n'était pas admissible dans l'appel, et il a recommandé au commissaire de ne pas en tenir compte.

Quant au bien-fondé de la conclusion de comportement scandaleux à laquelle le Comité d'arbitrage était arrivé, le Comité externe a conclu que la décision de ce dernier selon laquelle le membre avait abusé de son pouvoir sur sa collègue pour un motif [TRADUCTION] «loin d'être pur» était au coeur de sa conclusion

de comportement scandaleux. Le Comité externe a examiné la politique de la GRC sur le harcèlement et conclu que, pour constituer du harcèlement sexuel, le comportement doit viser des fins sexuelles et donner lieu à l'une ou l'autre des perceptions suivantes : a) il est raisonnable de penser qu'il puisse choquer ou humilier un employé, ou b) il peut raisonnablement être interprété comme assujettissant un emploi à des conditions d'ordre sexuel.

Le Comité externe a déterminé qu'aucune preuve n'était la conclusion selon laquelle le membre avait abusé de son pouvoir à des fins sexuelles. Il a jugé que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en décidant que le membre avait abusé de son poste et des relations de travail. Néanmoins, il a conclu que le comportement du membre pouvait appartenir à la première catégorie de comportement équivalant à du harcèlement sexuel, parce qu'on pouvait en déduire une fin sexuelle et que le contact non désiré de la collègue avait clairement offensé celle-ci. Il a décidé que le comportement du membre pouvait équivaloir à du harcèlement sexuel, mais qu'il n'était pas d'une nature ou d'une gravité telle qu'il justifiait l'application du Code de déontologie. De toute évidence, les actes du membre étaient inappropriés, mais ils ne constituaient pas un abus de son poste; le membre s'était excusé de son propre gré après avoir réalisé son erreur, et rien ne portait à

---

croire qu'il répéterait son acte. La décision du Comité d'arbitrage selon laquelle le comportement était scandaleux ne pouvait être étayée par la preuve, et le Comité externe a recommandé d'accueillir l'appel pour cette raison.

Le Comité externe a examiné l'appel de la peine, au cas où le commissaire ne serait pas d'accord quant à la question à savoir si l'allégation de comportement scandaleux pouvait être établie. Il a jugé que la peine infligée, l'obligation de démissionner, était clairement déraisonnable et disproportionnée par rapport au comportement en cause. Le Comité d'arbitrage avait estimé, à tort, que le comportement du membre lors d'un incident antérieur pour lequel il avait été discipliné était le même que celui en l'espèce. De plus, le membre avait éprouvé du remords lorsqu'il s'était rendu compte de son erreur il s'était excusé et avait mis fin à son comportement dès qu'il en avait constaté la nature offensante, et la peine avait été infligée abstraction faite de ses excuses, de son remords ou d'autres décisions arbitrales dans le contexte du harcèlement sexuel. La décision du Comité d'arbitrage selon laquelle le membre était [TRADUCTION] «irrécupérable» n'était pas fondée sur la preuve. Le Comité externe a recommandé que, si le commissaire rejetait l'appel au motif que l'allégation de comportement scandaleux n'a pas été établi, il devrait l'accueillir pour ce qui est de la peine, et infliger un

avertissement et une confiscation de la solde pour cinq jours de travail.

**D-54** Une membre a fait l'objet de trois allégations de comportement scandaleux relativement à une fraude censément commise, et ce par guichet automatique bancaire. À l'audience, avant la lecture des allégations, la membre a présenté une requête afin d'annuler les allégations au motif que l'Officier compétent n'avait pas respecté la prescription prévue au paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*, qui porte qu'aucune audience disciplinaire ne peut être convoquée plus d'une année après que la contravention censément commise et l'identité du membre ont été portées à la connaissance de l'Officier compétent. Le Comité d'arbitrage a accueilli la requête et annulé les allégations.

L'Officier compétent a interjeté appel de la décision du Comité d'arbitrage. Il a soutenu que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en interprétant le paragraphe 43(8) et n'avait pas donné suffisamment de poids au certificat qu'il avait déposé conformément au paragraphe 43(9) de la *Loi sur la GRC*, selon lequel un certificat déposé par l'Officier compétent faisant état du moment où a été portée à sa connaissance la contravention alléguée constituait, en l'absence d'une preuve contraire, la preuve de ce moment.

Le Comité externe a d'abord examiné l'objection de la membre à

---

l'appel. La membre prétendait que l'Officier compétent n'avait pas le droit d'interjeter appel de la décision du Comité d'arbitrage, parce que la décision concernait une question préliminaire et qu'une telle décision ne pouvait être portée en appel, laquelle décision ne visait pas à déterminer si les allégations avaient été établies. Le Comité externe a conclu que l'Officier compétent avait bien le droit d'en appeler de la décision du Comité d'arbitrage. La *Loi sur la GRC* a effectivement comme objectif de permettre d'accueillir les appels de telles décisions. Le rejet d'une allégation est réputé, par la Loi, une conclusion que l'allégation n'est pas établie; un droit d'appel existe donc.

Quant à la question principale visée par l'appel, à savoir si la prescription avait été violée, le Comité externe a jugé qu'on avait suffisamment de renseignements pour que la prescription visée au paragraphe 43(8) commence à courir lorsque l'Officier compétent avait été informé des renseignements principaux relatifs à la contravention alléguée et à l'identité du membre. Cette décision devrait être prise par un comité d'arbitrage, sur le fondement du dossier dans chaque cas.

En l'espèce, le certificat déposé par l'Officier compétent conformément au paragraphe 43(9) a soulevé la présomption du respect de la prescription. Toutefois, la membre avait déposé un affidavit de l'ancien commandant

divisionnaire, qui a attesté que, plus d'un an avant la convocation de l'audience disciplinaire, il était au courant des prétendues contraventions, de sorte qu'il croyait, selon des motifs raisonnables, que les allégations étaient véridiques. Cette preuve était contraire au certificat; le Comité externe a jugé que le Comité d'arbitrage avait eu raison de conclure que cet argument déplaçait la présomption soulevée par le certificat de l'Officier compétent. Le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage avait évalué la preuve correctement et que l'ancien commandant divisionnaire, en tant qu'Officier compétent, avait eu connaissance des prétendues contraventions et de l'identité du membre, de sorte que la période d'un an avait expiré avant que le commandant divisionnaire actuel, en tant qu'Officier compétent, ne convoque l'audience. Le Comité externe a recommandé le rejet de l'appel de l'Officier compétent.

**D-55** Cinq allégations ont été portées contre un membre, selon lesquelles il s'était comporté d'une façon scandaleuse, notamment en touchant et en serrant les cuisses et les fesses de cinq subordonnées. Quatre des allégations ont été établies, et le Comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner. Le membre a interjeté appel de la conclusion relative à la première allégation et de la peine.

---

Selon la première allégation, le membre avait [TRADUCTION] «empoigné» la partie supérieure de la cuisse d'une gendarme auxiliaire alors qu'elle allait chercher une lampe de poche dans une voiture de patrouille. Le membre a nié que l'incident était survenu et il a témoigné en ce sens devant le Comité d'arbitrage. Sa conjointe de fait a également témoigné devant le Comité d'arbitrage, relativement à une conversation téléphonique qu'elle avait eue avec lui pendant la nuit pertinente. Elle a indiqué que, pendant qu'ils étaient au téléphone, la gendarme auxiliaire était venue dans le bureau du membre pour chercher les clés de la voiture puis elle les avait par la suite rendues; la conjointe de fait a indiqué qu'elle avait entendu cet échange pendant qu'elle parlait avec le membre.

Dans son appel de la décision du Comité d'arbitrage relativement à la première allégation, le membre a soutenu que les conclusions du Comité d'arbitrage n'étaient pas raisonnables. En premier lieu, il a souligné que le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte de la preuve corroborante de sa version des faits. Cette preuve se composait de documents qui concordaient avec le témoignage du membre et celui de sa conjointe; par exemple, l'un des documents indiquait qu'il y avait eu un appel téléphonique du détachement au lieu de travail de la conjointe du membre

peu après que le prétendu incident serait survenu.

Le Comité externe a d'abord noté que les motifs du Comité d'arbitrage ne faisaient nullement mention de la preuve documentaire. Cependant, après examen de la jurisprudence pertinente, il a décidé qu'il n'y avait pas lieu de conclure que le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte de la preuve documentaire dans sa conclusion sur l'allégation; la preuve documentaire n'était nullement déterminante, et le Comité d'arbitrage n'était pas tenu d'y référer spécifiquement.

Le membre contestait ensuite les conclusions du Comité d'arbitrage sur la crédibilité, quant à la première allégation. Le Comité externe a conclu que les motifs du Comité d'arbitrage visant ses conclusions sur la crédibilité étaient raisonnables, compte tenu de l'ensemble du dossier, et le Comité d'arbitrage n'avait pas fait erreur dans l'appréciation de la preuve de la prétendue victime et de la conjointe du membre. Cependant, quant à la preuve du membre, le Comité d'arbitrage avait simplement dit qu'il jugeait la preuve [TRADUCTION] «intéressée» et il n'avait pas motivé davantage son rejet du témoignage. Le Comité externe a décidé qu'il incombait au Comité d'arbitrage de rendre ses conclusions sur la crédibilité en termes clairs et non équivoques. En l'espèce, les conclusions sur la crédibilité, quant au reste de la preuve, étaient claires et il n'y

---

avait aucune erreur déterminante découlant du commentaire à l'effet que la preuve du membre était [TRADUCTION] «intéressée», qui justifiait d'accueillir l'appel. Le Comité externe a néanmoins noté que, à l'avenir, les comités d'arbitrage devraient faire preuve de prudence pour que leurs conclusions relatives à la crédibilité soient claires. Il a recommandé au commissaire de rejeter l'appel de la conclusion concernant la première allégation.

Quant à la peine infligée, le membre a soutenu que son comportement, même s'il était grave, n'avait pas été aussi extravagant que l'une des plaignantes l'avait attesté. Il a prétendu que le Comité d'arbitrage avait fait erreur en jugeant cette plaignante digne de foi et qu'il avait fait abstraction de la preuve dont il avait été saisi, qui aurait dû le convaincre qu'elle avait une raison pour se venger du membre et qu'elle avait donc exagéré la gravité de son comportement. Le membre a soutenu que c'est en raison de ce témoignage exagéré que le Comité d'arbitrage lui avait ordonné, à tort, de démissionner.

Le Comité externe a examiné la décision du Comité d'arbitrage relative à la peine appropriée. Le Comité d'arbitrage avait rejeté de façon explicite l'argument du membre concernant les motifs de la plaignante et il avait motivé sa décision d'accepter le témoignage de celle-ci. Le Comité externe n'a conclu à aucune erreur déterminante dans

l'appréciation de la preuve ou de la gravité du comportement du membre par le Comité d'arbitrage.

En outre, le membre a soutenu que le Comité d'arbitrage avait rendu une conclusion erronée qui ne s'appuyait sur aucune preuve lorsqu'il avait conclu qu'il avait un [TRADUCTION] «défaut de personnalité» qui [TRADUCTION] «le faisait prendre pour cible des employés de sexe féminin». Le membre a soutenu qu'une telle décision exigeait une preuve psychomédicale, et qu'une telle preuve n'avait pas été produite à l'audience. Le Comité externe a décidé que cette déclaration était une simple conclusion concernant l'opinion du Comité d'arbitrage sur la force de caractère du membre et sa possibilité de réhabilitation, compte tenu de la durée et de la nature de son comportement; le Comité d'arbitrage était en droit de rendre une telle conclusion, qui s'appuyait sur une preuve suffisante. Le Comité externe n'a conclu à aucune erreur dans l'appréciation de la gravité du comportement du membre par le Comité d'arbitrage. Il a conclu que le Comité d'arbitrage avait la possibilité de considérer que le comportement du membre justifiait son renvoi de la Gendarmerie. Le Comité externe a recommandé au commissaire de rejeter l'appel.

---

**C) RENVOI ET  
RÉTROGRADATION  
- PARTIE V DE LA LOI SUR LA  
GRC**

Aucun cas n'a été renvoyé au Comité en vertu de la Partie V de la *Loi* pendant l'année financière 1997-1998.