



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Rapport Annuel 2005–2006



Canada 





Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Rapport Annuel 2005–2006



Canada



© **Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006**
Numéro de cat. **PS20-2006F-PDF**
ISBN **0-662-71695-7**



Chair/Présidente

Le 13 juin 2006

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

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2005-2006 afin que vous puissiez le déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

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

La présidente,

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

Catherine Ebbs

Table des matières



PARTIE I:	Message de la présidente	1
PARTIE II:	L'année en revue	3
A.	Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC	3
A.1	Examen indépendant et impartial des cas	3
A.2	Échange de renseignements et diffusion externe.....	5
A.3.	Autres activités.....	6
A.4.	Statistiques	6
PARTIE III:	Questions d'intérêt particulier	9
A.	Griefs.....	9
A.1.	Examen des décisions de premier niveau relativement à la qualité pour agir et aux délais de prescription.....	9
A.2.	Harcèlement	13
A.3	Déplacements et réinstallations	15
A.4.	Questions persistantes concernant les suspensions sans solde	21
B.	Questions disciplinaires	24
B.1	Utilisation abusive de la technologie de l'information.....	24
C.	Renvoi et rétrogradation	27

PARTIE IV: Cour fédérale et Cour d'appel fédérale	29
A. Décisions rendues	29
B. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2005-2006.....	31
C. Questions en attente suite à des décisions de la Cour fédérale.....	32
PARTIE V: Annexes	33
Annexe 1: À propos du Comité	33
Annexe 2: Le Comité et son personnel en 2005-2006.....	34

PARTIE I: Message de la présidente



L'exercice 2005-2006 fut des plus stimulants pour le Comité externe d'examen de la GRC, étant donné les changements qui ont été apportés à l'organisme et à la façon dont le Comité effectue son travail. J'ai été nommée présidente du Comité en novembre 2005, poste que j'occupais déjà à titre intérimaire depuis avril de la même année.

Le travail du Comité consiste à examiner de façon indépendante et impartiale les dossiers relatifs aux relations de travail au sein de la GRC qui lui sont renvoyés et de transmettre, au moment opportun, des recommandations judicieuses au commissaire.

Un nombre quasi-record de dossiers ont été portés à l'attention du Comité en 2005-2006. Bien que cette hausse révèle la confiance que le travail du Comité inspire, elle signifie également que celui-ci devra s'adapter de manière à répondre à l'accroissement de la demande. Au cours de la dernière année, le Comité a entrepris de modifier la façon dont il procède aux examens de façon à formuler ses recommandations le plus rapidement possible. Le Comité envisage également la possibilité de recourir à des ressources supplémentaires afin d'assurer sa capacité à répondre au nombre sans cesse croissant de dossiers dont il est saisi.

Le Comité assure une diffusion externe par le truchement de ses *Communiqués* trimestriels et de son site Web, sans parler de l'éventail d'intervenants que le personnel a pu rencontrer tout au long de l'année. Le Comité est d'avis que ces échanges furent des plus profitables dans le cadre des efforts constants qu'il déploie pour approfondir sa compréhension des questions ayant trait aux relations de travail au sein de la GRC. À l'automne 2005, le Comité a également remis à la *Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar* une présentation relative à l'intégration du Comité à un autre organisme. Ce document soulevait un certain nombre de questions, y compris la nécessité de bien comprendre l'objectif unique du travail du Comité; les préoccupations occasionnées par les conflits d'intérêts, réels ou perçus, résultant des fusions; le rôle du Comité dans la procédure civile d'examen des affaires concernant des mesures disciplinaires; et l'éventuelle intensification du rôle qu'il pourrait jouer en la matière.

En dernier lieu, le Comité a pris cette année de nombreuses mesures en vue de respecter les objectifs établis à l'échelle du gouvernement fédéral et devenir une organisation plus robuste du point de vue corporatif. Ces mesures constituent la clé de voûte de l'atteinte des objectifs de responsabilisation du gouvernement. Ainsi, au cours de la dernière année, le Comité s'est conformé aux principales exigences de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ayant bénéficié pour ce faire de la précieuse aide de l'Équipe de soutien à la transition pour les petits organismes, laquelle travaille sous l'égide de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et de l'École de la fonction publique du Canada. En outre, le Comité a mis à jour bon nombre de politiques relatives aux ressources humaines dans le cadre d'un processus de collaboration auquel son personnel a également participé. Le Comité a rédigé un plan d'évaluation et procédé à un complexe exercice de gestion des risques en vue d'établir son profil de risque. Pour atteindre tous ces objectifs, le Comité s'est appuyé sur l'aide précieuse que lui ont fourni le Réseau des administrateurs de petits organismes (RAPO) et ses réseaux auxiliaires.

Le présent rapport annuel brosse un tableau détaillé des activités menées au cours de l'exercice 2005-2006. Il est possible de consulter ce rapport sur le site Web du Comité, de même que les *Communiqués* trimestriels, les résumés des affaires et d'autres rapports officiels (www.erc-cee.gc.ca).

La présidente,

Catherine Ebbs

PARTIE II: L'année en revue



A. Mandat, rôle et responsabilités du Comité externe d'examen de la GRC

Le Comité externe d'examen de la GRC (le « Comité ») a été créé en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. 1986). La partie II de la *Loi* définit les fonctions du Comité et son pouvoir d'établir des règles. La partie III porte sur la procédure de règlement des griefs et le rôle du Comité dans le cadre de l'examen de ces griefs. Enfin, les parties IV et V abordent les appels concernant des mesures disciplinaires et des mesures de renvoi et de rétrogradation, respectivement, et elles décrivent le rôle du Comité en la matière.

L'objectif stratégique du Comité est d'exercer une influence positive sur les relations de travail au sein de la GRC. Deux activités de programme permettent au Comité d'atteindre cet objectif : d'une part, l'examen indépendant et impartial des cas qui lui sont renvoyés et, d'autre part, la promotion des activités d'échange de renseignements et de diffusion externe.

A.1 Examen indépendant et impartial des cas

Le mandat conféré au Comité par la *Loi* consiste à tenir lieu de mécanisme d'examen indépendant des questions relatives aux relations de travail qui touchent les membres de la GRC. Le Comité examine ainsi certains griefs de même que les appels interjetés relativement à des mesures disciplinaires et à des cas de renvoi et de rétrogradation.

Dans tous les cas portés à son attention, le Comité examine l'ensemble du dossier, c'est-à-dire les documents originaux, la décision prise et les argumentations des parties. En ce qui a trait aux appels concernant une mesure disciplinaire ou une mesure de renvoi ou de rétrogradation, le Comité examine également la transcription de l'audience tenue devant le comité d'arbitrage ainsi que les pièces présentées par les parties. Le président passe alors en revue l'ensemble de la preuve qui lui a été fournie ainsi que les questions de droit, les lois pertinentes et la jurisprudence avant de rendre sa décision. Dans certains cas, le président peut demander à une partie de fournir de plus amples renseignements ou d'autres observations. Dans ces cas, l'autre partie doit avoir l'occasion d'y répondre. Le président a également le pouvoir de convoquer une audience s'il le juge nécessaire, mais il le fait rarement.

Après avoir examiné toutes les questions pertinentes, le président du Comité transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, lequel prendra la décision définitive. Si le commissaire choisit de ne pas donner suite aux recommandations du Comité, la loi exige qu'il présente des raisons écrites pour le justifier¹.

Griefs

L'examen des griefs déposés par les membres de la GRC constitue l'aspect prédominant du travail du Comité. En début de processus, ces griefs sont examinés par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de premier niveau, et la décision est fondée sur un examen des documents écrits pertinents. Le membre qui n'est pas satisfait de la décision rendue peut présenter son grief au deuxième niveau.

Les griefs présentés au deuxième niveau ne sont pas tous renvoyés devant le Comité. La

¹De façon générale, le taux d'acceptation des recommandations du Comité par le commissaire de la GRC se situe autour de 85 %. Au chapitre des griefs, ce taux est de 89 %. Il est de 71 % en ce qui concerne les mesures disciplinaires. Pour ce qui est des mesures de renvoi, au sujet desquelles le Comité a formulé quatre recommandations au total, le taux d'acceptation est de 75 %.

Loi et le *Règlement sur la GRC* définissent en effet cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité pour examen, à savoir : les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui ont été étendues aux membres de la GRC; les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*; les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière. Le membre concerné peut demander que son cas ne soit pas porté à l'attention du Comité, et le commissaire a la possibilité de rendre une décision en ce sens, mais de tels cas sont peu fréquents. Dans le cadre de la portion de son mandat qui porte sur l'examen des griefs, le Comité se penche sur une vaste gamme de questions relatives aux ressources humaines qui font l'objet de différends. Ainsi des enjeux tels que le harcèlement, les indemnités pour déplacement, les réinstallations, l'aide au déplacement pour service extérieur, les suspensions sans solde, l'aide au logement pour les membres de la Gendarmerie et les postes isolés ont été soulevés dans les affaires portées à l'attention du Comité au cours de la dernière année.

Appels concernant des mesures disciplinaires

Au chapitre de la discipline, le mandat du Comité consiste à examiner les affaires relatives à des mesures disciplinaires officielles. Ces cas résultent généralement d'allégations de graves infractions au *Code de déontologie* de la GRC. La partie IV de la *Loi sur la GRC* décrit les processus disciplinaires et les peines applicables aux membres de la GRC qui dérogent au *Code de déontologie*. Dans les affaires les plus graves, la question est renvoyée devant un comité d'arbitrage qui

se compose de trois officiers supérieurs de la GRC. Au cours d'une audience, le comité d'arbitrage détermine si le membre en question a effectivement enfreint le *Code de déontologie*. Dans l'affirmative, le comité d'arbitrage tient une autre audience pour établir la peine appropriée. Le membre peut en appeler de la décision du comité d'arbitrage auprès du commissaire de la GRC. Le dossier est renvoyé devant le Comité, à moins que le membre n'exige que son cas soit traité directement par le commissaire, ce qui se produit rarement.

Le membre qui a fait l'objet de la mesure disciplinaire peut porter en appel le constat d'infraction au *Code de déontologie* ainsi que la peine imposée en conséquence. Le commandant divisionnaire responsable de la mesure disciplinaire en question peut à son tour interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au *Code de déontologie*. Toutefois, ce n'est que dans des circonstances particulières que le commandant divisionnaire peut en appeler d'une peine imposée par le comité d'arbitrage. La plupart des appels renvoyés devant le Comité ont trait à des affaires au terme desquelles le comité d'arbitrage a ordonné la démission du membre de la Gendarmerie. En 2005-2006, le Comité s'est penché sur des appels relatifs à des mesures disciplinaires pour vol et utilisation abusive du courrier électronique ainsi qu'à des incidents impliquant une jeune fille mineure.

Appels concernant des mesures de renvoi et de rétrogradation

Un membre peut faire l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation s'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante « en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui ont été prodigués pour l'aider à s'amender ». À la première étape du processus, le commandant divisionnaire envoie au membre un avis d'intention de renvoi ou de

rétrogradation. Le membre peut examiner la documentation connexe et demander ultérieurement la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation, formée de trois officiers supérieurs de la Gendarmerie, qui examinera l'affaire.

Le membre visé ou le commandant divisionnaire peut interjeter appel de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC. Il doit signifier son intention par écrit. Le mémoire d'appel est ensuite communiqué au Comité. Au cours de la dernière année, le commissaire a rendu une décision relative au quatrième cas de renvoi porté à l'attention du Comité.

A.2 Échange de renseignements et diffusion externe

En matière de communications, le rôle que le Comité joue auprès de ses partenaires est essentiel à l'exécution de son mandat. Dans le cadre de ses activités de diffusion externe, le Comité distribue des *Communiqués* trimestriels, lesquels sont également affichés sur son site Web (www.erc-cee.gc.ca). Régulièrement mis à jour, ce site Web présente aussi de l'information sur les cas récemment examinés ainsi que d'autres publications.

En 2005-2006, le personnel du Comité a répondu à 108 demandes de renseignements, dont certaines étaient simples et directes, alors que d'autres portaient sur de complexes questions relatives à l'interprétation des affaires visant les relations de travail au sein de la GRC. Les membres du personnel du Comité assistent d'ailleurs à des cours de formation et à des conférences tout au long de l'année dans le but de rester au fait d'un vaste éventail de domaines, y compris le droit administratif, les relations de travail, la discipline et les droits de la personne.



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Au cours des mois de janvier à mars 2006, le Comité externe s'est prononcé sur les dossiers suivants :

<p>DANS CE NUMÉRO</p> <p>Recommandations</p> <p>1 D-097</p> <p>2 G-363</p> <p>3 G-364</p> <p>4 G-365</p> <p>5 G-366</p> <p>6 G-367</p> <p>7 G-368</p> <p>8 G-369</p> <p>9 G-370</p> <p>10 G-371</p> <p>11 G-372</p> <p>12 G-373</p>	<p>D-097 Un membre de la GRC a procédé à l'arrestation de la plaignante, une mineure, dans le cadre d'une affaire criminelle. Le membre en question a passé beaucoup de temps à tenter de régler les différends entre la plaignante et sa mère et il a aussi essayé de convaincre la plaignante de participer à un programme sportif approuvé par la Gendarmerie. Plus tard, à la suite de la plainte, le membre a dû faire face à deux légions relativement à un abus de pouvoir dans l'exercice de ses fonctions et à une tentative de sa part d'obtenir des faveurs sexuelles de la plaignante contre rémunération. La plaignante, depuis ses années, sa mère et son frère ont témoigné et corroboré en partie des éléments de son témoignage. L'intérimé a nié toutes les allégations et les détails de l'affaire, sauf le fait qu'il avait donné une cigarette à la plaignante.</p> <p>Le comité d'arbitrage de la GRC qui a entendu l'affaire a conclu qu'aucune des légions n'avait été prouvée. Il a qui a été d'insupportable et il a d'offrir une cigarette à une mineure; toutefois, il a conclu que ce geste n'était pas scandaleux. Le comité d'arbitrage a établi un calendrier pour le mois à venir auquel la plaignante et l'intérimé ont participé ensemble. Ce calendrier est basé sur les faits rapportés par les témoins et les documents présentés. Compte tenu de ce calendrier et d'autres éléments de preuve, le comité d'arbitrage a remarqué des contradictions importantes et des erreurs factuelles dans le témoignage de la plaignante et dans celui de son témoin. Le comité d'arbitrage a aussi noté que l'intérimé avait fourni des preuves crédibles, qui permettaient d'avancer des explications raisonnables.</p>
---	---

Décisions

11 D-092

12 G-364

13 G-365

14 G-366

15 G-367

16 G-368

17 G-369

18 G-370

19 G-371

20 G-372

Article

14 Mise à jour : Décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Phinney*

16 Index facile à consulter



Comité externe d'examen de la GRC
100, rue de la Monture
Ottawa (Ontario) K1P 1P2
Téléphone : (613) 993-2214
Téléc. : (613) 993-2200
www.erc-cee.gc.ca

communiqué

Toujours en 2005-2006, le Comité a rencontré les responsables du Programme des représentants des relations fonctionnelles (RRF), qui compte des membres civils et réguliers de la Gendarmerie. S'adressant aux membres réguliers et civils de la GRC, ce programme a été conçu pour tenir lieu de système officiel de représentation élective. Le Comité a également tenu, à l'intention des nouveaux RRF, une séance d'orientation portant sur le travail qu'il effectue et sur un certain nombre de questions de fond et de questions de procédure juridique relatives aux griefs.

Par ailleurs, les membres du personnel du Comité ont visité les détachements de la GRC à Surrey, à Calgary et à Ottawa. Ils se sont également rendus à Vancouver et à Regina afin d'y visiter deux bureaux de coordination des griefs et d'échanger de l'information à propos des activités et des processus. Les représentants du Comité se sont également réunis à intervalles réguliers avec les membres de la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la GRC, laquelle joue un rôle de premier plan dans l'administration

des processus relatifs aux griefs, aux mesures disciplinaires et aux mesures de renvoi et de rétrogradation. Qui plus est, la présidente du Comité a rencontré le commissaire de la GRC.

A.3. Autres activités

Présentation devant la Commission Arar

En novembre 2005, le Comité a soumis une présentation à la *Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à l'affaire Maher Arar*. Cette présentation avait trait à l'une des questions portées à l'attention du commissaire chargé de l'enquête, soit l'éventuelle intégration du Comité à un autre organisme impliqué dans la surveillance civile des activités de la GRC. Après avoir présenté une description de son mandat particulier, le Comité a fait remarquer qu'il existait possiblement des motifs impérieux suggérant de maintenir une distinction entre les mécanismes associés aux relations de travail et le processus d'examen des plaintes du public, étant donné le caractère indéniablement différent des mandats des deux organismes et les risques d'éventuels conflits d'intérêts, réels ou perçus.

Exigences de l'organisme

Étant donné le niveau élevé de priorité que le Comité accorde à la responsabilisation, son personnel a déployé des efforts considérables pour respecter les principales exigences de présentation de rapports au cours du dernier exercice financier.

Ainsi, à l'instar d'autres petits organismes, et de concert avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada, le Comité s'est conformé aux exigences de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Couronnée de succès, cette initiative de collaboration a mené à l'élaboration d'un certain nombre de nouvelles

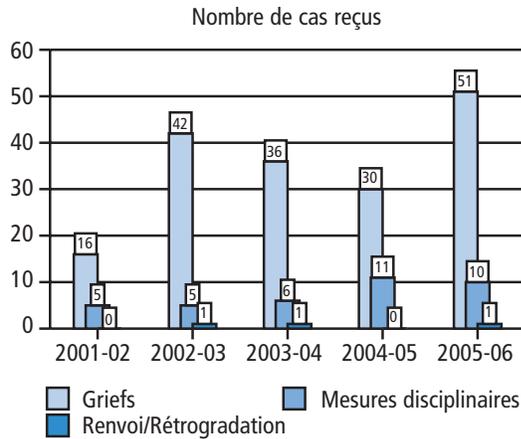
politiques de ressources humaines visant le Comité dans son ensemble ainsi qu'à la mise en œuvre de certains changements dans son environnement opérationnel, changements qui visaient plus particulièrement les ressources humaines. Le Comité a par ailleurs confirmé que tout son personnel a reçu une formation portant sur les principes généraux de la nouvelle loi et que des séances de formation ciblées ont été offertes à propos des nouveaux pouvoirs de délégation relatifs à l'embauche, prévus par la *Loi*.

Le personnel du Comité a procédé à un exercice de gestion des risques qui a ensuite donné lieu à l'établissement du profil de risque de l'organisme, un aspect primordial du Cadre de responsabilisation de gestion qui s'applique à l'ensemble du gouvernement fédéral. Le Comité a en outre conçu un plan d'évaluation qui lui permettra d'analyser les moyens qu'il prend pour mesurer son rendement, en plus d'avoir présenté un rapport sur ses systèmes de sécurité Internet, conformément à la politique du Conseil du Trésor. Enfin, le Comité a créé, à l'intention de son personnel, un fichier électronique qui regroupe toutes les lignes directrices relatives à la logistique, aux ressources humaines et aux opérations.

A.4. Statistiques

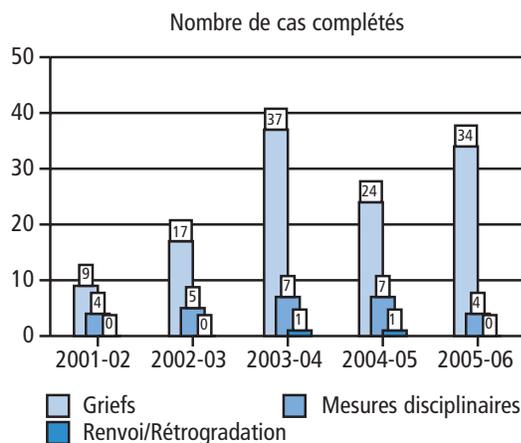
Cas renvoyés

Au cours de l'exercice financier, un nombre quasi-record de cas ont été portés à l'attention du Comité. Au total, 51 dossiers de griefs ont été renvoyés devant le Comité, comparativement à 30 cas l'année précédente et à 36 cas en 2003-2004. Une dizaine d'appels relatifs à des mesures disciplinaires ainsi qu'un cas d'appel concernant un renvoi ont été renvoyés au Comité en 2005-2006, ce qui correspond au nombre de cas portant sur des mesures disciplinaires renvoyés devant le Comité en 2004-2005.

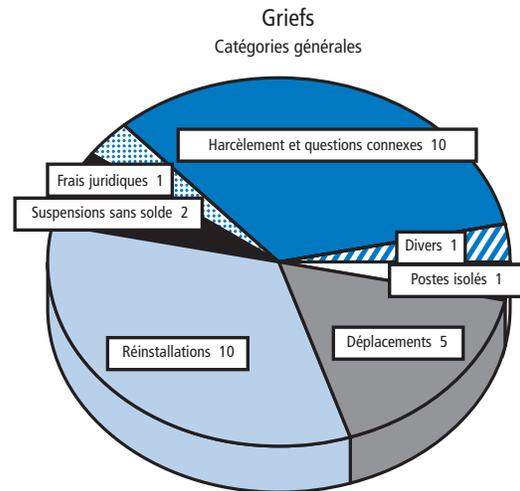


Recommandations

Cette année, le Comité a formulé 30 recommandations relatives à des griefs, alors qu'il en a présentés 23 en 2004-2005 et 37 en 2003-2004. Quatre cas de griefs ont été retirés par les membres concernés. En 2005-2006, le Comité a formulé des recommandations visant quatre affaires d'appels relatifs à des mesures disciplinaires.



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



En ce qui concerne les griefs, le Comité a observé qu'un nombre croissant d'examen de deuxième niveau exigés par les membres ont trait à des cas qui ont été rejetés par l'arbitre de premier niveau aux motifs de questions préliminaires telles que les délais de prescription et la qualité pour agir. Pour dix-huit des trente griefs ainsi examinés cette année (soit 60 % des cas examinés), l'arbitre de premier niveau avait rejeté la demande en raison de questions préliminaires, mais le Comité a recommandé que la décision soit renversée dans quatorze de ces cas. Dans bon nombre de ces affaires, le Comité se trouve dans une position qui l'oblige à faire une détermination initiale sur le bien-fondé des griefs. Par ailleurs, le Comité a remarqué que certains des dossiers portés à son attention n'incluent aucune référence aux politiques pertinentes. Or, il est essentiel que ces politiques figurent aux dossiers, car

elles permettent bien souvent d'établir le bien-fondé du grief, et leur absence peut occasionner des délais supplémentaires.

En 2005-2006, trois des appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été interjetés par les membres visés; un autre a été présenté par le commandant divisionnaire. Sur les quatre cas de mesures disciplinaires ayant fait l'objet d'un appel, trois portaient sur une ordonnance de démission dans les quatorze jours, faute de quoi le membre serait renvoyé. Le Comité n'a formulé aucune recommandation relativement à l'appel d'une décision prise par une commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.

Le nombre de dossiers réglés par le Comité peut varier d'une année à l'autre selon le degré de complexité des questions soulevées. Au chapitre des griefs, l'objectif du Comité est d'en arriver à des recommandations dans les trois mois suivant sa prise de connaissance de l'affaire. Pour ce qui est des mesures disciplinaires et des cas de renvoi et de rétrogradation, le Comité s'efforce de respecter un délai de six mois.

Plusieurs facteurs expliquent le fait que les normes de service n'ont pas été respectées dans tous les cas renvoyés devant le Comité. Ainsi, certains des dossiers portaient sur des questions complexes qui nécessitaient un examen plus poussé, donc un délai accru. Qui plus est, la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires, de communiquer la preuve aux parties ou de s'assurer de l'intégralité du dossier peut prolonger l'examen des cas.

Ce qui retient le plus l'attention cependant, c'est le fait que le Comité a enregistré une hausse significative du nombre de cas renvoyés devant lui sans toutefois bénéficier d'une augmentation correspondante de ses ressources. En effet, l'examen d'un cas est désormais précédé d'un délai d'attente. En réaction à l'arriéré qui ne cesse de croître, le Comité a entrepris d'apporter quelques changements à ses processus internes, notamment la mise en œuvre d'un processus de présélection visant à cerner, puis à résoudre les questions préliminaires dans les griefs.

En tout, 62 dossiers ont été renvoyés devant le Comité au cours de l'année 2005-2006, dont 38 ont été réglés, y compris plusieurs dossiers dont l'examen avait débuté au cours des années antérieures. À la fin de l'exercice, 70 dossiers étaient toujours examinés par le Comité, dont 56 griefs. Au cours de la dernière année, la présidente du Comité a formulé plusieurs recommandations intéressantes, tant au chapitre des griefs qu'à celui des mesures disciplinaires. Quelques-unes de ces recommandations touchaient, directement ou non, des questions relatives à la transparence et à l'équité. Ces questions sont analysées ci-après.

PARTIE III: Questions d'intérêt particulier



A. Griefs

A.1. Examen des décisions de premier niveau relativement à la qualité pour agir et aux délais de prescription

En vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, afin de pouvoir déposer un grief, un membre doit avoir subi un « *préjudice* » causé par « *une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie* », dans les cas où la *Loi*, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice. Ces critères définissent la notion de « *qualité pour agir* ».

Les membres doivent en outre respecter un délai de prescription au moment de présenter un grief. Le paragraphe 31(2) de la *Loi* prévoit qu'un grief doit être présenté au premier niveau de la procédure dans les trente jours « *suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief* ». Au deuxième niveau, les membres doivent déposer leurs griefs dans les quatorze jours suivant la signification de la décision rendue au niveau précédent. Bien que ces délais de prescription soient obligatoires, l'article 47.4 de la *Loi* confère au commissaire le pouvoir de les proroger dans des circonstances particulières.

Des trente griefs complétés par le Comité au cours de la dernière année, dix-huit avaient été rejetés par les arbitres de premier niveau parce que les requérants n'avaient pas la qualité pour agir ou n'avaient pas respecté le délai de prescription. Le Comité s'est dit en désaccord avec les arbitres de premier niveau relativement à ces questions préliminaires

dans quatorze des cas. Il y a eu, plus précisément, sept cas pour lesquels le Comité s'est dit en désaccord avec la décision de l'arbitre de premier niveau, qui jugeait que le requérant n'avait pas la qualité pour agir. Au chapitre des délais de prescription, le Comité s'est dit à sept reprises en désaccord avec la décision de l'arbitre de premier niveau, qui avait déclaré que le délai de prescription associé à la procédure de premier niveau n'avait pas été respecté. Qui plus est, bien que le Comité ait recommandé qu'une prorogation soit accordée conformément à l'article 47.4 dans quatre cas de non-respect du délai de prescription, les arbitres de premier niveau avaient soit omis d'examiner cette possibilité, ou, comme dans l'un des cas, avaient annulé la prorogation qui avait déjà été accordée. Les lignes qui suivent présentent quelques-unes des questions liées à la qualité pour agir et aux délais de prescription.

Confusion entre qualité pour agir et bien-fondé

Déterminer si un membre a subi un « *préjudice* » consiste simplement à déterminer si la décision, l'acte ou l'omission a eu des conséquences sur le plan personnel pour ce membre. Par contre, déterminer si un membre a certains droits dans une situation donnée est une question qui relève du bien-fondé, et non de la qualité pour agir. Le Comité a remarqué que les arbitres de premier niveau continuent de rejeter la qualité pour agir de certains requérants en raison de la confusion qui règne entre l'évaluation du bien-fondé d'un cas et l'examen de la question préliminaire qui consiste à déterminer si un membre a bel et bien subi un préjudice.

Ainsi, dans les dossiers G-351 à G-353, le requérant s'est plaint d'être victime de harcèlement étant donné la façon dont les commentaires le concernant lui sont parvenus et ont été diffusés à la suite d'un exercice de médiation en milieu de travail. Les trois griefs

ont été rejetés au premier niveau au motif que le requérant n'avait pas la qualité pour agir, ayant omis, dans les trois cas, de démontrer qu'il avait subi un préjudice. Le Comité a toutefois conclu que le requérant avait la qualité pour agir dans les trois dossiers, jugeant que les actes allégués, que le requérant a qualifiés de malveillants et discriminatoires, ont eu un effet direct sur lui et auraient pu avoir des conséquences négatives sur le plan personnel.

Le Comité a adopté la même démarche relativement au dossier G-361, un grief remettant en cause le refus, par la Gendarmerie, d'accorder un logement de l'État à la requérante. Celle-ci s'est plainte que la décision éludait la politique en vigueur et qu'elle était discriminatoire à son endroit. L'arbitre de premier niveau a jugé que la décision n'avait entraîné aucun préjudice pour la requérante étant donné qu'elle avait été rendue avant l'entrée en fonction de celle-ci et qu'elle se fondait sur des critères relatifs aux besoins opérationnels. Le Comité s'est dit en désaccord avec cette décision, faisant valoir que le refus d'accorder un logement de l'État à la requérante avait entraîné un préjudice personnel pour celle-ci et qu'il n'est pas nécessaire d'admettre le bien-fondé de ses arguments pour reconnaître qu'elle a la qualité pour agir, ce qui représente deux questions bien distinctes.

Pouvoir discrétionnaire de proroger les délais de prescription conféré par l'article 47.4 de la Loi

L'article 47.4 de la *Loi sur la GRC* confère au commissaire le pouvoir de proroger les délais de prescription dans des circonstances particulières. Ce pouvoir de prorogation a été délégué aux membres de la Gendarmerie qui sont chargés d'administrer le règlement des griefs. Dans plusieurs cas, le Comité s'est penché sur la question de savoir s'il devait recommander au commissaire de proroger les délais. Dans les dossiers G-347 et G-372, le

Comité a confirmé la décision de l'arbitre de premier niveau, qui avait jugé que les délais de prescription n'avaient pas été respectés, et a recommandé de n'accorder aucune prorogation en vertu de l'article 47.4. Bien que les délais en cause dans ces deux affaires soient radicalement différents (presqu'un an dans le dossier G-347 et seulement un jour dans le dossier G-372), les requérants ont tous deux omis d'expliquer pourquoi ils avaient déposé leurs griefs hors des délais prescrits. Ces deux cas se démarquent des autres affaires examinées au cours de la dernière année et pour lesquelles le Comité a recommandé au commissaire d'accorder une prorogation aux requérants de manière à permettre l'évaluation du bien-fondé des griefs.

Dans le dossier G-363, le Comité en est venu à la conclusion que lorsqu'un gestionnaire des relations de travail accorde à un requérant une prorogation du délai de prescription au premier niveau, l'arbitre à ce niveau n'a pas la liberté de déclarer par la suite que les circonstances ne justifiaient pas l'octroi d'une telle prorogation. Le Comité est d'avis que lorsque le commissaire, par le truchement de son délégué, décide d'accorder une prorogation, cette décision ne peut pas être renversée par un arbitre de premier niveau.

Dans le dossier G-348, le membre s'est vu refuser le remboursement complet des dépenses engagées pour faire venir les membres de sa famille à l'étranger en prévision d'une réunion familiale qui devait avoir lieu durant son service outre-mer. Ce membre a par la suite eu accès à des renseignements supplémentaires qui venaient appuyer ses arguments, à savoir qu'il avait droit à un remboursement plus substantiel que celui qui lui avait été accordé. Il s'est donc servi de ces renseignements pour obtenir de l'intimé de plus amples explications à propos du refus. L'intimé a alors réitéré son point de vue, c'est-à-dire que le membre n'avait pas droit au remboursement complet des sommes déclarées. Le membre a donc déposé un grief relatif à cette décision ultérieure. Or, l'arbitre de premier

niveau a jugé que le membre avait déposé son grief après le premier délai de prescription de trente jours, lequel avait débuté au moment du remboursement initial partiel. Le Comité s'est dit en désaccord avec l'arbitre, étant d'avis que le grief avait été déposé à temps (cet aspect de la recommandation du Comité est analysé ci-dessous). Toutefois, même si le commissaire jugeait que la présentation du grief ne respectait pas le délai de prescription, le Comité a recommandé d'accorder une prorogation au requérant pour les raisons suivantes : les sommes en cause étaient considérables; se trouvant à l'étranger, le membre n'était pas en mesure de déposer son grief rapidement ni d'obtenir les renseignements pertinents; il avait manifesté d'entrée de jeu son intention de présenter un grief.

Dans le dossier G-371, le Comité a recommandé de proroger le délai de prescription au premier niveau même si les requérants avaient omis de déposer leur grief dans les trente jours. Bien qu'un superviseur ait précédemment avisé les requérants que leurs réclamations concernant des repas ne seraient pas remboursées, ce même superviseur leur a demandé de retarder le dépôt de leur grief de façon à examiner d'autres pistes de solution. Le Comité a donc conclu qu'une prorogation s'imposait dans ce cas, même si le grief n'avait pas été déposé dans le délai prescrit, étant donné que les requérants ont manifesté leur intention de déposer un grief bien avant la fin du délai de trente jours et qu'ils ont agi de bonne foi en retardant la présentation de leur grief à la demande du superviseur.

Le Comité a également recommandé d'accorder une prorogation dans le dossier G-362. Un membre avait déposé une plainte pour harcèlement auprès de son superviseur, auquel il a fallu un an pour rendre une décision au sujet de cette plainte. Une autre année s'est ensuite écoulée, au cours de laquelle le dossier a été réexaminé à la demande du requérant. Ce dernier ayant

déposé son grief plus de trente jours après la deuxième décision, le Comité a confirmé le jugement de l'arbitre de premier niveau, à savoir que le délai de prescription n'avait pas été respecté. Le Comité a toutefois recommandé que le délai de prescription soit prorogé, étant donné le temps que l'intimé a mis pour répondre à chacune des plaintes du requérant ainsi que les trois années qui se sont écoulées avant qu'une décision au premier niveau ne soit rendue.

Délais prescrits et question de savoir si une décision a été révisée

Le Comité s'est également penché sur des cas dans lesquels une série de communications avait créé de la confusion quant au moment où commençait le délai de trente jours imparti pour la présentation d'un grief. Lorsqu'un membre présente un grief plus de trente jours après une décision initiale, mais dans les trente jours suivant la confirmation de cette décision ou le refus de réviser la décision en question, on peut considérer que le grief a été présenté à l'intérieur du délai prescrit, selon les circonstances. Cette question a été soulevée par plusieurs des cas dont le Comité a été saisi au cours de la dernière année.

Dans le dossier G-366, un membre a dû se déplacer pour passer un examen médical obligatoire, et on ne lui a remboursé qu'une partie des frais de déplacement qu'il réclamait. Bien que le membre n'ait pas présenté de grief après avoir été informé du refus partiel de sa demande de remboursement, il a présenté de nouveaux renseignements à l'appui de sa demande de remboursement intégral. L'intimé a maintenu le refus partiel. Le Comité n'était pas d'accord avec l'arbitre de premier niveau quant au fait que le délai statutaire commençait après le premier refus. À son avis, la deuxième décision constituait une nouvelle décision, car le membre avait présenté, après la communication de la décision initiale, des renseignements et des arguments nouveaux

qui jetaient sur l'affaire un éclairage entièrement différent et faisaient de la deuxième décision une toute nouvelle affaire susceptible d'être l'objet d'un grief.

Le Comité a adopté la même position dans les dossiers G-348 et G-362, abordés précédemment. Dans ces deux affaires, le membre a fourni de nouveaux renseignements à l'intimé après une décision initiale défavorable. Selon le Comité, le fait que le membre n'ait pas présenté de grief à la suite de la décision initiale n'était pas déterminant en ce qui concerne la question du respect des délais parce que la nouvelle information fournie apportait un nouvel éclairage à l'affaire et que le membre pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la décision initiale soit réexaminée.

Dans le dossier G-357, on a affirmé au membre, selon les déclarations de ce dernier, qu'il avait droit à une indemnité de réinstallation parce qu'il devait déménager à la suite d'une mutation. Après son déménagement, on l'a informé que ce n'était pas le cas. Le membre n'a pas présenté de grief à ce moment-là, mais le coordonnateur de la réinstallation de sa division a écrit à l'intimé pour lui fournir de nouveaux renseignements au sujet du dossier, à la suite de quoi l'intimé a pris une autre décision. L'arbitre de premier niveau a jugé qu'il ne s'agissait pas d'une nouvelle décision pouvant faire l'objet d'un grief. Le Comité a exprimé son désaccord avec cette conclusion, jugeant que les nouveaux renseignements présentés par le coordonnateur de la réinstallation jetaient un éclairage tout à fait différent sur l'affaire.

Délais prescrits et préjudice personnel à partir duquel le délai commence à courir

Au cours de la dernière année, trois recommandations du Comité ont porté sur la question de savoir si les membres peuvent présenter un grief relativement à une politique de la GRC *susceptible de leur causer un*

préjudice avant que cette politique ne leur soit appliquée.

Dans le dossier G-349, un membre muté à un nouveau poste a choisi de vendre sa maison et de se prévaloir des droits que lui conférait une politique en vertu de laquelle il pouvait se faire rembourser jusqu'à 90 % des pertes immobilières subies à la suite de la vente de sa maison. Au moment où il a fait ce choix, on discutait à la GRC de la possibilité d'adopter une politique transitoire. Toutefois, rien dans le dossier ne démontrait que le membre était au courant des avantages qu'il aurait pu retirer en optant pour la politique transitoire plutôt que pour celle qu'il avait choisi d'invoquer. Une fois sa maison vendue, le membre a découvert que les pertes immobilières pouvaient être remboursées intégralement dans le cadre de cette nouvelle politique. Il a alors demandé le remboursement intégral de ses pertes, étant donné que la politique transitoire était entrée en vigueur avant son déménagement. Après avoir consulté un employé du Conseil du Trésor, l'intimé a décidé de rejeter sa demande, décision que le membre a contesté en présentant un grief dans les trente jours. L'arbitre de premier niveau a conclu que le membre n'avait pas respecté le délai imparti. Selon lui, comme l'information relative à la politique transitoire avait été diffusée peu après le déménagement du membre, celui-ci devait connaître l'existence de cette politique à ce moment. Le Comité n'était pas d'accord avec cette conclusion. Selon lui, les éléments du dossier ne démontraient pas que le requérant connaissait alors l'existence de la politique transitoire. Le Comité a également conclu que le requérant avait appris l'existence de cette politique plus de trente jours avant la présentation de son grief, mais que le délai ne commençait pas à courir à partir du moment où il en avait pris connaissance, étant donné qu'il n'avait subi un préjudice qu'à partir du moment où l'intimé avait rejeté sa demande. Le Comité a donc jugé que le grief avait été présenté dans les délais impartis.

Dans les dossiers G-365 et G-368, le Comité a examiné un grief relatif à la demande de remboursement au titre des frais de déplacement présentée par un membre pour des vacances qu'il avait pris avec sa famille à l'extérieur de son lieu de travail, soit un poste isolé. Le personnel de la division du membre avait été informé des critères applicables au calcul des frais remboursables dans le cas des voyages à partir de postes isolés. Le membre a par la suite demandé une avance pour le voyage qu'il allait faire, en avion, avec sa famille. On lui a consenti une avance moindre que celle qu'il avait demandée, en se fondant sur une interprétation des critères récemment établis au sein de la division. Dans chaque dossier, le membre a contesté le montant du remboursement établi conformément à ces critères. Dans chacun, l'arbitre de premier niveau a jugé que le membre n'avait pas respecté les délais impartis. Il a fait valoir que, bien que le membre avait présenté son grief dans les 30 jours suivant la décision de l'intimé au sujet de sa demande, il connaissait depuis plus de 30 jours les critères applicables au calcul des frais de déplacement remboursables. Le Comité n'était pas de cet avis, estimant que si le membre avait présenté son grief avant qu'on lui refuse la somme qu'il avait demandée, il n'aurait pas eu la qualité pour agir puisque, à ce moment-là, aucune décision ou omission ni aucun acte de la GRC ne lui avait encore causé de préjudice direct.

Conclusion

Dans certains dossiers dont il a été saisi cette année, le Comité était d'accord avec l'arbitre de premier niveau quant au non-respect des délais prescrits. Cependant, dans bon nombre de cas, il s'est montré en désaccord. Les points de désaccord les plus fréquents ont été : i) les circonstances dans lesquelles le commissaire peut proroger les délais prescrits; ii) les situations dans lesquelles une décision de la GRC peut être révisée parce que l'affaire est présentée sous un jour tout à fait différent; iii) le moment où le requérant subit un préjudice

personnel, ce qui fait en sorte que le délai commence à courir. En ce qui concerne la question de la qualité d'agir, le Comité a été amené à se pencher, entre autres choses, sur le problème de la confusion entre la qualité pour agir et le bien-fondé du grief, ainsi que sur la question du harcèlement et de la qualité pour agir.

A.2. Harcèlement

De nos jours, la prévention du harcèlement en milieu de travail et le règlement des litiges relatifs à ce dernier comptent parmi les aspects les plus délicats de la gestion des ressources humaines. Le harcèlement est un enjeu lié au milieu de travail auquel les médias accordent maintenant beaucoup d'attention et fait l'objet d'un nombre accru de décisions judiciaires. Au cours de la dernière année, le Comité a fait dix recommandations en la matière à l'intention du commissaire, ce qui représente une nette augmentation par rapport à l'exercice précédent. Dans six de ces griefs, le Comité n'en a pas conclu au harcèlement. Cependant, il a formulé des préoccupations au sujet de certaines questions de procédure dans ces cas ainsi qu'à l'égard de deux affaires pour lesquelles il a recommandé d'accueillir les griefs. Les deux autres griefs ont été rejetés pour des questions de forme. La notion d'équité procédurale a été un aspect important dans le cadre des griefs examinés par le Comité cette année. Les recommandations formulées par ce dernier touchaient plusieurs questions dont la communication de renseignements, le défaut de mener une enquête, la qualité pour agir et les recours.

Communication de renseignements

Dans les dossiers G-350, G-351 et G-352, le Comité a jugé qu'on n'aurait pas dû conseiller au requérant de faire appel au processus

d'AIPRP (Accès à l'information et protection des renseignements personnels) pour obtenir l'information nécessaire à la préparation de son grief. La GRC aurait plutôt dû lui transmettre tous les renseignements pertinents dont elle disposait.

Défaut de faire enquête à la suite d'une plainte de harcèlement

Le défaut de faire enquête à la suite d'une plainte de harcèlement est question dans deux des recommandations formulées par le Comité cette année. Dans le dossier G-367, un membre a fait quatre plaintes relatives à des allégations de harcèlement concernant quatre incidents distincts, dont deux s'avéraient plus graves. Le Comité a estimé que la GRC n'avait pas accordé à ces plaintes un traitement conforme à ses politiques en la matière ni aux politiques applicables du Conseil du Trésor. Dans un cas, le Comité était d'avis que la GRC n'avait pas traité la plainte en temps opportun ou, à tout le moins, qu'elle n'avait pas tenu le requérant au courant de l'évolution du dossier. D'après le Comité, rien n'indiquait que la GRC avait même examiné la plainte, et elle n'avait donné aucune raison pour justifier l'absence d'enquête. Dans un autre cas, le Comité a jugé que l'enquêteur n'avait pas pris en compte tous les aspects de l'incident.

En ce qui concerne les deux autres cas, l'identité de l'auteur des actes présumés de harcèlement n'était pas connue, et la politique applicable ne donnait pas d'indication quant à la façon dont l'enquête devait être menée, compte tenu de ce fait. Par conséquent, voyant qu'il n'obtenait pas d'aveux de culpabilité à la suite de sa demande de renseignements écrite, l'enquêteur n'a pris aucune autre mesure afin de déterminer l'identité du présumé coupable. Le Comité a jugé que la question de savoir si l'enquête aurait dû se poursuivre était importante, à plus forte raison parce que les incidents ayant donné lieu aux deux autres allégations s'étaient produits à intervalle rapproché et après que le personnel avait été averti que le harcèlement ne serait pas toléré.

Dans le dossier G-362, le requérant s'est plaint d'avoir été victime, entre 1996 et 1998, de harcèlement de la part de son supérieur immédiat dans le cadre de plusieurs incidents, notamment dans des situations où on avait refusé de lui reconnaître des heures supplémentaires ou de lui rembourser des frais de repas et de déplacement. Après avoir reçu la plainte du requérant, l'intimé a décidé de ne pas ordonner la tenue d'une enquête parce qu'il n'y avait pas suffisamment d'information pour faire la preuve d'un harcèlement et que la mutation du requérant et de son supérieur immédiat avait réglé le problème. L'intimé a également indiqué qu'il avait déjà traité et rejeté une plainte du supérieur à l'encontre du requérant. À la lumière de la politique de 1998 du Conseil du Trésor, alors en vigueur, le Comité a critiqué le fait que l'intimé n'avait pas effectué d'examen préliminaire avant de décider de ne pas ordonner la tenue d'une enquête approfondie. En outre, la décision de l'intimé était fondée, à tout le moins en partie, sur les discussions qu'il avait eues avec des responsables des Services de santé et des services responsables de la dotation et des ressources humaines, discussions dont les parties n'étaient pas au courant. De l'avis du Comité, la prise en compte de ces discussions soulevait un important problème. Étant donné le temps écoulé depuis les événements en cause, le Comité n'a pas recommandé qu'on fasse une enquête. Il a plutôt recommandé que la GRC s'excuse auprès du requérant de ne pas avoir respecté les exigences établies par la politique applicable du Conseil du Trésor et par sa propre politique en la matière.

Qualité pour agir et griefs en matière de harcèlement

Dans les dossiers G-354, G-355 et G-356, un membre a présenté un grief, alléguant que plusieurs de ses supérieurs l'avaient harcelé. Peu avant de recevoir la décision de l'arbitre de premier niveau, le membre a déposé une plainte de harcèlement contre ces supérieurs.

L'arbitre de premier niveau a conclu que la présentation du grief était prématurée, étant donné que les allégations n'avaient pas encore été examinées par le truchement du processus prévu par la politique du Conseil du Trésor relative aux plaintes de harcèlement et qu'aucune décision n'avait encore été rendue. Le Comité ne partageait pas cet avis. Il a jugé, comme il l'avait fait par le passé, que les membres pouvaient faire examiner des allégations de harcèlement dans le cadre du mécanisme de règlement des griefs prévu à la partie III de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* même s'ils n'avaient pas déposé une plainte ou que le processus de règlement des plaintes n'était pas encore terminé. En vertu de la politique du Conseil du Trésor qui s'applique, en cas de plainte et de grief simultanés, la plainte doit être écartée. Le Comité a souligné que, conformément à cette politique, la GRC aurait pu refuser de faire enquête au sujet de la plainte tant que le grief sur la même question n'était pas réglé. Il a cependant estimé que l'arbitre de premier niveau ne pouvait pas reporter l'examen du grief jusqu'à la fin du traitement de la plainte.

Examen du bien-fondé en cas de vice de procédure

En règle générale, le Comité considère qu'il est dans l'intérêt des parties que les griefs se règlent dans les meilleurs délais. Dans l'affaire *Girouard c. Canada (Procureur général)* 2005 CF 915², la Cour fédérale a reconnu que, dans certains cas, l'équité procédurale exige qu'une décision sur le fond des griefs soit rendue le plus rapidement possible lorsque plusieurs années se sont écoulées depuis les faits. Dans les dossiers G-350, G-351 et G-352 ainsi que G-354, G-355 et G-356 (dont il est question ci-dessus), le Comité s'est fondé sur le jugement *Girouard* et a tranché, plutôt que de renvoyer les affaires à la GRC, estimant qu'il y

avait suffisamment d'éléments de preuve pour rendre une décision sur le fond et que les parties avaient eu l'occasion de se faire entendre.

Recours

En 2005, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a accordé une importante compensation pécuniaire à une ancienne membre de la GRC parce qu'elle avait été victime de harcèlement de la part de son supérieur³. Cette affaire fait actuellement l'objet d'un appel, mais elle a jeté un nouvel éclairage sur la question de la réparation pour les victimes de harcèlement. Dans des dossiers dont il a été saisi cette année, le Comité a jugé qu'il y avait eu un vice de procédure majeur et que trop de temps s'était écoulé depuis les incidents allégués pour qu'on mène une enquête relativement à la plainte du requérant. Il a plutôt recommandé que la GRC présente ses excuses au requérant en guise de réparation. Par exemple, dans le dossier G-362, le Comité a recommandé, en raison du temps écoulé, que la GRC s'excuse auprès du requérant pour ne pas avoir respecté sa propre politique ni celle du Conseil du Trésor. Dans le dossier G-367, le Comité a aussi recommandé que des excuses soient présentées au requérant pour les mêmes raisons.

A.3 Déplacements et réinstallations

Tous les ans, le Comité examine divers griefs relatifs à des réinstallations et à des déplacements. Par exemple, il s'est penché plusieurs fois cette année sur la question du droit au remboursement des frais de logement provisoire et de repas et des frais accessoires,

²L'affaire fait actuellement l'objet d'un appel.

³*Nancy Sulz (Wilson) c. Le procureur général du Canada et al.*, 2006 BCSC 99.

et les indemnités de réinstallation lors du départ à la retraite ont continué de donner lieu à des revendications. Le Comité a également été saisi de griefs liés à la question des postes isolés et de la réunion de la famille au sujet desquels il a été amené à examiner l'effet que peuvent avoir des conseils inexacts ou trompeurs lorsqu'ils sont suivis par un membre.

Frais de logement provisoire et de repas, et frais accessoires

En règle générale, le Comité estime que les membres doivent connaître la teneur de la politique de réinstallation et remplir les obligations qui leur incombent en vertu de cette dernière. De plus, le Comité est d'avis que les membres doivent présenter suffisamment de preuves démontrant qu'ils ont droit aux avantages qu'ils réclament. Même dans les cas où la GRC a le pouvoir discrétionnaire nécessaire pour accorder une indemnité, ce pouvoir ne doit pas être exercé de façon arbitraire ou injuste. En outre, l'interprétation de la GRC quant au droit à un avantage ne doit pas varier ni restreindre de façon indue l'accès aux avantages.

Dans le dossier G-360, la mutation du requérant a exigé sa réinstallation, à la suite de laquelle il a demandé le remboursement des frais afférents. On a refusé de lui rembourser ses frais de logement provisoire pour quatre jours ainsi que ses frais de repas et ses frais accessoires pour une journée aux motifs qu'il n'avait pas fait autoriser ces dépenses au préalable et que sa famille et lui-même avaient accès à leurs lits pendant les jours visés. Le Comité a conclu que la politique de la GRC prévoyait que le logement provisoire devait être fourni lorsqu'un membre était séparé de son ménage. À son avis, le critère appliqué par l'intimé et selon lequel le logement provisoire ne serait accordé qu'à partir du moment où les lits avaient été démontés allait à l'encontre de la politique. Le

Comité a par ailleurs reconnu que, en vertu de la politique, la GRC pouvait décider du type de logement provisoire et de la durée de son utilisation, mais il a également rappelé que ce pouvoir ne pouvait être exercé de manière arbitraire ou injuste. Le Comité a donc recommandé au commissaire d'accueillir le grief. Il a ajouté que la politique n'indiquait pas clairement qu'une autorisation préalable était nécessaire pour le remboursement et que le requérant était fondé à penser qu'il avait le droit de se faire rembourser les frais qu'il réclamait.

Dans le dossier G-364, le requérant a été transféré, mais n'a pas pu trouver un logement convenable au cours du voyage qu'il avait effectué pour en trouver un. À son retour, il a signalé à l'intimée, une spécialiste de la réinstallation, qu'il envisageait d'emménager en décembre dans un logement locatif situé sur une des bases des Forces canadiennes. L'intimée a approuvé le voyage du requérant à Ottawa et le remboursement de ses frais de logement provisoire et de repas ainsi que de ses frais accessoires pour 21 jours. Le requérant était à l'hôtel depuis quelques jours lorsque l'intimée a appris d'un employé du Bureau d'allocation des logements familiaux de la base que le requérant n'avait pas présenté de demande pour occuper un tel logement, malgré le fait qu'il y en avait un de libre depuis la date de son transfert. Pour cette raison, l'intimée a fait cesser l'indemnité couvrant les frais de logement provisoire et de repas ainsi que les frais accessoires. Elle a alors informé le requérant que, comme il lui aurait été possible de déménager directement d'un logement à l'autre dès le début, il aurait droit au remboursement des frais de logement provisoire et de repas ainsi qu'aux frais accessoires visant l'emballage, le chargement, le déchargement et le déballage de ses effets pour la période habituelle de cinq jours seulement, plutôt que pour la période de 21 jours initialement autorisée.

Le Comité a jugé que le requérant n'avait pas rempli ses obligations en vertu de la politique de réinstallation, c'est-à-dire chercher et occuper dès que possible un logement autonome. Toutefois, il s'est dit d'avis que le seul motif valable pour annuler l'approbation d'un remboursement de frais, une fois ceux-ci engagés, serait que l'approbation ait été obtenu au moyen d'une fausse déclaration fait sciemment ou d'une fraude volontaire. Le Comité a estimé que, bien que le requérant ait été vague et incohérent dans ses échanges avec l'intimée et qu'il n'ait pas cherché à réduire le plus possible les coûts liés à son déménagement, la preuve de son intention d'induire en erreur ou de frauder n'avait pas été faite. Le Comité a conclu que l'approbation du remboursement des frais de logement provisoire et de repas ainsi que des frais accessoires pour une période de 21 jours n'aurait pas dû être révoquée. Selon lui, on aurait plutôt dû rembourser au requérant les frais de ces types qu'il avait engagés avant la date à laquelle il a été établi qu'un logement était disponible sur la base, ainsi que pour trois jours additionnels, soit la période d'avis nécessaire pour que les déménageurs puissent livrer les articles de ménage et les effets du requérant. Le Comité a recommandé que le commissaire accueille en partie le grief.

Dans le dossier G-372, le requérant a été séparé de son ménage pendant 24 jours, dans le cadre de son transfert. Durant cette période, le requérant et sa famille ont logé à l'hôtel. Le requérant a demandé un remboursement des frais de logement provisoire et de repas ainsi que des frais accessoires qu'il avait engagés pendant ces 24 jours, soit pour trois jours de plus que la période habituelle de 21 jours prévue par la politique de réinstallation. Son droit au remboursement au titre du logement n'était pas contesté, mais on a remis en question son droit au remboursement au titre des repas.

En vertu de la politique de réinstallation, le pouvoir discrétionnaire qui permet d'autoriser le remboursement des frais de repas engagés après la période habituelle de 21 jours, était assujéti à l'une ou l'autre des conditions suivantes : i) il n'existe aucun logement convenable doté des installations de cuisine appropriées dans un rayon de 16 km du lieu de travail du membre transféré; ii) le membre transféré n'a pas pu trouver un tel logement dans les 22 jours suivant son emménagement dans un logement provisoire, même si ce genre de logement existe dans un rayon de 16 km de son lieu de travail. Étant donné que le logement occupé par le requérant comportait une cuisine complète, sa demande de remboursement au titre des repas pour les trois jours additionnels a été rejetée.

Le Comité s'est dit d'accord avec la conclusion de l'arbitre de premier niveau, selon laquelle le requérant n'avait pas respecté les délais impartis. Il a de plus jugé que le grief n'était pas fondé. Le requérant avait eu toute la latitude pour expliquer en quoi sa cuisine, si elle n'était pas complète, ne satisfaisait pas au critère des « *installations de cuisine appropriées* ». De plus, il aurait dû établir qu'il n'existait pas, dans un rayon de 16 km de son lieu de travail, d'autre logement acceptable comportant de telles installations ou, sinon, qu'un tel logement n'était pas disponible pendant les 21 premiers jours de son séjour. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté.

Réinstallation au moment du départ à la retraite

Dans le dossier G-369, le requérant, qui travaillait dans un poste isolé de la GRC, était sur le point de prendre sa retraite. Il estimait avoir droit au remboursement des frais liés à son déménagement du poste isolé à son dernier lieu de résidence habituel avant son

arrivée à ce poste, tel que prévu par la *Directive sur les postes isolés* (DPI) de la GRC, de même qu'au remboursement des frais afférents à son déménagement, dans les deux années suivantes, à un endroit de son choix situé au Canada, conformément à la *Directive sur la réinstallation* (DR) de la GRC. On a informé le requérant qu'il pouvait se faire rembourser les frais d'un seul déménagement à l'occasion de son départ à la retraite.

Le Comité a estimé que le requérant devrait avoir droit aux deux avantages, car les deux politiques applicables avaient des objectifs distincts. En effet, la DPI visait à offrir aux membres travaillant dans un poste isolé qui quittaient la Gendarmerie un avantage supplémentaire grâce à un remboursement limité des frais entraînés par leur déménagement de ce poste à leur lieu de résidence habituel. En revanche, la DR prévoyait que les membres admissibles à une pension pouvaient se faire rembourser les frais liés à leur déménagement, dans les deux ans suivant leur départ à la retraite, à leur lieu de retraite. Le requérant avait donc droit à une indemnité pour sa réinstallation du poste isolé où il travaillait à son lieu de résidence habituel, ainsi que, en vertu de la DR, à une indemnité pour sa réinstallation subséquente, dans les deux ans suivant son départ à la retraite, pour déménager à son lieu de retraite. Par ailleurs, selon le Comité, le requérant n'avait pas prouvé que l'erreur de la GRC l'avait obligé à engager des dépenses additionnelles. Le Comité n'a donc pas recommandé que le requérant ait droit à une compensation pécuniaire ou à un déménagement subséquent. Il a plutôt recommandé que le commissaire présente des excuses au requérant pour l'erreur commise et que les politiques en vigueur soient révisées

afin que soient précisés les avantages auxquels ont droit les membres qui travaillent dans un poste isolé lorsqu'ils prennent leur retraite.

Dans le dossier G-373, on a diagnostiqué chez le requérant, après que celui-ci a commencé à avoir des problèmes de santé importants, une maladie pulmonaire grave et rare. Le requérant a décidé de prendre sa retraite et il a demandé à la GRC de payer les frais de son déménagement vers son nouveau lieu de résidence, situé à moins de 40 km de l'endroit où il habitait à l'époque. Normalement, le déménagement lors du départ à la retraite doit s'effectuer dans un endroit situé à plus de 40 km du lieu de résidence au moment de ce départ. Cependant, le requérant a invoqué l'exception fondée sur des « *circonstances exceptionnelles* » qui est prévue par la politique de la GRC relative aux déménagements lors des départs la retraite. Le requérant soutenait qu'il lui était impossible d'entretenir sa résidence en raison de son état de santé et qu'il devait avoir accès aux transports en commun et devait se rapprocher de l'endroit où il recevait des soins de santé. Sa demande de déménagement a été appuyée par ses médecins traitants et par un médecin-chef des Services de santé de la GRC, qui ont également déclaré que le requérant devait chercher un endroit moins pollué en raison de son état de santé.

Selon le Comité, les circonstances exceptionnelles qui pourraient justifier le remboursement par la GRC des frais de réinstallation lors du départ à la retraite dans un endroit situé à moins de 40 km seraient des facteurs faisant en sorte que, pour des raisons exceptionnelles indépendantes de sa volonté, le membre ne puisse rester à l'endroit

de sa dernière affectation, et ce, même si le lieu où il souhaitait déménager était situé à moins de 40 km. Le Comité a conclu que le requérant avait fait la preuve qu'il se trouvait dans des circonstances exceptionnelles. En raison de graves problèmes de santé dont on ignorait la cause, le requérant devait déménager dans un autre secteur de la même localité afin d'avoir accès aux transports en commun et de se rapprocher de son médecin spécialiste et de l'hôpital. En outre, ce déménagement lui permettrait d'emménager dans une résidence plus facile à entretenir, compte tenu des limitations physiques entraînées par son état de santé. Le Comité a de plus estimé que l'arbitre de premier niveau avait fait une erreur en rejetant l'avis du médecin-chef selon lequel le déménagement demandé aiderait le requérant, car la nouvelle résidence se trouverait dans un quartier moins pollué. Enfin, d'après le Comité, le requérant n'allait pas faire de gains personnels grâce à ce déménagement, et ce dernier n'était pas une demande exagérée. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Postes isolés et déplacements pour réunion de famille

Dans le dossier G-365, le requérant a demandé une avance pour un déplacement au titre de vacances pour les personnes à sa charge, conformément à la *Directive sur les postes isolés* (DPI), en fonction d'un tarif maximal qui aurait inclus le plein prix du billet d'avion en classe économique pour ses trois enfants. Il a fait cette demande à la suite de la distribution d'un bulletin d'information destiné aux membres affectés à un poste isolé et dans lequel il était précisé que, aux fins du calcul du remboursement maximal accordé pour un déplacement à partir d'un poste isolé, le tarif pris en compte pour les enfants serait

le tarif réduit, plutôt que le plein prix du billet en classe économique. Le requérant a clairement fait savoir qu'il ne cherchait pas à réaliser un gain personnel et qu'il serait redevable des sommes dépensées, y compris tout trop-payé.

Le Comité a conclu que la DPI ne donnait aucune indication quant à la façon de calculer une avance et que rien n'indiquait que la GRC avait agi de manière inéquitable ou incorrecte. Il a aussi jugé que le montant maximal pouvant être remboursé pour les déplacements faits au titre de vacances à partir d'un poste isolé devrait être calculé en fonction des coûts réels et que, selon la preuve, le prix des billets pour les enfants était réduit par la compagnie aérienne. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Dans le dossier G-368, le requérant avait demandé qu'on lui fasse une avance sur l'allocation de voyage pour congé annuel (AVC) offerte conformément à la DPI en vue de vacances pour lui-même et pour les personnes à sa charge, plus précisément pour leur déplacement du quartier général au point de départ du voyage. Le montant de l'avance demandée par le requérant était fondé sur le prix d'un « *vol aller-retour en classe économique* », sans restriction. Toutefois, l'intimé a réduit le montant de l'avance en se fondant sur le critère du « *prix le moins élevé d'un vol aller-retour en classe économique* ». Selon le Comité, l'intimé a correctement calculé le montant maximal pouvant être accordé au titre de l'AVC en vertu de la DPI. À son avis, il était juste de se baser sur le prix le moins élevé d'un vol aller-retour en classe économique pour faire ce calcul, car cela satisfaisait au critère du prix d'un billet sans restriction. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté parce qu'il n'était pas fondé.

Conséquences des conseils incorrects ou trompeurs

Cette année, le Comité a examiné divers griefs dans le cadre desquels le requérant alléguait avoir subi un préjudice en raison de conseils incorrects ou trompeurs qu'on lui avait donnés. Quand un membre se fie à de tels conseils à son détriment, la GRC peut, dans certaines circonstances, être tenue d'accueillir la réclamation de ce dernier malgré la politique en la matière.

Dans le dossier G-345, le requérant devait déménager parce qu'il avait été muté. Après avoir vendu sa maison, il a soutenu qu'un spécialiste de la réinstallation lui avait conseillé d'accepter l'offre d'achat qui lui avait été faite pour sa maison, même si elle était inférieure à la somme du prix d'achat initial de celle-ci et des dépenses engagées pour y apporter des améliorations. Selon le requérant, le spécialiste avait omis de l'informer qu'il allait être remboursé pour les pertes liées aux améliorations grâce à l'enveloppe de la « *composante sur mesure* » prévue par le *Programme de réinstallation intégré* (PRI). Étant donné que cette enveloppe était financée en majeure partie à même l'indemnité de transfert du requérant, ce dernier s'est opposé à ce que, selon ses propres termes, on lui rembourse ses frais de réinstallation en puisant dans ses propres fonds. Le requérant a ajouté qu'il n'aurait pas accepté l'offre d'achat si on lui avait dit que les pertes liées aux améliorations apportées à sa maison seraient épongées grâce à l'enveloppe de la composante sur mesure.

Le Comité a jugé que l'argumentation du requérant reposait sur l'hypothèse selon laquelle il aurait pu recevoir pour sa maison une offre d'achat couvrant le prix d'achat initial ainsi que le montant dépensé pour les améliorations apportées à la maison, ce qui

lui aurait évité d'essayer une perte. De l'avis du Comité, il s'agissait de pures spéculations. En outre, le requérant n'avait pas prouvé que, selon toute probabilité, le spécialiste de la réinstallation lui avait donné des conseils non conformes à la politique en matière de réinstallation. Le requérant avait donné différentes versions de l'information qui lui avait été communiquée, et on ne pouvait déterminer précisément ce qu'avait dit le spécialiste. Qui plus est, en vertu de la politique, le requérant devait demander des éclaircissements. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Dans le dossier G-357, le requérant a été muté. Il a fait un voyage à la recherche d'un logement (VRL) qui a duré sept jours, dont trois jours et demi ont servi à se rendre à son nouveau lieu de travail et à en revenir. Les autres jours ont été consacrés à la recherche d'un logement. Avant son VRL, le requérant avait communiqué avec un spécialiste de la réinstallation, qui lui avait dit que le temps qu'il consacrait à ses déplacements dans le cadre de son VRL ne faisait pas partie de ce dernier. Le requérant en a conclu que son VRL n'était donc que de trois jours et demi plutôt que de cinq jours, soit le nombre de jours auxquels il aurait dû avoir droit. En vertu de la politique en matière de réinstallation, les membres ont droit à un maximum de 250 \$ pour un court VRL. Le requérant a demandé cette indemnité, qui lui a été refusée parce que son VRL avait duré sept jours, déplacements compris.

De l'avis du Comité, la disposition de la politique qui prévoit une indemnité pour un court VRL ne s'applique que si le membre a utilisé un nombre de jours moindre que celui normalement prévu pour un VRL, c'est-à-dire sept jours (cinq jours, plus deux jours de déplacements). Le VRL du requérant étant d'une durée normale, ce dernier n'avait donc

pas droit à l'indemnité prévue pour les courts VRL. En outre, cette indemnité n'est versée que pour les voyages de 650 km ou moins, aller simple, et le kilométrage effectué par le requérant pendant son VRL était supérieur à cette distance. Enfin, rien dans le dossier ne prouvait que le spécialiste avait induit le requérant en erreur au sujet de l'application de la disposition en question à sa situation. Le Comité a conclu que, même si le spécialiste lui avait carrément dit qu'il avait droit à l'indemnité prévue pour les courts VRL, le requérant aurait dû vérifier cette information, puisqu'une telle déclaration ne concordait pas avec la politique relative à la réinstallation. Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier G-348, le requérant était membre de la police civile des Nations Unies (CIVPOL) en mission au Kosovo. Il est allé rejoindre sa famille en Grèce pour y prendre des vacances. Avant de réserver les billets d'avion pour cette réunion de famille, l'épouse du requérant a parlé à un représentant de la GRC. Ce dernier l'a informé que le coût total des billets serait défrayé par la GRC. Lorsque le requérant a présenté sa demande de paiement, il n'a reçu qu'un remboursement partiel du coût des billets, parce que, en raison des circonstances, la directive applicable n'en permettait pas le remboursement intégral. Concluant que la GRC ne devrait pas refuser le remboursement intégral à un membre lorsque celui-ci a été préalablement informé qu'il y avait droit et qu'il s'est fié à cette information, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Dans le dossier G-366, le requérant a dû se déplacer pour passer un examen médical périodique et un audiogramme qui étaient obligatoires. La demande qu'il a présentée en vue de se faire rembourser ses frais de kilométrage et de repas a été partiellement rejetée au motif qu'il n'avait pas passé ces

examens à l'établissement de santé le plus près. Le requérant a fait valoir que seul l'établissement le plus éloigné était mentionné dans la documentation des Services de santé relative aux examens périodiques, mais le rejet partiel de sa demande a tout de même été confirmé. De l'avis du Comité, l'erreur commise par le requérant en choisissant l'établissement de santé le plus éloigné pour aller passer son examen médical et son audiogramme était attribuable au fait que l'information fournie par les Services de santé n'était pas claire et semait la confusion. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli et que le requérant reçoive le remboursement intégral de sa réclamation.

A.4. Questions persistantes concernant la suspension sans solde

La Gendarmerie peut ordonner la cessation de la solde et des allocations d'un membre lorsque celui-ci est suspendu et lorsqu'il est inapproprié de continuer à le payer, compte tenu de l'obligation d'assurer l'intégrité de la GRC. La politique de la GRC exige, entre autres choses, que la cessation de la solde et des allocations ne soit ordonnée que si le membre était « *manifestement impliqué dans la perpétration d'un délit qui contrevient à une loi du Parlement ou au Code de déontologie, et ce, dans des circonstances scandaleuses susceptibles de porter atteinte à la bonne exécution de ses fonctions en vertu de la Loi sur la GRC* ». Le Comité a examiné diverses questions, dont l'interprétation à donner à l'expression « *manifestement impliqué* » et au concept de « *conduite scandaleuse* ». Le Comité a également établi clairement que les griefs qui portent

uniquement sur la suspension, et non sur la cessation de la solde et des allocations, ne peuvent lui être renvoyés. Le commissaire a formulé des décisions dans deux cas ayant trait à la cessation de la solde et des allocations. Dans une de ces affaires, le commissaire s'est penché sur la validité du *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la GRC*, un sujet qui a suscité des discussions importantes au sein du Comité dans plusieurs cas.

Examen du *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la GRC* ordonné par le commissaire

Dans le dossier G-342, la Gendarmerie a ordonné qu'un membre cesse de recevoir sa solde et ses allocations à la suite d'une allégation d'inconduite. Le membre a déposé un grief à l'égard de cette décision, grief que l'arbitre au premier niveau a rejeté. Comme il l'avait déjà fait dans d'autres cas, le Comité a conclu que le Conseil du Trésor avait procédé à une subdélégation illégale des pouvoirs de prise de règlements en laissant la GRC établir les critères en vertu desquels la cessation de la solde et des indemnités peut être ordonnée. Le Comité s'est également dit d'avis que le commissaire était habilité à se prononcer sur la validité du règlement en question. De plus, il s'est dit en désaccord avec la décision de la Gendarmerie de cesser de verser la solde et les allocations au membre dans les circonstances et a conclu que l'ordonnance avait enfreint les critères de la GRC.

Dans sa décision rendue cette année, le commissaire a précisé que seul un tribunal compétent a le pouvoir d'invalider le *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la GRC*. Toutefois,

il a souscrit à l'avis du Comité sur le fait que, en l'espèce, il est habilité à examiner la question, même si le *Règlement* continue de s'appliquer malgré une conclusion de non validité. Selon le commissaire, il serait plus indiqué de débattre de la question de la validité du *Règlement* à l'extérieur du contexte du processus de règlement des griefs. À cet effet, il a d'ailleurs ordonné un examen complet du *Règlement* et des politiques connexes. Le commissaire a examiné le bien-fondé du cas et a conclu que le grief devrait être accueilli puisque les circonstances, en l'espèce, n'étaient pas suffisamment extrêmes pour justifier la décision de cesser le versement de la solde et des allocations du membre.

Implication manifeste et conduite scandaleuse

Les griefs ayant trait à la cessation de la solde et des allocations soulèvent souvent la difficile question qui consiste à évaluer si le membre a eu manifestement la conduite qui lui est reprochée. Comme il s'agit d'un critère énoncé dans la politique de la GRC sur la cessation de la solde, la Gendarmerie doit déterminer s'il a été rempli dans les cas où cette mesure sévère doit être prise.

Dans le dossier G-353, le requérant a été suspendu avec solde parce qu'on le soupçonnait d'avoir participé, avec deux complices, à des infractions relatives aux armes. Treize chefs d'accusation ont été portés contre lui en vertu du *Code criminel*, pour des infractions allant de la cession de munition sans autorisation à la possession de dispositifs prohibés sans permis. Une ordonnance de faire cesser la solde et les allocations a été délivrée.

Le Comité a conclu que la question était théorique parce que le membre avait déjà réintégré ses fonctions et qu'il devait recevoir sa solde et ses allocations de façon rétroactive, à partir du moment où l'ordonnance de cessation a été rendue. Néanmoins, le Comité a recommandé au commissaire d'examiner le grief étant donné que le membre avait soulevé plusieurs questions importantes. Pour ce qui est de l'« *implication manifeste* », le Comité était d'avis que l'ordonnance de faire cesser la solde et les allocations n'aurait pas dû être délivrée. Lorsque cette ordonnance a été rendue, il n'était pas possible d'établir clairement si le membre avait été impliqué dans la perpétration des infractions à l'origine des 13 chefs d'accusation portés contre lui en vertu du *Code criminel* et qui ont conduit à la délivrance de l'ordonnance. Le membre avait des explications plausibles qu'il importait d'examiner avant de pouvoir déterminer son implication manifeste. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

La question de l'implication manifeste a également été au premier plan dans le dossier G-359. Dans cette affaire, une enquête a été instituée à l'encontre du membre en question lorsqu'un plaignant a prétendu que ce dernier lui avait volé un billet de cent dollars lors de son arrestation. Le membre a admis avoir l'argent en sa possession, mais a précisé ne pas l'avoir volé au suspect. La Gendarmerie a ordonné la cessation de la solde et des allocations du membre. Le Comité a conclu qu'il n'y avait pas d'« *implication manifeste* » en l'espèce. Le fait que le membre avait en sa possession l'argent du plaignant ne permettait pas d'établir clairement qu'il était coupable d'avoir pris l'argent sans raison légitime. Les versions des faits ne concordaient pas, et certains faits n'étaient pas vraiment clairs. De plus, le Comité a souligné que la cessation de

la solde et des allocations ne doit être ordonnée que dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'il n'est pas approprié, compte tenu de l'intégrité de la GRC, de payer un membre pendant que l'affaire est examinée. Les allégations formulées à l'encontre du membre, y compris celles de vol, n'étaient pas, toutes proportions gardées, scandaleuses. Le Comité a mentionné la politique pertinente de la GRC, qui précise qu'une telle mesure ne doit pas s'appliquer aux déclarations de culpabilité par procédure sommaire, ni aux infractions aux lois provinciales, ni aux infractions mineures au *Code criminel*. Il n'était pas nécessaire que le commissaire envisage une solution puisque l'ordonnance de cessation de la solde et des allocations du membre avait déjà été annulée.

Le Comité n'est pas habilité à examiner des griefs portant uniquement sur des cas de suspension

Cette année, le Comité a également clarifié que les griefs portant sur des cas de suspension, mais qui ne visent pas la cessation de la solde et des allocations, ne peuvent lui être renvoyés. Dans le dossier G-344, le membre en question a été suspendu avec solde, mais son grief à cet égard a été renvoyé ultérieurement au Comité. Il s'agissait d'un grief relatif à l'interprétation et à l'application de la politique de la GRC au sujet de la suspension (Manuel d'administration, chapitre XII.5), qui est une politique qui ne s'applique qu'à la GRC. En droit, l'affaire ne pouvait être renvoyée au Comité. Le Comité a ajouté que, même si la question avait pu être renvoyée au Comité, il aurait conclu que la question était théorique puisque le membre avait été réintégré dans ses fonctions rétroactivement, jusqu'à la date de sa suspension initiale.

B. Questions disciplinaires

B.1 Utilisation abusive de la technologie de l'information

De nos jours, la technologie de l'information fait partie intégrante des tâches policières, que ce soit pour le stockage, la recherche ou la communication d'informations. Le Comité s'est penché sur l'utilisation abusive de la technologie de l'information dans deux recommandations disciplinaires formulées au cours de la dernière année et le commissaire l'a fait également dans deux décisions relativement à des recommandations antérieures du Comité. Ces recommandations avaient trait à la divulgation répréhensible de renseignements tirés du Centre d'information de la police canadienne (CIPC), un système informatisé d'extraction de données (D-092), au téléchargement illégal de renseignements (D-093) et à l'utilisation inappropriée de postes de travail mobiles par deux membres (D-095 et D-096).

Divulgation répréhensible de renseignements tirés du CIPC

Dans le dossier D-092, le Comité s'est dit en désaccord avec la sanction imposée par le comité d'arbitrage ordonnant que le membre démissionne, à défaut de quoi il serait congédié. En accueillant l'appel, le Comité a recommandé que la sanction de congédiement soit remplacée par une

suspension de solde de dix jours et une réprimande. Le membre en question avait communiqué à une société d'enquêteurs privés (dont faisait partie un ancien collègue policier) de l'information tirée du CIPC au sujet de l'immatriculation de véhicules et de leurs numéros de plaques, acte pour lequel il avait ultérieurement exprimé des remords. Le membre avait également accepté de saisir deux véhicules contre de l'argent comptant, mais il a ensuite changé d'idée. La décision du comité d'arbitrage concernant la sanction reposait en grande partie sur des preuves selon lesquelles, six ans auparavant, le membre avait été réprimandé pour avoir fait preuve d'une conduite du même genre et sur la conclusion qu'il avait été motivé par l'appât du gain. Même s'il a également entendu le témoignage d'anciens superviseurs et collègues affirmant que le membre était digne de confiance, le comité d'arbitrage a conclu que ce dernier risquait fortement de récidiver en raison de son incapacité de dire « non » aux autres. Le psychothérapeute a témoigné que, grâce au traitement, le membre avait plus confiance en lui et que, par conséquent, il était peu probable qu'il fasse encore preuve d'inconduite.

Le Comité a conclu que l'évaluation du risque de récidive (élevé) faite par le comité d'arbitrage ne reposait sur aucun élément de preuve, étant donné la période écoulée depuis l'imposition des mesures disciplinaires antérieures et le fait que celles-ci ne consistaient qu'en une réprimande infligée de manière informelle. Il a également statué que l'inconduite était surtout le résultat d'une erreur de jugement; elle ne laissait pas entendre que le membre était corrompu. Le commissaire ne s'est pas conformé à la

recommandation du Comité et a rejeté l'appel. Il a conclu que les éléments de preuve soutenaient le raisonnement du comité d'arbitrage d'une manière suffisamment rationnelle pour justifier la sanction imposée.

Téléchargement inapproprié

Dans le dossier D-093, des programmes d'échange de fichiers poste à poste pour usage non autorisé par la GRC ont été installés sur l'ordinateur du membre en question, ainsi que sur l'ordinateur de deux de ses subordonnés, avec son approbation. Les activités d'échange de fichiers ont accru de façon importante le volume de données transmises par Internet, à un point tel que la Gendarmerie a reçu une facture additionnelle de 12 000 \$ pour ses services Internet. Lorsque son superviseur lui a parlé de la facture, le membre ne lui a pas mentionné l'utilisation de programmes d'échange de fichiers et a même pris des mesures pour la lui cacher. Plus tard, une enquête de la Gendarmerie a permis de constater cette utilisation, et des mesures disciplinaires ont été intentées contre le membre. Lors de l'audience devant le comité d'arbitrage, le membre s'est excusé de son inconduite et a déclaré qu'il ne savait pas que cette activité entraînerait des coûts supplémentaires pour la Gendarmerie. Il a également précisé qu'il avait très peu utilisé ces programmes et que les coûts étaient attribuables en grande partie à l'utilisation qui en avait été faite par ses subordonnés. L'enquête n'a pas permis de confirmer la véracité de ces allégations en raison d'un matériel défectueux et de l'absence d'un pare-feu. Bien que le membre ait expliqué avoir tenté de dissimuler ses activités parce qu'il était en état de choc, le

comité d'arbitrage en a conclu qu'il n'avait pas été honnête et se fondait entre autres sur ce motif pour lui ordonner de présenter sa démission. On s'attendait à ce que le membre fasse preuve d'un très haut degré d'intégrité et de rectitude dans des domaines comme la protection des droits d'auteur en raison de ses compétences en matière de technologie de l'information. Toutefois, ses agissements ont démontré qu'on ne pouvait pas se fier à lui à ce chapitre. Le comité d'arbitrage a reconnu qu'il était impossible de déterminer avec exactitude dans quelle mesure le membre avait contribué à l'augmentation du trafic Internet, mais il a précisé que le membre avait une certaine part de responsabilité puisqu'il avait lui-même téléchargé des fichiers à l'aide de ces programmes, notamment un progiciel graphique.

Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté. Il a fait remarquer que le membre était gestionnaire d'une section de technologie de l'information, une situation de confiance qui avait été complètement détruite par ses agissements. La jurisprudence selon laquelle des affaires semblables d'inconduite ont entraîné des sanctions moins graves ne s'applique pas en l'espèce parce que ces affaires ne mettaient pas en cause un gestionnaire à la tête d'une section de technologie de l'information. Dans le cas qui nous intéresse, le gestionnaire a choisi de fermer les yeux sur les activités qu'il savait être incorrectes; le fait qu'il ne se soit peut-être pas rendu compte des conséquences financières n'est pas pertinent. L'abus de confiance a été aggravé par sa tentative de dissimulation des événements. Ses craintes, à l'époque, au sujet de la perte possible d'emplois et de l'obligation de rembourser la

facture ne l'emportaient pas sur la responsabilité qu'il avait, à titre de gestionnaire, de faire preuve de leadership et de rendre des comptes. Le fait que le superviseur ait omis d'installer un pare-feu et de réparer un routeur défectueux n'est pas pertinent dans le cadre de la détermination d'une sanction appropriée. La gravité de l'inconduite du membre est la même, indépendamment de la mesure dans laquelle l'utilisation des programmes d'échange de fichiers par ses subordonnés et la sienne ont contribué à augmenter le volume de transmission de données sur Internet et, par le fait même, les coûts. En décembre 2005, le commissaire a rendu sa décision et s'est conformé à la recommandation du Comité.

Utilisation inappropriée de postes de travail mobiles

Dans les dossiers D-095 et D-096, le Comité a recommandé le rejet des appels de deux membres présumés avoir utilisé à des fins inappropriées leurs postes de travail mobiles. À l'audience, les deux membres ont admis avoir envoyé de nombreuses communications qui étaient dénigrantes à l'endroit de collègues et de membres du public et qui contenaient des injures et des obscénités. Il y avait en outre un cas de remarques racistes, et des commentaires exprimant un désir d'utiliser la force de manière abusive et de travailler moins. Les preuves de mesures disciplinaires antérieures ont été présentées contre les deux membres, de même que les commentaires de l'officier responsable des deux membres qui a témoigné qu'il n'avait plus confiance en eux. L'avocat des membres

a laissé entendre que ces derniers avaient été traités plus sévèrement que les autres et que l'antipathie de l'officier responsable pour l'un des membres avait peut-être influencé sa décision de prendre des mesures disciplinaires officielles. Le comité d'arbitrage a aussi examiné les rapports d'un psychologue concluant que les communications n'étaient pas typiques du comportement des membres et qu'elles découlaient du fait que chaque membre essayait de se présenter comme le plus effronté et le moins orthodoxe. Le psychologue en a conclu que la carrière des deux membres pouvait être sauvée et a encouragé le comité d'arbitrage à appliquer des mesures de correction. Le comité d'arbitrage a statué que les deux membres devraient être congédiés parce qu'ils avaient déjà fait l'objet de mesures disciplinaires pour une conduite similaire et que leur comportement avait enfreint les valeurs fondamentales de la GRC, répudiant ainsi les éléments essentiels de la relation professionnelle.

Les membres ont interjeté appel et présenté à cette occasion de nouveaux éléments de preuve. Ils ont prétendu : 1) qu'il y avait une crainte raisonnable de partialité de la part du comité d'arbitrage relativement à l'officier compétent qui était de grade supérieur; 2) que l'équité procédurale avait été enfreinte, car le représentant de l'officier compétent avait inclus des preuves négatives dans ses conclusions, et ce, même si ces preuves n'avaient pas été introduites à l'audience; 3) que la sanction imposée était beaucoup trop sévère.

Le Comité a conclu que les nouveaux renseignements présentés en appel ne devraient pas être examinés, parce qu'ils réitéraient des facteurs déjà connus du comité d'arbitrage ou qu'avec une diligence convenable, les renseignements auraient pu être mis à la disposition du comité d'arbitrage. La plainte de partialité institutionnelle des appelants n'a pas pu être accueillie parce qu'une personne raisonnable, bien informée et ayant bien réfléchi sur le sujet ne trouverait aucune apparence de partialité en se basant uniquement sur le fait que les membres du comité d'arbitrage appartenaient à un grade inférieur et avaient une visibilité dans l'organisation plus faible que l'officier compétent. Il n'y a pas d'autres preuves qui laissent entendre que les membres n'avaient pas été impartiaux. Cependant, le Comité a noté qu'il y avait eu atteinte aux principes d'équité procédurale lorsque le représentant de l'officier compétent avait inclut dans ses conclusions finales des faits qui n'avaient pas été introduits en tant qu'éléments de preuve par les témoins. Néanmoins, cette violation n'aurait pas pu affecter l'issue du cas. Le Comité a ajouté que, même si le comité d'arbitrage n'était pas obligé de suivre l'avis d'un expert, il aurait été utile qu'il donne plus d'explications pour ses conclusions à cet égard. Le Comité a toutefois fait remarquer que le comité d'arbitrage n'avait commis aucune erreur dans ses conclusions des faits et qu'il avait adéquatement évalué les facteurs pertinents. Il a conclu que, compte tenu des facteurs atténuants et aggravants relevés, le comité d'arbitrage avait eu raison d'ordonner aux appelants de démissionner.

C. Renvoi et rétrogradation

Au cours de la dernière année, le commissaire a rendu sa décision dans le dossier R-004 concernant l'appel interjeté par un officier compétent à l'égard de la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation (la « commission »). La commission avait conclu que la membre en question n'avait pas reçu d'aide raisonnable et que, par conséquent, elle ne pouvait être congédiée de la Gendarmerie. La commission avait aussi laissé entendre que le surveillant aurait dû adopter une approche plus pratique pour ce qui est de la gestion du rendement de la membre. La commission était aussi d'avis que, dans les circonstances, la membre aurait dû être mutée.

Le Comité a recommandé que l'appel de l'officier compétent soit rejeté. À son avis, les preuves présentées indiquaient que le surveillant était beaucoup plus empressé à mettre en place les conditions propices au congédiement éventuel de la membre qu'à l'aider à améliorer son rendement. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'on aurait dû demander à un autre surveillant d'être jumelé avec la membre. Les preuves présentées ont révélé que le milieu de travail n'était pas susceptible d'aider la membre à améliorer son rendement, car elle devait faire face à l'hostilité de plusieurs de ses collègues. Comme il a été prouvé que la membre avait eu un rendement satisfaisant au cours de sa

période d'affectation de cinq mois dans un autre détachement, on aurait dû envisager sa mutation. Toujours selon les preuves présentées, les difficultés de la membre au chapitre du rendement pouvaient être attribuables à des problèmes très graves qu'elle éprouvait à l'époque sur les plans de la famille et de la santé. D'autres facteurs ont aussi laissé supposer qu'elle possédait les compétences de base nécessaires pour effectuer des tâches policières.

Le commissaire s'est conformé à la recommandation du Comité. Il a souligné que les surveillants de la membre ne souhaitaient pas vraiment lui fournir les outils nécessaires pour l'aider à apprendre et à améliorer son rendement. Les styles de gestion de ces surveillants n'étaient pas conformes à ce qui est attendu des gestionnaires de la GRC, lesquels doivent non seulement aider, guider et superviser les membres de leur équipe, mais aussi aider ces derniers à exploiter leur potentiel de manière à devenir des agents de police compétents. En l'espèce, les surveillants semblaient se soucier davantage de monter un dossier qui justifierait le licenciement de la

membre. Même si le commissaire a souligné qu'une mutation ne devrait jamais être utilisée à titre de solution facile pour se sortir d'une situation compliquée, les circonstances dans le cas à l'étude justifiaient une telle mesure. Un autre détachement aurait pu fournir à la membre un milieu de travail plus positif. Le commissaire a ordonné que la membre soit mutée dans un autre détachement et que ses besoins en formation soient évalués en profondeur afin qu'on puisse lui donner toutes les chances possibles de répondre aux normes pertinentes en matière de rendement.

PARTIE IV: Cour fédérale et Cour d'appel fédérale



A. Décisions rendues

En 2005-2006, la Cour fédérale a rendu deux décisions et la Cour d'appel fédérale, une.

Le 2 juin 2005, la Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Read c. Canada* ([2005] CF 798).

Le caporal Read a acquis la conviction que de hauts dirigeants du ministère de l'Immigration travaillant à Hong Kong, avec la complicité de membres de la GRC, avaient caché des incongruités dans le système de délivrance des visas et, du coup, avaient peut-être permis à des criminels d'entrer au Canada. Le caporal Read a accordé des entrevues à des journalistes pour parler de l'enquête menée à Hong Kong, et ce, même s'il avait reçu l'ordre au préalable de ne pas discuter de ce dossier avec la presse.

Le caporal Read a été accusé d'avoir désobéi à un ordre légitime et d'avoir eu un comportement scandaleux qui a jeté le discrédit sur la Gendarmerie, ce qui est contraire au *Code de déontologie de la GRC*. Les commentaires formulés publiquement par le caporal Read étaient présumés constituer un manquement au devoir de loyauté envers son employeur. Pour sa défense, le caporal Read a prétendu qu'il était habilité à divulguer publiquement des renseignements en vertu de l'exception à son devoir de loyauté reposant sur la dénonciation. Si le caporal Read était habilité à s'exprimer au motif de la défense reposant sur la dénonciation, il aurait été interdit à la Gendarmerie de lui imposer des mesures disciplinaires.

Le comité d'arbitrage a conclu que, par son comportement, le caporal Read avait enfreint le *Code de déontologie* et lui a ordonné de démissionner dans les 14 jours, sinon il serait congédié. Le membre a interjeté appel de cette décision devant le commissaire. Ce

dernier a envoyé le dossier au Comité pour conclusions et recommandations. Le Comité s'est dit en désaccord avec la conclusion du comité d'arbitrage voulant que les membres de la GRC doivent respecter une norme plus élevée que les fonctionnaires relativement au devoir de loyauté et de non-divulgaration. Selon le Comité, la défense reposant sur la dénonciation ne se limitait pas aux questions de santé et de sécurité publiques. Elle s'appliquait également aux cas où l'information divulguée constituait un « *sujet d'inquiétude publique légitime* ». Le Comité a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel.

Le décideur à qui le commissaire avait délégué le pouvoir s'est dit d'accord avec le comité d'arbitrage selon lequel les membres de la GRC devaient respecter une norme plus élevée relativement au devoir de loyauté à l'égard de leur employeur. Il a ajouté que la norme concernant un « *sujet d'inquiétude publique* » utilisée par le Comité relativement à la défense reposant sur la dénonciation était beaucoup trop large et que, de toute manière, l'information divulguée ne suscitait pas d'inquiétudes publiques réelles. La sanction imposée par le comité d'arbitrage a été maintenue, et le membre a déposé une requête en révision judiciaire.

La Cour fédérale a statué que les critiques du caporal Read avaient trait directement à ses fonctions et responsabilités en tant que membre de la GRC. Elle a conclu que, même s'il était possible que des criminels soient entrés au Canada en présentant de faux documents, ce risque était trop faible pour justifier l'exception au devoir de loyauté fondée sur la santé ou la sécurité publique. La Cour a conclu que le caporal Read croyait honnêtement que les accusations étaient fondées, mais que cela ne suffisait pas. Les allégations devaient reposer sur une base rationnelle quelconque. Même si la déclaration avait été justifiée, le caporal Read n'aurait pas dû s'exprimer publiquement, car il

n'avait pas épuisé tous les recours internes mis à sa disposition. La Cour a statué que le moyen de défense fondé sur la dénonciation n'était pas justifié et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire de se demander si les agents de police assument un devoir de loyauté différent de celui des fonctionnaires. Le caporal Read a déposé un appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale. L'audience s'est tenue le 3 mai 2006, et la décision n'a pas encore été rendue.

Le 29 juin 2005, la Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Girouard c. Canada* ([2005] CF 915).

En 1994, la GRC a créé un comité de classification pour déterminer si la fusion des services administratifs de la division « A » et de la direction générale aurait une incidence sur la classification du poste de responsable des services administratifs. Le comité de classification en a conclu que la classification demeurerait inchangée, et le titulaire du poste à ce moment a présenté un grief au sujet de cette décision. Le grief a été rejeté au premier niveau, puis porté en appel au deuxième niveau. Le Comité a recommandé d'accueillir le grief, mais le commissaire de la GRC a rejeté la recommandation. La Cour fédérale a infirmé la décision et ordonné la tenue d'une nouvelle évaluation en 2001 (*Girouard c. Canada* [2001] 201 F.T.R. 219). Un nouveau comité de classification a procédé à la nouvelle évaluation, et en est venu à la même conclusion que le premier comité, sept ans plus tôt.

De nouveau, le Comité a recommandé d'accueillir le grief. Il a reconnu l'expertise des membres du comité de classification, mais a conclu que ces derniers devaient tout de même comparer la classification du poste du requérant à d'autres postes classifiés au même niveau ou à un niveau supérieur au sein de la Gendarmerie. Selon le Comité, les explications fournies par le comité de classification pour étayer son évaluation ne

portaient pas à penser que ce dernier comprenait vraiment les compétences essentielles du poste, ni la façon dont elles différaient de celles exigées pour les autres postes de la GRC. Le commissaire n'a pas souscrit à la recommandation du Comité. Il a conclu que, en raison de l'expertise du comité de classification, il fallait accorder une plus forte prépondérance à la décision de ce dernier plutôt qu'à la recommandation du Comité.

La Cour fédérale a conclu que le rôle du commissaire, en tant que décideur de deuxième niveau dans une affaire de grief sur la classification, se limitait à l'examen des erreurs de fait ou des vices de procédure. Ces restrictions s'appliquaient aussi au Comité lorsqu'il a formulé ses conclusions et ses recommandations. Même si, en l'espèce, il aurait peut-être été utile que le comité de classification approfondisse son analyse, cette lacune ne suffit pas pour remettre en question l'examen au complet. Le surintendant Girouard a déposé un appel de la décision devant la Cour d'appel fédérale.

Le 10 février 2006, la Cour d'appel fédérale a rendu sa décision dans l'affaire *Thériault c. Canada* ([2006] CAF 61) et a formulé des directives quant à la façon dont le paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC* devrait être interprété. En vertu du paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC*, des procédures disciplinaires doivent être intentées au plus tard un an après que l'officier compétent, qui s'avère être le commandant divisionnaire, a pris connaissance de la présumée contravention et de l'identité du membre.

Dans l'affaire *Thériault*, l'officier responsable des enquêtes criminelles de la division a été mis au courant d'allégations d'inconduite concernant un membre. Cet officier a agit par la suite à titre de commandant intérimaire de la division. Des mesures n'ont été prises à l'égard du membre que quelque temps plus tard, soit après que le titulaire permanent du

poste de commandant eut été mis au courant de la situation. Or, l'officier responsable des enquêtes criminelles était au fait des allégations depuis beaucoup plus longtemps que 12 mois. *Thériault* a soutenu que le délai d'un an aurait dû commencer à courir au moment où l'officier responsable des enquêtes criminelles avait été nommé commandant intérimaire.

Le comité d'arbitrage a rejeté cette prétention au motif que l'officier responsable des enquêtes criminelles n'agissait pas comme commandant divisionnaire lorsqu'il a été mis au courant des allégations. Il a ordonné que le membre démissionne dans les 14 jours, à défaut de quoi il serait congédié. Le membre a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage, et le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté. Il a conclu que, puisque l'officier responsable des enquêtes criminelles n'avait occupé le poste de commandant divisionnaire que de manière intérimaire, sa connaissance des allégations ne pouvait être imputée au titulaire du poste de commandant divisionnaire. Souscrivant à l'analyse du comité d'arbitrage, le commissaire a rejeté l'appel.

Le membre a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Dans sa décision, la Cour a indiqué qu'il importe peu qu'un officier soit titulaire permanent ou intérimaire du poste de commandant divisionnaire pour déterminer si le délai a été respecté. Selon la Cour, c'est lorsque le commandant divisionnaire atteint un niveau de connaissance qui fait référence aux résultats d'une enquête interne que le délai imparti en vertu du paragraphe 43(8) de la *Loi* commence à courir. Selon la Cour, l'officier responsable des enquêtes criminelles n'avait pas ce niveau de connaissance lorsqu'il a assumé les fonctions de commandant divisionnaire intérimaire, et c'est plutôt le commandant divisionnaire en titre qui a pris connaissance des renseignements suffisants à

une date ultérieure, au moyen du rapport d'enquête. Le membre a interjeté appel de cette décision.

La Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel. Elle a indiqué que l'officier compétent acquiert la connaissance indiquée au paragraphe 43(8) de la *Loi* lorsqu'il est en possession d'informations crédibles et convaincantes ayant trait à la contravention alléguée et à l'identité de son auteur. Le degré de connaissance requis pour entamer le délai n'exige pas la confirmation des faits par une enquête ni d'avoir en main toute la preuve qui est requise pour que la prescription commence à courir. La Cour d'appel a également conclu que la connaissance qu'a un officier le suit lorsqu'il assume le poste d'officier compétent, même si ce n'est que de façon intérimaire. Les poursuites intentées contre le membre étaient donc prescrites, et la Cour d'appel a annulé la décision du commissaire ordonnant son renvoi.

B. Demandes de contrôle judiciaire présentées avant l'exercice 2005-2006

Dans le dossier D-083, quatre allégations d'inconduite ont été formulées. Toutes ces allégations portaient sur des incidents au cours desquels le membre visé aurait abusé de son pouvoir dans ses rapports avec le public. Le Comité a recommandé que l'appel concernant les conclusions du comité d'arbitrage soit accueilli relativement à deux des allégations d'inconduite et que la décision du comité d'arbitrage relativement à la sanction liée à une troisième allégation soit remplacée par une confiscation de la solde et une réprimande. Le commissaire a rejeté

l'appel en ce qui a trait à toutes les allégations et l'appel concernant la sanction. L'appelant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 30 juin 2004. La Cour fédérale a tenu une audience les 21 et 22 mars 2006. Elle n'a pas encore rendu sa décision.

Dans le dossier R-003, un appel a été interjeté contre la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation voulant que le membre soit congédié de la Gendarmerie pour ne pas avoir réussi à maintes reprises à répondre aux exigences de son poste, et ce, même s'il a obtenu raisonnablement de l'aide, de l'orientation et de la surveillance. Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté, et le commissaire s'est dit d'accord avec cette recommandation. À la suite d'un nouvel examen du cas en vertu du paragraphe 45.26(7) de la *Loi sur la GRC*, le commissaire a confirmé le rejet de l'appel. L'appelant a présenté une demande de contrôle judiciaire le 18 juin 2004. La Cour fédérale a tenu une audience le 9 février 2006. À la fin de l'exercice, elle n'avait pas encore rendu sa décision.

C. Questions en attente suite à des décisions de la Cour fédérale

Dans l'affaire *Stenhouse c. Canada* ([2004] CF 375), la Cour fédérale a accueilli une demande de contrôle judiciaire présentée par le sergent d'état-major Robert Stenhouse. La Cour a renvoyé la question touchant la sanction devant le Comité pour qu'il tienne une audience afin d'examiner des preuves qui n'avaient pas été divulguées, tout témoignage de vive voix en rapport avec ces preuves, ainsi que les autres observations des parties en cause. La présidente du Comité a formulé une recommandation à l'intention des parties sur les questions préliminaires concernant la portée des témoignages devant être entendus et l'ordre dans lequel les témoins comparaitraient. À la fin de l'exercice, cette question n'avait pas encore été résolue.

PARTIE V: Annexes



Annexe 1: À propos du Comité

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

Annexe 2: Le Comité et son personnel en 2005-2006

Catherine Ebbs
présidente

Virginia Adamson
directrice exécutive et avocate principale
(intérimaire)

Lorraine Grandmaitre
chef, Services administratifs et systèmes

Martin Griffin
avocat

Monica Phillips
avocate

Janet Reid
avocate

Adresse

Les bureaux du Comité sont situés au centre-ville d'Ottawa, au 60, rue Queen, pièce 513.

Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

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

Tél. : (613) 998-2134
Télec. : (613) 990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca

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