



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2008-2009



Rapport annuel

Canada 



© **Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2009**

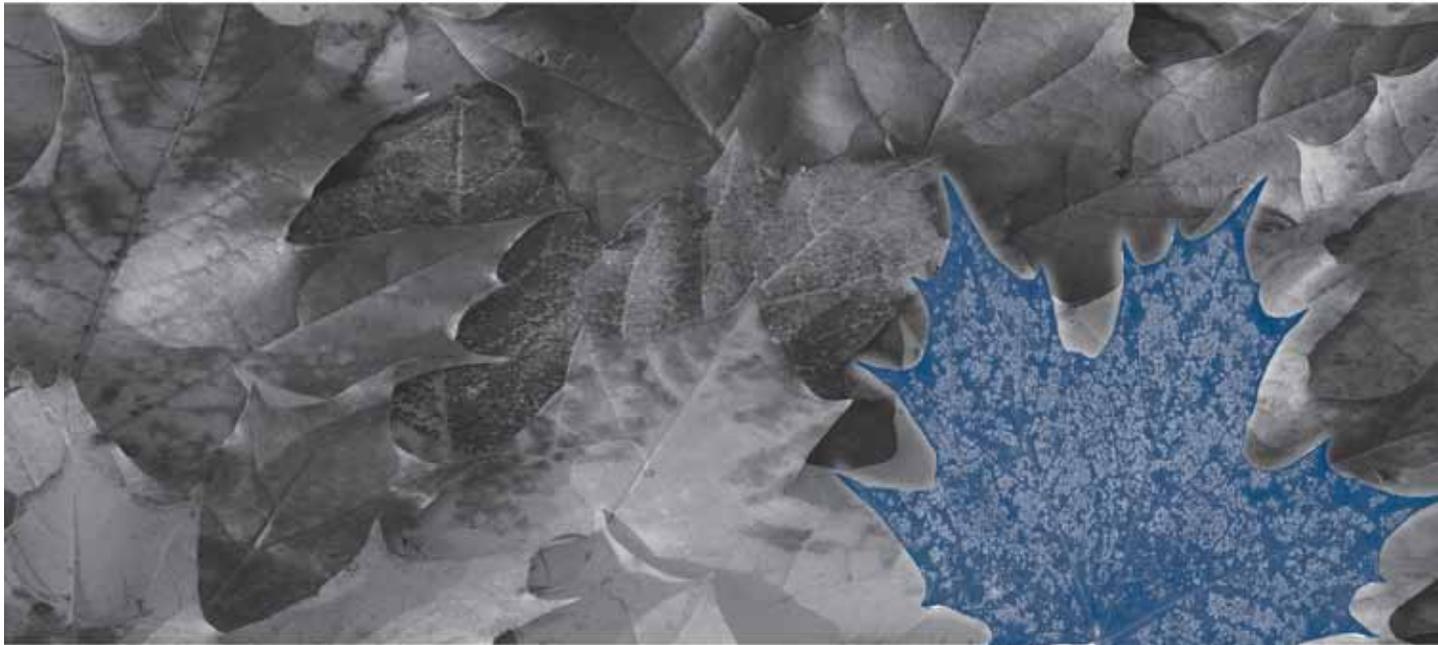
Numéro de cat. PS20-2009F-PDF

ISBN 978-1-100-90713-0



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2008-2009



Rapport annuel

Canada



Le 19 juin 2009

L'Honorable Peter Van Loan, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
269 avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2008-2009 afin que vous puissiez le déposer devant la Chambre des communes et le Sénat.

Veillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

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

Catherine Ebbs

Table des matières

Partie 1 Message de la présidente	1
Partie 11 Qui sommes-nous et quel est notre rôle?	3
Structure organisationnelle	4
Examen des cas	5
Processus de règlement des griefs	6
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	7
Appels en matière de renvoi et de rétrogradation	7
Sensibilisation et communication	8
Demandes d'information	10
Partie 111 Ce que nous avons réalisé cette année	11
Examen des cas	11
Renvois	11
Dossiers traités et recommandations émises	11
Griefs	12
Appels de mesures disciplinaires	12
Amélioration du rendement	13
Autres activités	14
Partie 1V Faits saillants des cas de cette année	15
Griefs	15
A. Questions procédurales	15
Bien-fondé du renvoi	16
Qualité pour agir	17

B. Questions concernant le bien-fondé	19
Postes isolés	19
Langues officielles	20
Harcèlement	21
Valeur relative des tâches effectuées	22
Admissibilité aux indemnités de déplacement ou aux avantages liés à la réinstallation	23
Autres commentaires et recommandations	25
Appels disciplinaires	26
Norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC	26
Admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels	27
Caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling	28
Parité des sanctions	28
Autres commentaires et recommandations	29
Décisions connexes de la Cour fédérale	29
<i>Smart c. Canada (Procureur général)</i> , 2008 (CF 936)	29
Partie V Annexes	31
Aperçu des recommandations du CEE pour 2008-2009	31
Procédure de la GRC et le rôle du CEE	33
À propos du CEE	36
Le CEE et son personnel en date du 31 mars 2009	37
Coordonnées du CEE	37



Catherine Ebbs
Présidente

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) vise un résultat stratégique : « exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC ». Depuis sa création en 1988, le CEE a travaillé sans relâche pour que des décisions plus éclairées et meilleures soient prises à tous les niveaux du processus de relations de travail de la GRC.

Le CEE s'est en outre toujours efforcé de défendre fièrement les principes d'équité, d'impartialité, d'indépendance et de transparence. Par exemple, le CEE s'est toujours fait le champion de l'équité procédurale au sein des relations de travail. Il veille constamment à s'assurer que

les membres de la GRC conservent leur droit de se faire entendre, leur droit à la divulgation raisonnable de certains renseignements, leur droit à un décideur impartial et leur droit d'obtenir des justifications suffisantes pour étayer adéquatement les décisions qui les concernent.

Les avantages de cette approche sont nombreux et variés tant pour la GRC que pour ses membres. Notamment, les conclusions et les recommandations du CEE ont permis de fournir des éclaircissements et une orientation dans certains domaines relativement à l'interprétation de la *Loi sur la GRC*, de son *Règlement* et des politiques de la GRC. Les conclusions et les recommandations du CEE ont également permis au système de règlement interne des griefs de la GRC de redéfinir ce qui constitue des limites raisonnables dans un certain nombre de domaines. Le CEE a aussi contribué au processus d'élaboration des politiques de la GRC en veillant à ce que les questions comme l'interprétation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation soit conforme aux décisions de la Cour suprême du Canada.

Les relations de travail au sein d'une grande organisation représentent toujours un défi. Or, des événements récents ont suscité une attention

accrue à l'égard de la GRC et de son processus de relations de travail. Différents comités d'enquête et groupes de travail se sont penchés sur une série d'événements survenus au sein de la GRC, dont le Groupe de travail Brown sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, à qui le CEE a fait une présentation sur les relations de travail à la GRC. Un processus de réforme et de renouvellement visant à améliorer la gouvernance et à produire des changements culturels au sein de la GRC est en cours en ce moment, et le Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC, nommé par le gouvernement, surveille les progrès réalisés concernant le processus de réforme et en fait rapport.

Dans ce contexte de changement et d'incertitude, il est essentiel de maintenir l'uniformité du processus de relations de travail. La GRC et ses membres doivent savoir que leurs questions de relations de travail seront traitées de manière ouverte, impartiale et juste. Ils doivent avoir confiance que les questions qui sont complexes sur le plan juridique ou factuel, ou les deux, et qui ne sont pas encore résolues sont entre bonnes mains.

Les principes qui servent de fondement aux conclusions et aux recommandations du CEE sont donc probablement plus importants que

jamais. Le CEE a toujours effectué ses examens d'une manière ouverte, impartiale et juste. Cette longue tradition d'examens de qualité et les connaissances spécialisées du CEE concernant les questions complexes de relations de travail font du CEE l'organisme le plus compétent pour s'occuper de ces questions.

Bref, le CEE est extrêmement fier de la contribution qu'il a fournie au chapitre des relations de travail au sein de la GRC au cours des 20 dernières années et il est confiant et optimiste de pouvoir continuer de le faire.

Le rapport annuel de cette année fournit un aperçu de nos activités pendant l'exercice 2008-2009. Vous pouvez le consulter sur notre site Web, ainsi que notre publication trimestrielle *Communiqué*, les sommaires de cas et autres rapports du gouvernement (www.erc-cee.gc.ca).



Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE II Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un organisme fédéral indépendant qui vise à favoriser un régime de relations de travail juste et équitable au sein de la GRC.

À cette fin, le CEE procède à des examens impartiaux et approfondis de certaines catégories de griefs, ainsi qu'à des appels relatifs à des mesures disciplinaires, et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

En examinant les cas portés à son attention, le CEE s'emploie à assurer la transparence, l'équité, et l'impartialité du processus des relations de travail au sein de la GRC. La compétence du CEE se limite aux membres réguliers et aux membres civils de la GRC. Les fonctionnaires employés par la GRC ont un processus de relations de travail distinct.

Après avoir terminé son examen d'un cas, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC. Le CEE ne fait que des recommandations, et c'est le commissaire qui prend la décision finale.

Comme les membres de la GRC ne sont pas syndiqués, le rôle du CEE dans le processus de résolution des questions de relations de travail de

la GRC est crucial. Au fil des ans, la GRC a apporté des modifications dans divers domaines en se fondant sur les recommandations formulées par le CEE, notamment les changements apportés aux politiques concernant le système interne des relations de travail, les renvois pour raisons médicales, la suspension sans solde et la prévention du harcèlement.

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

En 2008-2009, le budget du CEE était d'environ 1,5 million de dollars, et l'organisme comptait neuf employés, y compris la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas, et 20 % aux activités de liaison et de communication¹.

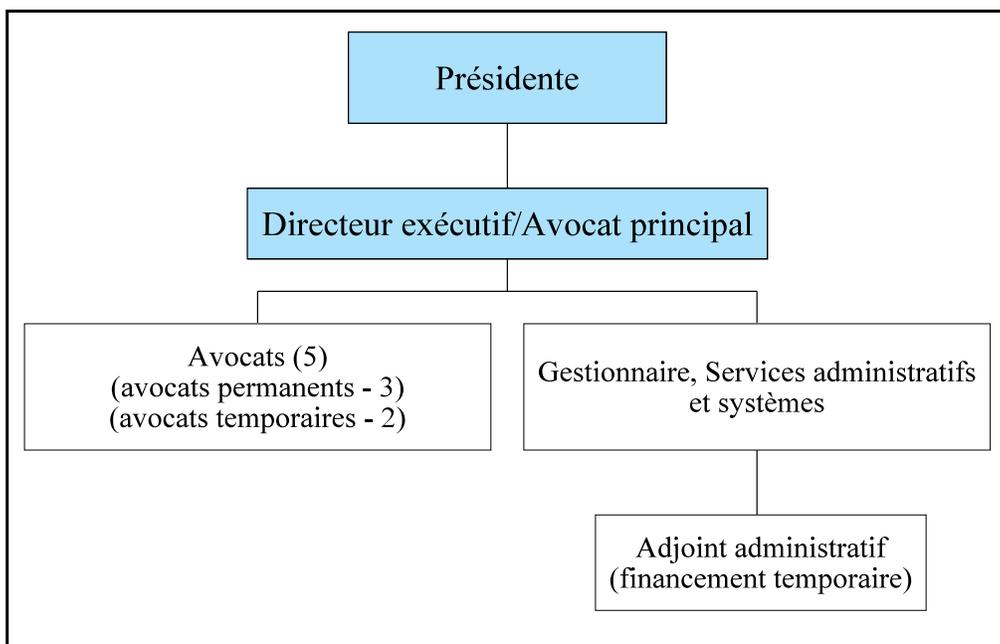
¹ Les services organisationnels comme la gestion financière, les ressources humaines et les services des technologies de l'information sont compris dans les deux types d'activité.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministère de la Sécurité publique. Il est dirigé par un président, qui est nommé par décret du gouverneur en conseil. Le CEE compte un membre qui est à la fois président et premier dirigeant. Conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, les personnes qui siègent au CEE ne peuvent être des membres de la GRC.

De plus, le CEE est géré par un directeur exécutif/avocat principal qui supervise sept employés : des avocats experts en matière de droit du travail et administratif, et du personnel administratif.

Le ministère de la Sécurité publique, par l'intermédiaire d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans le domaine des ressources humaines, des technologies de l'information et des finances, fournit certains services administratifs au CEE. En ce qui a trait à tous les ministères de la fonction publique fédérale, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services de locaux.



Examen des cas

Le CEE ne peut pas prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen des cas débute lorsque le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC* et comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à un examen de cas, il examine le dossier entièrement, y compris les documents à l'appui, les décisions rendues et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience du comité d'arbitrage de la GRC ayant entendu l'affaire est aussi examinée par le CEE, ainsi que toutes pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut exiger que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires, et si l'une des deux parties reçoit des renseignements, l'autre partie a la possibilité de répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Pour être en mesure

de présenter une recommandation, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les lois pertinentes et la jurisprudence.

La présidente du CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEE. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

<< Le fait que les membres du public avaient maintenant droit de regard sur ces enjeux a ajouté un degré d'imputabilité et de transparence aux processus liés aux relations de travail. >>

Catherine Ebbs, présidente

Le travail du CEE touche sur des composantes en matière de relations de travail et du droit administratif. Le CEE examine des cas découlant de trois processus distincts en matière de relations de travail au sein de la GRC : le processus de règlement des griefs, le processus d'appel relatif à une mesure disciplinaire et le processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation.

Vous trouverez, ci-dessous, une description de chacun de ces processus et de ses liens avec le CEE.

Processus de règlement des griefs

Les cas renvoyés au CEE les plus nombreux sont des cas relatifs aux griefs. Dans le cadre de la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent s'appliquer à une vaste gamme de droits et intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement où il n'y a ni harcèlement ni discrimination.

Le traitement et le règlement des griefs se font d'abord par l'examen du dossier. L'examen de niveau I est effectué par un officier de la GRC ou son remplaçant désigné, qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre, il peut porter le grief au niveau II, où le commissaire de la GRC tranchera. Aux termes de l'article 36 du *Règlement sur la GRC*, le commissaire doit d'abord renvoyer au CEE cinq catégories spécifiques de griefs de niveau II pour qu'ils fassent l'objet d'un examen impartial et indépendant.

Cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'un examen :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui s'appliquent aux ministères et qui ont été étendues aux membres de la GRC;
- b) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres dans le cadre du paragraphe 22(3) de la *Loi*;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs aux renvois administratifs fondés sur différents motifs.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une grave infraction au *Code de déontologie* de la GRC et le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées, et, le cas échéant, quelle sera la peine à imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Dans le cas où, une fois la décision rendue par le comité d'arbitrage, le membre de la GRC ou la gestion souhaite interjeter appel de la décision devant le commissaire de la GRC, le requérant et l'intimé doivent fournir leurs observations au commissaire, par écrit. À moins que ce dernier n'accueille la demande d'agir autrement d'un membre (ce qui est rare), le commissaire renvoie le dossier au CEE afin qu'il l'examine. Dès que le CEE a procédé à l'examen approfondi du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Appels en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante, le membre peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC. Le membre visé ou l'intimé ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties doivent signifier leur intention d'interjeter appel au commissaire de la GRC par écrit. À moins que le membre demande qu'il en soit autrement (ce qui est rare), le commissaire renvoie tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE aux fins d'examen. Une fois que le CEE a procédé à l'examen entier du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Sensibilisation et communication

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

La publication trimestrielle le *Communiqué*, les réponses aux demandes de renseignements officielles et officieuses, et des renseignements et de la formation fournis à différentes sections des relations de travail au sein de la GRC font partie des activités de communication. Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca), qui contient des rapports annuels antérieurs, des éditions précédentes du *Communiqué*, une base de données élaborée qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et des recommandations du CEE, des sommaires des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que des copies des articles, des documents de discussion et des rapports spécialisés du CEE les plus demandés². Le CEE reçoit une rétroaction positive des utilisateurs de son site Web à l'égard de son

accessibilité et de son utilité. Au cours de la dernière année, le CEE a enregistré 424 637 visualisations de page sur son site Web.

Les visites régulières auprès des membres de détachements de la GRC, de l'administration centrale, et de l'administration centrale dans les régions, habituellement combinées avec d'autres voyages aussi souvent que possible, font également partie des activités de sensibilisation.

Les griefs examinés par le CEE s'accompagnent habituellement de questions ou de problèmes de procédures. Dans le cadre de son travail de liaison et de sensibilisation, le CEE répond régulièrement à ces questions de procédures afin qu'elles soient mieux comprises. Cette année, le CEE a organisé sept réunions dans les divisions, de la Colombie-Britannique au Québec, précisément pour discuter de ces sujets. Il y a eu par exemple un exposé dans le cadre de l'événement annuel de la formation des Représentants des relations fonctionnelles (RRF) à l'administration centrale, en septembre, où les sujets comprenaient la qualité pour agir, les délais de

² À titre d'exemple, voir les rapports annuels du Comité externe d'examen de la GRC : 2005-2006, « Examen de la qualité pour agir et des délais de prescription »; 2006-2007, « Questions de procédure » et 2007-2008, « Protéger l'accès, délais de prescription ». Voir également les articles d'intérêt qui comprennent « Les renvois : Discussion concernant la compétence du Comité externe en matière d'examen »; « Qualité pour agir : nouveaux développements – le critère de la qualité pour agir »; « Paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC : le critère de la qualité pour agir et Paragraphe 31(2) de la Loi sur la GRC : les délais ».

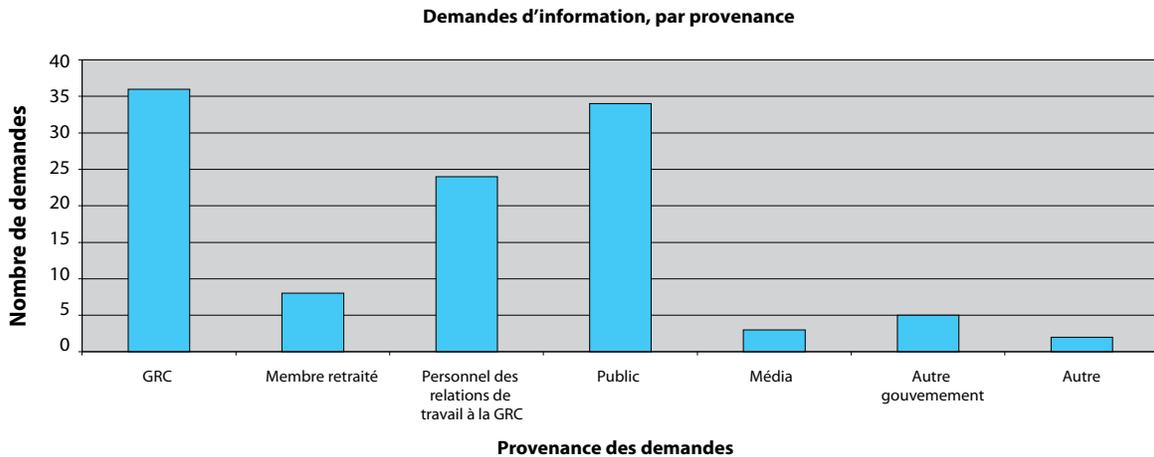
prescription, les obligations en matière de communication de renseignements, des conseils concernant la présentation des observations du requérant et du répondant, ainsi que des discussions sur la prévention du harcèlement, la suspension sans solde et la réinstallation.

De plus, la présidente a rencontré le commissaire de la GRC ainsi que l'exécutif du programme des RRF pour discuter des nouveautés dans les processus respectifs du CEE et de la GRC.

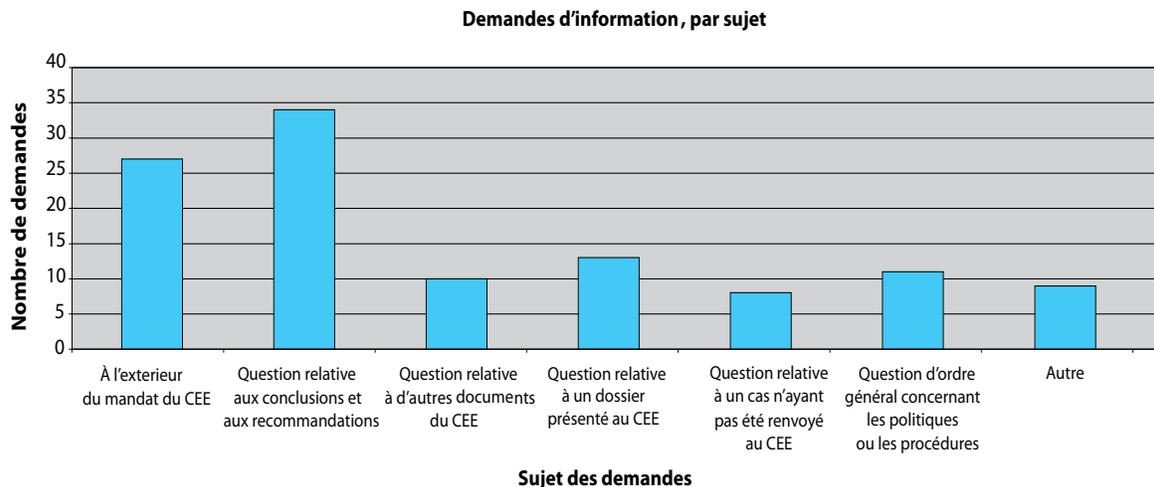
Fait à noter, au cours de la dernière année, le CEE a tenu un rassemblement pour souligner la publication de son 20e rapport annuel. Plus de 100 invités ont assisté à l'exposé de l'après-midi, où le commissaire de la GRC, l'exécutif des RRF, le sous-ministre délégué de la Sécurité publique ainsi que la présidente du CEE se sont adressés à eux. L'événement a souligné le travail du CEE sous la direction d'une succession de présidents distingués, qui ont élaboré, collectivement, un ensemble notable d'analyses de cas reconnu par les praticiens en relations de travail.

Demandes d'information

Le CEE a reçu un total de 113 demandes d'information pendant l'année 2008-2009. En moyenne, il a répondu à chacune de ces demandes dans un délai de quatre jours. Plus du tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même. Les membres du public constituaient le groupe de demandeurs suivant en importance.



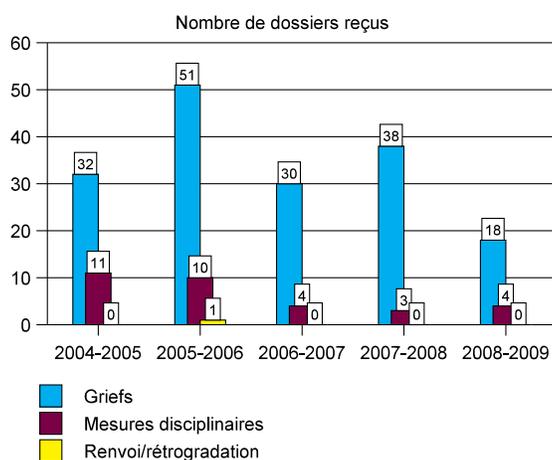
Le tableau ci-dessous démontre la gamme des diverses demandes reçues. Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont été aiguillés vers le bureau approprié. Cependant, les autres demandes étaient compliquées et il a fallu y consacrer plus de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. En effet, le temps de réponse médian était de un jour, ce qui laisse croire qu'un petit nombre de demandes complexes ont exigé beaucoup de temps.



Examen des cas

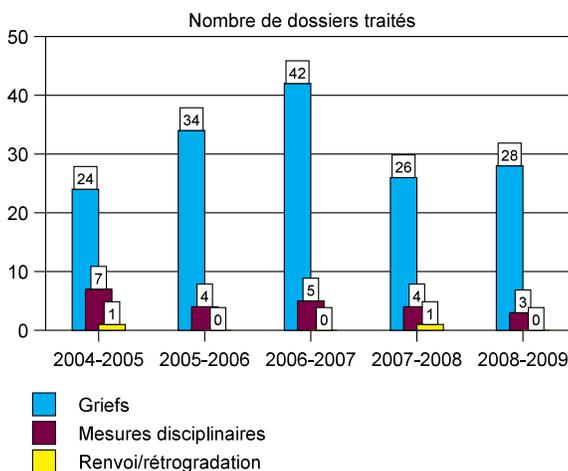
Renvois

En 2008-2009, 22 cas ont été renvoyés au CEE : 18 griefs et 4 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



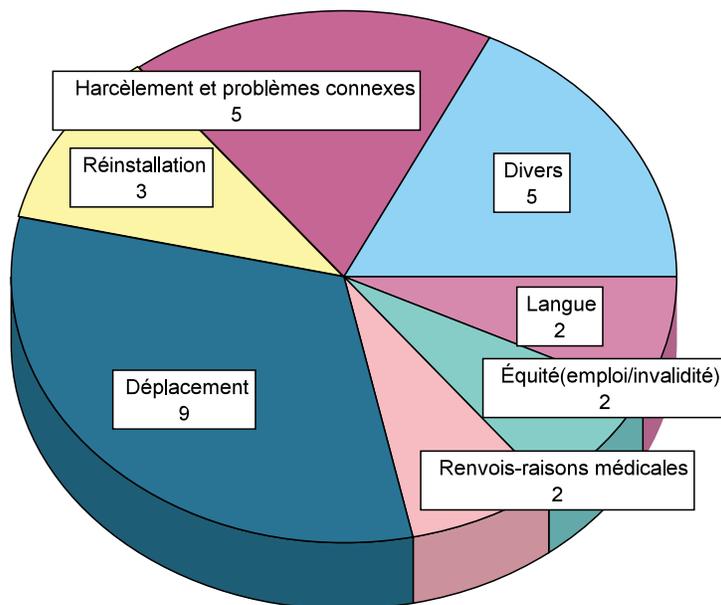
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 31 dossiers au cours de l'exercice 2008-2009 : 28 étaient des griefs et 3 étaient des appels relatifs à des mesures disciplinaires.



Griefs

Le tableau ci-dessous montre les recommandations en matière de griefs du présent exercice, par sujet.



Chaque année, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentent, de manière générale, une portion importante des examens des griefs. En 2008-2009, les problèmes liés aux demandes de frais de déplacement ont représenté près du tiers des recommandations émises en matière de griefs. Les problèmes liés à la réinstallation et au harcèlement combinés représentent presque le tiers de toutes les recommandations en matière de griefs en 2008-2009.

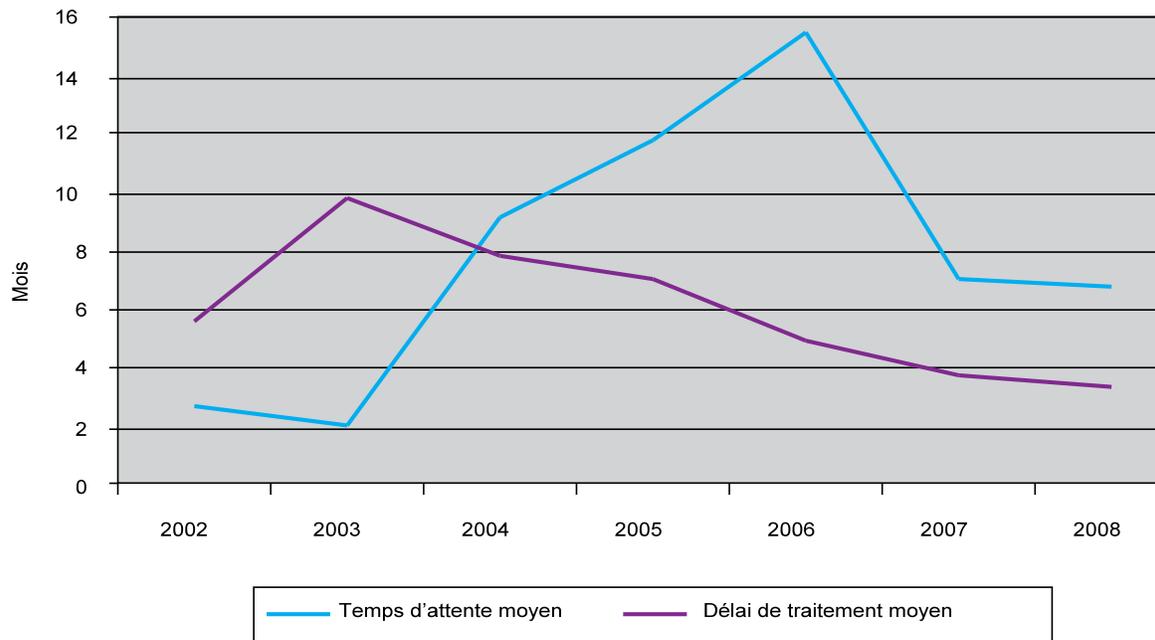
Appels de mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné et émis des recommandations dans trois appels relatifs à des mesures disciplinaires. Les trois ont été déposés par un membre et visaient une sanction consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Des trois examens d'appels de mesures disciplinaires du CEE en 2008-2009, deux recommandaient que la décision du comité d'arbitrage relative à la sanction soit maintenue (D-106 et D-107), et un (D-108) recommandait que l'appel soit accueilli.

Amélioration du rendement

Comme le nombre de membres de la GRC s'est accru, la complexité de l'ensemble des politiques en matière d'emploi de la GRC s'est accrue et, par conséquent, le nombre et la complexité des dossiers renvoyés au CEE ont augmenté. Le CEE a pris les mesures nécessaires pour réduire le temps d'analyse de chaque dossier, seul facteur sur lequel il a une emprise. Depuis 2003, le temps moyen d'analyse a diminué. Pourtant, malgré les efforts du CEE, le délai d'attente pour commencer à traiter chaque cas a continué de s'accroître.

Le fait que le CEE a reçu du financement supplémentaire à court terme a entraîné d'importants résultats positifs immédiats. Le temps d'attente pour traiter les dossiers renvoyés au CEE a diminué au cours de l'année où les ressources ont été déployées. Cette diminution représente une amélioration du rendement de 54 %. Le temps d'attente pour le traitement des dossiers est stabilisé, selon la tendance, mais le CEE continue d'améliorer son délai de traitement. La figure ci-dessous illustre cette tendance ainsi que les résultats positifs résultant des efforts continus du CEE pour réduire à la fois le délai de traitement et le temps d'attente pour traiter les dossiers.



En ce qui a trait aux griefs, l'objectif idéal du CEE est d'émettre ses conclusions et recommandations dans les trois mois suivant la réception du cas lui étant renvoyé. En ce qui a trait aux appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des renvois et rétrogradations, le CEE s'efforce de les traiter dans un délai de six mois; il ne satisfait actuellement pas à ces normes de services. Le CEE poursuit ses démarches pour obtenir une allocation de ressources permanentes qui lui permettraient d'atteindre un taux d'examen des cas acceptable et de le maintenir à ce niveau.

Au début de 2008-2009, le CEE avait 69 griefs et appels devant lui. À la fin de l'exercice 2008-2009, le CEE en avait 60 à examiner. Le tiers de ces cas avaient été renvoyé au CEE plus d'un an auparavant, et le quart avait été renvoyé il y a plus de deux ans. Ils se répartissaient comme suit :

- 48 griefs en instance;
- 12 appels de mesures disciplinaires en instance;
- Aucun appel de renvoi ou de rétrogradation en instance.

Autres activités

En plus de sa fonction d'examen des cas, le CEE doit satisfaire à chaque obligation réglementaire commune que tous les ministères de la fonction publique doivent également respecter. Le CEE est fermement déterminé à assumer son mandat tout en respectant les politiques et les lois fédérales.

La charge de travail du CEE comprend d'importantes exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes et à la gestion de l'organisation. Contrairement à la plupart des ministères et organismes, le CEE n'a pas de spécialistes dans les domaines comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Par conséquent, les membres du personnel exercent plusieurs fonctions pour répondre aux demandes de la gestion de l'organisation dans le but de satisfaire à la plupart des exigences en matière de rapports d'un ministère ou d'un organisme de grande envergure. Vu la petite taille et le petit budget du CEE, ces exigences contribuent aux retards dans le processus d'examen des cas.

En tant que tribunal quasi judiciaire, lorsqu'il examine des griefs et des appels, le CEE applique la primauté du droit et s'appuie sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme de décision rend une décision.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants des griefs et des appels disciplinaires examinés cette année, ainsi que la décision du commissaire de la GRC, si elle est disponible.

Griefs

A. Questions procédurales

Chaque grief que le CEE passe en revue comporte une composante procédurale et un sujet. Même s'il existe peu d'exigences techniques pour présenter un grief à la GRC, elles sont extrêmement importantes pour assurer l'équité, l'impartialité, l'indépendance et la transparence du processus, et le CEE traite souvent ces questions dans ses conclusions et ses

recommandations détaillées. Le non-respect de ces exigences peut entraîner une violation de l'équité procédurale, voire invalider une décision antérieure.

Généralement, le CEE se penche sur des questions procédurales au début de l'examen en déterminant les raisons pour lesquelles un cas donné lui a été présenté. Pour ce faire, voici quelques questions que se pose le CEE :

- Est-ce qu'il a compétence pour s'occuper du grief en question (s'agit-il d'un grief qu'il peut examiner)?
- Est-ce que le requérant a le droit de présenter le grief en question (a-t-il qualité pour agir)?
- Le grief a-t-il été déposé dans les délais prescrits?
- Dans la négative, est-ce qu'il y a des raisons valables pour repousser les délais?
- Est-ce que la Gendarmerie a communiqué de façon adéquate au requérant les renseignements pertinents?

Parmi les griefs examinés cette année, des thèmes relatifs à la procédure revenaient, et de nouvelles questions ont été soulevées concernant les postes isolés et la valeur relative des tâches effectuées. Le CEE a également réexaminé une question relative aux mutations et aux frais de déplacement qui n'avait pas été soulevée depuis bon nombre d'années et qui a clarifié le critère juridique à respecter afin d'évaluer l'admissibilité de ces demandes de remboursement.

Bien-fondé du renvoi

Le *bien-fondé du renvoi* indique si le cas a été adéquatement présenté au CEE. Lorsqu'un cas ne peut faire l'objet d'un renvoi, le CEE ne peut l'examiner; dans le cas contraire, il le doit. Pour ce qui est des dossiers disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation, le bien-fondé du renvoi n'est pas en question, car tous les appels sont renvoyés, sauf avis contraire du membre (ce qui est rare).

Des cinq types de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen, ceux qui traitent de l'interprétation et de l'application de politiques gouvernementales par la Gendarmerie entraînent le plus de controverse par rapport à ce qui peut faire l'objet d'un renvoi. En ce qui

concerne les cas examinés cette année, la confusion survenait lorsque le grief était lié à des questions relatives aux droits de la personne et à une politique permettant clairement le renvoi ou lorsque sa nature n'était pas claire.

La nature du grief n'était pas claire.

Dans le dossier G-441, la membre a présenté un grief concernant, comme elle l'a décrit elle-même, une question de « *travail égal à salaire égal* ». Elle alléguait que des personnes assumant les mêmes fonctions devraient recevoir le même salaire. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief qui, selon lui, avait trait à la classification. La classification, qui est un processus géré entièrement au moyen des processus internes de la GRC, n'est pas un type de grief qui peut faire l'objet d'un renvoi. Le CEE a toutefois jugé que la question pouvait lui être renvoyée, car la rémunération reflétant la valeur relative des tâches effectuées a trait à la rémunération et aux indemnités, responsabilité du Conseil du Trésor administrée en partie par des politiques gouvernementales qui s'appliquent à la Gendarmerie.

Le grief était lié à des questions relatives aux droits de la personne.

Dans le dossier G-445, le requérant contestait le refus de la Gendarmerie de prolonger son service au sein de la GRC au-delà de ses 60 ans. Le CEE a jugé que le grief pouvait être examiné

puisque'il avait trait à la discrimination fondée sur l'âge. Cette question est assujettie à des politiques fédérales importantes qui s'appliquent à la GRC.

Pour de plus amples détails sur certains cas, consultez le site Web du CEE (www.erc-cee.gc.ca).

Le grief était lié à une politique permettant clairement le renvoi.

Les dossiers G-457 et G-458 traitaient du remboursement des frais de déplacements liés à une mutation faisant l'objet d'un grief. Un grief de mutation ne peut être examiné par le CEE. Cependant, les griefs de déplacement le peuvent et, comme la question concernait les droits par rapport aux frais de déplacements, le CEE a jugé qu'il pouvait les examiner.

Qualité pour agir

L'expression *qualité pour agir* découle de l'expression latine *locus standi* et désigne le droit d'intenter une action en justice. Le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* établit un critère en cinq parties pour déterminer si un

membre de la Gendarmerie a qualité pour agir :

- 1) Le requérant doit être un membre;
- 2) Le requérant doit avoir subi un préjudice;
- 3) Le grief doit être au sujet d'une décision, d'un acte ou d'une omission;
- 4) La décision, l'acte ou l'omission doit être lié à la gestion des affaires de la Gendarmerie; et
- 5) Il ne doit exister aucun processus de recours prescrit par la *Loi sur la GRC*, le *Règlement* ou les Consignes du commissaire (CC).

Le CEE a publié un certain nombre d'articles sur la qualité pour agir, notamment *Paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC : Le critère de la qualité pour agir* de Lisa Thiele, avocate, avril 1999 (<http://www.erc-cee.gc.ca/publications/articles/a-027-fra.aspx>), et *Nouveaux développements — Le critère de la qualité pour agir* de Monica Phillips, avocate, juillet 2005 (<http://www.erc-cee.gc.ca/publications/articles/a-028-fra.aspx>). Plusieurs rapports annuels récents traitent également de cette question.

Des exemples des cas examinés cette année au sujet de la qualité pour agir concernaient les deux questions clés suivantes : la nécessité de distinguer la qualité pour agir et le bien-fondé, et les autres recours accessibles.

La nécessité de distinguer la qualité pour agir et le bien-fondé. Dans les dossiers G-437 à G-440, un lieu de travail où les employés étaient très mécontents a fait l'objet d'un examen des incidents critiques dans le cadre duquel on a déterminé que les requérants pouvaient avoir été harcelés par deux superviseurs. À la lumière d'une enquête menée en vertu du *Code de déontologie*, on a décidé de ne pas imposer de mesures disciplinaires aux deux superviseurs. Les requérants ont présenté un grief. L'arbitre de niveau I a jugé que les requérants n'avaient pas qualité pour agir, car la décision n'avait pas été rendue par la bonne personne conformément à la politique. Le CEE était en désaccord, car il considérait que l'objet des griefs était le processus utilisé par la Gendarmerie pour traiter les allégations de harcèlement. Le CEE a fait remarquer que la question à savoir qui a rendu la décision litigieuse et quelle politique a été suivie doivent faire l'objet d'un examen afin de déterminer le bien-fondé du cas et qu'il ne faut pas tenir compte de ces questions pour déterminer si les requérants ont qualité pour agir. Le CEE a recommandé que le

commissaire de la GRC accueille les griefs et ordonne à la Gendarmerie d'examiner les allégations des requérants en vertu des politiques applicables concernant le harcèlement. Le commissaire de la GRC était d'accord avec le CEE.

Autres recours accessibles. Dans le dossier G-444, la requérante a rempli deux formulaires de grief pour s'opposer au profil médical indiquant qu'elle était « *incapable d'effectuer, ..., toute tâche opérationnelle ou administrative pour la GRC* » et à la recommandation de lancer le processus administratif du renvoi pour raisons médicales. Le Bureau de coordination des griefs (BCG) a ouvert un dossier de grief unique et a invité la requérante et l'intimé à présenter des observations au sujet de la qualité pour agir. Il n'a reçu aucune observation. Les griefs ont été transmis à l'arbitre de niveau I, qui a déterminé que le grief était identique à un grief précédent et l'a rejeté au motif que la requérante n'avait pas qualité pour agir.

Les griefs ont été renvoyés au CEE, à qui on a par la suite indiqué que le BCG avait refusé de verser au dossier certains documents que la requérante lui avait remis. Le CEE a confirmé ce fait et a obtenu des copies des documents en question. Il a constaté qu'un des griefs traitait de la même décision faisant l'objet d'un

grief dans un autre cas. Il a également déterminé que la requérante n'avait pas qualité pour agir relativement à l'autre grief, car un autre processus de recours, le processus de renvoi pour raisons médicales, était prescrit par le *Règlement sur la GRC*.

Le CEE a recommandé qu'on présente des excuses à la requérante, car le dossier avait été soumis à un certain nombre d'irrégularités procédurales, notamment la décision du BCG d'intégrer un grief dans un autre grief et de renvoyer les documents fournis par la requérante et le défaut d'accepter le formulaire de grief au niveau II ou d'inciter la requérante à présenter des observations.

<< Les recommandations formulées par le CEE dans les dossiers de griefs ont mené à des modifications des politiques, ... , qui a permis d'améliorer le milieu de travail et la qualité de vie des membres de la GRC. >>

Catherine Ebbs, présidente

B. Questions concernant le bien-fondé

Postes isolés

La Gendarmerie fournit des services de police dans bon nombre de régions éloignées (c.-à-d. des postes isolés). Le fait d'occuper un emploi dans un poste isolé peut être difficile pour les raisons suivantes : le climat est souvent rude et il peut être difficile de trouver des biens et des services habituels et d'obtenir une aide personnelle et professionnelle.

L'importance de prendre soin des membres qui travaillent dans des postes isolés est de plus en plus reconnue. Par exemple, le Groupe de travail Brown a récemment recommandé que la GRC et le Conseil du Trésor veillent à ce que les membres qui occupent un emploi dans des postes isolés soient traités équitablement. Par ailleurs, la Gendarmerie a indiqué qu'elle s'engageait à attirer des membres dans des postes isolés et à prendre soin d'eux et de leur famille pendant cette affectation.

Cette année, le CEE a formulé plusieurs conclusions et recommandations d'intérêt pour les membres travaillant dans des postes

isolés. Dans les dossiers G-449, G-450 et G-451, il a abordé des situations dans lesquelles la GRC a calculé une série de demandes de remboursement de frais de déplacement pour des membres dans des postes isolés en appliquant une politique du Conseil du Trésor d'une nouvelle façon, ce qui allait à l'encontre d'un *bulletin de rémunération* connexe. Par le fait même, la GRC indiquait que, à leur retour de vacances, les requérants lui devaient des sommes engagées pour des frais de déplacement qu'elle leur avait avancées avant leurs vacances. Le CEE a recommandé que les griefs soient accueillis. Il a conclu que le *bulletin de rémunération*, qui s'applique directement à la situation des requérants, laissait clairement entendre qu'il fallait rembourser aux requérants les frais en question.

Dans les dossiers G-460, G-461, G-462 et G-463, le CEE s'est penché sur le refus de la Gendarmerie de traiter les demandes de remboursement de frais de déplacement pour des vacances préalablement approuvées pour des membres travaillant dans des postes isolés. La Gendarmerie a affirmé que les requérants ne respectaient pas une nouvelle politique du Conseil du Trésor. Les requérants ont allégué que, contrairement à ce qui était requis, la Gendarmerie ne leur a pas demandé de se reporter à cette politique. Le CEE a recommandé que les griefs soient

accueillis en partie. Il a également proposé que des structures soient mises en place afin de bien informer les membres (surtout ceux occupant un emploi dans des postes isolés) des exigences de politiques, des droits et de tout changement important qui les touchent.

Cette année, en plus des conclusions et des recommandations, le CEE a publié *Promouvoir la santé mentale à la GRC*. Cet article, paru dans le numéro de juillet-septembre 2008 du *Communiqué* (<http://www.erc-cee.gc.ca/publications/communiqué/200809-fra.aspx>), aborde différentes pressions sur les lieux de travail à la GRC, des questions de santé mentale et des problèmes auxquels font face les membres dans les postes isolés.

Langues officielles

La *Loi sur les langues officielles* et divers textes habilitants du Conseil du Trésor établissent les pouvoirs, les tâches et les fonctions d'organisations fédérales, y compris la GRC, relativement aux langues officielles du Canada. Ainsi, ils établissent un cadre pour déterminer les exigences linguistiques des postes. Généralement, ces exigences, qui visent à refléter les besoins opérationnels, ont objectivement trait

aux tâches que les employés ou leurs unités de travail devront assumer. La Gendarmerie s'est engagée à assumer ses obligations relativement aux langues officielles et a établi sa propre politique à cet égard.

Cette année, le CEE a formulé une conclusion clé dans le cadre d'un grief touchant une exigence linguistique d'un poste. Cette conclusion pourrait aider à l'avenir les parties à formuler leurs arguments dans des cas semblables. Dans le dossier G-452, un requérant souhaitait postuler un poste pour lequel son gestionnaire avait approuvé une classification linguistique à laquelle le requérant ne satisfaisait pas. Selon le requérant, son gestionnaire avait agi de la sorte pour contrecarrer son plan de carrière.

Le CEE, afin de déterminer s'il doit se pencher sur une décision touchant les langues officielles relativement à la dotation à la GRC, s'est appuyé sur le raisonnement de la Cour fédérale du Canada dans *Rogers c. Canada*, [2001] ACF no 222. La Cour a affirmé que la seule question pertinente consiste à savoir si les exigences linguistiques du poste telles que définies s'imposaient objectivement. La Cour a également indiqué que le fait qu'un requérant croit qu'il n'est pas aimé ou qu'il n'a pas été bien traité est sans importance. À la lumière de cette décision, le CEE a jugé que, comme la désignation avait

été examinée de façon indépendante et était conforme à la politique sur les langues officielles, le dossier soutenait ultimement la désignation. Le CEE a donc recommandé que le grief soit rejeté.

Harcèlement

La prévention du harcèlement en milieu de travail est un aspect essentiel de la mise en place et du maintien d'un environnement de travail sain et dynamique. La *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor définit le harcèlement comme « *tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice.* »

Le CEE s'engage à aider la GRC à réaliser son objectif de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le CEE a abordé de façon approfondie des questions relatives au harcèlement dans ses rapports annuels, des documents de discussion et des articles d'intérêt. En 2008-2009, l'article *Promotion de*

<< Le CEE a contribué à ce que des décisions plus éclairées et meilleures soient prises à tous les niveaux du processus de relations de travail de la GRC. >>

Catherine Ebbs, présidente

la santé mentale à la GRC mentionnait que, en présence d'allégations de harcèlement, les victimes et les personnes soupçonnées de harcèlement peuvent être soumises à un stress énorme, à l'isolement, à l'anxiété, à la dépression et à l'incapacité de travailler. Ces conditions peuvent influencer négativement sur le moral, le rendement et le dévouement de l'effectif. Le CEE a également constaté que les griefs de harcèlement peuvent mener à l'hostilité, susciter de vives émotions et comporter des questions d'une extraordinaire complexité.

Cette année, le CEE a répété dans le cas de plusieurs griefs que la Gendarmerie doit respecter les politiques sur la prévention du harcèlement du Conseil du Trésor et de la GRC. Le CEE a également mentionné que, même si le harcèlement allégué peut ne pas être assez grave pour constituer un comportement scandaleux en vertu du *Code de déontologie*, il peut tout de même s'agir de harcèlement aux

termes des politiques applicables. Le CEE a également insisté sur le fait qu'une enquête sur une situation de harcèlement doit non seulement être équitable et neutre, mais également être perçue de la sorte par une personne raisonnablement bien informée (dossiers G-437, G-438, G-439, G-440 et G-453). Le commissaire de la GRC a rendu cette année une décision pour bon nombre de griefs (dossiers G-377, G-397, G-405, G-410, G-420 et G-437 à G-440) qui confirmait ces principes.

Valeur relative des tâches effectuées

Le Cadre des politiques de gestion de la rémunération du Conseil du Trésor insiste sur l'importance de la relativité interne en indiquant que la rémunération « doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli. »

Le CEE s'est penché sur cette question dans le dossier G-441 dans le cadre duquel une employée excédentaire qui occupait le poste de gendarme et utilisait le Système d'analyse des liens entre les crimes de violence (SALCV) a appris que les personnes qui utilisaient le SALCV dans d'autres régions occupaient le poste de caporal, même

si elles semblaient effectuer les mêmes tâches qu'elle. Elle a soutenu que les personnes qui effectuent les mêmes tâches devraient toucher le même salaire conformément aux valeurs de justice et d'équité de la Gendarmerie. Elle a demandé la rémunération et les avantages sociaux correspondant au rang et à la paie d'un caporal ainsi qu'aux occasions desquelles il bénéficie pour une période donnée.

Le CEE a conclu que la Gendarmerie n'avait pas fait preuve d'équité salariale dans un sens global. Les preuves montrent que, au niveau d'entrée, les employés utilisant le SALCV dans d'autres régions que celle où la requérante travaille occupent le poste de caporal. On constate aussi que la requérante a effectué les mêmes tâches que les caporaux, dont un caporal de sa propre section.

Compte tenu de cela et d'autres preuves, le CEE a conclu que la GRC a traité la requérante injustement et contrairement à la politique en lui demandant d'effectuer les tâches d'un caporal alors qu'elle était une employée excédentaire sans lui verser de rémunération supplémentaire. Le CEE a donc recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'ordonner que la question soit examinée afin de déterminer comment la requérante pourrait être indemnisée

pour la rémunération supplémentaire qu'elle aurait dû recevoir.

Admissibilité aux indemnités de déplacement ou aux avantages liés à la réinstallation

Cette année, le CEE a formulé un certain nombre de conclusions et de recommandations concernant la mesure dans laquelle les membres sont admissibles au remboursement des dépenses de réinstallation ou de déplacement. Même si les circonstances des cas varient, le message clé suivant ressort : la Gendarmerie et ses membres doivent connaître et respecter les politiques applicables concernant les avantages liés à la réinstallation.

Ce message a été renforcé cette année par la décision rendue par le commissaire de la GRC dans le dossier G-409 qui indique que, lorsqu'aucune politique ne permet à un membre de demander le remboursement d'une certaine dépense, la demande sera refusée. Il importe également de mentionner que, en réponse à la recommandation du CEE concernant l'ambiguïté des politiques sur les frais de déplacement, le commissaire, en 2008-2009 a rendu une décision ordonnant l'examen de l'ensemble des politiques sur les

voyages du Conseil du Trésor et de la GRC. Cet examen vise à éliminer toutes les contradictions et les incohérences des politiques et à établir un cadre clair pour l'évaluation des demandes de remboursement des frais de déplacement (G-376).

Frais de déplacement liées aux mutations faisant l'objet d'un grief.

Dans les dossiers G-457 et G-458, les membres ont présenté leurs griefs après avoir été mutés à la suite de l'annonce de la fermeture de leur détachement. Dans le dossier G-457, la Gendarmerie a ordonné à la requérante de se rendre à son nouveau poste en attendant le règlement de son grief. Au départ, la Gendarmerie lui a prêté une voiture de police et remboursé ses frais de déplacement. Cependant, même si le grief concernant sa mutation était toujours en instance, on lui a par la suite ordonné d'engager ses dépenses, ce qui l'a menée à présenter un autre grief. Dans le dossier G-458, on a ordonné au membre de se présenter à son nouveau lieu de travail. La Gendarmerie a refusé sa demande d'utiliser une voiture de police pour se rendre à son nouveau poste. Il a présenté un grief par suite de cette décision. Le CEE a cité des griefs précédents concernant des mutations et des voyages pour souligner les critères suivants en vue de déterminer l'admissibilité d'un

membre au remboursement des frais de déplacement :

- La Gendarmerie décide de muter un membre;
- Le membre présente un grief pour contester la décision de le muter; et
- Avant qu'une décision ne soit rendue concernant le grief de mutation, la Gendarmerie ordonne au membre de se présenter au nouvel endroit.

Le CEE a jugé que les critères s'appliquaient dans les deux cas et a recommandé que le commissaire de la GRC accueille les griefs.

Cependant, dans le dossier G-442, le requérant a accepté sa mutation latérale dans un nouveau détachement. Une année plus tard, il a présenté une demande importante de remboursement de diverses dépenses engagées dans son nouveau détachement. Sa demande a été refusée, et il a présenté un grief par suite de cette décision. Le CEE a affirmé que, comme il n'avait pas présenté de grief de mutation, la politique qui permet le remboursement de ces dépenses lorsqu'une mutation fait l'objet d'un grief ne s'applique pas, et il ne peut

donc pas se faire rembourser ces dépenses.

Dépenses de réinstallation à la retraite. Dans le dossier G-446, le requérant souhaitait se faire rembourser des dépenses engagées pour une réinstallation à la retraite dont la distance était inférieure à 40 km. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC refuse la demande, car le requérant ne satisfaisait pas aux conditions d'approbation en vertu du *Programme de réinstallation intégré* de 2003 de la GRC. Plus précisément, il n'habitait pas dans un logement de l'État et il n'existait aucune circonstance exceptionnelle justifiant un déménagement payé par la Gendarmerie.

Dérogation au délai de deux ans pour les avantages liés à la réinstallation. Dans le dossier G-454, le requérant avait été muté en 1998. Il avait choisi de conserver sa résidence près de son ancien lieu de travail mais, après quelques mois, il a changé d'idée. Il a été incapable de vendre sa maison et, en 2001, après l'expiration du délai de deux ans pour demander les avantages liés à la réinstallation, a demandé à déroger au délai de deux ans. Les Services de réinstallation n'ont pas traité adéquatement la demande, et le requérant n'a jamais été informé d'une décision. En septembre 2003,

il a vendu sa maison et demandé les avantages liés à la réinstallation. Cette demande a été refusée, car le délai de deux ans n'avait pas été respecté.

Le CEE a conclu que, même si la demande de dérogation n'a pas été traitée adéquatement, le requérant n'avait pas été en mesure de montrer que des circonstances exceptionnelles justifiaient la dérogation. Le CEE a indiqué que les membres sont responsables de lire et de connaître les politiques de réinstallation et de demander des conseils lorsqu'ils sont incertains. Le CEE a également mentionné que les demandes de dérogation au délai doivent être justifiées et présentées en respectant ce délai. Le CEE a recommandé que la partie du grief concernant les avantages liés à la réinstallation soit refusée.

Autres commentaires et recommandations

Afin de réaliser son objectif stratégique qui consiste à influencer positivement sur les relations de travail à la GRC, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations sur des questions touchant l'équité procédurale et l'exercice adéquat des pouvoirs.

Dans le dossier G-442, le CEE a commenté l'inadéquation des actions de l'arbitre de niveau I en indiquant qu'il avait outrepassé son autorité en concluant, sans preuve raisonnable, que le requérant avait présenté sa demande de remboursement sous de faux prétextes et qu'il avait tenté d'induire la Gendarmerie en erreur, car il lui avait demandé de lui rembourser une somme considérable d'argent à laquelle il n'avait pas droit. Le CEE a également conclu que l'arbitre de niveau I a dépassé les limites de son autorité en dressant de façon inadéquate la liste de tous les griefs présentés par le requérant dans ses motifs de décision. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC modifie la décision au niveau I en supprimant cette liste.

Appels disciplinaires

Dans le cas des appels disciplinaires, le CEE doit habituellement passer en revue bon nombre de questions juridiques et d'équité procédurale. Les causes disciplinaires devant des comités d'arbitrage comportent généralement plusieurs jours de témoignage et bon nombre de pièces. En plus de déterminer le bien-fondé des allégations et la sanction à imposer (le cas échéant), les comités d'arbitrage doivent souvent rendre

des décisions pour des requêtes préalables à l'audience. Pour cette raison, la transcription d'audience peut comporter des milliers de pages, les décisions du comité d'arbitrage peuvent être complexes, les motifs d'appel peuvent être nombreux et les argumentations des parties peuvent être longues.

Cette année, voici quelques questions clés relevées dans le cadre des examens du CEE : la norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC, l'admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels, le caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling et la parité des sanctions.

Norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC

Dans le dossier D-108, le CEE a fait mention d'une décision récente de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *F.H. c. McDougall* (2008, CSC 53), qui précisait le fait qu'il n'y a qu'une norme de preuve dans les cas civils, la prépondérance des probabilités, et que cette norme ne varie pas en fonction de la gravité des allégations ou des conséquences potentielles pour le membre. Le CEE a noté ce principe et recommandé que le commissaire

de la GRC passe en revue la décision au niveau I en tenant compte de cette norme.

Admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels

Parfois, les parties souhaitent soumettre dans les appels des renseignements ou des éléments de preuve qui n'ont pas été présentés dans l'audience initiale. L'article 8 des *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada* permet au CEE d'examiner des observations écrites fournies après la déposition d'un appel initial. Le CEE et le commissaire de la GRC se sont appuyés sur la jurisprudence qui indique que les parties doivent présenter l'ensemble des éléments de preuve et de leurs arguments au comité d'arbitrage avant que ce dernier ne rende sa décision finale. Cependant, si les critères suivants sont respectés, le commissaire pourrait accepter la présentation d'éléments de preuve supplémentaires dans le cadre d'un appel :

- Si cela est dans l'intérêt de la justice;
- Les éléments de preuve n'auraient pu être raisonnablement présentés pendant l'audience;
- Les éléments de preuve sont pertinents à une question;
- Les éléments de preuve sont crédibles; et
- S'ils se révèlent fondés, les éléments de preuve pourraient raisonnablement avoir influé sur la décision du comité d'arbitrage.

Dans le dossier D-108, le membre s'est assuré que le CEE reçoive des renseignements et des éléments de preuve qui n'avaient pas été présentés pendant l'audience. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC ne tienne pas compte de la plupart de ces renseignements et éléments de preuve, car ils ne satisfaisaient pas à l'ensemble des critères ci-dessus. Cependant, le CEE a recommandé que le commissaire examine les nouveaux renseignements et éléments de preuve qui indiquaient que deux témoins avaient menti sous serment, car ils satisfaisaient à l'ensemble des critères ci-dessus.

Caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling

Dans le dossier D-108, le membre a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle il avait contrevenu à l'article 40 du *Code de déontologie* en désobéissant à une ordonnance légale l'intimant de participer à des séances de counseling pour la maîtrise de la colère. La question consistait à déterminer si l'ordonnance était légale. Le comité d'arbitrage a déterminé qu'elle l'était, car la première composante du traitement était l'évaluation, et le règlement autorisait la Gendarmerie à obliger les évaluations. Cependant, le CEE a constaté que, comme il était inscrit dans l'avis d'audience, on avait ordonné au membre de prendre part non pas à une évaluation, mais plutôt à une séance de counseling. Le CEE a conclu que la Gendarmerie n'était pas autorisée à ordonner à un membre de prendre part à une *séance de counseling*, que l'ordonnance était illégale et que l'allégation selon laquelle le membre avait désobéi à une ordonnance légale n'était pas fondée.

Parité des sanctions

Dans des publications précédentes, le CEE a abordé le principe de la parité des sanctions selon lequel, lorsqu'une allégation est établie et qu'une sanction est imposée, la sanction doit être semblable aux sanctions imposées dans des cas similaires.

Dans les dossiers D-106 et D-107, les appelants ont affirmé que le comité d'arbitrage n'avait pas imposé une sanction semblable à celle d'autres cas similaires et qu'il n'avait donc pas respecté le principe de parité des sanctions. Le CEE était en désaccord avec cette affirmation, car les cas présentés aux fins de comparaison n'étaient pas suffisamment semblables au cas en appel ou étaient trop peu nombreux pour établir un modèle disciplinaire à suivre. Dans le dossier D-106, l'appelant a retiré son appel et a démissionné avant que le commissaire de la GRC puisse rendre une décision. Dans le dossier D-107, le commissaire de la GRC était d'accord avec l'affirmation du CEE selon laquelle aucun des cas présentés n'était suffisamment semblable pour établir un modèle disciplinaire pour la situation du membre en question.

Autres commentaires et recommandations

Parfois, une question qui peut ne pas être directement liée au bien-fondé de l'appel est soulevée. Cette question peut toutefois être importante pour la réalisation de l'objectif stratégique du CEE qui consiste à influencer positivement sur les relations de travail à la GRC. Dans une telle situation, le CEE peut choisir de commenter la question et recommander que le commissaire de la GRC prenne certaines mesures pour la régler.

Dans le dossier D-108, les Services de santé ont recommandé que la Gendarmerie prenne des mesures pour éviter qu'un membre ait à travailler à proximité de son ancienne conjointe et renforcer sa capacité d'assumer ses tâches. Le CEE a conclu que la Gendarmerie, en plus de ne pas respecter ces recommandations, a pris des mesures qui allaient à l'encontre de celles-ci. Le CEE a reconnu l'importance de prendre soin du bien-être physique, émotionnel et mental des membres et recommandé que le commissaire de la GRC veille à ce que la Gendarmerie tienne compte des suggestions des Services de santé.

Décisions connexes de la Cour fédérale

En août 2008, la Cour fédérale du Canada a rendu une décision confirmant que la période de prescription pour une audience disciplinaire ne s'applique pas avant que l'officier compétent (OC) prenne personnellement connaissance de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Cette décision est résumée ci-dessous.

Smart c. Canada (Procureur général), 2008 (CF 936)

Avant son audience disciplinaire, le gendarme Smart a présenté une demande d'arrêt des procédures, que le comité d'arbitrage a acceptée. Ce dernier a constaté que 11 mois avaient passé avant que l'OC ne soit informé de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Comme le comité d'arbitrage considérait que l'OC *aurait dû être informé* de l'inconduite présumée et de l'identité du membre, plus de un an avant que l'OC ne commence l'audience, il a conclu que l'OC n'avait pas respecté le délai prescrit pour la convocation d'une audience et qu'il y avait eu recours abusif. Le comité d'arbitrage a arrêté les procédures, et l'OC a interjeté appel.

En s'appuyant sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Thériault c. Canada (Procureur général)*, 2006 (CAF 61), le CEE a affirmé que le paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC* exige que l'OC soit au courant de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC accueille l'appel et ordonne que la question soit renvoyée à l'arbitrage. Le commissaire a accepté la recommandation.

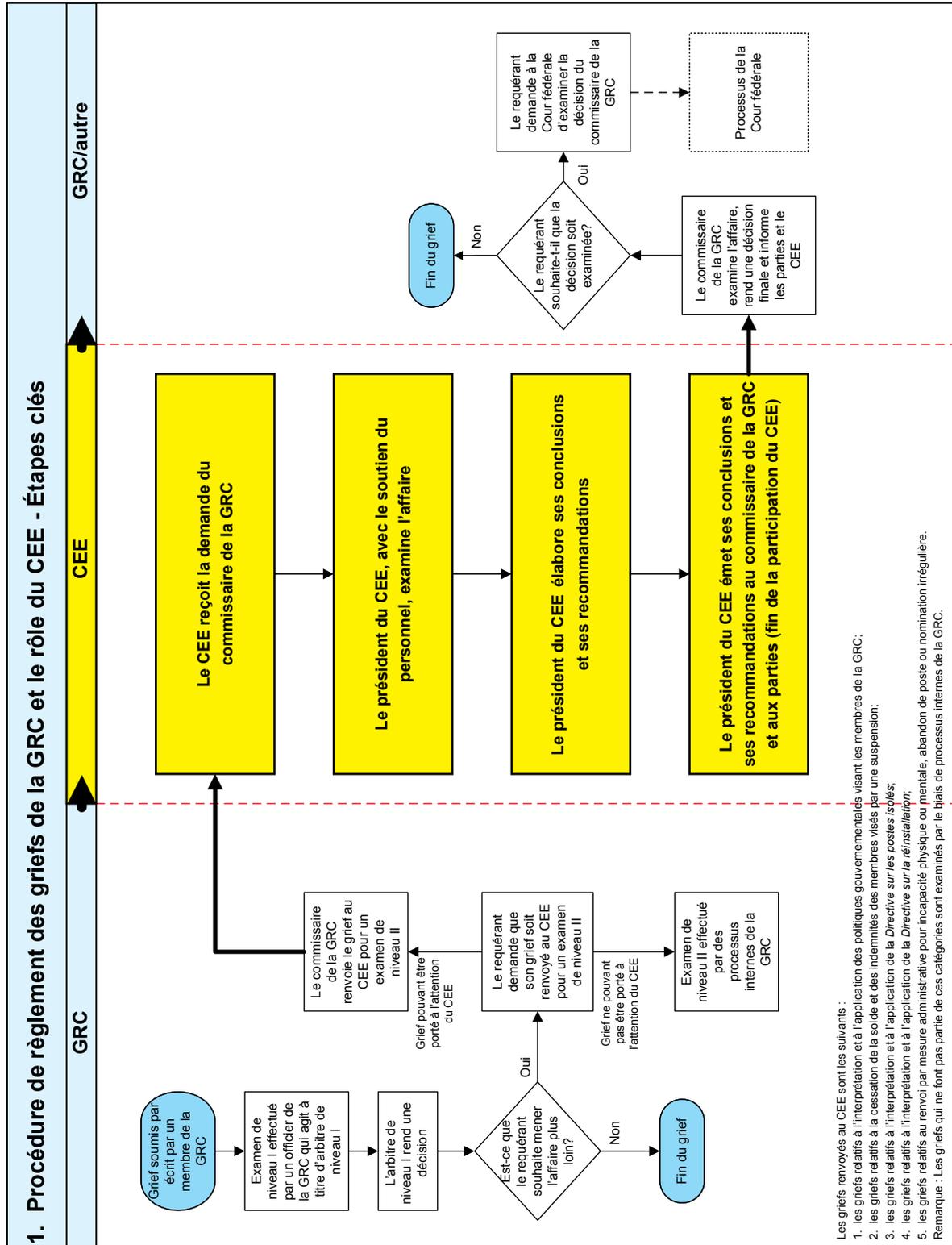
Le gendarme Smart a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour fédérale du Canada concernant la décision du commissaire de la GRC. Il a allégué que, concernant la prescription, si le représentant de l'OC est informé des procédures disciplinaires, c'est comme si l'OC l'était aussi. La Cour fédérale était en désaccord avec cette affirmation. La Cour a indiqué que la prescription ne s'applique pas avant que l'OC en soit personnellement informé et que, même si c'est le représentant de l'OC qui est informé, cela n'est pas suffisant. La Cour n'a pas constaté de recours abusif et a affirmé que la décision du commissaire de la GRC d'annuler l'arrêt des procédures était raisonnable. Par conséquent, la Cour a rejeté la demande de révision judiciaire du membre.

Aperçu des recommandations du CEE pour 2008-2009

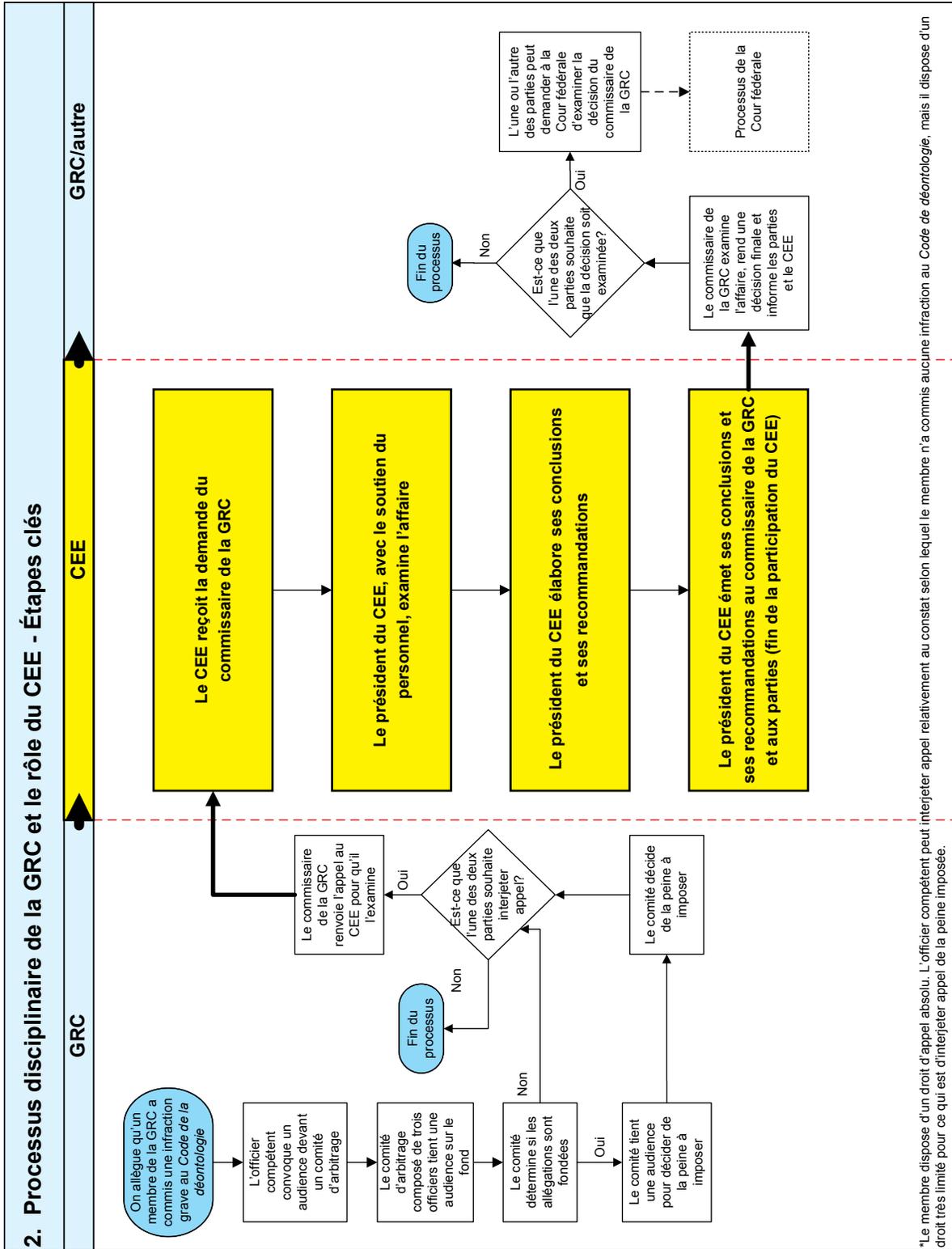
No du dossier du CEE	Index facile à consulter du CEE	Recommandation du CEE
Griefs		
G-436	Renvoi pour raisons médicales, erreurs procédurales	D'accueillir le grief et de renvoyer le dossier au niveau I.
G-437, G-438, G-439, G-440	Harcèlement	D'accueillir le grief et d'ordonner à la GRC d'examiner les allégations du requérant conformément au cadre des politiques sur le harcèlement applicable.
G-441	Équité salariale	D'accueillir le grief et d'ordonner que la question soit examinée afin de déterminer comment la requérante pourrait être indemnisée pour la rémunération supplémentaire qu'elle aurait dû recevoir.
G-442	Indemnité de mutation	De rejeter le grief, mais il recommande: 1) de considérer que l'arbitre de niveau I a commis une erreur lorsqu'il a conclu que le requérant était coupable d'un acte répréhensible relativement à sa demande de remboursement des frais de voyage; 2) de joindre ces constatations à la décision du niveau I en tant qu'addendum; et 3) de transmettre sa décision et l'addendum aux personnes qui procèdent à toute enquête ayant résulté de la décision au niveau I, si une telle enquête est toujours en cours.
G-443	Exigences linguistiques	De ne pas tenir compte des renseignements que le requérant a fourni pour la première fois au niveau II et de rejeter le grief.
G-444	Renvoi pour raisons médicales, erreurs procédurales, qualité pour agir	De refuser d'examiner les questions liées au grief parce que le CEE les a abordées dans le G-436.
G-445	Âge de la retraite d'office, qualité pour agir	D'accueillir le grief et de renvoyer le dossier au niveau I aux fins de traitement.
G-446	Réinstallation (retraite)	Considérer le grief et rendre une nouvelle décision au sujet du bien-fondé du grief de refuser la demande du requérant.
G-447	Divulgaration de renseignements personnels, qualité pour agir	D'accueillir le grief et de s'excuser au nom de la GRC pour les manquements dans la communication du dossier disciplinaire.
G-448	Divulgaration de renseignements personnels, erreurs procédurales	D'accueillir le grief et d'offrir au requérant des excuses au nom de la GRC pour le préjudice qui aurait été causé par le fait de ne pas se conformer aux délais de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> .
G-449, G-450, G-451	Postes isolés, directive sur les voyages d'affaires (vacances)	D'accueillir le grief et d'ordonner le remboursement des dépenses en litige.
G-452	Exigences linguistiques	De rejeter le grief.
G-453	Harcèlement	D'accueillir le grief et d'offrir au requérant des excuses du fait que la GRC n'a pas examiné sa plainte de harcèlement comme elle le devait.

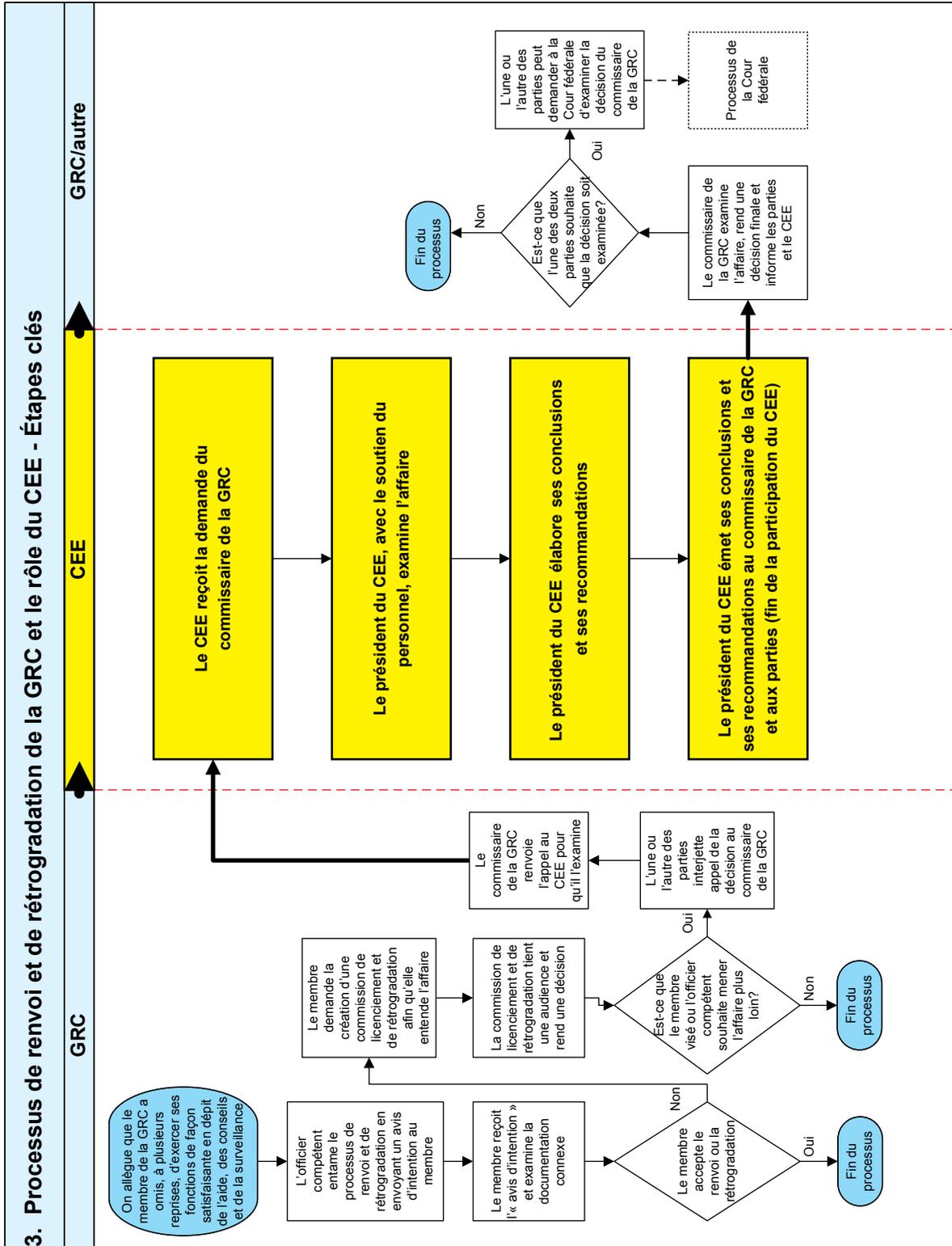
G-454	Réinstallation (renonciation)	De rejeter le grief, mais de demander la tenue d'un examen afin de s'assurer que le requérant reçoive le plein montant de son indemnité de mutation.
G-455	Réclamation de paiement en trop	De rejeter le grief.
G-456	Compétence	Aucune recommandation, car le CEE n'a pas la compétence pour entendre le grief.
G-457, G-458	Réinstallation (indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences), directive sur les voyages d'affaires (utilisation de son véhicule personnel)	D'accueillir le grief et d'ordonner que le dossier soit renvoyé aux personnes autorisées pour déterminer le montant que la GRC devra payer au requérant.
G-459	Divulgaration de renseignements personnels, qualité pour agir	De rejeter le grief.
G-460, G-461, G-462, G-463	Postes isolés, directive sur les voyages d'affaires (vacances)	D'accueillir le grief en partie; de s'assurer que les mécanismes sont en place pour donner toutes les informations exactes aux membres, particulièrement ceux qui sont affectés à des postes isolés, concernant les exigences formulées dans les politiques, les droits qui sont accordés et les modifications importantes qui y sont apportées. De demander qu'un spécialiste aide le requérant à présenter de nouveau sa demande de remboursement en bonne et due forme.
<i>Appels de mesures disciplinaires</i>		
D-106	Violation en matière de confiance et de responsabilité, drogues, vol	De rejeter l'appel.
D-107	Violation en matière de confiance et de responsabilité, fraude	De rejeter l'appel.
D-108	Désobéir à un ordre, violence conjugale	De tenir compte des renseignements supplémentaires fournis par les parties à l'étape de l'appel ayant trait uniquement aux allégations selon lesquelles l'ex-conjointe de l'appelant et son fiancé ont menti sous serment; d'accueillir l'appel sur le fond, de considérer que l'allégation selon laquelle il a désobéi à un ordre légal n'a pas été établie, et de demander qu'une nouvelle audience soit tenue devant un conseil constitué de membres différents pour trois des six incidents de l'affaire; d'accueillir l'appel à l'égard de la peine et d'imposer une réprimande et une confiscation de trois jours de salaire pour chacun des deux incidents; et de s'assurer que la GRC suit les recommandations de l'évaluation médicale spéciale de l'appelant faite en 2001.

Procédure de la GRC et le rôle du CEE • Griefs



Procédure de la GRC et le rôle du CEE • Discipline





À propos du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu à la suite des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC (1976)*. En 1986, au moment où la Commission demandait un examen indépendant des mécanismes dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC, le CEE a été officiellement créé par le truchement de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Il est devenu entièrement opérationnel en 1988.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et les règlements des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de présidente intérimaire du CEE.

Membre du Barreau de la Saskatchewan, Mme Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix derniers en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. Mme Ebbs s'est jointe au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

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

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

La différence entre le CEE et la CPP

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

Le CEE et son personnel en date du 31 mars 2009

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, chef, Services administratifs et systèmes

Virginia Adamson, avocate

Josh Brull, avocat

Jill Gunn, avocate

Monica Phillips, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

Coordonnées du CEE

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

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

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