



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.

GRC



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

2008 - 2009

Rapport annuel Gestion du processus disciplinaire de la GRC

Direction générale des services d'arbitrage



Gendarmerie royale
du Canada

Royal Canadian
Mounted Police

Canada

Table des matières

2008-2009

Préface	Mot du directeur général	1
1	La directive ministérielle et l'obligation de faire rapport	3
1.1	Introduction	3
1.2	Aperçu du rapport	3
2	Survol historique	4
2.1	Discipline interne avant 1988	4
2.2	Rapport Marin (1976)	4
	(i) Absence de mesures disciplinaires non punitives	5
	(ii) Droits procéduraux des membres	5
	(iii) Absence d'autorité concernant l'imposition de mesures disciplinaires à l'échelle locale	5
2.3	Changements dans la gestion du régime disciplinaire de 1976 à 1988	6
2.4	Changements dans la gestion du régime disciplinaire après 1988	6
2.5	Rapports du Conseil de la solde et du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC	7
	(i) Conseil de la solde (2005)	7
	(ii) Rapport du Groupe de travail et directive ministérielle	8
3	Le processus disciplinaire actuel	9
3.1	Compétence	9
3.2	Enquêtes sur les contraventions alléguées au <i>Code de déontologie</i>	9
3.3	Mesures disciplinaires simples	9
	Figure 1 : Processus disciplinaire, en vertu de la Partie IV de la <i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i>	10
3.4	Mesures disciplinaires graves	11
	(i) Convocation d'une audience	11
	(ii) Comités d'arbitrage	11
	(iii) Audience	12
	(iv) Peines	13
3.5	Appels	13
	(i) Mesures disciplinaires simples	13
	(ii) Mesures disciplinaires graves	14
3.6	Suspension et cessation du paiement de la solde et des indemnités	14
	(i) Suspension	14
	(ii) Cessation du paiement de la solde et des indemnités	15
4	L'état du régime disciplinaire en 2008-2009	16
4.1	Direction générale des services d'arbitrage	16
	Figure 2 : Direction générale des services d'arbitrage, 2009-04-01	17
	Figure 3 : Nombre de dossiers disciplinaires entre les EF 00-01 à 08-09	18
	(i) Amélioration de la gestion des dossiers	18
	(ii) Projet de règlement précoce	19
	(iii) Cadre de responsabilisation	19
	(iv) Élaboration de politiques	19
	Figure 4 : Dossiers reçus et réglés dans le cadre du Projet de règlement précoce, EF 05-06 à 08-09	20

	(v) Gestion et suivi des dossiers	21
	(vi) Formation	21
4.2	Directions	22
	(i) Direction de l'arbitrage	22
	Figure 5 : Direction de l'arbitrage	23
	(ii) Direction des représentants des officiers compétents	23
	Figure 6 : Mesures disciplinaires graves imposées pour des contraventions au <i>Code de déontologie</i> durant l'EF 08-09	24
	Figure 7 : Répartition des dossiers de mesures disciplinaires graves par division à la fin de l'exercice financier	24
	Figure 8 : Mesures disciplinaires graves – Comparaison mensuelle, 08-09	25
	(iii) Direction des représentants des membres	26
	Figure 9 : Direction des représentants des officiers compétents	27
	Figure 10 : Direction des représentants des membres	29
	Figure 11 : Dossiers créés par la Direction des représentants des membres entre les EF 00-01 à 08-09	30
	Figure 12 : Catégories de dossiers de la Direction des représentants des membres	30
4.3	Direction des normes professionnelles et des examens externes	31
	Figure 13 : Direction des normes professionnelles et des examens externes	32
	(i) Système d'intervention rapide	33
	(ii) <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>	33
	(iii) Divulgateurs des renseignements sur les mesures disciplinaires	33
4.4	Unités régionales et divisionnaires des normes professionnelles	34
	(i) Réviseurs disciplinaires	34
	Figure 14 : Structure type des unités des normes professionnelles régionales et divisionnaires	35
5	L'avenir du régime disciplinaire	36
	(i) Gestion des dossiers	36
	(ii) Conférences préparatoires aux audiences disciplinaires	37
	(iii) Projet de règlement précoce	37
	(iv) Cadre de responsabilisation	37
	(v) Projets d'élaboration de politiques	37
	(vi) Formation	37
	(vii) Gestion et suivi des dossiers	38
	(viii) Préparation du rapport annuel	38
5.1	Conclusion	38
6	Glossaire	40
7.1	Annexe A : <i>Code de déontologie</i>	42
7.2	Annexe B : Directive ministérielle (2008)	47
7.3	Annexe C : <i>Serment professionnel de l'arbitre</i>	49
7.4	Annexe D : <i>Code de déontologie du représentant</i>	50
7.5	Annexe E : Nombre de dossiers disciplinaires – Comparaison par EF	52
7.6	Annexe F : Mesures disciplinaires graves imposées pour des contraventions au <i>Code de déontologie</i> durant l'EF 08-09	53
7.7	Annexe G : Résumé des cas de mesures disciplinaires graves	54
7.8	Annexe H : Mesures disciplinaires simples par division, EF 00-01 à 08-09	60
7.9	Annexe I : Mesures disciplinaires simples par division et exercice financier	62

Mot du directeur général

Le processus disciplinaire de l'organisation vise l'ensemble des 22 000 membres¹ réguliers et civils de la Gendarmerie royale du Canada. Ce processus a pour objet d'appliquer le *Code de déontologie de la GRC*, en vertu duquel les membres de la Gendarmerie doivent respecter des normes de comportement élevées, conformément aux attentes des Canadiens à l'égard de leur force nationale de police. La GRC est déterminée à améliorer continuellement la gestion de son processus disciplinaire. Ce premier rapport annuel servira donc de base de référence pour évaluer les actions entreprises dans l'avenir à cet égard.

La logique derrière cet engagement est simple. Le mandat de la GRC est de maintenir la paix, de faire observer la loi et d'offrir un service de qualité. Pour remplir ce mandat, l'organisation doit avoir la confiance du public. Toute conduite mettant en péril cette confiance doit donc être corrigée le plus rigoureusement et rapidement possible dans le cadre d'un régime disciplinaire ouvert, responsable, efficace et cohérent.

Au cours des dernières années, des rapports clés ont établi les aspects du régime qui nécessitaient des améliorations et formulé des recommandations à ce sujet. Ces recommandations comprennent, notamment, l'élimination des délais de procédure, le renouvellement de l'engagement envers une approche moins accusatoire de la discipline, une importance accrue accordée au règlement rapide des cas à l'échelon de supervision approprié, en accord avec les principes du cadre législatif de la GRC, ainsi

¹ Le nombre de membres de la GRC est basé sur l'effectif de la Gendarmerie au 1er avril 2009. Pour en savoir plus et obtenir les chiffres les plus récents, rendez-vous à www.rcmp-grc.gc.ca/about-ausujet/organi-fra.htm. Environ 18 500 des 22 000 employés sont des membres réguliers ayant un statut d'agent de la paix. Les autres sont des membres civils.

que l'établissement d'une autorité disciplinaire centrale chargée d'assurer l'intégration, la planification, le suivi et la responsabilisation dans l'ensemble de l'organisation.

L'application des changements recommandés a commencé véritablement en mars 2008. L'État-major supérieur de la GRC a approuvé la création de la Direction générale des services d'arbitrage, qui supervise et coordonne la prestation uniforme des mesures disciplinaires graves. Ce changement de structure entraîne un renforcement du leadership, l'établissement d'un centre de responsabilités unique, une gestion améliorée du programme et une efficacité accrue.

Voici la liste des changements instaurés depuis la création de la Direction générale des services d'arbitrage en 2008-2009, lesquels sont décrits en détail plus loin dans ce rapport :

- revue complète des dossiers disciplinaires ayant permis de réduire leur nombre à 85 au 31 mars 2009, soit une baisse d'un peu plus de 28 pour cent;
- établissement d'un processus de suivi des dossiers pour une meilleure évaluation du fonctionnement du régime disciplinaire en tout temps;
- implantation d'un système amélioré de gestion des cas dans les trois composantes du régime des mesures disciplinaires graves à l'échelle nationale (Direction de l'arbitrage, Direction des représentants des membres et Direction des représentants des officiers compétents);
- renouvellement continu du cadre de responsabilisation du processus disciplinaire afin de définir les rôles et les responsabilités des trois directions mentionnées ci-dessus au sein des Consignes du commissaire, lui donnant ainsi

force de loi² ;

- élaboration d'une ébauche de politique nationale officialisant le Projet de règlement rapide qui vise à accélérer la tenue des audiences disciplinaires lorsque les deux parties s'entendent sur les faits et que le congédiement n'est pas envisagé;
- formation supplémentaire offerte aux membres relativement au régime disciplinaire de la GRC (mesure nécessaire dans le cadre des efforts entrepris pour augmenter la participation des gestionnaires au régime);
- rétablissement et accroissement du rôle des directions régionales et divisionnaires au début du processus de règlement des problèmes de comportement et de rendement par un recours accru aux unités des normes professionnelles et aux réviseurs disciplinaires régionaux et divisionnaires.

Si les résultats de ces changements mettront un certain temps à se manifester, la transformation du régime disciplinaire est cependant bien amorcée³.

L'engagement de la haute direction envers une réforme rapide et un régime disciplinaire juste et efficace entraînera la mise en œuvre d'autres projets dans la prochaine année. Les initiatives pour l'année 2009-2010 profiteront de l'élan actuel et comprendront des mesures supplémentaires pour éliminer les délais, planifier plus efficacement les audiences, terminer l'élaboration des politiques disciplinaires nationales, améliorer la cueillette et la gestion des données sur les mesures disciplinaires simples et accroître la formation. La combinaison de ces mesures contribuera à instaurer un régime disciplinaire plus efficace et moins accusatoire.

Pour assurer la réussite de ces initiatives, il faudra recourir à un encadrement et un soutien centralisés et rappeler aux gestionnaires, à tous les échelons, que l'application de mesures disciplinaires simples constitue un outil de gestion important. Au fur et à mesure que nous améliorerons la gestion du processus dis-

ciplinaire de la GRC, nous tenterons également de normaliser davantage son application.

Les améliorations au régime disciplinaire s'inscriront dans la vision axée sur le changement de la GRC selon laquelle la Gendarmerie est une organisation responsable digne de confiance et souple, composée d'employés motivés à se démarquer par un leadership exceptionnel et à fournir des services de police de toute première classe.

Avant tout, les changements permettront d'accroître la transparence et la responsabilisation dans le cadre du processus disciplinaire de la GRC tout en améliorant l'efficacité et en maintenant, pour nos membres, un régime juste en conformité avec la loi.

Surintendant principal Richard Evans
Directeur général, Direction générale
des services d'arbitrage
Gendarmerie royale du Canada

² *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R. 1985, ch. R-10, art. 21 [*Loi sur la GRC*].

³ *Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC : Deuxième rapport* (Ottawa : Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC, mars 2009), p. 21

La directive ministérielle et l'obligation de faire rapport

1.1 Introduction

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a fourni au commissaire une orientation ayant pour but d'améliorer la transparence et la responsabilisation au sein du processus disciplinaire de la GRC. Le présent rapport est le résultat de cette *Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC*.

En plus d'imposer la présentation d'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC, cette directive formule les exigences suivantes :

- normaliser l'application du processus disciplinaire établi dans la *Loi sur la GRC* et améliorer sa transparence;
- effectuer la tenue et le suivi continu de dossiers complets sur tous les cas disciplinaires;
- assurer une coordination et une administration efficace du régime disciplinaire de la GRC;
- élaborer des politiques et des protocoles uniformes à l'échelle nationale pour informer les membres de la GRC des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire;
- offrir régulièrement de la formation aux membres afin qu'ils connaissent ces exigences et procédures et les respectent;
- désigner un représentant du commissaire qui, en tenant dûment compte des considérations juridiques et opérationnelles, informe le ministre en temps opportun des problèmes importants ayant trait au processus disciplinaire⁴.

Le rapport qui suit porte sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC au cours de l'exercice financier 2008-2009.

1.2 Aperçu du rapport

Comme il s'agit du premier rapport sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC, on fera un survol historique de la question avant d'examiner son administration actuelle. On présentera ensuite les progrès accomplis durant l'exercice financier 2008-2009 pour conclure avec une présentation des initiatives et des priorités en matière de gestion des mesures disciplinaires à la GRC au cours des prochaines années.

⁴ Le texte intégral de la Directive ministérielle de 2008 se trouve à l'annexe B.

Survol historique

Le processus disciplinaire de la GRC est le résultat d'un examen approfondi des mesures législatives pertinentes durant les années 1970 et 1980. Les dispositions figurant actuellement dans la Partie IV de la *Loi sur la GRC*, y compris celles visant les mesures disciplinaires simples et graves, sont pour la plupart issues de l'analyse et des recommandations formulées dans le *rapport de 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*⁵, publié en 1976.

Cette commission d'enquête fut instituée le 6 juin 1974 et présidée par René Marin, alors juge à l'ancienne Cour de comté et de district de l'Ontario. Connue éventuellement sous le nom de Commission Marin, cette commission avait pour mandat de :

... faire enquête et rapport sur l'état et l'administration de ce volet des activités du Solliciteur Général en ce qui a trait aux éléments suivants :

- (a) méthodes actuelles de traitement des plaintes de membres du public contre des membres de la Gendarmerie royale du Canada;*
- (b) améliorations qui pourraient être apportées aux lois, politiques, règlements, directives et procédures qui encadrent actuellement la discipline et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada, la nécessité de ces améliorations et, le cas échéant, le mode de mise en œuvre de ces améliorations;*
- (c) toute question qui découle de l'un des points mentionnés aux paragraphes (a) et (b) ou qui y est associée*⁶.

⁵ Canada, *Rapport de 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* (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services, 1976) [ci-après le Rapport Marin].

⁶ *Ibid.*, p. 3.

2.1 Discipline interne avant 1988

La Commission Marin constate dans son rapport que le régime disciplinaire qu'elle a eu le mandat d'examiner est essentiellement punitif⁷.

Les peines alors prévues sont :

- la mise en garde : des remontrances verbales officielles provenant d'un officier;
- l'avertissement : une réprimande écrite provenant d'un officier;
- une accusation relevant du service;
- le renvoi obligatoire.

À cette époque, les accusations d'infraction disciplinaire pour de présumés manquements simples ou graves au devoir sont présentées devant un Tribunal de service présidé par un seul officier breveté. Le membre accusé a la permission de demander d'être représenté par un autre membre, mais il n'a pas le droit de faire appel à un avocat. Les procédures du Tribunal de service sont régies par le même processus accusatoire et les mêmes règles de preuve que les procès criminels. Les peines comprennent l'emprisonnement pour une période maximale d'un an, l'imposition d'une amende, la confiscation de solde, la rétrogradation, la réduction de l'ancienneté, la réprimande ou le renvoi obligatoire⁸.

De plus, la Direction générale de la GRC passe alors en revue toutes les procédures disciplinaires pour s'assurer que les exigences courantes sont respectées et que les peines imposées sont légales et conformes aux normes en vigueur. Lorsqu'un membre est déclaré non coupable par le Tribunal de service, la Direction générale peut quand même demander qu'on remette à ce membre un avertissement ou une mise en garde.

2.2 Rapport Marin (1976)

Le Rapport Marin conclut que la GRC doit examiner les causes des problèmes de discipline ainsi que les solutions possibles pour y remédier :

⁷ *Ibid.*, p. 134.

⁸ *Ibid.*, p.115-116.

... Bien que l'approche correctrice de la discipline reconnaisse que des sanctions sont parfois nécessaires, elle reconnaît aussi plusieurs situations où l'application d'une punition est non seulement inappropriée, mais injuste.

Les problèmes de rendement et de conduite peuvent découler d'incohérences entre les règles, les règlements et les directives d'une part, et les exigences opérationnelles propres aux activités policières, d'autre part. Dans d'autres cas, la situation locale, qu'il s'agisse par exemple de manque de main-d'œuvre appropriée, de l'inefficacité des chefs et des superviseurs ou d'une situation de stress prolongé, peut donner lieu à des problèmes de conduite ou de rendement.

Le superviseur doit s'être assuré que le membre concerné est le principal facteur d'un problème donné avant d'imposer quelque peine que ce soit. Si elles sont dirigées vers les mauvaises personnes, les mesures correctives sont contre-productives, surtout si elles sont de nature disciplinaire. La première étape de tout processus de correction consiste à cerner le problème avec exactitude⁹.

Pour arriver à cette conclusion, le rapport relève un certain nombre d'aspects problématiques du régime disciplinaire de la GRC, y compris :

- l'absence de mesures disciplinaires non punitives pour traiter les problèmes de comportement ou de rendement insatisfaisant;
- la protection insuffisante des droits procéduraux des membres;
- la revue centralisée des audiences par la Direction générale qui réduit la capacité des supérieurs immédiats d'adapter les mesures disciplinaires pour corriger un comportement ou promouvoir une bonne conduite.

Le Rapport Marin a servi de fondement aux amendements apportés à la *Loi sur la GRC* en 1988, laquelle est devenue le cadre du régime disciplinaire actuel de la GRC. Il convient donc d'examiner attentivement ses principales constatations, surtout lorsqu'on tient compte de l'engagement renouvelé de la GRC d'améliorer le régime

⁹ *Ibid.*, p. 135.

en favorisant l'application des mesures disciplinaires à l'échelon le plus bas possible.

(i) Absence de mesures disciplinaires non punitives

Le Rapport Marin souligne qu'un régime disciplinaire qui cherche uniquement à blâmer et à sanctionner les contrevenants est inadéquat et qu'il est préférable de disposer de mesures punitives et correctives pour régler les problèmes de comportement et de rendement. Ainsi, une fois que l'on a correctement cerné un problème, on peut déterminer la mesure à appliquer. Celle-ci peut être punitive ou non, selon le problème en cause.

L'une des conclusions du Rapport Marin est que les responsables de la discipline doivent disposer d'une gamme complète de solutions et de directives pour l'application de celles-ci. Cela favorise une approche disciplinaire qui privilégie l'éducation des membres plutôt que le blâme et la sanction lorsque ces derniers ne sont pas nécessaires¹⁰. Le rapport reconnaît cependant qu'une approche punitive est requise dans certains cas.

(ii) Droits procéduraux des membres

Le Rapport Marin signale que les procédures du Tribunal de service sont calquées sur le système accusatoire. Le membre et le procureur peuvent appeler, interroger et contre-interroger des témoins, la preuve est présentée sous serment et l'officier président l'audience décide du droit et des faits. L'application inégale des règles et des normes de preuve (c.-à-d. la « prépondérance de la preuve », comme dans un procès civil, ou le « doute raisonnable », comme dans un procès criminel) cause de l'ambiguïté, des équivoques, des malentendus et une perte de confiance¹¹. Le rapport recommande donc de définir et de clarifier les droits, les obligations, les règles et les procédures associés au régime des mesures disciplinaires graves de la GRC¹².

(iii) Absence d'autorité concernant l'imposition de mesures disciplinaires à l'échelle locale

Le Rapport Marin reconnaît la nécessité d'une approche centralisée pour certains aspects du régime disciplinaire de la GRC, indiquant toutefois qu'en raison de cette structure centralisée, ceux qui sont directement responsables de la conduite des membres n'ont

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*, p. 111-131.

¹² *Ibid.*, p. 133-160.

pas l'autonomie voulue pour gérer efficacement les problèmes disciplinaires.

Bien qu'il soit nécessaire de procéder à un examen centralisé pour assurer l'uniformité au sein de la Gendarmerie et de protéger le public contre les abus de pouvoir, les pratiques administratives actuelles restreignent le pouvoir des responsables de la conduite quotidienne des membres. En plaçant le pouvoir entre les mains des gens qui connaissent le moins bien les membres et qui sont le moins en mesure de constater les effets des peines sur les membres et leurs pairs, le système ne permet pas aux superviseurs d'adapter la discipline à un membre donné d'une manière qui permettrait d'obtenir la correction de ses comportements et d'encourager les bonnes conduites chez ses pairs¹³.

2.3 Changements dans la gestion du régime disciplinaire de 1976 à 1988

À la suite de l'analyse effectuée par la Commission Marin, la GRC reconnaît que son régime disciplinaire présente des lacunes en ce qui a trait à l'impartialité et aux droits procéduraux. Pour régler ce problème, elle crée le Bureau d'arbitrage en 1981 afin de tenter d'accroître la cohérence et le professionnalisme de l'administration du processus du Tribunal de service, et ce, avant l'introduction de modifications législatives.

En 1981, la Cour fédérale du Canada rend jugement dans l'affaire *Husted*, laquelle vise à déterminer si l'article 33 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*¹⁴ alors en vigueur est *ultra vires*. L'article 33 prévoit qu'un membre n'a pas le droit de se faire représenter par un avocat lors d'une enquête ou d'un procès disciplinaire. Dans ses motifs de jugement, le juge Addy conclut qu'il n'est pas dans l'intention du législateur « de refuser catégoriquement à tous les accusés le droit de recourir à l'avocat de leur choix », et il déclare l'article invalide « dans le cadre d'un procès pour manquement grave au devoir »¹⁵.

À la suite de ce jugement, les membres qui font face à des mesures disciplinaires simples commencent à se faire représenter devant

¹³ *Ibid.*, p. 121.

¹⁴ Codification des règlements du Canada (Vol. XV) c. 1301 (1978) : publié aux termes de l'article 21 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R. 1970, ch. R-9.

¹⁵ *Re Husted*, [1981] 2 CF 791 [1981] F.C.J. No 48, par. 16-20 (Traduction).

le Tribunal de service par un autre membre formé en droit ou par un avocat. Toutefois, cette pratique suscite des préoccupations croissantes, car elle retarde l'établissement des dates d'audience. On envisage alors de régler ce problème en nommant du personnel permanent pour la défense.

En 1985, le Bureau d'arbitrage devient la Direction des normes professionnelles, une unité centralisée comprenant des employés formés en droit qui agissent en tant qu'officiers présidant les audiences, avocats de la défense ou avocats de la poursuite. Les objectifs sont de développer une expertise, d'accroître la maîtrise sur les processus et d'améliorer l'efficacité, la cohérence et la rapidité de ceux-ci.

2.4 Changements dans la gestion du régime disciplinaire après 1988

Les amendements de 1988 augmentent les options de mesures disciplinaires et suppriment l'emprisonnement de la liste des peines possibles. On remplace la procédure disciplinaire devant un officier présidant un Tribunal de service par une audience devant un comité de trois arbitres. Les procureurs des parties aux procédures deviennent des « représentants des officiers compétents »¹⁶ et des « représentants des membres ». Jusqu'en 1994, le directeur de la Direction des normes professionnelles demeure l'officier désigné par le commissaire pour la nomination des comités d'arbitrage, ainsi que le responsable de la gestion du processus d'arbitrage, qui comprend la surveillance des représentants des membres et des représentants des officiers compétents.

En 1994, la Direction des normes professionnelles est supprimée, car on juge que l'inclusion des représentants des membres et des représentants des officiers compétents dans la même unité réduit leur indépendance et leur capacité à bien représenter leurs clients respectifs. Les représentants des officiers compétents relèvent désormais de la Sous-direction des affaires internes et les représentants des membres, de l'agent du Programme des relations fonctionnelles. On recrée alors le Bureau d'arbitrage, qui ne comprend plus que les membres des comités. Les responsabilités d'« officier désigné », comme décrites ci-dessus, sont attribuées à l'officier qui dirige la Section des examens externes et des appels.

¹⁶ Le terme « officier compétent » désigne un officier nommé par le commissaire à titre d'officier compétent concernant un membre aux fins de l'application de la *Loi sur la GRC*. Autrement dit, l'officier compétent est habituellement un commandant divisionnaire de la GRC.

Une autre transformation a lieu à la fin des années 1990, lorsqu'on crée l'Unité des représentants des membres et que la Sous-direction des affaires internes transfère les représentants des officiers compétents vers les divisions (l'échelon provincial de la GRC). (Voir figure 9.) Ce n'est que récemment que les représentants des membres et les représentants des officiers compétents ont commencé à relever d'un directeur à temps plein, formé en droit.

2.5 Rapports du Conseil de la solde et du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC

(i) Conseil de la solde (2005)

À l'été 2004, à la suite des préoccupations énoncées au sujet de la représentation des membres et des retards dans le processus disciplinaire, les représentants des relations fonctionnelles et la direction de la GRC demandent au Conseil de la solde de la GRC d'examiner le régime disciplinaire interne de la GRC. M. Paul Lordon, anciennement président du Conseil canadien des relations de travail ainsi que du Conseil de la solde de la GRC, est désigné pour entreprendre cet examen. En juin 2005, le *Rapport final sur l'examen du système de discipline interne de la GRC par le Conseil de la solde* (ci-après le *Rapport du Conseil de la solde*) est publié. C'est l'aboutissement d'un examen approfondi de l'ensemble des documents et des études portant sur la discipline à la GRC ainsi que de vastes consultations auprès des parties concernées¹⁷.

Les principales constatations du *Rapport du Conseil de la solde* concernent les retards déraisonnables dans le processus disciplinaire, en particulier lors des étapes de l'enquête et de l'arbitrage. Le rapport met également en lumière l'incapacité perçue du régime à respecter l'intention du législateur quant à l'adoption d'une approche positive, rapide et informelle, plutôt que d'une approche officielle et punitive¹⁸.

Le rôle légal du commandant dans le traitement des dossiers disciplinaires de son unité est reconnu comme central à cet égard. En effet, on constate que les retards dans l'application de mesures disciplinaires simples par les commandants créent un grave prob-

lème, car pour améliorer les comportements, il faut que la mesure disciplinaire imposée soit clairement liée à la conduite reprochée¹⁹. Les audiences ouvertes tenues par le Conseil de la solde révèlent que le régime est devenu engorgé et formel en raison de son incapacité à régler les problèmes disciplinaires promptement à l'échelon approprié²⁰.

Selon le rapport, l'une des causes des retards est la spécialisation et la fragmentation des composantes du régime :

La diminution de la participation dans la gestion et l'application du régime et la délégation à des fonctions plus spécialisées d'un grand nombre de dossiers de discipline ont contribué à accroître la fragmentation, la formalisation et la judiciarisation du régime disciplinaire. Par conséquent, le régime s'est éloigné de son mandat légal, qui prévoit un règlement aussi rapide et simple que possible. La judiciarisation et la formalisation du régime disciplinaire de la GRC, reflet de la tendance générale dans la société de recourir plus souvent aux procédures judiciaires, ont fait en sorte que le nombre de dossiers confiés aux comités d'arbitrage en vue d'un règlement a monté en flèche²¹.

Le *Rapport du Conseil de la solde* souligne aussi que les enquêtes internes sur de présumées infractions au *Code de déontologie* sont réalisées beaucoup trop lentement et que les membres ne sont pas avisés de leur progression²².

Le rapport décèle une autre source de retards à l'étape de l'arbitrage, sous forme de lacune au chapitre de la gestion du programme. Personne n'assure le suivi des cas soumis à l'arbitrage pour vérifier si une date d'audience a été fixée ou si le dossier a été réglé promptement.

Alors qu'il revenait auparavant aux comités d'arbitrage de fixer la date des audiences, les nombreux délais attribuables au manque de préparation des parties ont incité le Bureau d'arbitrage à adopter une politique consistant à attendre que les représentants des officiers compétents et les représentants des membres se disent prêts à procéder avant de fixer

¹⁷ Gendarmerie royale du Canada, *Examen du système de discipline interne de la GRC par le Conseil de la solde : Rapport final et recommandations* [ci-après le *Rapport du Conseil de la solde*].

¹⁸ *Ibid.*, p. 22.

¹⁹ *Ibid.*, p. 25.

²⁰ *Ibid.*, p. 31.

²¹ *Ibid.*, p. 59

²² *Ibid.*, p. 60

ces dates. [...] [L']augmentation de l'arriéré, qui est constante depuis quelques années, reflète les retards encourus tout au long du processus d'arbitrage²³.

Le rapport suggère que la GRC doit renouveler son engagement à gérer le régime disciplinaire comme un programme intégré, où les responsabilités, la surveillance et la coordination sont unifiées. Cette nouvelle approche permettrait de s'assurer que les mesures disciplinaires sont appliquées promptement et efficacement au sein d'un processus continu, tout en préservant l'autonomie des enquêtes et des programmes d'arbitrage et de représentation. À cet effet, le rapport propose d'instaurer un cadre de responsabilisation établissant avec précision les aspects des enquêtes et des programmes qui doivent relever de la direction de la GRC²⁴.

On recommande d'accroître le rôle du commandement d'unité et divisionnaire, surtout en ce qui a trait à l'application de mesures disciplinaires simples à l'échelon le plus bas possible. Pour ce qui est des enquêtes, on souligne que celles-ci doivent être effectuées promptement et faire l'objet d'une supervision et d'un suivi continus. Enfin, relativement aux arbitrages, le rapport indique que les comités devraient participer plus activement aux efforts faits pour accélérer la planification des audiences et régler les cas promptement²⁵.

(ii) Rapport du Groupe de travail et directive ministérielle

Les recommandations du Conseil de la solde sont réexaminées en décembre 2007, lorsque le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC soumet son rapport final, intitulé *Rétablir la confiance*²⁶, au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor. Présidé par David Brown, ancien président et directeur général de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, le groupe de travail a été formé six mois auparavant, à la suite d'une recommandation faite par M. Brown dans son rapport sur des questions liées aux régimes de pension et d'assurance de la GRC.

Le groupe de travail a pour mandat de présenter un rapport et de formuler des recommandations sur un certain nombre d'aspects

²³ *Ibid.*, p. 20, 59-60.

²⁴ *Ibid.*, p. 60

²⁵ *Ibid.*, p. 59-60.

²⁶ Canada, *Rétablir la confiance : Rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC* (Ottawa, 2007).

de la GRC, dont le régime disciplinaire. En ce qui a trait au régime, le groupe de travail recommande ce qui suit :

- appliquer les recommandations énoncées dans le *Rapport du Conseil de la solde*, avec les amendements que la direction juge appropriés;
- créer une autorité centrale en matière de discipline;
- éliminer les arriérés que connaît le régime disciplinaire;
- renouveler l'engagement, au plus haut niveau possible, envers un règlement rapide et informel des cas disciplinaires à l'échelon le plus bas;
- établir un délai raisonnable pour commencer et terminer les enquêtes, lequel ne devrait que rarement excéder six mois, et jamais plus d'un an, à moins d'une demande d'extension par la GRC afin de faciliter la tenue d'une enquête criminelle concomitante.

En janvier 2008, le ministre de la Sécurité publique ordonne au commissaire de normaliser l'application du régime disciplinaire de la GRC et d'améliorer sa transparence.

La suite du présent document porte sur l'actuel processus disciplinaire, sur les modifications apportées au cours de l'exercice financier 2008-2009 et sur les changements qui seront effectués dans les prochaines années.

Le processus disciplinaire actuel

Le présent chapitre offre un aperçu des sources et de l'organisation du processus disciplinaire de la GRC. La meilleure façon de présenter ce processus est d'examiner l'interaction entre les composantes du régime établies par la *Loi sur la GRC*, le Règlement de la GRC, les Consignes du commissaire, les politiques internes et la jurisprudence.

3.1 Compétence

Tout membre à qui l'on impute une contravention au *Code de déontologie* peut être jugé en vertu de la *Loi sur la GRC*, peu importe l'endroit où la contravention alléguée a été commise ou le lieu de déploiement actuel du membre. Cela s'applique que le membre ait été ou non accusé d'une infraction liée à la contravention alléguée, ou qu'il ait été ou non jugé, acquitté, libéré, reconnu coupable ou condamné par un tribunal relativement à une telle infraction²⁷.

De plus, contrairement aux affaires jugées dans le but de défendre l'ordre et le bien-être publics, comme les cas relevant du régime de justice pénale, les affaires disciplinaires sont soumises à des mesures légales ou correctives visant à garantir le respect des normes professionnelles par les membres de la GRC. À ce titre, les contraventions alléguées au *Code de déontologie* ne peuvent être jugées que durant la période où leur auteur est membre de la GRC. Il y a perte de compétence lorsque l'auteur d'une contravention n'est plus un employé de la GRC selon la Loi²⁸.

²⁷ *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 39.

²⁸ *Manuel d'administration de la Gendarmerie royale du Canada*, XII.6.E.5.b [ci-après le *Manuel d'administration*].

3.2 Enquêtes sur les contraventions alléguées au *Code de déontologie*

Comme le démontre la figure 1, le processus disciplinaire s'amorce avec l'action prise par le superviseur à l'égard d'une contravention alléguée au *Code de déontologie*. Dès qu'il prend connaissance du comportement allégué, le superviseur tient ou fait tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour déterminer si une contravention a été commise²⁹.

3.3 Mesures disciplinaires simples

Une fois que le superviseur est convaincu qu'une contravention au *Code de déontologie* a eu lieu, il peut imposer une mesure disciplinaire simple, mais seulement s'il estime que la mesure est satisfaisante, compte tenu de la gravité de l'infraction et de l'ensemble des circonstances³⁰.

Les mesures disciplinaires simples privilégient une approche corrective à la conduite d'un membre. Les mesures possibles sont les suivantes :

- conseiller le contrevenant;
- recommander de lui faire suivre une formation spéciale;
- recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste;
- recommander sa mutation;
- le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail;
- le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail, sous réserve des conditions

²⁹ *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 40(1) : « Lorsqu'il apparaît à un officier ou à un membre commandant un détachement qu'un membre sous ses ordres a contrevenu au *Code de déontologie*, il tient ou fait tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour lui permettre d'établir s'il y a réellement contravention ».

³⁰ *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 41(8) et 41(2).

que peut prescrire le commissaire par règle³¹;

- lui donner un avertissement (cette mesure doit être appliquée par un officier supérieur ou un officier compétent)³².

Selon la politique de la GRC, toute mesure disciplinaire simple prévue par le paragraphe 41(1) de la *Loi sur la GRC* doit être appliquée dans l'année qui suit le moment où le superviseur du membre contrevenant a pris connaissance de la contravention alléguée et de l'identité de son auteur³³.

3.4 Mesures disciplinaires graves

(i) Convocation d'une audience

Lorsqu'un superviseur prend connaissance d'une contravention présumée au *Code de déontologie* et qu'il croit que des mesures disciplinaires simples seraient insuffisantes, il doit renvoyer le dossier à l'officier compétent³⁴. Si ce dernier estime également que des mesures simples seraient insuffisantes, il convoque une audience sur la contravention alléguée³⁵. Seul un officier compétent peut entreprendre des mesures disciplinaires graves contre un membre. L'officier compétent ne peut convoquer une audience lorsqu'un avertissement a déjà été donné au membre en guise de mesure disciplinaire simple³⁶.

En vertu de la *Loi*, le processus disciplinaire grave ne peut être enclenché plus d'une année après que la contravention et l'identité de son auteur ont été portées à l'attention de l'officier compétent³⁷.

Dans sa décision dans l'affaire *Thériault c. Gendarmerie royale du Canada*³⁸, la Cour d'appel fédérale a clarifié le droit en ce qui a trait au délai de prescription. Elle a conclu que le but du législateur était de déterminer un point de départ conciliant la protection du public et la crédibilité de l'institution avec un traitement équitable pour les membres qui la composent et les autres parties concernées. L'officier compétent acquiert la connaissance d'une contravention et de l'identité de son auteur lorsqu'il possède suffisamment d'informations crédibles et convaincantes pour raisonnablement croire que cette contravention a été commise par le membre auquel elle est attribuée³⁹. Il dispose ensuite d'une période d'un an pour convoquer une audience disciplinaire. Une fois que le processus est entamé, il n'y a aucun autre délai de prescription imposé par la Loi ou la politique.

(ii) Comités d'arbitrage

Lorsqu'un officier compétent convoque une audience, il en avise l'officier désigné par le commissaire. À la réception de cet avis, l'officier désigné nomme trois officiers à titre de membres d'un comité d'arbitrage responsable de tenir l'audience. Comme il s'agit d'un régime interne, et étant donné que les membres du comité sont eux-mêmes des membres, des lignes directrices sont incluses dans la Loi et la politique afin d'assurer l'indépendance du comité. Les officiers membres du comité doivent avoir une formation adéquate en arbitrage et ne pas se trouver en conflit d'intérêts réel ou apparent avec le membre dont la conduite fait l'objet de l'arbitrage. Au moins un des trois membres du comité doit être un diplômé d'une école de droit⁴⁰ reconnue et tous doivent prêter le *Serment professionnel de l'arbitre* (voir l'annexe C). En outre, ils doivent respecter le *Code de déontologie de l'arbitre*, notamment, a) en rendant justice dans le cadre du droit; b) en remplissant leur rôle avec diligence, intégrité, dignité et honneur; c) en se gardant de tout conflit d'intérêts et en évitant de se placer dans une situation telle qu'ils ne peuvent remplir utilement leurs fonctions; et d) en étant,

31 L'article 4 des *Consignes du commissaire (Mesures disciplinaires)* prévoit que le membre est privé de son congé hebdomadaire lorsqu'il est raisonnable que le membre compense pour : a) le temps qu'il a consacré, pendant qu'il est de service, à des activités non liées à ses fonctions ou b) le temps qu'il n'a pas consacré au service alors qu'il était censé être de service.

32 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 41(1).

33 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.6.D.1.

34 *Voir supra*, note 17.

35 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 43(1).

36 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 43(7).

37 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 43(8).47

38 *Voir Thériault c. la Gendarmerie Royale du Canada*, 2006, CAF 61, par. 47 : « [L]officier compétent acquiert la connaissance d'une contravention et de l'identité de son auteur lorsqu'il possède suffisamment d'informations crédibles et convaincantes quant aux éléments constitutifs de la contravention alléguée et quant à l'identité de son auteur pour raisonnablement croire que cette contravention a été commise et que la personne à qui on l'impute en est l'auteur »

39 *Ibid.*

40 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 43(2)-43(3).

de façon manifeste, impartiaux et objectifs⁴¹.

Une fois que les trois membres du comité d'arbitrage ont été nommés, l'officier compétent doit envoyer un avis d'audience au membre (membre client) dont la conduite fait l'objet de l'arbitrage. L'avis doit mentionner et expliquer les détails de chaque contravention alléguée. Il doit également indiquer le nom des trois membres du comité d'arbitrage et informer le membre client qu'il a le droit de s'opposer à la nomination de n'importe lequel d'entre eux⁴². Enfin, il doit faire état des peines demandées par l'officier compétent.

(iii) Audience

L'audience disciplinaire est une instance quasi judiciaire. En accord avec l'évolution du droit administratif, les comités d'arbitrage appliquent les règles et agissent conformément aux principes de la justice naturelle et de l'équité procédurale. Cela signifie notamment que :

- 1) le comité d'arbitrage doit satisfaire aux critères établis concernant l'indépendance institutionnelle;
- 2) l'individu qui sera touché par la décision doit obtenir suffisamment d'information pour pouvoir préparer sa défense adéquatement;
- 3) les parties doivent avoir la possibilité de se faire entendre;
- 4) la décision doit être rendue par un décideur impartial, sans crainte raisonnable de partialité;
- 5) une explication écrite de la décision doit être fournie⁴³.

Les audiences disciplinaires sont enregistrées sur bande audio et les comités d'arbitrage doivent fournir par écrit l'exposé de leurs

41 *Manuel d'administration*, supra, note 28, XII.11.E.6.

42 *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 43(5).

43 Voir *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)* [1999] 2 R.C.S. 817.; *Kinsey c. Canada (Procureur général)*, 2007 CF 543; *Bell Canada c. Association canadienne des employés de téléphone*, [2003] 1 R.C.S. 884; *Ocean Port Hotel Ltd. c. Colombie-Britannique (General Manager, Liquor Control and Licensing Branch)* [2001] 2 R.C.S. 781; *May c. Établissement Ferndale* [2005] 3 R.S.C. 809. Un tribunal a le devoir d'énoncer clairement les motifs de ses décisions : *R. c. Sheppard* [2002] 1 R.C.S. 869. Pour un exemple récent d'application de l'approche de la Cour suprême dans l'affaire *Sheppard* dans le contexte du droit administratif plutôt que criminel, voir *Lee c. Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario* (2003), 66 O.R. (3d) 593 (Cour divisionnaire).

conclusions sur les questions de fait essentielles à la décision, les motifs de la décision et l'énoncé de la peine imposée (lorsque les allégations ont été établies)⁴⁴. La décision du comité est prise à la majorité de ses membres, et la décision définitive peut comprendre une opinion dissidente⁴⁵.

Les parties à l'instance sont l'officier compétent ayant convoqué l'audience et le membre dont la conduite fait l'objet de cette audience. Par ailleurs, tout intervenant évoquant un intérêt substantiel et direct dans le sujet de l'audience peut aussi obtenir qualité pour comparaître devant un comité d'arbitrage⁴⁶. Les témoignages se font sous serment ou par affirmation solennelle⁴⁷. Les parties peuvent aussi présenter la preuve dans le cadre d'un exposé conjoint des faits⁴⁸, et, si la contravention est établie, proposer conjointement une peine.

L'officier compétent est représenté par un représentant des officiers compétents. Le membre faisant face aux mesures disciplinaires peut choisir de se représenter lui-même, de se faire représenter par un autre membre, de faire appel à un avocat externe ou de recourir aux services d'un représentant des membres. Même si la *Loi sur la GRC* ne stipule pas que les représentants des officiers compétents et les représentants des membres doivent être des avocats ou détenir un diplôme en droit, ceux-ci le sont dans les faits en raison de leur description de travail. Tous les membres qui représentent ou assistent d'autres membres dans une affaire disciplinaire ont des responsabilités similaires à celles des avocats devant un tribunal; par conséquent, ils doivent respecter les mêmes normes professionnelles que ceux-ci⁴⁹. Ils doivent tous se conformer au *Code de déontologie du représentant* (voir l'annexe D), qui exige, entre autres, de garder le secret absolu sur les communications reçues du client relativement à la représentation de ce dernier et de servir le client avec conscience, diligence et efficacité⁵⁰.

44 *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 45.1(15), 45.12(2).

45 Articles 24 et 25 des *Consignes du commissaire (Pratique et procédure)*.

46 *Loi sur la GRC*, supra, note 2, art. 45.1(1); *Consignes du commissaire (Pratique et procédure)*, art. 11.

47 Article 18 des *Consignes du commissaire (Pratique et procédure)*.

48 Article 10 des *Consignes du commissaire (Pratique et procédure)*.

49 *Manuel d'administration*, supra, 28, XII.9.E.2.

50 *Manuel d'administration*, supra, note 28, XII-9-1.1.

Le comité d'arbitrage est responsable de fixer la date, l'heure et le lieu de l'audience, en collaboration avec les parties⁵¹. Habituellement, les audiences ont lieu dans l'une des salles de la Cour fédérale au pays. Si le comité est incapable d'entendre l'affaire rapidement, son président peut demander à l'officier désigné de nommer un autre comité⁵².

La Loi stipule que les audiences d'arbitrage doivent se tenir à huis clos⁵³. Toutefois, depuis 1997, la pratique veut qu'elles se déroulent en public, sauf lorsque le comité d'arbitrage ordonne le huis clos à la suite d'une requête présentée par l'une des parties. Cette pratique est le résultat de la décision du juge Douglas Rutherford dans l'affaire *Southam Inc. c. Canada (Procureur général)*, lequel affirme que⁵⁴ :

De telles audiences sont d'un grand intérêt public en raison de l'aspect public du rôle de l'agent de la paix et des pouvoirs étendus que lui confère la loi dans l'exécution de ce rôle, ainsi que de l'impact important que peuvent avoir les procédures formelles d'un comité d'arbitrage sur les droits d'un membre de la GRC.

Le juge Rutherford déclare donc le paragraphe 45.1(14) de la Loi invalide et sans force de loi ni effet, car il va à l'encontre de l'alinéa 2b) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Parallèlement, lorsqu'aucun pouvoir d'ordonner un huis clos n'est prévu par la législation, le juge Rutherford laisse la possibilité au tribunal d'exercer son pouvoir de contrôler sa propre procédure en imposant un huis clos dans certaines circonstances, par exemple, lorsque la divulgation de l'information pourrait porter préjudice à la défense du Canada ou à l'exécution de la loi ou lorsque l'intérêt de nature privée d'une personne quant à de l'information sur sa situation financière ou personnelle l'emporte sur l'intérêt du public à l'endroit de cette information⁵⁵.

51 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.1(2).

52 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.11.F.3.

53 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.1(14).

54 *Voir Southam Inc. v. Canada (Procureur général)* (1997) 36 O.R. 721, par. 20 (Traduction).

55 *Ibid.*, par. 31, 49.

(iv) Peines

Lorsqu'un comité d'arbitrage détermine, selon la prépondérance de la preuve, qu'un membre a contrevenu au *Code de déontologie*, il entend les plaidoiries et impose l'une des peines suivantes :

- congédier le membre ou, dans le cas d'un officier⁵⁶, recommander son congédiement;
- ordonner au membre de démissionner, et si ce dernier ne s'exécute pas dans les quatorze jours suivants, le congédier (ou, dans le cas d'un officier, recommander son congédiement);
- rétrograder le membre ou, dans le cas d'un officier, recommander sa rétrogradation;
- imposer la confiscation de la solde pour une période maximale de 10 jours de travail.

En plus ou au lieu des peines décrites ci-dessus, le comité d'arbitrage peut également appliquer l'une ou plusieurs des mesures disciplinaires et des recommandations mentionnées à la page 9.

3.5 Appels

(i) Mesures disciplinaires simples

La *Loi sur la GRC* autorise le commissaire à réglementer la pratique et la procédure relatives aux appels interjetés contre des mesures disciplinaires simples⁵⁷. Les appels sont entendus à l'interne par un officier supérieur désigné par le commissaire. L'officier doit rendre sa décision par écrit en précisant ses motifs⁵⁸.

Il peut rejeter l'appel et confirmer la mesure disciplinaire simple contre laquelle il est interjeté, ou l'accueillir et soit annuler la mesure disciplinaire simple contre laquelle il est interjeté, soit y substituer une ou plusieurs des autres mesures possibles⁵⁹.

Dans le cas des mesures disciplinaires simples, les seuls appels

56 Comme les officiers de la GRC sont nommés par décret, les comités d'arbitrage ne peuvent que recommander leur congédiement, car ils n'ont pas le pouvoir d'annuler une nomination par décret.

57 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, alinéa 42(8)c).

58 Article 8 des *Consignes du commissaire (Mesures disciplinaires)*

59 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 42(2).

possibles sont ceux visant l'imposition d'une stricte surveillance pendant le travail, le retrait d'un congé hebdomadaire pendant une période maximale d'un jour de travail et l'avertissement (aux termes des alinéas 41(1)(e) à (f) de la Loi)⁶⁰.

(ii) Mesures disciplinaires graves

Les deux parties à l'audience disciplinaire (le membre et l'officier compétent) peuvent appeler de la conclusion du comité selon laquelle il y a eu ou non, selon le cas, une contravention au *Code de déontologie*. Cependant, seul le membre visé par des mesures disciplinaires peut interjeter appel des peines imposées⁶¹. Un officier compétent ne peut en appeler d'une peine qu'au motif que celle-ci n'est pas prévue par la *Loi sur la GRC*.

Les appels concernant des mesures disciplinaires graves sont interjetés devant le commissaire. Toutefois, avant de les étudier, celui-ci doit les renvoyer au Comité externe d'examen de la GRC, à moins que le membre visé par les mesures lui demande de ne pas le faire. (Le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime qu'un renvoi devant le comité est plus indiqué⁶².) Le Comité externe d'examen est un organisme indépendant institué par la Loi. Le commissaire doit tenir compte de ses conclusions et de ses recommandations, mais il n'est pas tenu de les appliquer⁶³.

Lorsqu'il est saisi d'un appel interjeté contre une conclusion du comité d'arbitrage, le commissaire peut :

- soit rejeter l'appel et confirmer la décision portée en appel;
- soit accueillir l'appel et ordonner la tenue d'une nouvelle audience;
- soit accueillir l'appel, s'il est interjeté par le membre reconnu responsable d'une contravention au *Code de déontologie*, et rendre une conclusion différente⁶⁴.

Lorsqu'il est saisi d'un appel interjeté contre une peine imposée par le comité d'arbitrage, le commissaire peut :

- soit rejeter l'appel et confirmer la décision portée en appel; ou

60 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 42(9).

61 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.15(1), 45.14(3).

62 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.15(1), 45.15(3).

63 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.16(1).

64 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.16(2).

- soit accueillir l'appel et modifier ou annuler la peine ou la mesure imposée⁶⁵.

3.6 Suspension et cessation du paiement de la solde et des indemnités

La suspension n'est pas une mesure disciplinaire en soi. Cependant, on peut l'imposer pour préserver l'intégrité et les procédures de la GRC en attendant le règlement d'une affaire disciplinaire. Les suspensions peuvent s'accompagner ou non d'une cessation de la solde et des indemnités⁶⁶.

(i) Suspension

Tout membre qui a contrevenu ou qui est soupçonné de contrevenir au *Code de déontologie* ou à une loi fédérale ou provinciale peut être suspendu de ses fonctions⁶⁷.

Une suspension est ordonnée uniquement dans les cas où le maintien du membre en fonctions menacerait sérieusement l'intégrité de la GRC⁶⁸. La décision de suspendre un membre tient compte des attentes du public et peut se fonder sur les critères suivants :

- le membre a été emprisonné pour un motif quelconque;
- l'inconduite alléguée du membre est répréhensible au point de nécessiter le retrait de ses fonctions;
- il existe des motifs raisonnables de soupçonner que le membre a participé à une infraction à une loi du Parlement ou au *Code de déontologie* qui est d'une telle gravité que, si elle était démontrée, cela pourrait nuire considérablement à l'exercice adéquat des fonctions du membre aux termes de la *Loi sur la GRC*;
- on a déjà entamé des procédures visant à exécuter la décision du comité de congédier le membre (ou de recommander le congédiement, dans le cas d'un officier) ou de lui ordonner de démissionner⁶⁹.

La décision de suspendre un membre revient au commandant divisionnaire.

65 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 45.16(3).

66 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.5.D.1.

67 *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 12.1.

68 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.5.D.2.a.

69 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.5.D.3.

(ii) Cessation du paiement de la solde et des indemnités

Le paragraphe 22(3) de la Loi prévoit que le Conseil du Trésor peut établir des règlements régissant la cessation du paiement de la solde et des indemnités des membres suspendus de leurs fonctions. Le Conseil du Trésor a adopté le *Règlement sur la cessation de la solde et des indemnités des membres de la Gendarmerie royale du Canada*⁷⁰, qui stipule que le commissaire, un sous-commissaire ou tout commissaire adjoint peut ordonner la cessation du paiement de la solde et des indemnités d'un membre qui est suspendu de ses fonctions. Ce règlement a été déclaré valide par la Cour d'appel fédérale dans *Kindratsky c. Canada*⁷¹.

Le 14 juin 2006, le commissaire de la GRC a désigné tout commissaire adjoint de la Direction générale comme officier responsable d'ordonner la cessation du paiement de la solde et des indemnités versées à un membre suspendu de ses fonctions.

Le *Manuel d'administration de la GRC* énonce les points à examiner pour déterminer s'il faut ou non interrompre le versement de la solde et des indemnités d'un membre⁷². La cessation de la solde et des indemnités doit être appliquée uniquement dans des circonstances extrêmes, où il serait inapproprié de payer un membre. Chaque dossier est traité selon son bien-fondé propre, et la cessation de la solde et des indemnités est envisagée lorsque le membre se trouve dans l'une des situations suivantes :

- il est emprisonné en attendant son procès;
- il a manifestement participé à une infraction à une loi du Parlement ou au *Code de déontologie* qui est d'une telle gravité que cela pourrait nuire considérablement à l'exercice adéquat de ses fonctions aux termes de la Loi;
- il s'est absenté de son poste sans permission pendant sept journées entières ou plus, contrevenant ainsi à l'article 49 du *Code de déontologie*; ou
- il ne s'est pas présenté, à une date donnée, au poste auquel on avait ordonné sa mutation, contrevenant ainsi à l'article 40 du *Code de déontologie*⁷³.

La cessation du paiement de la solde et des indemnités ne s'applique pas aux infractions punissables sur déclaration sommaire de culpabilité, aux infractions à une loi provinciale et aux infractions mineures au *Code criminel*⁷⁴.

70 DORS/84-886, modifié par DORS/88-649.

71 *Kindratsky c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 332.

72 *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII.5.D.8 - XII.5.D.21.

73 *Ibid.*, XII.5.D.9, XII.5.D.9.a.

74 *Ibid.*, XII.5.D.10.

L'état du régime disciplinaire en 2008-2009

Le processus disciplinaire de la GRC encadre la discipline d'environ 18 500 membres réguliers et 3 500 membres civils offrant des services de police aux quatre coins du pays, tant à l'échelon municipal et provincial que national et international⁷⁵. Dans la pratique, les responsabilités associées à la gestion et au fonctionnement du processus disciplinaire sont partagées entre les différentes composantes de l'organisation. En 2008-2009, chacune de ces composantes a réalisé des progrès en vue d'accroître l'efficacité du régime disciplinaire.

Afin de mener à bien son principal objectif en matière de discipline, soit corriger les comportements, la GRC améliore présentement l'efficacité et la coordination de son régime disciplinaire par une gestion centralisée du programme. Si la Direction générale des services d'arbitrage assume le rôle d'autorité centrale en matière de mesures disciplinaires graves, elle cherche également à faire participer et à appuyer d'autres composantes clés du régime disciplinaire, comme la Direction des normes professionnelles et des examens externes, ainsi que les gestionnaires et les réviseurs régionaux et divisionnaires. Le présent chapitre propose un aperçu de l'organisation et des fonctions de la Direction générale des services d'arbitrage et des autres composantes clés, et souligne certaines activités réalisées durant l'exercice financier 2008-2009.

4.1 Direction générale des services d'arbitrage

La création de la Direction générale des services d'arbitrage a été approuvée en mars 2008. Depuis le 1^{er} avril 2009, elle est dirigée par un directeur général et comprend cinq directions, dont trois sont

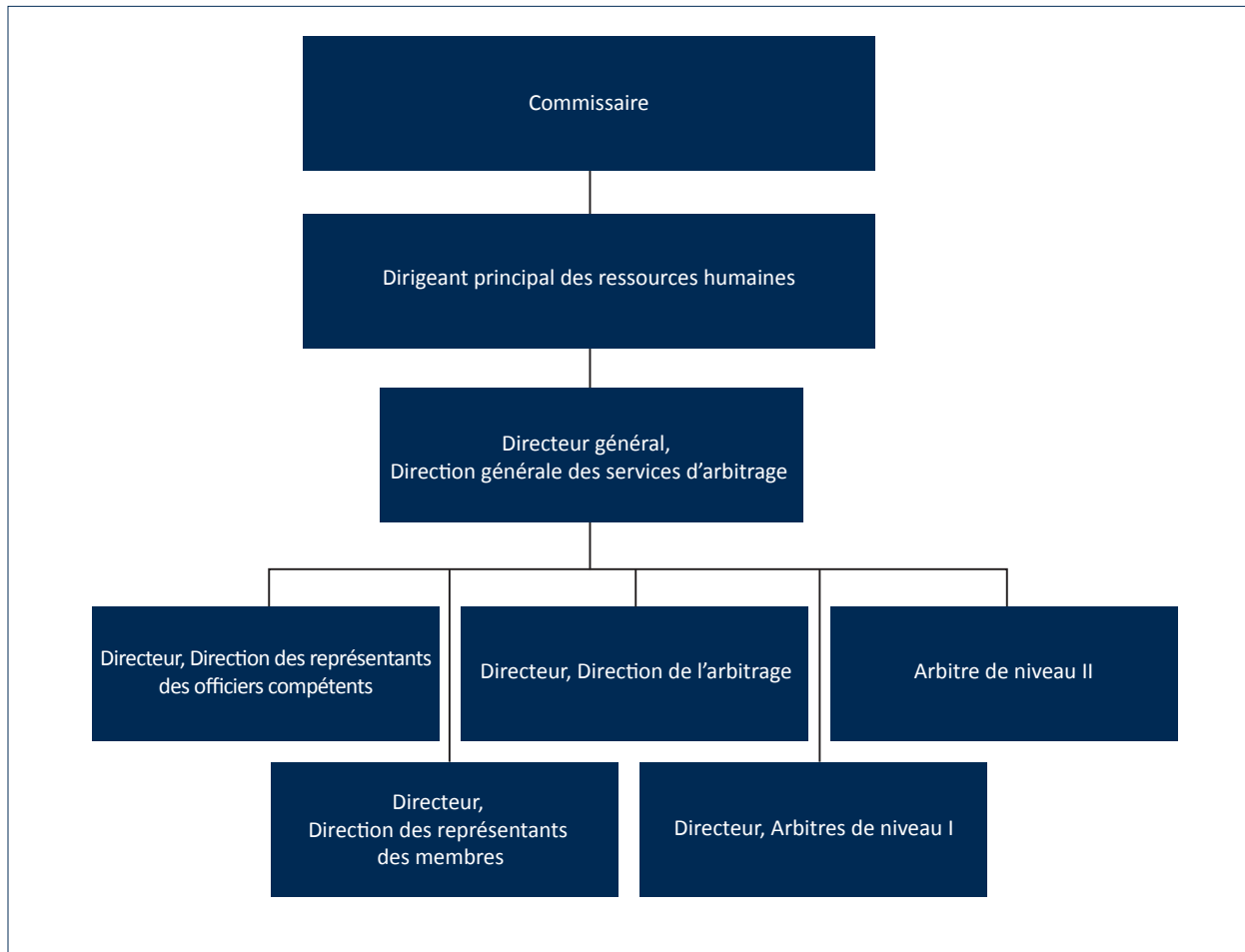
directement reliées au régime disciplinaire de la GRC⁷⁶. La structure de la Direction générale est illustrée à la figure 2. Les trois directions qui jouent un rôle important dans le processus disciplinaire sont la Direction de l'arbitrage, la Direction des représentants des officiers compétents et la Direction des représentants des membres. Ces directions sont présentées en détail à la section 4.2.

⁷⁵ Lorsque, par exemple, le gouvernement du Canada dépêche du personnel de la GRC dans le monde entier pour soutenir les Nations Unies ou un autre organisme international.

⁷⁶ Les directions qui ne sont pas directement reliées au régime disciplinaire sont la Direction de l'arbitrage des griefs de niveau I et la Direction de l'arbitrage des griefs de niveau II.

FIGURE 2:

Direction générale des services d'arbitrage – 2009-04-01



Pour l'exercice financier 2008-2009, la priorité de la Direction générale des services d'arbitrage était d'officialiser sa structure et d'établir son rôle en tant qu'autorité centrale en matière de mesures disciplinaires graves au sein de la GRC. Son but était de coordonner les actions entreprises relativement à la productivité, aux normes de rendement et à la dotation. Globalement, cela a permis de renforcer le leadership national en créant un centre de responsabilité unique et en améliorant la gestion et l'efficacité du programme.

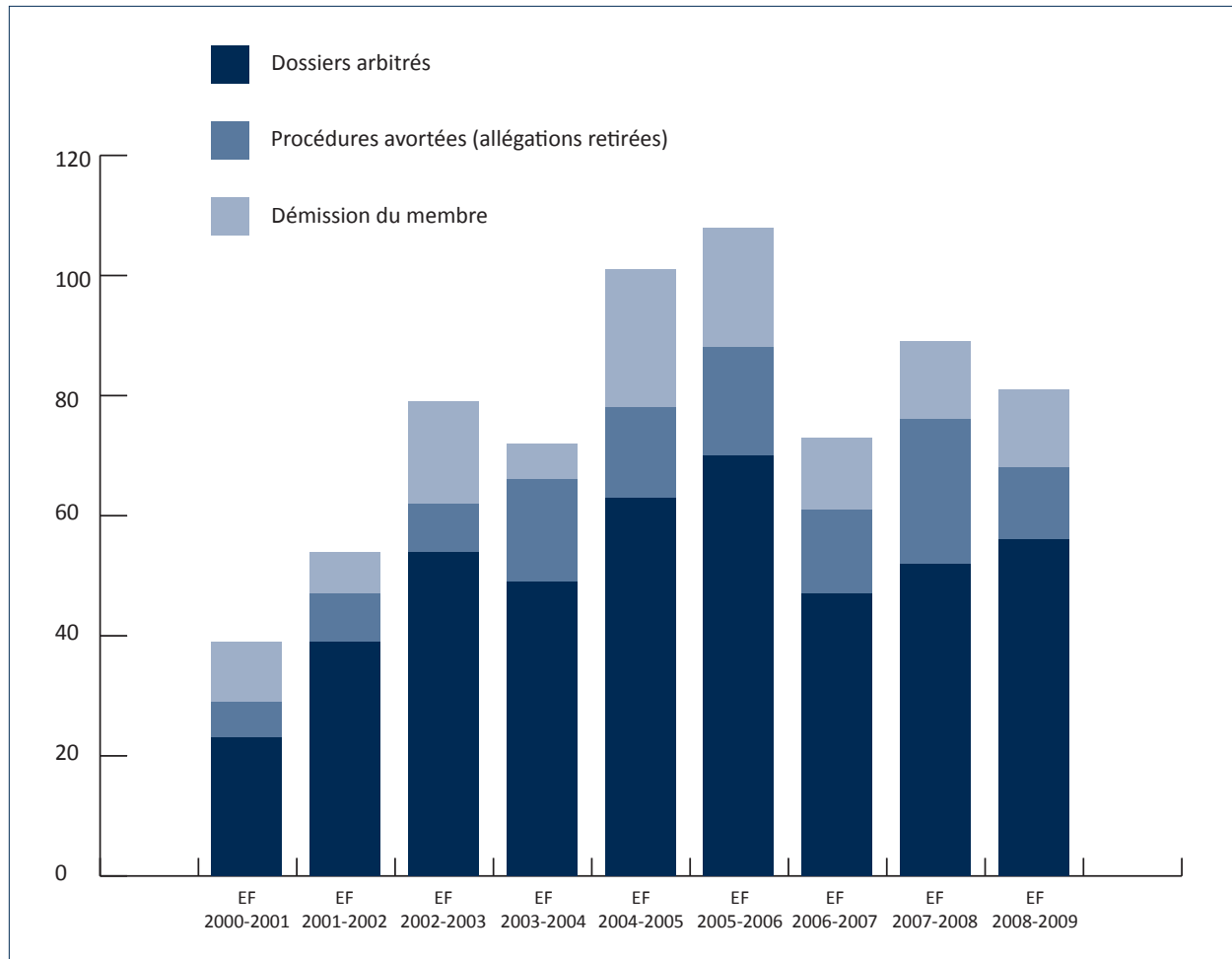
Au sein de cette structure, la nomination des directeurs de la Direction des représentants des officiers compétents et de la Direction des représentants des membres au cours de la dernière année a augmenté les occasions de déceler les problèmes et de

discuter des dossiers disciplinaires dans le but de les résoudre promptement et de manière informelle.

À l'échelle régionale, on a encouragé les gestionnaires à participer plus activement au processus disciplinaire, en collaboration avec les réviseurs disciplinaires, en consultant les supérieurs immédiats et en examinant tous les dossiers avant qu'ils soient confiés à un représentant des officiers compétents et traités au sein du régime des mesures disciplinaires graves. Le but est d'accroître la participation des gestionnaires dans l'acheminement des dossiers les plus susceptibles d'être réglés par des mesures disciplinaires simples pour éviter que ces dossiers n'accaparent inutilement des ressources d'arbitrage comme auparavant.

FIGURE 3:

Nombre de dossiers disciplinaires entre les EF 00-01 à 08-09



La figure 3 montre le nombre de dossiers de mesures disciplinaires graves au cours des neuf derniers exercices financiers. On trouvera des renseignements supplémentaires à ce sujet à l'annexe E. En 2008-2009, le nombre de dossiers soumis à l'arbitrage est passé à 56, par rapport à 52 et 49 pour les deux années précédentes. Bien que le nombre de dossiers arbitrés n'ait pas atteint les niveaux records de 2004-2005 et de 2005-2006, il a néanmoins dépassé la moyenne totale des neuf années, soit environ 50.

Les pages suivantes présentent certaines des initiatives clés de la Direction générale des services d'arbitrage en 2008-2009.

(i) Amélioration de la gestion des dossiers

L'une des priorités essentielles de la Direction générale des services

d'arbitrage fut d'accélérer l'inscription des dates d'audience et la résolution des dossiers liés à des mesures disciplinaires graves. Depuis la création de la Direction générale des services d'arbitrage, il est plus facile de suivre l'évolution des dossiers, de déceler des occasions de règlement et d'inciter les parties à procéder rapidement. En 2008-2009, on a réalisé une analyse du processus des mesures disciplinaires graves comprenant un examen des pratiques de planification des audiences. Cette analyse constitue une étape importante dans l'élaboration d'une initiative stratégique qui vise à réduire substantiellement les délais dans le traitement des dossiers en arbitrage. La Direction générale a élaboré un système de gestion des dossiers qui sera soumis aux intervenants avant d'être mis au point et implanté au cours du prochain exercice financier.

(ii) Projet de règlement rapide

Le Projet de règlement rapide est conçu pour tirer parti de la disposition de la *Loi sur la GRC* stipulant que toutes les procédures engagées devant un comité d'arbitrage doivent être réglées le plus simplement et le plus rapidement possible⁷⁷.

Mis en œuvre en septembre 2005, le Projet de règlement rapide accélère le déroulement des audiences impliquant des allégations dont la nature n'est pas raisonnablement susceptible d'amener un comité d'arbitrage à envisager le congédiement du membre comme peine. L'objectif sous-jacent est d'assouplir le processus et de favoriser le règlement rapide des dossiers pertinents en adoptant une démarche de résolution de problèmes plutôt qu'une approche accusatoire.

Les audiences du Projet de règlement rapide demeurent intégrées au processus des mesures disciplinaires graves. Lorsqu'une contravention alléguée est établie, une mesure disciplinaire grave est imposée au membre, de la même façon que lors d'une audience contestée. En pratique, lors d'une audience du Projet de règlement rapide, les parties déposent un exposé conjoint des faits qui forme la preuve de la contravention alléguée, ce qui permet d'accélérer la procédure. De plus, il n'y a pratiquement jamais d'appel de témoins. Enfin, pour éviter les délais et les coûts associés au déplacement, il arrive souvent que la comparution du membre se fasse par vidéoconférence.

Au cours des quatre dernières années, 134 dossiers ont été réglés à l'aide du Projet de règlement rapide. Les dossiers reçus et réglés dans le cadre de ce projet sont présentés à la figure 4. Depuis 2005, le Projet de règlement rapide est devenu un élément principal du processus d'arbitrage. En fait, des 56 dossiers entendus en 2008-2009, 37 l'ont été dans le cadre du Projet de règlement rapide.

(iii) Cadre de responsabilisation

Pours'assurer que les directions disposent du niveau d'indépendance requis, la Direction générale des services d'arbitrage a entrepris la création d'un cadre qui énoncera clairement leur autonomie opérationnelle, ainsi que les attentes et les liens hiérarchiques au ⁷⁷ *Loi sur la GRC, supra*, note 2, art. 46(2).

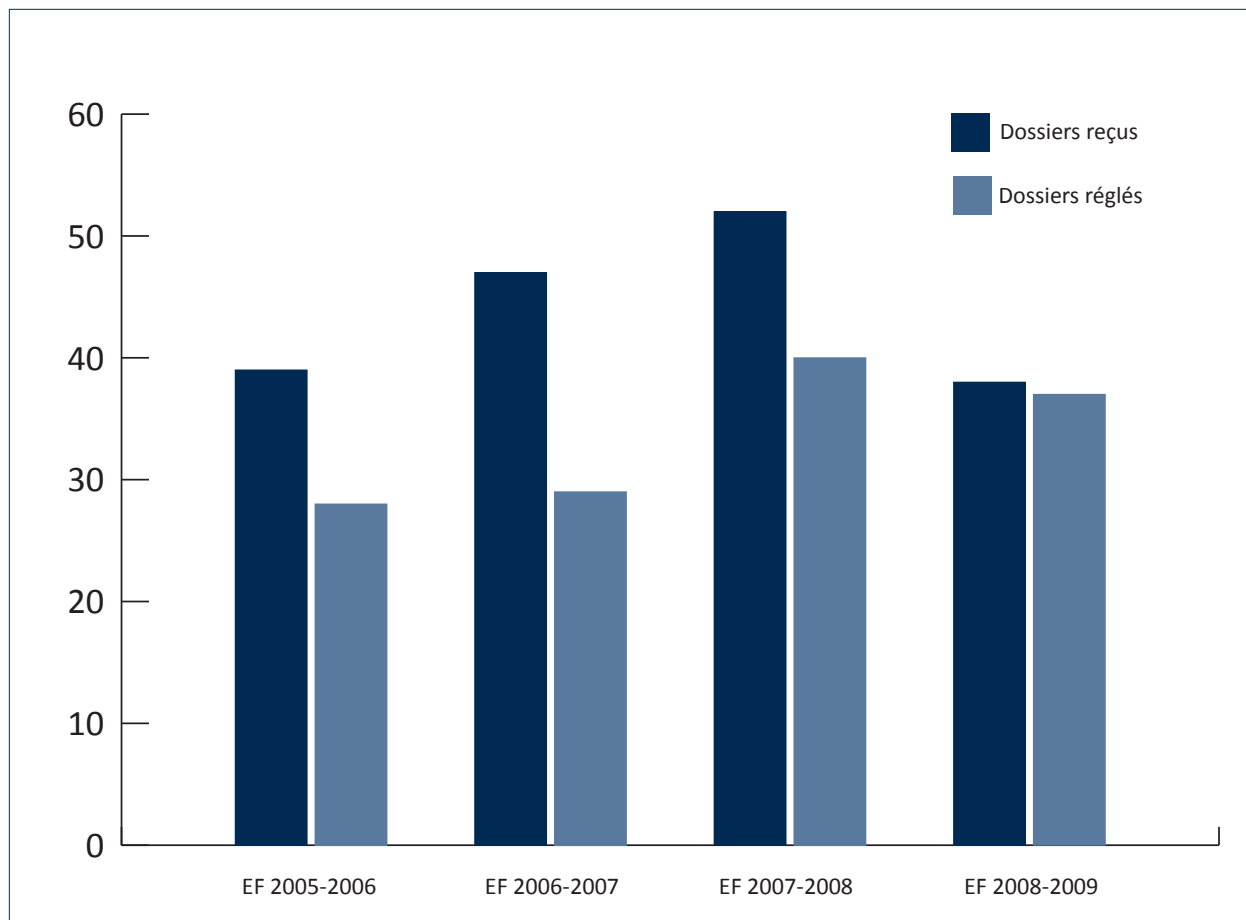
sein de l'organisme. De vastes consultations sont en cours pour formaliser la nécessaire autonomie opérationnelle des arbitres, des représentants des membres et des représentants des officiers compétents dans le contexte d'un programme géré de façon plus centralisée. Cet exercice se poursuit.

(iv) Élaboration de politiques

En 2008-2009, la Direction générale des services d'arbitrage a joué un rôle de soutien clé dans l'élaboration de politiques sur le processus disciplinaire menées par d'autres sections. Durant la même période, elle a développé à l'interne une modeste capacité de recherche et d'élaboration de politiques. Si la Direction des normes professionnelles et des examens externes demeure le centre de politiques compétent pour les questions liées au régime disciplinaire, les activités réalisées en 2008-2009 par la Direction générale des services d'arbitrage ont mis en évidence la nécessité pour cette dernière de disposer de sa propre capacité d'élaboration de politiques. Grâce à cette nouvelle capacité, la Direction générale des services d'arbitrage peut aborder des sujets comme la révision des règles de pratique et de procédure, la gestion des dossiers, la politique du Projet de règlement rapide et le cadre de responsabilisation. Une séparation complète entre les fonctions d'élaboration des politiques et de celles de la prestation des services, qui est le mandat principal de la Direction générale des services d'arbitrage, ne constituerait pas une approche pratique et efficace.

FIGURE 4:

Dossiers reçus et réglés dans le cadre du Projet de règlement rapide, EF 05-06 à 08-09



La Direction générale des services d'arbitrage et les divisions ont aussi commencé, en 2008-2009, à travailler à la clarification du rôle des réviseurs disciplinaires dans le suivi des dossiers disciplinaires avant leur acheminement à la direction générale. Comme mentionné précédemment, le but de ce travail est d'accroître la participation des gestionnaires au tout début du processus et de faire en sorte que les mesures disciplinaires soient appliquées rapidement et simplement dans les cas pertinents. Pour garantir l'efficacité et l'application uniforme d'une telle approche dans une vaste organisation, il est important que les procédures afférentes se reflètent dans une politique et que leur mise en œuvre fasse l'objet d'un suivi.

Sur un autre front, au cours du dernier exercice financier, la Direction générale des services d'arbitrage a amorcé des travaux de recherche et d'élaboration de politiques avec la Direction des

normes professionnelles et des examens externes. Ces travaux portent sur un système d'intervention rapide, la divulgation des dossiers disciplinaires dans le cadre des procès criminels et la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Ces trois initiatives seront présentées en détail plus loin dans ce chapitre.

Par ailleurs, certaines études récentes, comme les rapports du Conseil de la solde et du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, ont remis en question le caractère adéquat du régime législatif actuel. Au cours du dernier exercice financier, un examen et une analyse approfondis du processus disciplinaire ont donc été amorcés, en collaboration avec d'autres intervenants, afin de déterminer les exigences d'une réforme législative éventuelle. La Direction générale des services d'arbitrage est comprise dans les parties consultées.

(v) Gestion et suivi des dossiers

La Direction générale des services d'arbitrage a commencé, en 2008-2009, à analyser les pratiques courantes en matière de compilation, de stockage, de gestion et d'utilisation des dossiers disciplinaires. La GRC enregistre les mesures disciplinaires simples et graves dans un système de gestion de l'information. Les renseignements sur ces mesures sont entrés dans le système au niveau divisionnaire une fois que le processus disciplinaire est complété. Si les données sur les mesures disciplinaires graves sont saisies de façon constante et accessibles facilement, il n'en va pas de même pour les mesures disciplinaires simples. Pour s'attaquer à ce problème, la Direction générale des services d'arbitrage a commencé à travailler avec l'unité des normes professionnelles de la Direction générale de la GRC afin de mettre en place une méthode uniforme et détaillée pour le repérage et le suivi des dossiers sur les mesures disciplinaires simples et graves. Cela permettra aux supérieurs immédiats d'accéder plus facilement à cette information.

En 2008-2009, la Direction générale des services d'arbitrage a également amorcé l'uniformisation de ses pratiques de gestion des dossiers. Par exemple, la création de la Direction des représentants des officiers compétents nécessitera l'élaboration d'un nouveau système de saisie et de repérage des données. L'amélioration de la tenue des dossiers par la compilation de statistiques uniformes et comparables à l'échelle des directions et de la direction générale fera partie des objectifs clés de la Direction générale des services d'arbitrage, alors qu'elle poursuivra son établissement en 2009-2010.

(vi) Formation

Selon la directive ministérielle, le commissaire doit s'assurer que des politiques et des protocoles homogènes à l'échelle nationale sont en place, et mis à jour au besoin, pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire. La directive exige également qu'une formation soit offerte régulièrement aux intervenants à l'interne de la GRC afin de faire connaître ces exigences et procédures et de favoriser le respect de celles-ci. La formation faisait donc partie des priorités de la direction générale en 2008-2009.

Au cours de l'année, par exemple, on a réitéré l'importance d'offrir de la formation continue aux arbitres et aux représentants à temps plein de la Direction générale des services d'arbitrage. Ces derniers doivent préparer et mettre à jour des plans de formation individuels pour chaque exercice financier. Durant le dernier exercice financier, ils ont participé à plusieurs cours et profité de plusieurs occasions de formation, en plus des activités liées aux exigences de requalification. Ils ont pu assister, entre autres, à la conférence annuelle de l'Institut canadien intitulée *Advanced Administrative Law & Practice*, au Colloque 2008 sur le droit criminel de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada et au congrès annuel du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

En vertu de la *Loi sur la GRC*, tous les membres du comité d'arbitrage doivent être des officiers et au moins l'un d'entre eux doit être diplômé d'une école de droit reconnue au Canada. Selon leur description de travail, les représentants des membres et les représentants des officiers compétents qui se présentent devant le comité d'arbitrage doivent également avoir un diplôme en droit⁷⁸. Assurer un bassin suffisant d'employés qualifiés n'est pas une tâche facile. L'an dernier, la Direction générale des services d'arbitrage a collaboré avec d'autres intervenants de la GRC afin d'élaborer un cadre pour les études subventionnées. Le travail à cet égard est en cours et sera décrit en détail au prochain chapitre.

En plus de mettre l'accent sur la formation régulière, la Direction générale des services d'arbitrage a entrepris de rédiger des lignes directrices sur les pratiques exemplaires à l'intention des arbitres, des représentants des membres et des représentants des officiers compétents. Les modules consacrés à ces lignes directrices tiendront compte des particularités du régime disciplinaire de la GRC et serviront d'outils de formation à l'interne.

De plus, la Direction générale des services d'arbitrage aide l'équipe d'Apprentissage et perfectionnement de la GRC à offrir plus de formation sur le régime disciplinaire à l'ensemble de la communauté de la GRC au moyen de programmes de formation plus formels, tels que le Programme de perfectionnement des superviseurs,

⁷⁸ La description de travail des civils représentants des officiers compétents et représentants des membres exige que ceux-ci soient des membres en règle du barreau d'une province.

le Programme de perfectionnement des gestionnaires et le Cours d'orientation et de perfectionnement pour les officiers. La Direction générale recherche également des occasions de fournir des formations ad hoc à l'échelle locale. Afin de mieux veiller à la réalisation de l'ensemble des engagements en matière de formation, de nouveaux protocoles ont été adoptés dans l'ensemble de la Direction générale des services d'arbitrage au cours de 2008-2009 afin de favoriser, de superviser et d'effectuer un suivi à l'égard du nombre de séances de formation formelles et ad hoc offertes par le personnel de la Direction générale. Dans le cadre de ce protocole, les directeurs de la Direction générale doivent dorénavant rendre des comptes au directeur général en ce qui a trait aux séances de formation données par les membres de la Direction générale.

4.2 Directions

(i) Direction de l'arbitrage

La Direction de l'arbitrage gère les audiences disciplinaires au titre de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* ainsi que les audiences de renvoi et de rétrogradation pour motif d'inaptitude au titre de la Partie V de la Loi. La structure de la direction est présentée à la figure 5.

La Direction de l'arbitrage exerce un rôle vital dans la préservation de la confiance du public et dans la poursuite de la mission et des objectifs stratégiques de la GRC. La principale responsabilité des arbitres est de maintenir l'intégrité du processus qu'ils dirigent en assurant un traitement juste et équitable à chaque membre qui comparaît devant eux.

La direction est également responsable d'organiser des conférences préparatoires aux audiences disciplinaires. Ces conférences sont présidées par un arbitre indépendant qui ne fait pas partie du comité d'arbitrage de l'audience disciplinaire. Elles ont pour but d'explorer les possibilités de règlement rapide du dossier; de régler les questions en litige ou de réduire leur nombre; d'assurer la divulgation de la preuve pertinente; de relever les aveux susceptibles de simplifier l'affaire; de prendre en considération les autres questions pertinentes et le règlement juste du cas; et, si l'affaire n'est pas réglée, de déterminer les témoins

des officiers compétents à appeler et les autres éléments de preuve à présenter, et d'estimer le temps requis pour entendre l'affaire.

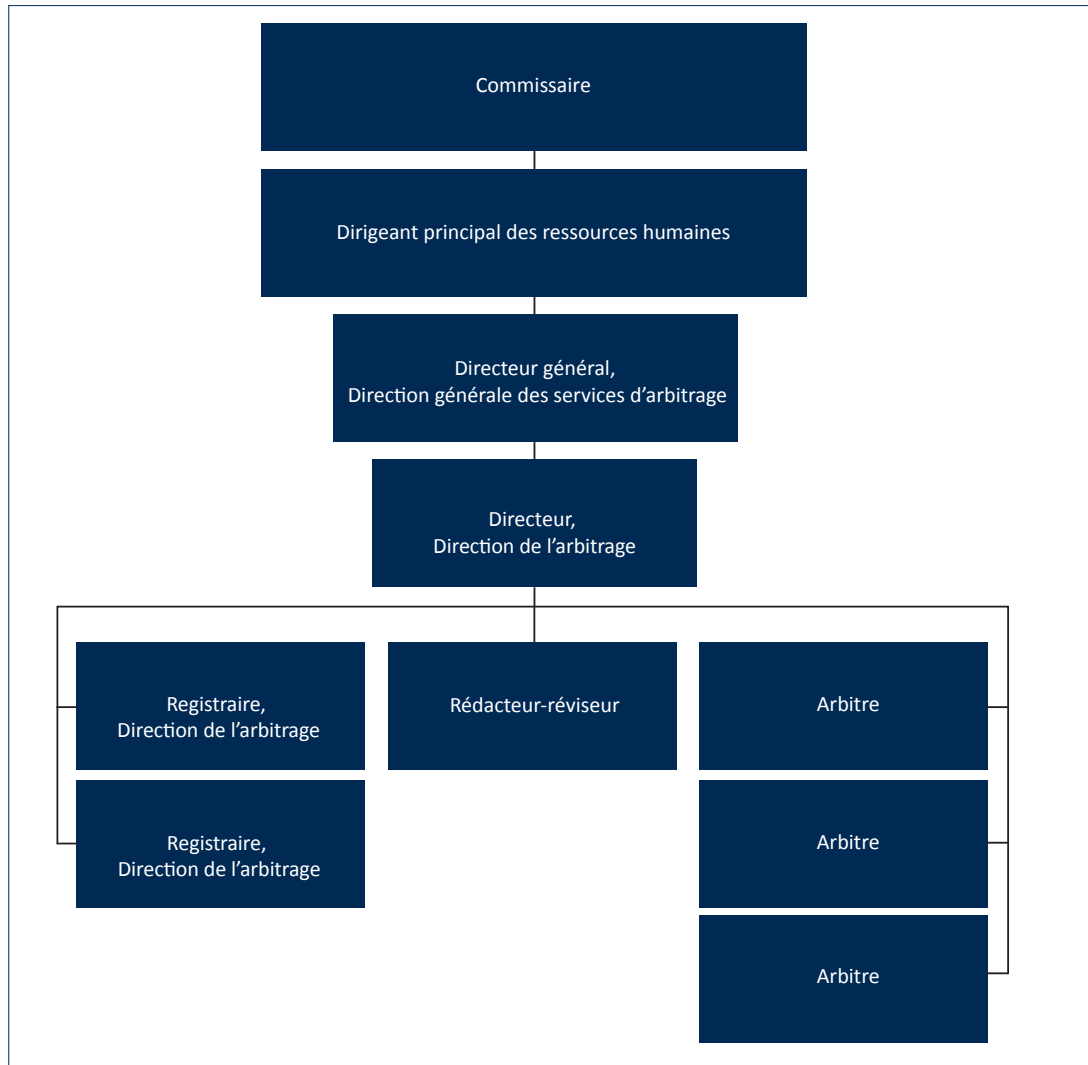
Dans le cadre de ses efforts en vue d'offrir un traitement juste et équitable aux membres, la Direction de l'arbitrage a créé un site intranet accessible aux membres et aux autres employés de la GRC. Ce site publie l'horaire des audiences, des données statistiques et les décisions écrites des comités d'arbitrage. Il contribue ainsi à assurer la transparence, la responsabilisation et la confiance au sein de l'organisation. En donnant aux intervenants à l'interne un accès aux décisions et à d'autres renseignements, on permet, par exemple, aux membres visés par des mesures disciplinaires de consulter les décisions rendues précédemment.

Les décisions publiées sur le site constituent également un outil de sensibilisation puisqu'elles peuvent dissuader les membres d'adopter des conduites similaires à celles qui ont été reconnues comme des contraventions au *Code de déontologie*. Étant donné le nombre accru de membres participant à l'administration du processus disciplinaire à l'échelle régionale et divisionnaire, cette base de données a pris une plus grande importance. Bien que le site ne soit pas accessible au public, celui-ci peut obtenir sur demande les décisions des comités d'arbitrage et les transcriptions des audiences, sous réserve d'ordonnances de non publication rendues par un comité.

En plus de rendre des décisions, la Direction de l'arbitrage assume une importante fonction administrative en gérant les processus qui assurent le fonctionnement du régime des mesures disciplinaires graves de la Gendarmerie. Par exemple, deux greffiers sont chargés de l'inscription des dates d'audience, de réserver les salles d'audience et de réunion, de coordonner la nomination des comités d'arbitrage et de délivrer des assignations à témoigner. Un rédacteur-réviseur est responsable de réviser, de traduire et de publier les décisions dans l'intranet, de rédiger les sommaires de décision et de gérer la base de données utilisée par la direction pour faire le suivi des statistiques sur les mesures disciplinaires graves.

Les figures 6 à 8 offrent un aperçu des activités de la Direction de l'arbitrage au cours de l'exercice financier 2008-2009.

FIGURE 5:
Direction de l'arbitrage



(ii) Direction des représentants des officiers compétents

Les représentants des officiers compétents aident et représentent les officiers compétents qui sont parties aux audiences d'arbitrage au titre de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* (Discipline) et aux audiences au titre de la Partie V (Renvoi et rétrogradation).

En vertu de leur mandat, les représentants des officiers compétents fournissent des services de recherche, d'analyse et de représentation aux officiers compétents. Plus précisément, ils exécutent les tâches suivantes :

- fournir des conseils, des analyses de politiques, des opinions et des interprétations aux officiers compétents et à la haute direction des régions et des divisions relative-

ment aux procédures de discipline, de renvoi et de rétrogradation de la GRC, ainsi qu'aux appels associés à ces procédures;

- représenter les officiers compétents lors des audiences de la GRC portant sur des mesures disciplinaires graves et lors des audiences portant sur des renvois ou des rétrogradations pour inaptitude;
- fournir des conseils et des avis sur la *Loi sur la GRC*, le Règlement de la GRC, les Consignes du commissaire et les politiques de la GRC;
- préparer les appels interjetés contre des décisions des comités d'arbitrage et des commissions de licenciement et de rétrogradation de la GRC.

FIGURE 6:

Mesures disciplinaires graves imposées pour des contraventions au *Code de déontologie* durant l'EF 08-09

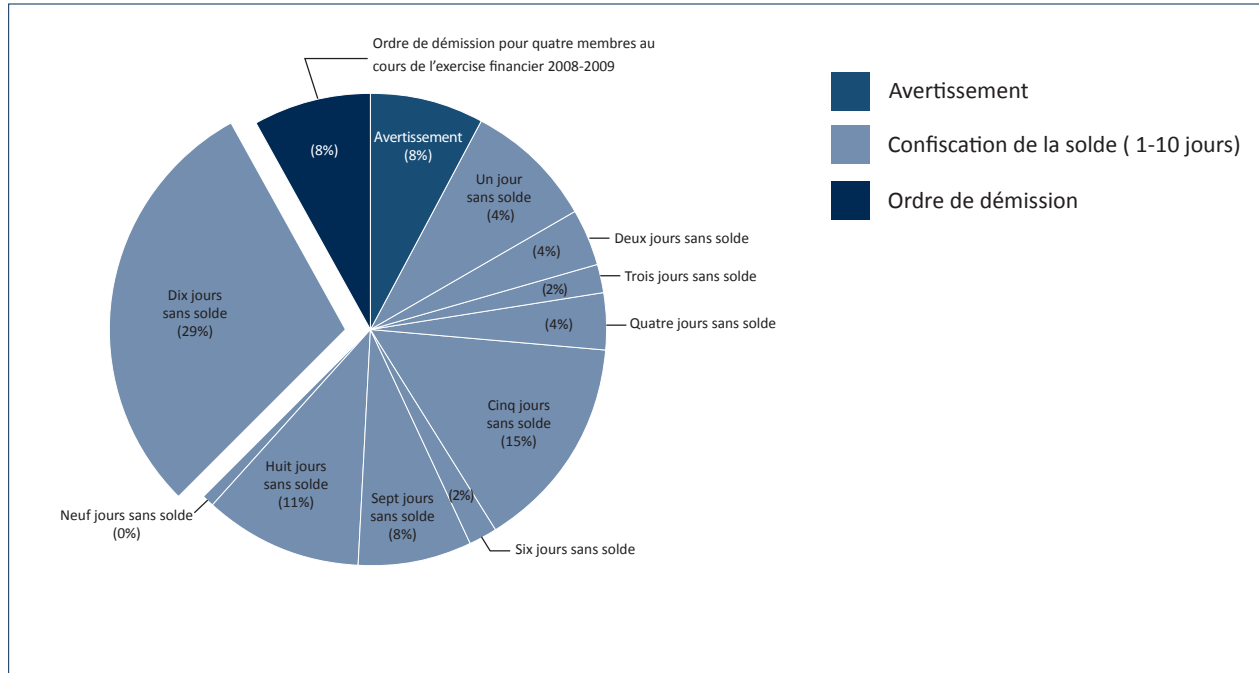


FIGURE 7:

Répartition des dossiers de mesures disciplinaires graves par division – 2009-04-01

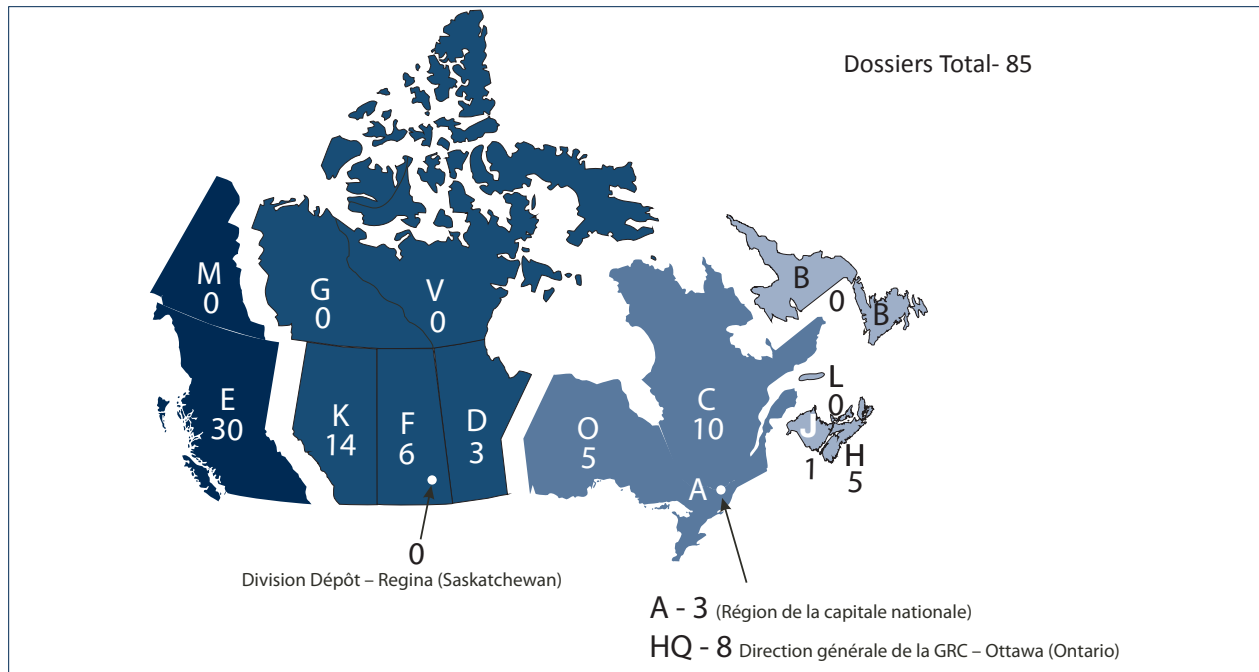
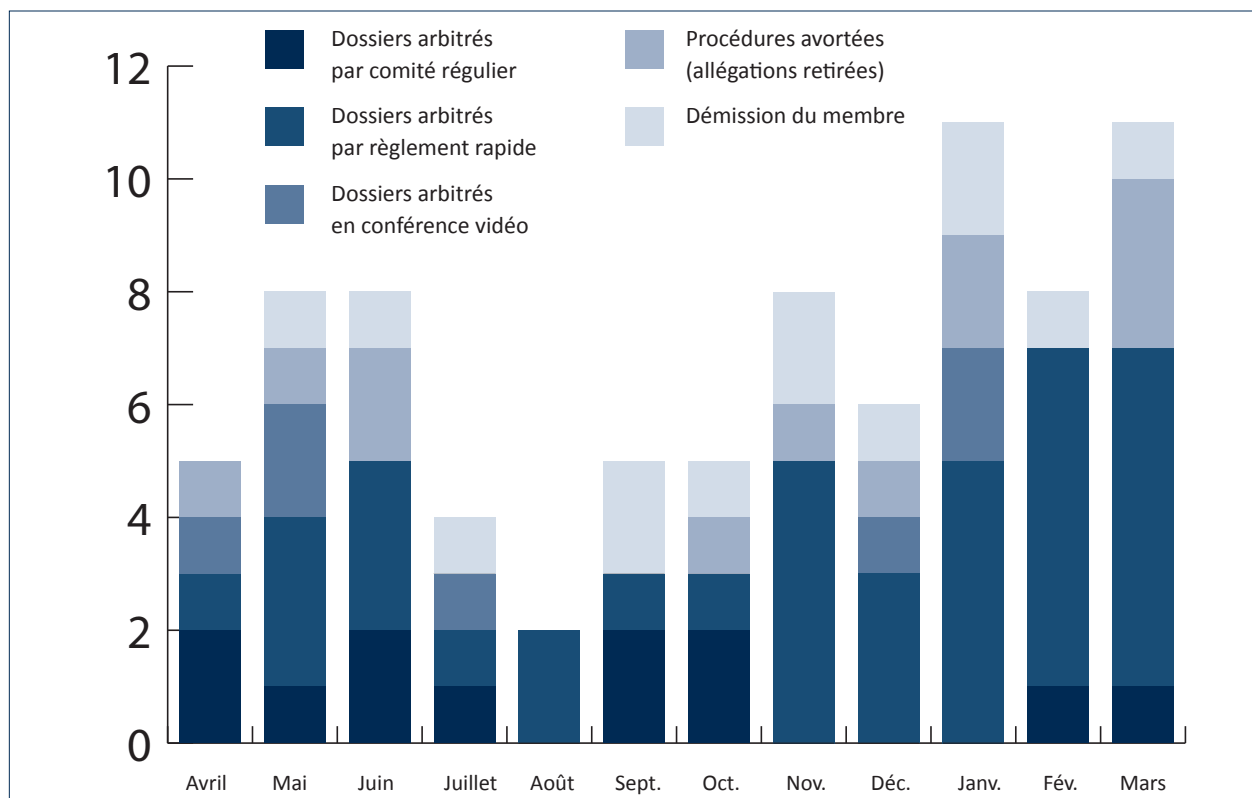


FIGURE 8:

Mesures disciplinaires graves – Comparaison mensuelle, EF 08-09



Activités mensuelles	Comités nommés	Audiences tenues			Procédures avortées	Démission	Bilan
		Contestées	Règlement Rapide	Vidéo			
Report de l'exercice précédent							97
AVRIL	9	2	1	1	1	0	101
MAI	10	1	3	2	1	1	103
JUIN	5	2	3	0	2	1	100
JUILLET	2	1	1	1	0	1	98
AOÛT	12	0	2	0	0	0	108
SEPT.	5	2	1	0	0	2	108
OCT.	4	2	1	0	1	1	107
NOV.	3	0	5	0	1	2	102
DÉC.	9	0	3	1	1	1	105
JANV.	2	0	5	2	2	2	96
FÉV.	5	1	6	0	0	1	93
MARS	3	1	6	0	3	1	85
TOTAL 08-09	69	12	37	7	12	13	

Le représentant des officiers compétents étudie la preuve et interroge les témoins qui comparaitront devant le comité d'arbitrage lors d'une audience disciplinaire contestée afin de défendre les intérêts de l'officier compétent. L'objectif principal du représentant des officiers compétents n'est pas d'obtenir une conclusion de contravention au *Code de déontologie* (voir le *Code de déontologie du représentant* à l'annexe D). Il cherche plutôt à plaider de façon juste la cause de l'officier compétent au comité d'arbitrage.

Lorsqu'un dossier peut se régler à la satisfaction de l'officier compétent, le représentant des officiers compétents et le représentant des membres se consultent pour résoudre les questions en suspens.

La Direction des représentants des officiers compétents a vu le jour en même temps que la nomination de son directeur, le 1^{er} avril 2009. Jusque-là, les représentants des officiers compétents étaient intégrés à la structure régionale et divisionnaire de la GRC et ils relevaient, au plan opérationnel, des commandants divisionnaires. En 2008-2009, on a procédé à un remaniement organisationnel dans le cadre des mesures entreprises pour améliorer l'administration et le suivi des activités des représentants des officiers compétents. (La figure 9 illustre la structure de la nouvelle direction.) Le directeur de la Direction des représentants des officiers compétents est dorénavant responsable des services de gestion des représentants des officiers compétents, tels que d'assurer la dotation en personnel, tout en assumant un rôle consultatif en matière de gestion des dossiers disciplinaires. Les représentants des officiers compétents continuent de travailler dans les régions, où ils offrent des services de représentation aux officiers compétents, tout en relevant de la direction générale gérée à l'échelle nationale. D'autres mesures de réorientation et de direction sont attendues dans les mois à venir.

Des données statistiques sur cette nouvelle direction seront disponibles au cours du prochain exercice

(iii) Direction des représentants des membres

La Direction des représentants des membres (dont la structure est illustrée à la figure 10) est une unité de la Direction générale des services d'arbitrage qui, par l'entremise des représentants des

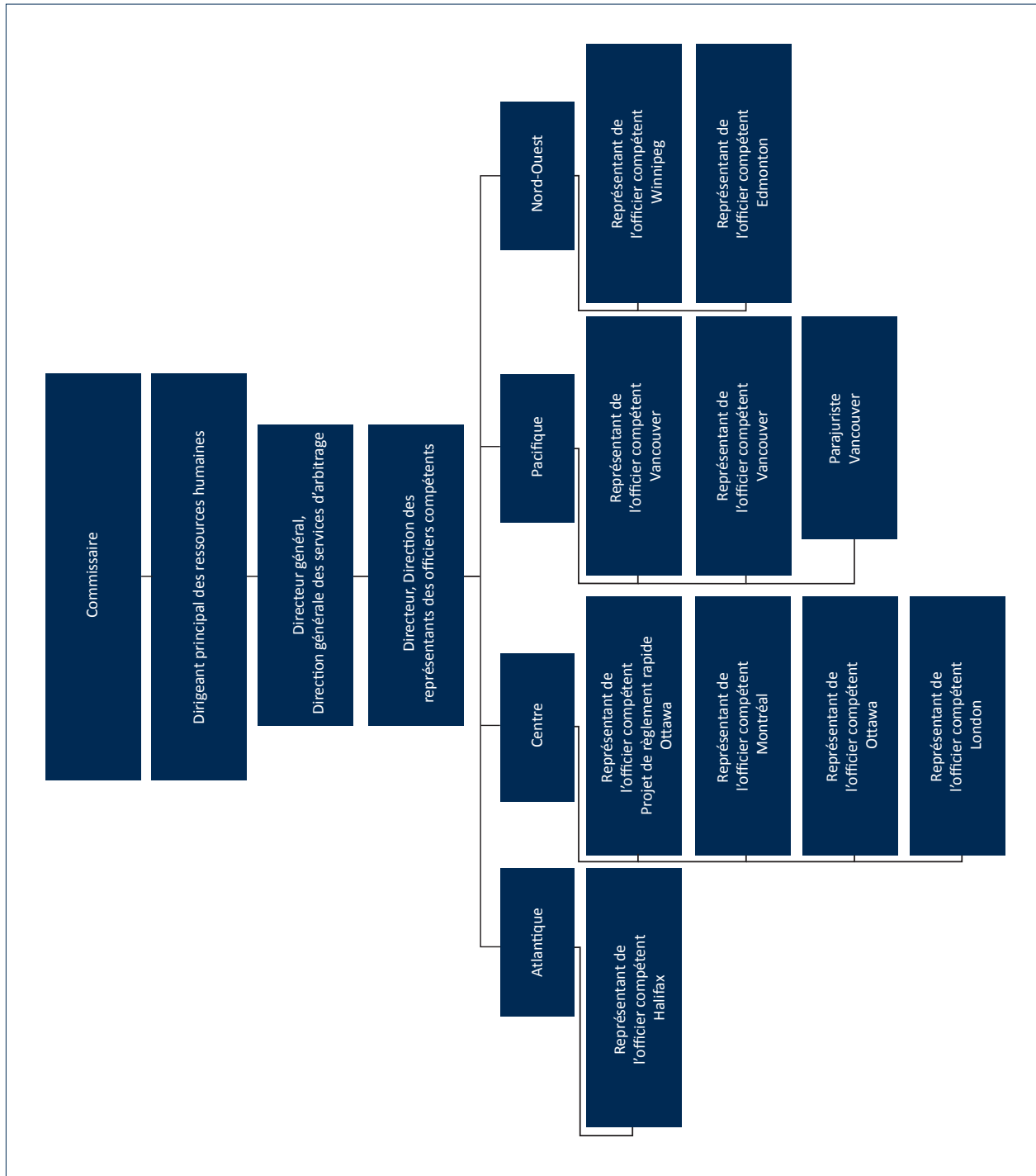
membres, offre des services de représentation et d'assistance, en conformité avec les *Consignes du commissaire (Représentation)* et la Loi sur la GRC. Ces services sont offerts à tout membre de la GRC qui :

- est visé par des mesures disciplinaires graves en vertu de la Partie IV de la Loi;
- est visé par une procédure de renvoi ou de rétrogradation en vertu de la Partie V de la Loi;
- présente un grief relativement à un renvoi par mesure administrative pour l'un des motifs précisés à l'alinéa 19a), f) ou i) du Règlement de la GRC.

Les représentants des membres ont également commencé à représenter un nouveau groupe de membres, soit ceux qui :

- s'exposent à une suspension sans solde en vertu de l'article 12.1 de la Loi et du *Règlement sur la cessation de la solde et des indemnités des membres de la Gendarmerie royale du Canada*;
- sont visés par une perte de salaire temporaire en vertu des *Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)*;
- s'exposent à une révocation de leur autorisation de sécurité (à condition que la représentation et l'assistance soient approuvées par le directeur);
- font l'objet d'une enquête au titre de l'article 40 de la Loi sur une présumée contravention sérieuse au *Code de déontologie* qui pourrait entraîner des mesures disciplinaires graves (à condition que la représentation et l'assistance soient approuvées par le directeur);
- interjettent appel d'une mesure disciplinaire simple en vertu de l'article 42 de la Loi (à condition que la représentation et l'assistance soient approuvées par le directeur), ou
- sont parties à une audience devant la Commission des plaintes du public contre la GRC en vertu de l'article 45.45 de la Loi.

FIGURE 9:
 Direction des représentants des officiers compétents



On travaille actuellement à la mise à jour des *Consignes du commissaire (Représentation)* de manière à ce qu'elles définissent et reflètent mieux les tâches et les responsabilités de la Direction des représentants des membres. Ces démarches coïncident avec l'examen actuel du mandat des représentants des membres, par lequel on veut s'assurer que leur rôle est compatible avec celui des représentants des officiers compétents ainsi qu'avec le programme.

Conformément au *Code de déontologie du représentant*, le représentant⁷⁹ des membres doit préserver la confidentialité des communications avec son client, obtenir de celui-ci ou d'autres sources toute l'information dont il a besoin pour évaluer pleinement la situation, fournir des conseils professionnels au début et tout au long des procédures et, le cas échéant, communiquer et négocier avec le représentant des officiers compétents pour résoudre les questions soulevées par un dossier.

Dans le cas d'une audience sur des mesures disciplinaires graves, le représentant des membres représente le membre client devant le comité d'arbitrage. Le représentant des membres effectue la recherche en droit, étudie la preuve et interroge les témoins qui comparaitront devant le comité d'arbitrage afin de défendre les intérêts de son client. Dans certains cas, il peut faire appel à un expert pour obtenir la preuve pertinente qui sera présentée au comité d'arbitrage.

Durant l'instance, le représentant des membres dissuadera son client de soulever des requêtes et objections frivoles ou vexatoires. Lorsque l'affaire peut être réglée à la satisfaction du client, le représentant des membres incite ce dernier à le faire (voir le *Code de déontologie du représentant*, à l'annexe D).

Au cours de l'exercice financier 2008-2009, la Direction des représentants des membres a créé 198 dossiers, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux années antérieures (voir la figure 11).

Cette hausse est surtout due à un changement dans les pratiques de gestion des dossiers en 2008 et 2009. Afin de saisir des

⁷⁹ Voir l'annexe D.

données exactes sur les tâches de consultation exécutées, les représentants des membres créent dorénavant un dossier de consultation dès qu'un membre sollicite leurs conseils sur une affaire relevant du mandat de la Direction des représentants des membres, que celle-ci donne lieu ou non à un avis d'audience. La figure 12 offre un aperçu de la nature des dossiers créés durant l'exercice 2008-2009.

FIGURE 10:
Direction des représentants des membres

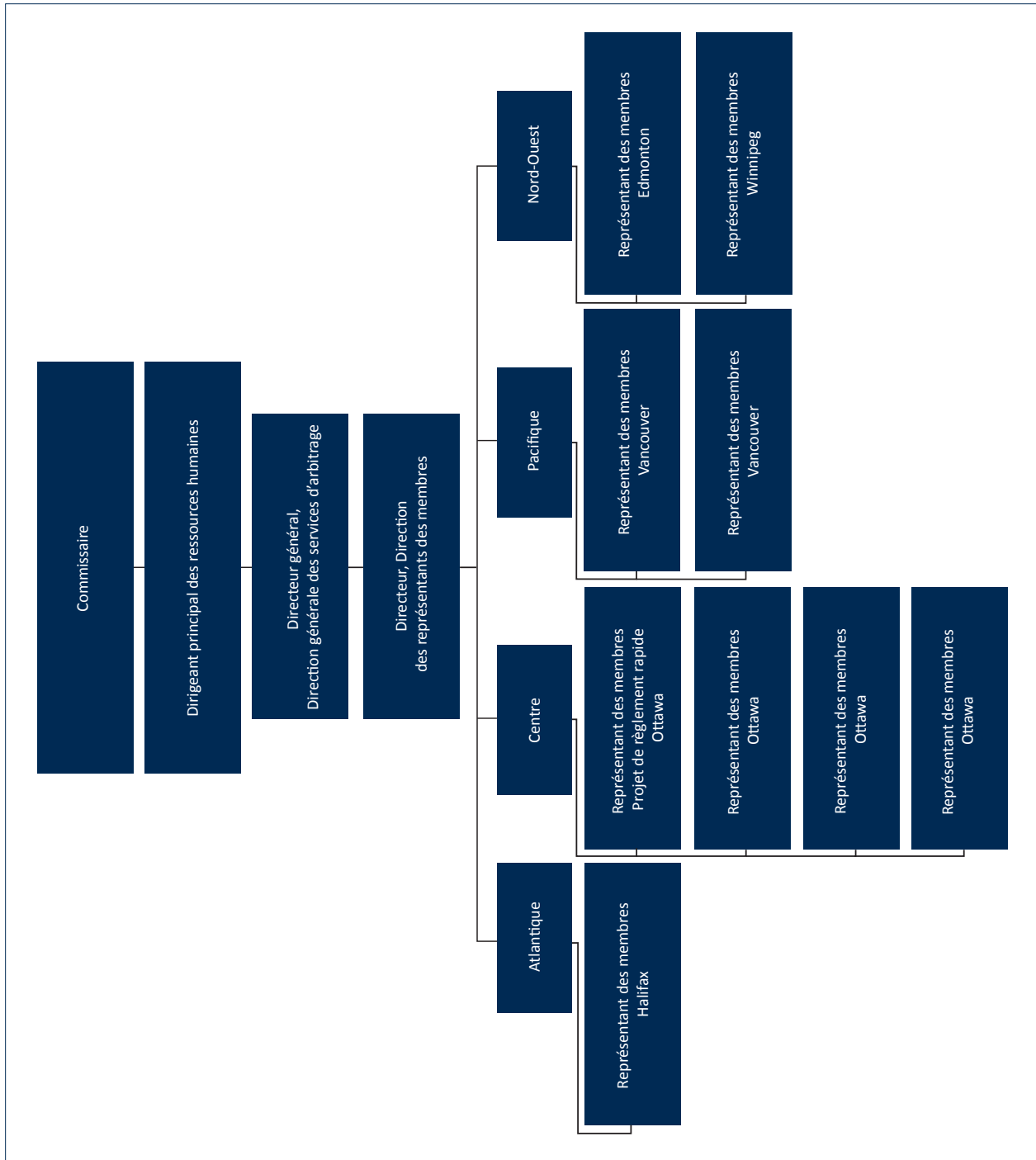


FIGURE 11:

Dossiers créés par la Direction des représentants des membres, EF 00-01 à 08-09

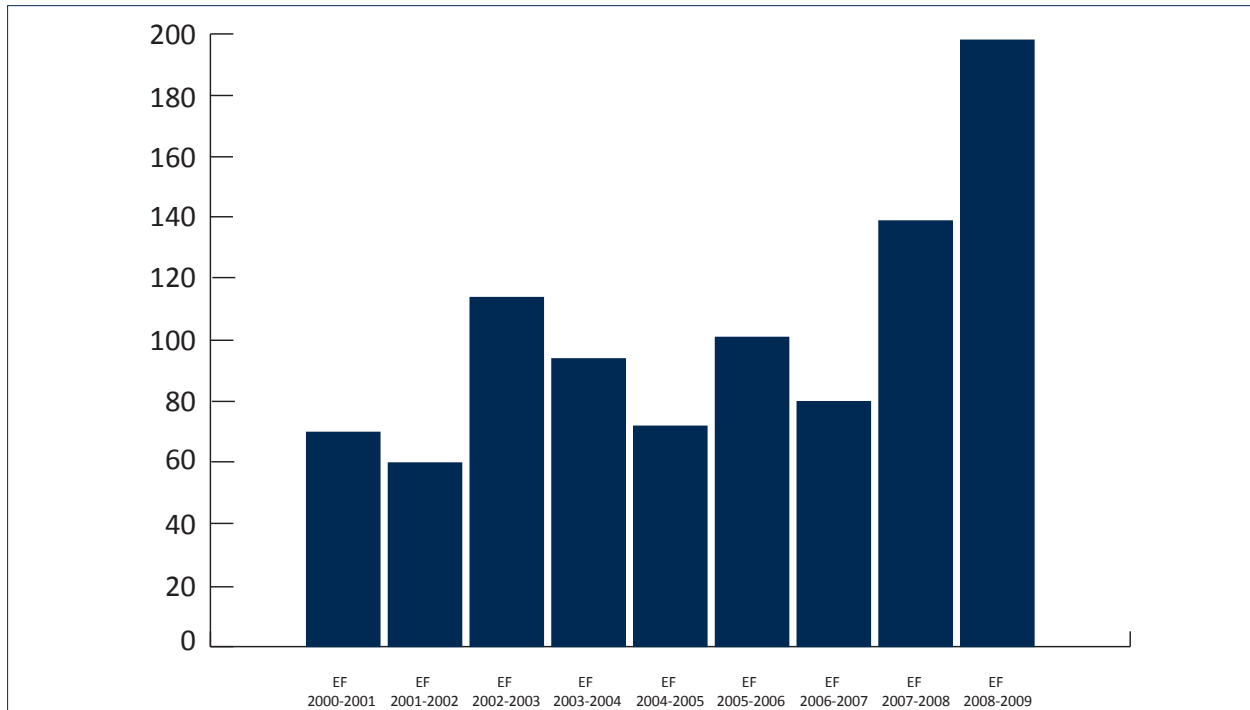
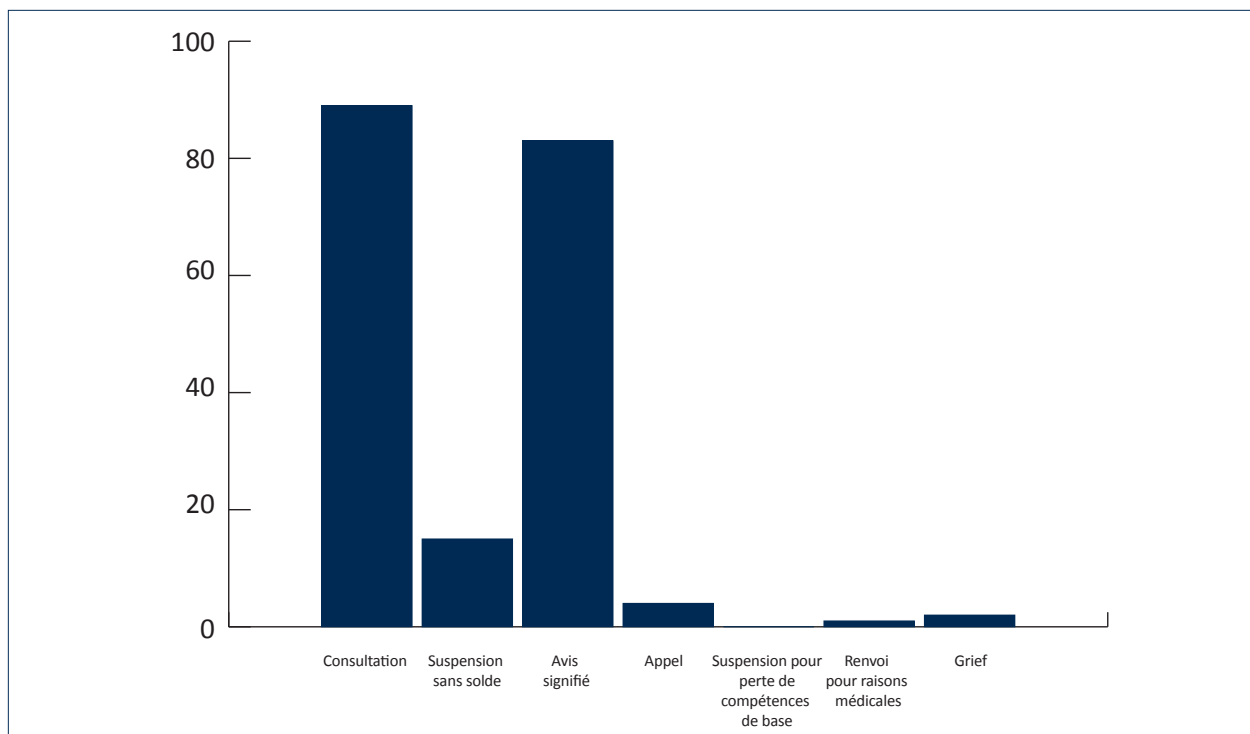


FIGURE 12:

Catégories de dossiers de la Direction des représentants des membres



4.3 Direction des normes professionnelles et des examens externes

La Direction des normes professionnelles et des examens externes est le centre de politiques national en ce qui a trait aux griefs, aux mesures disciplinaires, aux enquêtes sur les contraventions alléguées au *Code de déontologie*, aux plaintes du public, aux suspensions (avec ou sans cessation de la solde et des indemnités), aux conflits d'intérêts (y compris ceux liés aux activités externes, aux emplois secondaires et aux rapports d'actif) et aux services d'aide juridique offerts aux membres de la GRC aux frais de l'État. De plus, la direction fournit des conseils au commissaire sur les plaintes du public, les griefs arbitrés par le commissaire et les appels contre les décisions rendues par les comités d'arbitrage de la GRC en matière disciplinaire, de renvoi et de rétrogradation. La Direction des normes professionnelles et des examens externes ne fait pas partie de la Direction générale des services d'arbitrage. Elle relève du directeur général, Relations de travail, au sein du Secteur des ressources humaines.

La Direction des normes professionnelles et des examens externes comprend quatre unités, qui jouent toutes un rôle dans le régime disciplinaire de la GRC. Il s'agit de l'Unité des normes professionnelles, de l'Unité des consultations spéciales, de l'Unité des examens externes et de l'Unité des plaintes du public. Cette structure est illustrée à la figure 13.

Au sein de la direction, l'Unité des normes professionnelles veille sur les politiques en la matière, y compris celles sur les appels et les mesures disciplinaires. Cette unité a le mandat d'élaborer des politiques ainsi que de surveiller leur mise en œuvre et leur application. Elle doit également s'assurer que les membres de la GRC sont traités de manière juste et qu'ils respectent des normes de comportement élevées, conformément aux attentes du public.

L'Unité des consultations spéciales est responsable des initiatives stratégiques liées à la *Loi sur la GRC*, ainsi qu'en matière réglementaire. Elle fournit des conseils et des recommandations

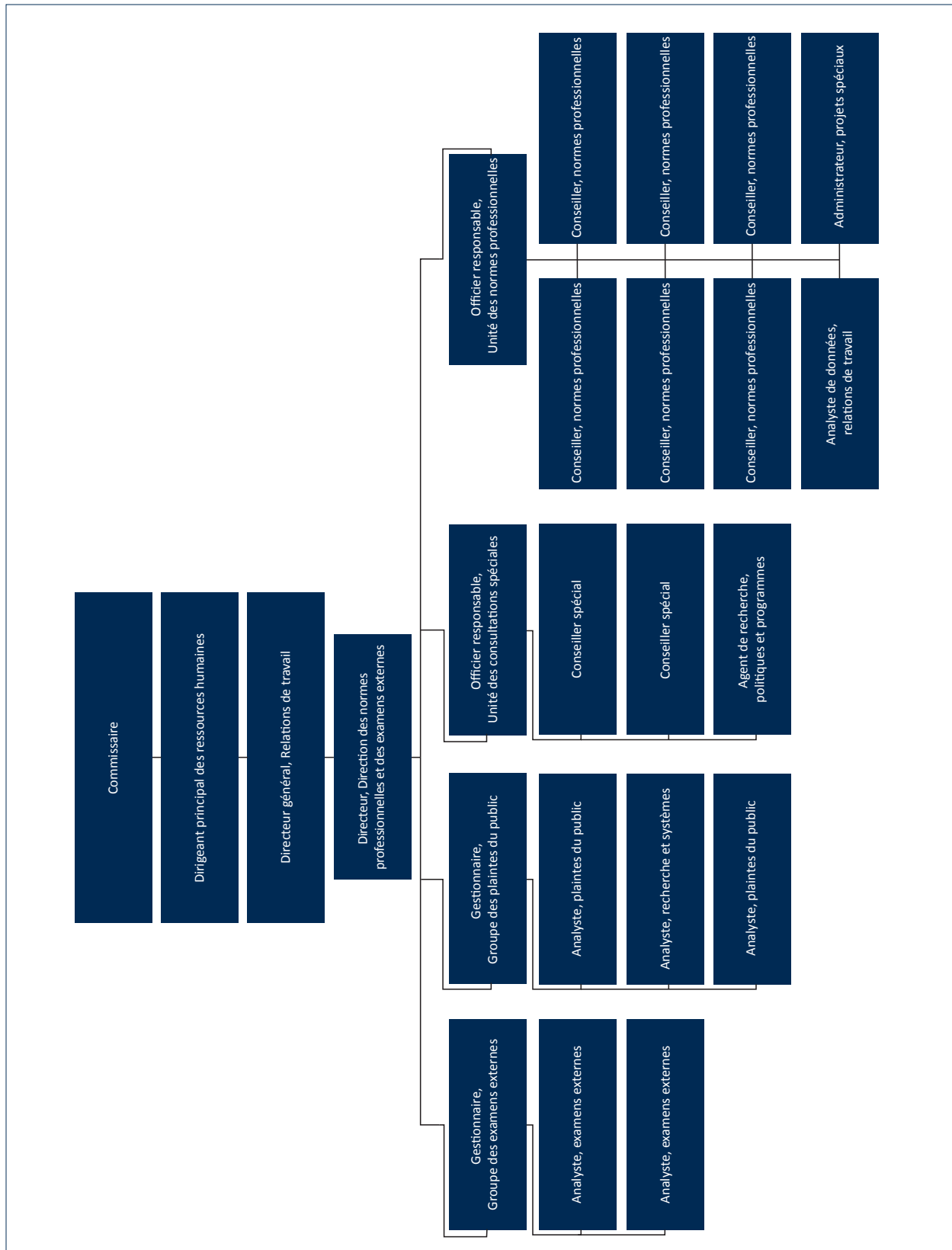
sur la cessation de la solde et des indemnités, ainsi que sur les appels de mesures disciplinaires simples. Le membre qui dirige cette unité agit à titre de greffier lors des appels de mesures disciplinaires simples. De plus, il coordonne la participation de la GRC à toute proposition de modification à la Loi, aux règlements relatifs à la Loi et aux Consignes du commissaire.

L'Unité des examens externes fournit au commissaire des conseils d'état-major liés à sa fonction d'arbitrage des appels disciplinaires, des appels de renvoi et de rétrogradation, des griefs de niveau II (dernier niveau d'arbitrage des griefs à la GRC) et de certains renvois par mesure administrative. Cette unité est également chargée d'instruire le ministre de la Justice, au nom du commissaire, lors de la révision judiciaire d'une décision de ce dernier en cour fédérale.

L'Unité des plaintes du public effectue la gestion intégrée de tous les aspects des plaintes du public aux termes de la Partie VII de la Loi. Cela signifie qu'elle est la responsable nationale des procédures, des directives, des conseils, des partenariats, de l'assurance qualité et du suivi liés aux plaintes du public. Cette unité entretient des rapports étroits avec la Commission des plaintes du public contre la GRC, un organisme indépendant qui encadre les enquêtes sur les plaintes du public contre la Gendarmerie. Elle agit aussi à titre de centre d'information sur les plaintes en offrant des renseignements et des conseils aux membres et aux autres employés de la GRC, y compris au commissaire. Elle sert aussi de point de contact pour les groupes de revendication civils qui suivent de près les questions liées à la déontologie policière.

FIGURE 13:

Direction des normes professionnelles et des examens externes



Principales activités de la Direction des normes professionnelles et des examens externes en matière de discipline en 2008-2009:

(i) Système d'intervention rapide

L'engagement de la Direction des normes professionnelles et des examens externes envers une approche correctrice de la discipline s'est manifesté dans ses initiatives en vue d'élaborer et d'implanter un système d'intervention rapide.

Le Système d'intervention rapide est un outil utilisant une base de données conçue pour répertorier les problèmes de comportement et de rendement qui peuvent présenter un risque élevé pour une organisation ou la carrière d'un membre. Les objectifs sont d'établir une stratégie de gestion des risques, de réduire les probabilités qu'un membre compromette sa carrière, d'assurer la responsabilisation des superviseurs, de fournir des ressources spécialisées supplémentaires aux supérieurs, et de réduire la responsabilité et l'exposition organisationnelles au risque.

Le Système d'intervention rapide aide les gestionnaires à déceler et à résoudre les problèmes de comportement et de rendement avant qu'ils ne se transforment en problèmes de discipline. Il facilite la cueillette et l'analyse de renseignements utiles pour empêcher les incidents d'avoir des conséquences néfastes ou de se reproduire.

(ii) Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles

En 2008-2009, la Direction des normes professionnelles et des examens externes a collaboré avec le Bureau du conseiller en matière d'éthique de la GRC dans le cadre des consultations menées auprès d'organismes centraux sur les répercussions de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* est entrée en vigueur le 15 avril 2007. Elle s'applique à tous les employés de la GRC, soit aux membres réguliers, aux membres civils et aux employés de la fonction publique. Cette loi prévoit deux mécanismes ou processus particuliers :

1. la divulgation des actes répréhensibles; et
2. la protection contre les représailles lorsque la divulgation est faite de bonne foi.

En vertu de cette loi, le Conseil du Trésor doit établir un code de déontologie applicable à l'ensemble de la fonction publique fédérale. Ce processus n'est pas encore terminé. Lorsqu'il le sera, le commissaire de la GRC, qui assume le rôle d'administrateur général en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, devra établir à son tour un code de déontologie applicable aux éléments de la fonction publique dont il est responsable. L'objectif sera de convertir les valeurs et les engagements énoncés dans le code de déontologie de la fonction publique fédérale en exigences de la GRC en matière de comportement.

Étant donné que les membres de la GRC sont déjà encadrés par un *Code de déontologie*, les consultations auxquelles la Direction des normes professionnelles et des examens externes a participé en 2008-2009 visaient à garantir la conformité de ce code avec celui de la fonction publique. En cas de conflit entre les dispositions du code de déontologie du Conseil du Trésor et celles du code établi en vertu de la *Loi sur la GRC*, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* prévoit que ces dernières l'emportent. Bien que la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* comporte plusieurs dispositions visant à éviter les recoupements entre ses processus et ses mécanismes de recours et ceux de la *Loi sur la GRC*, on effectue présentement une analyse pour s'en assurer.

(iii) Divulgation des renseignements sur les mesures disciplinaires

En janvier 2009, la Cour suprême du Canada a rendu un jugement dans l'affaire *R. c. McNeil*⁸⁰ qui a des répercussions importantes sur les régimes disciplinaires des services de police. Cette affaire portait sur le devoir de divulgation du ministère public dans le cadre de procédures criminelles. La Cour suprême a statué que les mesures disciplinaires pour inconduite grave imposées aux policiers chargés de l'enquête visant l'accusé, doivent être divulgués à l'accusé quand l'inconduite en question est liée à l'enquête ou quand il est raisonnable de

80 *R. c. McNeil*, 2009 CSC 3 [*McNeil*].

penser qu'elle risque d'avoir des répercussions sur la cause de l'accusé.

La Direction des normes professionnelles et des examens externes, en collaboration avec d'autres centres de politiques de la GRC, a transmis des directives provisoires aux membres sur la façon de traiter les cas de divulgation semblables à l'affaire *McNeil*. La Direction des normes professionnelles et des examens externes est membre d'un groupe de travail interne de la GRC qui examine la portée du jugement dans l'affaire *McNeil*. En 2008-2009, le groupe de travail a commencé à discuter d'une orientation à long terme à ce sujet. Les discussions se poursuivent.

4.4 Unités régionales et divisionnaires des normes professionnelles

On trouve des unités des normes professionnelles partout au pays. Celles-ci sont actives à l'échelle régionale et divisionnaire et font partie du Secteur des ressources humaines de la GRC. Les unités des normes professionnelles forment une composante décentralisée du régime disciplinaire. Elles ne sont pas toutes organisées de la même façon, mais la plupart adoptent une structure similaire à celle qui est présentée à la figure 14. Comme les unités des normes professionnelles relèvent des régions, la conformité de leurs activités est encadrée principalement par les politiques de la Direction des normes professionnelles et des examens externes. Les unités des normes professionnelles font partie intégrante du régime disciplinaire de la GRC à titre d'équipes de soutien. Elles fournissent des services d'enquête pour les plaintes de l'interne et du public sur les inconduites d'employés et assurent la conformité, la qualité et la rapidité d'exécution des enquêtes.

En règle générale, les unités des normes professionnelles remplissent deux fonctions. Premièrement, elles gèrent les politiques concernant les plaintes du public, les enquêtes sur des contraventions alléguées au *Code de déontologie* et les enquêtes sur les cas de harcèlement au sein de leurs divisions respectives. Deuxièmement, elles fournissent des services d'enquête sur les plaintes de l'interne et du public.

Les enquêtes peuvent aussi être effectuées par le commandant d'un détachement, son représentant désigné ou une autre per-

sonne désignée. La capacité, la gravité de l'inconduite, les compétences, l'expérience et d'autres considérations d'ordre pratique font partie des facteurs examinés pour déterminer la composante responsable d'une enquête sur une contravention alléguée au *Code de déontologie* ou sur une plainte du public.

Certaines enquêtes des unités des normes professionnelles sont jugées prioritaires et sont confiées à des enquêteurs expérimentés, telles que celles où les membres enquêtés sont suspendus ou celle qui sont susceptibles de se solder par l'imposition de mesures disciplinaires graves, advenant que les allégations soient prouvées. Comme mentionné précédemment, conformément à la politique, une enquête sur une contravention alléguée au *Code de déontologie* ne peut durer plus de six mois, sauf en de rares exceptions.

Au sein des divisions, les unités des normes professionnelles jouent un rôle essentiel en fournissant des conseils et des directives aux employés, aux gestionnaires et aux membres du public sur des questions liées aux enquêtes internes, aux mesures disciplinaires, au harcèlement, aux droits humains et à la gestion du rendement. Ces conseils sont importants pour les divisions, car ils aident les gestionnaires à régler les problèmes de comportement et de rendement, conformément à l'objectif visant l'application des mesures disciplinaires à l'échelon de supervision le plus bas.

(i) Réviseurs disciplinaires

Les réviseurs disciplinaires constituent une autre composante importante des unités des normes professionnelles divisionnaires et jouent un rôle crucial au sein du régime disciplinaire⁸¹. Ils fournissent des conseils sur des contraventions alléguées au *Code de déontologie*, en déterminant notamment les probabilités qu'une contravention soit établie, les mesures disciplinaires possibles ainsi que les solutions potentielles⁸².

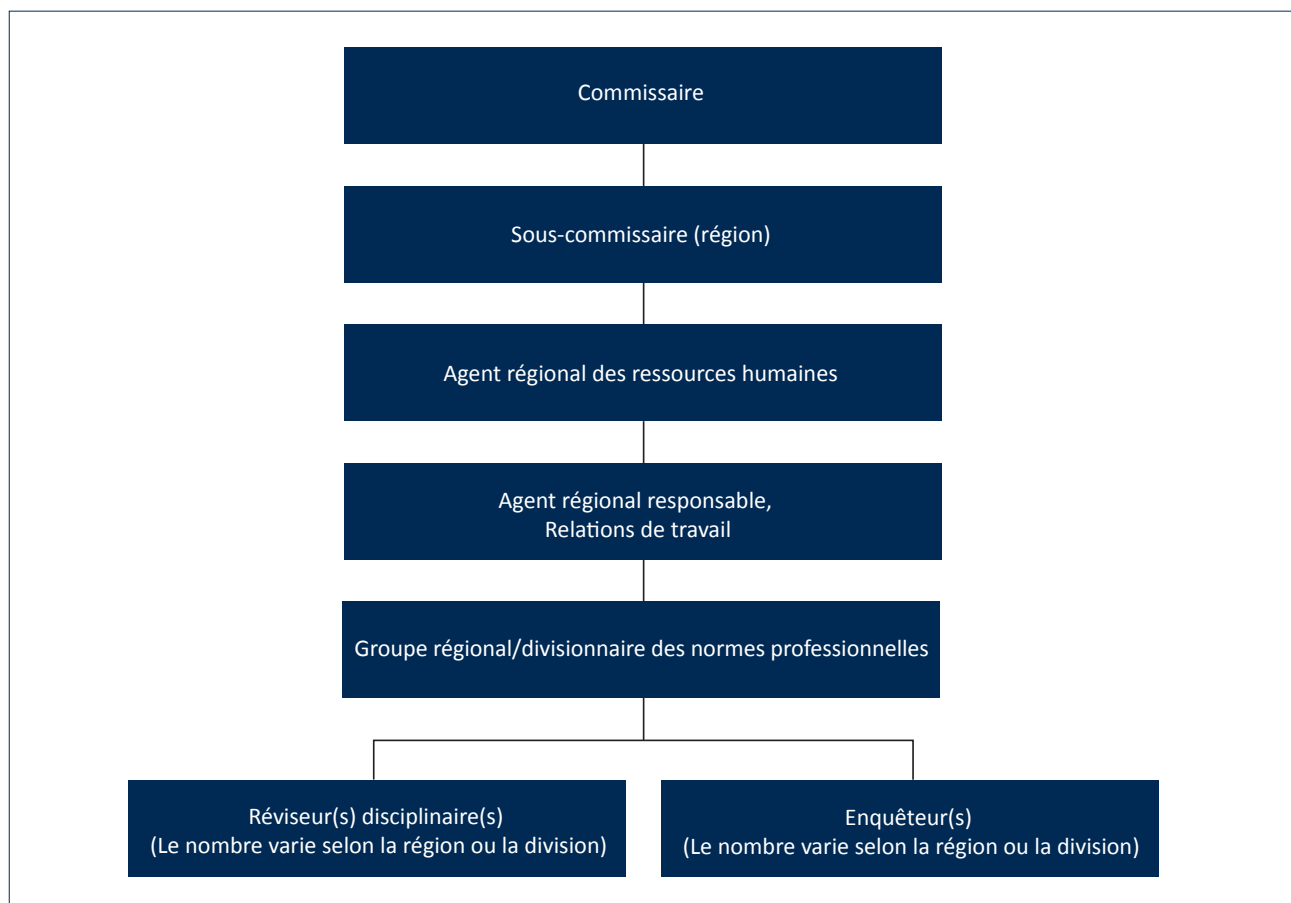
Dans le cas de mesures disciplinaires graves, le réviseur disciplinaire transmet le dossier aux représentants des officiers compétents, mais peut fournir une assistance pour la préparation du dossier soumis au comité d'arbitrage.

⁸¹ Au sein de la GRC, les termes « arbitre disciplinaire », « conseiller en discipline » et « sous-officier responsable de la discipline » sont interchangeables. Le présent rapport utilise « arbitre disciplinaire » à des fins d'uniformité.

⁸² *Rapport du Conseil de la solde, supra*, note 17, p. 19.

FIGURE 14:

Structure type des unités des normes professionnelles régionales et divisionnaires



Le mandat principal des réviseurs disciplinaires est d'améliorer la cohérence des mesures disciplinaires. Les superviseurs sont donc encouragés à les consulter lorsqu'ils veulent appliquer des mesures disciplinaires simples ou recommander des mesures disciplinaires graves. La politique de la GRC stipule que les superviseurs doivent consulter un réviseur disciplinaire dans les cas de contravention grave alléguée à une loi où l'application de mesures disciplinaires graves n'est pas envisagée. On incite également les superviseurs à faire appel aux réviseurs disciplinaires dans les cas où « il n'y a aucune contravention au *Code de déontologie* ou il y a une contravention au *Code de déontologie*, mais celle-ci ne justifie pas une mesure disciplinaire⁸³ ».

Les réviseurs disciplinaires peuvent également participer à la préparation des allégations d'inconduite et peuvent aussi examiner, ébaucher et traiter les rapports et la correspondance portant

⁸³ *Manuel d'administration*, supra, note 28, XII.6.F.2.d.

sur les dossiers disciplinaires. De plus, ils sont chargés de surveiller la qualité et la rapidité d'exécution des enquêtes sur des contraventions alléguées au *Code de déontologie*.

Au sein de la GRC, l'accès aux dossiers disciplinaires est étroitement surveillé et contrôlé. Les réviseurs disciplinaires peuvent donner accès à ces renseignements dans les cas pertinents, par exemple, lorsque de l'information doit être divulguée au ministère public, conformément au jugement dans l'affaire *McNeil* évoquée précédemment.

L'avenir du régime disciplinaire

Le Conseil estime que le régime disciplinaire avance dans la bonne direction et, en particulier, appuie le fait que les problèmes soient réglés à l'échelon le plus bas, de préférence avant qu'ils ne deviennent des cas de mesures disciplinaires. Nous sommes conscients qu'il faudra du temps pour que les changements soient visibles, mais nous insistons pour que tout soit mis en œuvre pour accélérer la réforme à cet égard.

*– Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC
Deuxième rapport, mars 2009*

Lors du dernier exercice financier, le régime disciplinaire de la GRC a subi une transformation majeure. Au 31 mars 2009, il était géré d'une manière plus conforme aux pratiques préconisées dans plusieurs rapports afin de favoriser, notamment, un règlement plus rapide des dossiers et une approche plus correctrice qu'accusatoire. Présentement, on reconnaît davantage la nécessité d'administrer les mesures disciplinaires à l'échelon le plus pertinent ainsi que l'importance de faire participer activement les gestionnaires au traitement des problèmes de comportement avant que ceux-ci se retrouvent dans le processus des mesures disciplinaires graves. Le présent rapport a permis à la GRC de présenter une vision consolidée et introspective de son processus disciplinaire. Cette approche émerge à une époque où la sensibilité et l'intérêt du public envers les cas disciplinaires à la GRC sont élevés. Les changements présentés ici ne peuvent qu'améliorer la responsabilisation, la transparence et l'efficacité au sein du régime disciplinaire de la GRC et, au bout du compte, la

confiance du public à l'endroit de la Gendarmerie.

Les commentaires formulés dans le deuxième rapport du Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC ont été dûment notés : une accélération de la réforme est requise. À cet effet, la Directive ministérielle de 2008 a fourni une orientation claire qui a contribué à jeter les bases de la transformation du régime disciplinaire.

La GRC partira de ces bases pour effectuer d'autres changements aux processus des mesures disciplinaires simples et graves. Une partie du travail effectué dans les prochains mois concernera des initiatives décrites dans le présent rapport.

(i) Gestion des dossiers

La création d'une nouvelle autorité centrale en matière de discipline avait pour objectifs inhérents d'améliorer la capacité de traitement des dossiers et d'empêcher les arriérés dans le système. Afin de réduire les délais dans le processus des mesures disciplinaires graves, la Direction générale des services d'arbitrage continuera d'améliorer la gestion des dossiers en s'assurant que les directeurs de la Direction des représentants des officiers compétents et de la Direction des représentants des membres procèdent à un examen régulier des dossiers. Au cours du prochain exercice financier, le système de gestion des dossiers élaboré par la Direction générale des services d'arbitrage sera soumis aux intervenants aux fins de consultation, de finalisation et d'implantation.

Comme les recherches sur le système de gestion des dossiers sont pratiquement terminées, la Direction générale des services d'arbitrage achèvera sous peu ses consultations

en vue d'implanter, d'ici l'hiver 2009/printemps 2010, un nouveau processus comprenant un échéancier à suivre pour le traitement de la majorité des dossiers.

(ii) **Conférences préparatoires aux audiences disciplinaires**

Les conférences préparatoires se sont révélées très utiles pour mieux cerner les éléments d'un dossier et pour améliorer l'efficacité du processus. La Direction générale des services d'arbitrage y aura davantage recours dans la prochaine année et fera un suivi des statistiques pertinentes lors des exercices à venir. L'utilisation des conférences préparatoires aux audiences disciplinaires fera officiellement partie du système de gestion des dossiers présenté au point (i).

(iii) **Projet de règlement rapide**

À la lumière du succès remporté par la mise à l'essai du Projet de règlement rapide, on a déterminé, en 2008-2009, qu'il était nécessaire de l'officialiser au sein d'une politique nationale. Les buts de cette politique sont de :

- garantir l'application homogène du Projet de règlement rapide;
- informer les membres de la GRC au sujet de l'existence du Projet de règlement rapide et les encourager à y recourir;
- centraliser le Projet de règlement rapide en lui consacrant des ressources de gestion.

Dans les prochains mois, la Direction générale des services d'arbitrage poursuivra ses consultations sur le projet de politique nationale officialisant le Projet de règlement rapide. Comme la politique sur les audiences préparatoires, celle sur le Projet de règlement rapide fera partie d'un système global de gestion des dossiers.

(iv) **Cadre de responsabilisation**

Au cours du prochain exercice financier, la Direction générale des services d'arbitrage complétera la modification de son cadre de responsabilisation amorcée en 2008-2009. L'importance de ce cadre pour la Direction générale des services d'arbitrage se manifeste par la volonté de celle-ci d'en faire l'une des Consignes du commissaire. Cela renforcera l'autonomie opérationnelle des représentants des membres, des représentants des officiers compétents et des arbitres dans le cadre de leurs mandats respectifs, tout en garantissant leur responsabilisation au sein de la structure de gestion centralisée du programme fournie par la Direction générale des services d'arbitrage.

(v) **Projets d'élaboration de politiques**

En 2009-2010, plusieurs importants projets d'élaboration de politiques seront examinés. En plus d'assumer la responsabilité de certains d'entre eux, la Direction générale des services d'arbitrage continuera d'offrir ses conseils et son expertise aux responsables de projets de politiques portant, par exemple, sur le code de déontologie de l'organisation exigé en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, ainsi que sur la divulgation des dossiers disciplinaires dans le cadre de procédures judiciaires. En outre, la Direction générale des services d'arbitrage fournira une assistance pour les travaux de recherche et d'analyse liés à la réforme législative évoquée au chapitre 4. Certaines réformes pourraient être réalisées à l'interne grâce aux Consignes du commissaire. Par contre, d'autres changements plus fondamentaux auront des retombées plus vastes et pourraient exiger des modifications aux lois qui encadrent la GRC. On travaille actuellement à la préparation de propositions de modifications à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* visant à simplifier le processus disciplinaire. Ces changements pourraient apporter, entre autres, des moyens pour favoriser l'accélération du processus d'audience et l'ajout d'options de peines.

(vi) Formation

En 2009-2010, on continuera d'aider l'équipe d'Apprentissage et perfectionnement de la GRC à offrir plus de formation sur le régime disciplinaire au moyen du Programme de perfectionnement des superviseurs, du Programme de perfectionnement des gestionnaires et du Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers. Cette formation sera aussi offerte bientôt au sein du Programme de perfectionnement des cadres supérieurs de la GRC. La Direction générale des services d'arbitrage collaborera aussi avec les divisions pour informer les membres de tous les niveaux de l'organisation au sujet de notre régime disciplinaire.

De plus, la Direction générale des services d'arbitrage fera en sorte que des occasions de formation soient disponibles pour les membres participant directement aux divers aspects du processus disciplinaire, soit les représentants des officiers compétents, les représentants des membres et les arbitres. Le cadre pour les études subventionnées (voir chapitre précédent) établi à l'échelle de la Gendarmerie permettra de défrayer les frais de l'enseignement postsecondaire requis pour toutes les catégories d'employés de la GRC. On souhaite que l'instauration de ce cadre, prévue en 2009-2010, fasse en sorte que l'organisation dispose d'un bassin suffisant de membres réguliers diplômés en droit pour assurer le fonctionnement efficace du régime de mesures disciplinaires graves. La création de la Direction générale des services d'arbitrage a facilité la normalisation des initiatives lancées par ses membres en matière de formation. Lors du prochain exercice, la Direction générale des services d'arbitrage tentera d'homogénéiser les documents de formation utilisés à l'échelle de toutes ses directions.

(vii) Gestion et suivi des dossiers

Pour que le régime disciplinaire fonctionne efficacement, il est essentiel que les dossiers soient complets, mis à jour et accessibles. La création d'une nouvelle direction générale fournit l'occasion d'examiner les pratiques actuelles et futures

en matière de tenue de dossiers. Par exemple, des mesures seront entreprises pour fusionner les statistiques de la nouvelle Direction des représentants des officiers compétents et pour garantir l'uniformité de la saisie des données statistiques à l'échelle de la direction générale et des directions. Une approche uniforme et exhaustive sera adoptée pour compiler et enregistrer tant les données sur les mesures disciplinaires graves que celles sur les mesures disciplinaires simples. Si la même méthode est adoptée presque partout pour les mesures disciplinaires graves, il faudra recourir à la concertation des intervenants pour les mesures disciplinaires simples en raison de la nature décentralisée du processus.

(viii) Préparation du rapport annuel

La préparation de ce premier rapport annuel sur la gestion du régime disciplinaire de la GRC a permis de stimuler et de concentrer les efforts en vue d'assurer une coordination et une gestion efficaces du régime disciplinaire de la Gendarmerie. Cet exercice annuel facilitera l'élaboration de procédures de rapport interne uniformes qui permettront d'effectuer un suivi continu du régime disciplinaire. Pour ce faire, on devra développer de nouveaux systèmes et processus de suivi. On examine actuellement les pratiques de cueillette de données et de gestion des dossiers en vue de pouvoir répondre à toutes les exigences éventuelles en matière de rapport.

5.1 Conclusion

Malgré l'évolution des autorités légales et de la gestion interne du régime disciplinaire de la GRC au fil des ans, une chose demeure : pour être un service de police efficace, la GRC doit conserver le respect et la confiance du public qu'elle sert. Pour ce faire, elle doit faire en sorte que ses membres adoptent une conduite irréprochable.

Les membres de la GRC doivent respecter de rigoureux principes de discipline. Il est également essentiel qu'ils comprennent

leurs droits et leurs obligations à l'égard des pratiques de discipline interne. Aux yeux des membres de la GRC et du public, le régime disciplinaire de la Gendarmerie doit être juste, transparent, efficace et conforme aux principes de justice naturelle.

Plusieurs des initiatives lancées durant l'exercice financier 2008-2009 font foi de l'évolution de la GRC vers un régime disciplinaire plus centralisé et efficace. À cet égard, le changement le plus important a été la création de la Direction générale des services d'arbitrage. Celle-ci a rassemblé toutes les composantes d'arbitrage des mesures disciplinaires graves et des griefs sous une même autorité centrale, améliorant ainsi l'intégration, la planification, la transparence et la responsabilisation. C'est la création de cette autorité centrale qui facilitera l'adoption d'autres mesures en vue de gérer les deux volets du processus disciplinaire, soit celui des mesures disciplinaires simples et celui des mesures disciplinaires graves. Cela permettra également d'assurer le respect des principes fondamentaux du régime disciplinaire de la GRC, qui sont de privilégier une approche corrective en matière de discipline et d'appliquer les mesures disciplinaires efficacement, à l'échelon le plus pertinent.

En 2008-2009, la transformation du régime disciplinaire de la GRC a commencé à donner des résultats positifs, mais la réforme est loin d'être terminée. Grâce au soutien continu du commissaire, de la haute direction et du gouvernement du Canada, la gestion du régime disciplinaire de la Gendarmerie continuera de s'améliorer, ce qui fera de la GRC un meilleur service de police aux yeux de ses membres et de la population qu'elle sert.

Glossaire

Officier compétent – Officier nommé par le commissaire à titre d'officier compétent relativement à un membre aux fins de l'application de la *Loi sur la GRC*. En pratique, l'officier compétent est habituellement un commandant divisionnaire de la GRC.

Code de déontologie – Règlements pris par le gouverneur en conseil en vertu de l'article 38 de la *Loi sur la GRC* (voir l'annexe A) afin de régir la conduite des membres de la GRC.

Consignes du commissaire – Règles établies par le commissaire en vertu du paragraphe 21(2) de la *Loi sur la GRC*. Cette partie de la Loi stipule que, sous réserve des autres dispositions et règlements, le commissaire peut établir des règles sur le renvoi des membres par mesure administrative, sur l'organisation, la formation, la conduite, l'exercice des fonctions, la discipline, l'efficacité et la bonne administration de la Gendarmerie, ainsi que, de façon générale, sur la mise en œuvre de la Loi.

Détachement – Pour l'application des articles 40 (enquête) et 41 (mesures disciplinaires simples) de la *Loi*, comprend toute composante administrative de la Gendarmerie dirigée par un membre, autre qu'un officier, qui relève directement d'un officier⁸⁴.

Réviseur disciplinaire – Examine, analyse et traite les rapports et la correspondance liés aux cas disciplinaires, et formule des recommandations sur les mesures disciplinaires, les appels et les renvois.

⁸⁴ Article 3 des *Consignes du commissaire (Mesures disciplinaires)*.

Division – La structure de la GRC comprend 15 divisions, une dans chaque province et territoire du Canada, une dans la région de la capitale nationale, et une à Regina, lieu de l'École nationale de formation, appelée le « Dépôt ». À l'exception du Dépôt, chaque division est associée à une lettre, par exemple, la division « A » de la GRC englobe la région de la capitale nationale (voir la figure 7).

Comité externe d'examen – Comité indépendant créé en vertu de l'article 25 de la *Loi* et chargé de faire des recommandations sur les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations, ainsi que sur certains types de griefs qui lui sont soumis. Conformément à l'article 30 de la *Loi*, le Comité externe d'examen présente un rapport annuel au ministre de la Sécurité publique.

Grief – Plainte faite par un membre relativement à une décision, à une action ou à une omission dans l'administration des affaires de la Gendarmerie pour laquelle il n'existe aucune autre mesure de recours. Le processus de grief constitue une méthode officielle et cohérente pour traiter les plaintes des membres.

Membre – Toute personne nommée en qualité d'officier ou à tout autre titre en vertu de la *Loi sur la GRC* et n'ayant pas été congédiée ni renvoyée de la Gendarmerie.

Officier – Membre nommé par décret du gouverneur en conseil au rang d'inspecteur, de surintendant, de surintendant principal, de commissaire adjoint, de sous-commissaire ou de commissaire. Pour les besoins de l'article 41 de la *Loi sur*

désigne les membres civils, les gendarmes spéciaux ainsi que les membres agissant à titre de gendarmes spéciaux qui sont classés à l'échelon de la direction ou de la haute direction ⁸⁵.

Conseil de la solde – Conseil de cinq membres créé en mai 1996 à titre d'alternative au processus de négociation collective pour régler les questions relatives à la solde, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail. Le conseil comprend un président indépendant nommé par le commissaire, après consultation et approbation du Caucus des représentants des relations fonctionnelles (RRF), deux représentants de la direction nommés par le commissaire et deux représentants des membres nommés par le Caucus des RRF.

Régions – En plus des divisions, la structure de la GRC comprend quatre régions : Pacifique, Nord-Ouest, Centre et Atlantique. Chacune de ces régions est dirigée par l'un des sous-commissaires de la GRC.

Tribunal de service – Ancêtre des comités d'arbitrage d'aujourd'hui. Les tribunaux de service étaient des instances quasi judiciaires présidées par un officier qui entendait et jugeait les causes de mesures disciplinaires graves. De nature accusatoire, ils utilisaient les mêmes règles de preuve que les procès criminels. Ils ont été abandonnés à la suite de la révision de la Loi en 1988.

Agent du Programme des relations fonctionnelles – Officier désigné par le commissaire comme responsable du Programme des représentants des relations fonctionnelles établi en vertu de l'article 96 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988) (article 1 des Consignes du commissaire (Représentation))*.

Représentants des relations fonctionnelles (RRF) – Membres élus par leurs pairs au sein d'une division à titre de représentants

⁸⁵ Article 3.1 des *Consignes du commissaire (Mesures disciplinaires)*.

auprès de la direction de la GRC. Ces représentants interviennent dans les questions ayant un impact sur le bien-être, la dignité et l'efficacité opérationnelle des membres. Les RRF s'occupent également de questions plus générales au sein des caucus divisionnaires et régionaux ainsi que par l'entremise de leur Comité exécutif national régionalisé et de leur Exécutif national. Le programme des RRF a été créé en 1974 afin de fournir un système de représentation officielle aux membres de la GRC.

Commandant d'unité – Commandant qui dirige une unité. Une unité est un corps constitué au sein de la GRC. Les détachements, les sections, les directions générales, les directions, les sous-divisions et les divisions sont des exemples d'unités.

7.1 Code de déontologie

(Extrait du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 1988, DORS/88-361.*)

37. Les articles 38 à 58.7 constituent le code de déontologie régissant la conduite des membres.

38. Le membre doit signaler sans tarder tout incident relativement auquel il est accusé d'une infraction à une loi fédérale ou provinciale.

39. (1) Le membre ne peut agir ni se comporter d'une façon scandaleuse ou désordonnée qui jetterait le discrédit sur la Gendarmerie.

(2) Le membre agit ou se comporte de façon scandaleuse lorsque, notamment :

- a) ses actes ou son comportement l'empêchent de remplir ses fonctions avec impartialité;
- b) à cause de ses actes ou de son comportement, il est trouvé coupable d'un acte criminel ou d'une infraction punissable par procédure sommaire tombant sous le coup d'une loi fédérale ou provinciale.

40. Le membre doit obéir aux ordres légitimes — verbaux ou écrits — de tout membre qui lui est supérieur en grade ou qui a autorité sur lui.

41. Le membre ne peut publiquement critiquer, railler ou contester l'administration, le fonctionnement, les objectifs ou les politiques de la Gendarmerie, ni s'en plaindre publiquement, à moins qu'il n'y soit autorisé par la loi.

42. Le membre autre que le membre civil doit prendre les mesures policières voulues pour aider toute personne qui encourt un danger ou qui se trouve dans une situation pouvant présenter un danger imminent.

43. Le membre ne peut, sans excuse légitime, détruire, mutiler, modifier ou dissimuler une communication, un rapport, un dossier ou autre document officiel.

44. Le membre ne peut détourner ni retenir de façon déraisonnable tout ou partie d'un bien, d'une somme d'argent ou d'une valeur ou d'un effet appréciable dont il a la garde dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de son statut de membre.

45. Le membre ne peut sciemment ou volontairement faire une déclaration ou un rapport faux, trompeur ou inexact à un membre qui lui est supérieur en grade ou qui a autorité sur lui, relativement :

- a) à l'exercice de ses fonctions;
- b) à une enquête;
- c) à sa conduite ou à celle d'un autre membre;
- d) au fonctionnement de la Gendarmerie;
- e) à l'administration de la Gendarmerie.

46. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le membre doit signaler sans tarder, en conformité avec la procédure approuvée par le commissaire, toute contravention au code de déontologie commise par un autre membre.

(2) L'obligation prévue au paragraphe (1) ne s'applique pas aux membres suivants qui ont eu connaissance de la contravention en leur qualité de professionnel :

- a) un membre qui est médecin, infirmier ou psychologue;

- b) un membre qui est agent orienteur du Programme d'aide aux membres;
- c) un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles qui aide un membre;
- d) le représentant d'un membre.

(3) Pour l'application du présent article, « agent orienteur » s'entend d'un membre qui :

- a) a été recommandé par le médecin-chef;
- b) a été nommé agent orienteur par son commandant divisionnaire;
- c) est désigné comme actif dans les dossiers du Programme d'aide aux membres tenus par la Direction des ressources humaines.

47. Le membre ne peut sciemment négliger aucune des fonctions qui lui sont confiées.

48. (1) Le membre doit respecter les droits de chacun.

(2) Sans que soit limitée la portée générale du paragraphe (1), le membre ne peut, par ses paroles ou ses actions, se comporter de façon discriminatoire envers une personne pour des motifs fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, une déficience physique ou mentale, la situation familiale ou l'état civil de celle-ci.

49. Le membre ne peut, sans autorisation, s'absenter de son travail ou abandonner le travail qui lui est confié.

50. Le membre ne peut sciemment transgresser, de quelque manière que ce soit, les serments qu'il a prêtés aux termes de l'article 14 de la Loi.

51. (1) Le membre ne peut :

- a) lorsqu'il est de service, consommer ou posséder de l'alcool, une drogue ou toute autre substance qui

modifie son comportement, ou être sous l'influence d'une telle substance, sauf si l'exécution d'une fonction particulière l'exige ou le permet ou si cette substance est destinée à son usage personnel aux termes d'une ordonnance médicale;

- b) se présenter au travail pendant qu'il est sous l'influence de l'alcool, d'une drogue ou de toute autre substance qui modifie son comportement, sauf si cette substance est destinée à son usage personnel aux termes d'une ordonnance médicale.

(2) Le membre doit, lorsqu'il n'est pas de service, s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées en une quantité qui le rendrait inapte à se présenter au travail comme prévu.

52. Le membre ne peut :

- a) utiliser l'une des drogues contrôlées ou des drogues d'usage restreint figurant respectivement aux annexes G et H de la *Loi des aliments et drogues* ou un stupéfiant spécifié à l'annexe de la *Loi sur les stupéfiants*, sauf pour son usage personnel aux termes d'une ordonnance médicale;
- b) posséder une drogue contrôlée ou une drogue à usage restreint figurant respectivement aux annexes G et H de la *Loi des aliments et drogues* ou un stupéfiant spécifié à l'annexe de la *Loi sur les stupéfiants*, sauf si l'exercice de ses fonctions l'exige ou le permet ou s'il y est autorisé, aux termes d'une ordonnance médicale, pour son usage personnel.

53. Sauf pour l'exécution d'une fonction particulière ou pour assister à une réception autorisée de la Gendarmerie, le membre ne peut, lorsqu'il porte l'uniforme, entrer dans un établissement licencié dont la fonction principale est de vendre ou de servir des boissons alcoolisées.

54. Le membre ne peut rechercher ni accepter des avantages particuliers dans l'exercice de ses fonctions, ni contracter aucune obligation qui puisse entraver l'exécution de ses fonctions.

55. Le membre ne peut, sans l'autorisation du Commissaire, accepter aucune rémunération de l'administration fédérale, d'une administration provinciale, régionale, municipale ou locale, de l'un de leurs organismes ou d'une société d'État.

56. (1) Le membre doit, en ce qui concerne toute question politique ou tout parti, candidat ou élection politique, se conduire en public de façon à ne pas compromettre son impartialité — ni en réalité ni en apparence — dans l'exercice de ses fonctions.

(2) Sauf si l'exercice d'une fonction particulière pour le compte de la Gendarmerie l'exige, le membre ne peut, lorsqu'il porte l'uniforme ou est de service, assister à une réunion politique ni prendre part à une activité sociale liée à un parti, un candidat ou une question politiques.

56.1 Le membre qui se livre à des activités politiques veille à ce que sa participation ne compromette aucune enquête criminelle en cours à laquelle il participe ni ne compromette sérieusement l'intégrité ou l'impartialité de la Gendarmerie.

57. (1) Sous réserve du paragraphe 58(2), le membre qui se livre à des activités politiques ne peut présenter ses opinions ou observations comme étant faites pour le compte de la Gendarmerie ni permettre à une personne faisant campagne pour lui de le faire.

(2) Le membre qui se porte candidat à l'investiture ou est candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, au conseil d'une administration régionale, municipale ou locale, au conseil ou corps dirigeant d'une bande ou d'une première nation ou à la direction d'un parti politique, peut faire état de son grade ou niveau, de son poste et de son expérience au sein de la Gendarmerie afin de se présenter.

58. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le commissaire et les membres des grades de sous-commissaire, commissaire adjoint ou surintendant principal, ou les membres de

niveaux désignés équivalant à ces grades, et les membres exerçant les fonctions de commandant, directeur général ou agent de la police criminelle ne peuvent se livrer à des activités politiques.

(2) Il est entendu que tout membre visé au paragraphe (1) peut, pour le compte de la Gendarmerie, donner des renseignements sur la prestation de services de police par celle-ci en vertu de contrats municipaux, provinciaux ou territoriaux lorsque la prestation de tels services doit être soumise au vote direct de la population.

58.1 Pour l'application des articles 58.2 à 58.7, « officier compétent » s'entend :

- a) quant au membre dans une région qui n'est pas officier, de l'officier responsable de l'administration de la région;
- b) quant au membre de la Direction générale de la Gendarmerie qui n'est pas officier, de l'officier responsable de l'administration de la région du Centre;
- c) quant à un officier, du dirigeant principal des ressources humaines.

58.2 Sous réserve des articles 58.3 et 58.4, le membre ayant qualité d'agent de la paix peut, lorsqu'il n'est pas en service et ne porte pas l'uniforme, se livrer à des activités politiques.

58.3 (1) Sauf lors d'un congé sans solde accordé à cette fin, le membre ayant qualité d'agent de la paix ne peut se livrer à la collecte de fonds pour :

- a) un parti politique;
- b) une personne qui se porte candidat à l'investiture ou est candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, au conseil d'une administration régionale, municipale ou locale, ou au conseil ou corps dirigeant d'une bande ou d'une première nation;
- c) un candidat à la direction d'un parti politique;
- d) une personne ou une association qui a pris position publiquement, ou qui se propose de le faire, sur une

question qui doit être soumise au vote direct de la population lorsque la collecte de fonds est directement liée à cette question.

(2) Sauf si les besoins du service ne le permettent pas, l'officier compétent accorde au membre qui le demande un congé sans solde pour qu'il puisse se livrer à une activité mentionnée au paragraphe (1).

(3) La période du congé sans solde accordée aux termes du paragraphe (2) peut ne couvrir que les jours ou les fractions de jours pendant lesquels le membre se livre à la collecte de fonds

58.4(1) Le membre ayant qualité d'agent de la paix peut, uniquement lors d'un congé sans solde accordé à cette fin :

a) se porter candidat à l'investiture ou être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, au conseil d'une administration régionale, municipale ou locale, ou au conseil ou corps dirigeant d'une bande ou d'une première nation;

b) être candidat à la direction d'un parti politique.

(2) Sauf si les besoins du service ne le permettent pas, l'officier compétent accorde au membre qui le demande un congé sans solde pour qu'il puisse se livrer à une activité mentionnée au paragraphe (1).

(3) Au cours du congé sans solde accordé aux termes du paragraphe (2), le membre peut se livrer à toute collecte de fonds mentionnée au paragraphe 58.3(1).

(4) Le congé sans solde qui est accordé aux termes du paragraphe (2) est pour une période continue comprenant toute période pendant laquelle le membre se propose d'exercer une activité visée au paragraphe (1). Il ne peut être d'une durée inférieure au total des périodes qui, parmi les suivantes, s'appliquent :

a) si le membre pose sa candidature à l'investiture, la période de mise en candidature commençant à la date de sa présentation et se terminant le jour où il se retire du processus ou à la fin de la période d'investiture;

b) s'il est désigné comme candidat à une élection, la

période commençant le jour de sa désignation et se terminant le jour où il cesse d'être candidat ou le lendemain de l'élection;

c) s'il est élu, la période commençant le lendemain de l'élection et se terminant le jour précédant celui où il entre en fonction au poste auquel il a été élu;

d) s'il est candidat à la direction d'un parti, la durée de sa campagne.

58.5(1) Sous réserve du paragraphe (2), le membre n'ayant pas qualité d'agent de la paix peut, lorsqu'il n'est pas en service, se livrer à des activités politiques.

(2) S'il a l'intention de se livrer à une des activités suivantes, il en avise par écrit l'officier compétent :

a) se porter candidat à l'investiture ou être candidat à une élection fédérale, provinciale ou territoriale, au conseil d'une administration régionale, municipale ou locale, ou au conseil ou corps dirigeant d'une bande ou d'une première nation;

b) être candidat à la direction d'un parti politique;

c) se livrer à une collecte de fonds pour un parti politique, un candidat à une élection visée à l'alinéa a) ou un candidat à la direction d'un parti politique;

d) se livrer à une collecte de fonds pour une personne ou une association qui a pris position publiquement, ou qui se propose de le faire, sur une question qui doit être soumise au vote direct de la population, lorsque la collecte de fonds est directement liée à cette question.

58.6 Le membre élu dans une élection fédérale, provinciale ou territoriale ou qui devient chef d'un parti politique ne peut rester membre de la Gendarmerie s'il décide d'assumer la charge à laquelle il est élu. Il doit aviser par écrit l'officier compétent de sa décision d'assumer cette charge et de prendre sa retraite ou de démissionner de la Gendarmerie.

58.7 (1) Si, à un moment quelconque, l'officier compétent juge que l'exercice des fonctions d'un membre qui

est élu au conseil d'une administration régionale, municipale ou locale, ou au conseil ou corps dirigeant d'une bande ou d'une première nation entrave de façon importante l'exercice de ses fonctions à la Gendarmerie, compromet une enquête criminelle en cours à laquelle le membre participe ou compromet sérieusement l'intégrité ou l'impartialité de la Gendarmerie, il en avise le membre par écrit.

(2) Dans les cinq jours suivant la réception de l'avis, le membre informe par écrit l'officier compétent des mesures correctives qu'il entend prendre.

7.2 Directive ministérielle (2008)

**MINISTERIAL DIRECTIVE
ON THE RCMP DISCIPLINARY
PROCESS**

A. This Directive provides ministerial direction to the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) with respect to standardizing the application and enhancing the transparency of the disciplinary process set out in the *RCMP Act*.

**Responsibilities and
Accountabilities**

B. As per subsection 5(1) of the *RCMP Act*, the control and management of the RCMP, and all matters connected therewith, is the responsibility of the Commissioner of the RCMP, under the direction of the Minister of Public Safety.

C. To promote compliance and accountability, the Commissioner will ensure that comprehensive records of all disciplinary files are maintained and that these files are monitored on an ongoing basis.

D. To enhance accountability, the Commissioner will ensure there is effective coordination and efficient administration of the RCMP disciplinary system.

**DIRECTIVE MINISTÉRIELLE
SUR LE PROCESSUS
DISCIPLINAIRE DE LA GRC**

A. La présente directive vise à fournir l'orientation ministérielle au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en ce qui a trait à la normalisation et à l'amélioration de la transparence du processus disciplinaire défini dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Responsabilités

B. En vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le commissaire de la GRC, sous la direction du ministre de la Sécurité publique a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte.

C. Afin de favoriser la conformité et la responsabilisation, le commissaire doit veiller à ce que des dossiers complets de tous les cas disciplinaires soient tenus, et à ce que ces dossiers soient suivis de près.

D. Afin d'accroître la responsabilisation, le commissaire doit veiller à la coordination efficace et à l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC.

E. The Commissioner will ensure that an annual report on the management of the disciplinary process is provided to the Minister. The report is to be in a format that is suitable for public release in its entirety. The release of the report is at the discretion of the Minister.

F. The Commissioner will ensure that nationally consistent policies and protocols are in place and updated when necessary to inform members of the requirements and procedures associated with the disciplinary process. The Commissioner will also ensure that regular training is provided to appropriate RCMP staff to promote awareness of and compliance with such requirements and procedures.

G. In addition to the annual report, as part of the accountability process, a designated representative of the Commissioner will, having given due regard to legal and operational considerations, inform the Minister in a timely manner of matters of a significant nature pertaining to the disciplinary process.

E. Le commissaire doit s'assurer qu'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire est présenté au ministre. Le rapport entier doit être présenté dans une forme convenable à la diffusion publique. La publication du rapport est à la discrétion du ministre.

F. Le commissaire doit s'assurer que des politiques et des protocoles conformes à l'échelle nationale sont en place, et mis à jour au besoin, pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire. Le commissaire doit également s'assurer que des membres compétents de la GRC reçoivent de la formation afin de faire connaître ces exigences et procédures et de favoriser le respect de celles-ci.

G. En plus du rapport annuel et dans le cadre du processus de responsabilisation, un représentant désigné du commissaire, ayant dûment tenu compte des considérations juridiques et opérationnelles, informera le ministre en temps opportun des problèmes de nature importante ayant trait au processus disciplinaire.



Minister of Public Safety/Ministre de la Sécurité publique

JAN 24 2008

Date

7.3 *Serment professionnel de l'arbitre*⁸⁶

Je, _____, qui peut être nommé(e) membre d'une commission de temps en temps, jure ou affirme solennellement que j'exercerai avec fidélité, impartialité, honnêteté et de mon mieux toutes les fonctions et tous les pouvoirs du membre d'une commission nommé en vertu de la partie IV ou de la partie V de la *Loi sur la GRC*, conformément au *Code de déontologie de l'arbitre*.

Juré ou affirmé devant moi dans la ville de _____, dans la province ou le territoire de _____, ce _____, jour de _____, 19_____.

Commissaire aux serments ou juge de paix

Souscripteur du serment

⁸⁶ *Manuel d'administration, supra*, note 28, XII-11-1.

7.4 Code de déontologie du représentant⁸⁷

1. Suivant le principe énoncé au par. E.2., le représentant doit :

- a. s'acquitter avec intégrité de ses devoirs envers le client, envers le tribunal, envers l'avocat et envers ses confrères;
- b. informer le client si, en raison de la complexité de l'affaire, il ne possède pas la compétence nécessaire pour assurer les services demandés;
- c. servir le client avec conscience, diligence et efficacité;
- d. conseiller le client avec franchise et honnêteté;
- e. garder le secret absolu sur les communications qu'il a reçues du client relativement à la représentation de ce dernier. Il ne doit divulguer de telles communications qu'avec l'autorisation expresse ou tacite du client ou lorsque la loi l'ordonne;
- f. bien informer le client de toute limite connue en droit en ce qui concerne les privilèges du client;
- g. servir le client avec loyauté, éviter de conseiller les deux parties dans toute affaire visée par la loi et refuser tout mandat ou cesser d'agir dans toute affaire susceptible de le mettre en conflit d'intérêts;
- h. observer scrupuleusement toute entente intervenue personnellement ou au nom du client, avec un tribunal, un représentant ou un avocat dans une affaire faisant l'objet de la loi;
- i. encourager et promouvoir le respect envers l'administration de toute affaire faisant l'objet de la loi;
- j. représenter le client conformément à la loi et au présent code, en dépit de ses opinions personnelles sur la crédibilité du client ou sur le fond de l'affaire en cours;

- k. éviter de soulever des motions et des objections frivoles ou vexatoires et décourager le client de le faire;
- l. lorsque l'affaire peut être réglée à la satisfaction du client, encourager ce dernier à le faire au lieu de continuer l'action en justice;
- m. en tant que représentant à une audience ex parte ou non contestée, se montrer aussi précis, franc et complet que possible en présentant la cause du client, de façon à ne pas induire le tribunal en erreur;
- n. lorsqu'il est engagé comme représentant de l'officier compétent, il ne doit pas simplement chercher une condamnation, mais veiller à ce que justice soit faite;
- o. lorsqu'il est en relation avec d'autres représentants, agir avec courtoisie et bonne foi;
- p. respecter l'esprit autant que la lettre des principes déontologiques énoncés dans le présent code.

2. Lorsque le membre représente ou assiste un client, il doit le faire avec fermeté et dignité et dans le respect des lois en vigueur.

Il ne doit pas notamment :

- a. introduire des instances qui ne sont motivées que par le mauvais vouloir du client;
- b. laisser délibérément le client agir de façon malhonnête ou déshonorante;
- c. comparaître délibérément devant un tribunal lorsque lui-même ou le client a des liens avec un membre de ce tribunal qui risqueraient de mettre en cause l'impartialité du tribunal;
- d. chercher délibérément à tromper le tribunal en présentant de faux témoignages, en déformant les faits ou le droit ou en commettant des réticences;

⁸⁷ Manuel d'administration, *supra*, note 28, XII-9-1.

- e. s'abstenir délibérément de signaler au tribunal l'existence d'une loi ou d'une jurisprudence pertinente propre à lier le tribunal et dont la partie adverse n'aurait pas fait mention;
 - f. malmené, intimider, harceler ou incommoder un témoin sans nécessité;
 - g. témoigner dans une affaire où il remplit le rôle de représentant, sauf s'il s'agit de questions de pure forme ou sans caractère litigieux;
 - h. tenir pour acquis ce qui demeure à prouver;
 - i. omettre de révéler à un témoin éventuel son rôle dans l'affaire en cours;
 - j. lorsqu'il parle à un témoin éventuel ou qu'il contrôle tout document ou autre élément de preuve pertinent, suborner ce témoin ou dissimuler cette preuve;
 - k. entrer en contact ou traiter avec le membre qui fait l'objet du procès, lorsque ce dernier est représenté, sauf si le représentant du membre a donné son consentement;
 - l. lorsqu'il est engagé comme représentant de l'officier compétent, omettre d'observer les exigences de la loi et la politique de la GRC en ce qui concerne la divulgation des faits dont il a connaissance, qu'ils soient favorables ou non au client;
 - m. tenter de démontrer qu'une autre personne a commis l'infraction ou d'administrer une preuve qu'il sait mensongère, vu les aveux que le client lui a faits;
 - n. discuter avant l'audience du droit, des faits ou des circonstances de l'affaire du client avec un membre désigné du comité d'arbitrage, sauf en présence des autres parties ou de leur représentant ou par écrit avec copies aux autres parties.
- a. a informé le client qu'une conclusion défavorable est probable;
 - b. a établi que le client est disposé à admettre les éléments nécessaires de l'infraction;
 - c. a averti le client de toutes les conséquences possibles de la situation;
 - d. a obtenu les instructions appropriées du client.

3. Lorsque le membre représente un client et qu'il est d'avis qu'une conclusion défavorable est probable, il peut discuter avec le représentant de l'officier compétent sur l'opportunité d'un plaidoyer de culpabilité et sur le règlement approprié de l'affaire, s'il :

ANNEXE E

2008-2009

7.5 Nombre de dossiers disciplinaires – Comparaison par EF

Exercice financier (EF)	Dossiers reportés de l'EF précédent	+ Nouveaux dossiers	- Dossiers arbitrés	- Procédures avortées	- Démissions	= Différence en fin d'exercice
2000-2001	21	61	23	6	10	43
2001-2002	43	78	39	8	7	67
2002-2003	67	87	54	8	17	75
2003-2004	75	96	49	17	6	99
2004-2005	99	106	63	15	23	104
2005-2006	104	81	70	18	20	77
2006-2007	77	99	47	14	12	103
2007-2008	103	83	52	24	13	97
2008-2009	97	69	56	12	13	85

7.6 Mesures disciplinaires graves imposées pour des contraventions au *Code de déontologie* durant l'EF 08-09

	Total des audiences	Moyenne des jours avant la conclusion	N ^{bre} de jours min./max
Décision – Contravention établie			
Avertissement seulement	4	849	114/2277
Un jour sans solde	5	547	114/1026
Deux jours sans solde	2	215	159/270
Trois jours sans solde	1	380	93/940
Quatre jours sans solde	2	365	281/449
Cinq jours sans solde	8	377	151/681
Six jours sans solde	1	121	121/121
Sept jours sans solde	4	425	59/893
Huit jours sans solde	6	168	85/267
Neuf jours sans solde			
Dix jours sans solde	16	423	7/1016
Ordre de démission	4	557	233/990
Total établie	53	403	7/2277

Remarques :

- Sur le nombre total de peines, quatorze (14) comprenaient une recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste.
- Deux (2) peines comprenaient une recommandation de mutation.

Décision – Autres			
Contravention non établie	2	392	392/392
Délai de prescription	1	688	688/688
Total général	56	424	7/2277

Remarques :

- De multiples allégations peuvent avoir été entendues lors de la même audience.
- Le nombre de jours de confiscation de la solde correspond au total par audience.
- En vertu de la *Loi sur la GRC*, le nombre maximal de jours de confiscation de la solde est de 10 par avis d'audience disciplinaire. Par conséquent, toute peine dépassant ce nombre maximal figure dans la catégorie des 10 jours sans solde.

7.7 Résumé des cas de mesures disciplinaires graves

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
1	9 avril 2008	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle : voies de fait causant des lésions corporelles	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde
2	14 avril 2008	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) -x2	Divulgence induite d'information relative à une enquête	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
3	15 mai, 2008	Gendarme	E	Article 49 et paragraphe 39(1)	Absences non autorisées et fausses déclarations au sujet de ces absences	Avertissement et confiscation de huit jours de solde
4	15 mai 2008	Gendarme	F	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle : communication avec une prostituée dans le but de solliciter ses services	Avertissement, confiscation de dix jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
5	7 mai 2008	Gendarme	DG	Paragraphe 39(1)	Force excessive	Avertissement et confiscation d'un jour de solde
6	27 mai 2008	Membre civil	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de huit jours de solde
7	10 juin 2008	Caporal	D	Article 39	Harcèlement	Avertissement, confiscation de dix jours de solde et recommandation de mutation
8	28 mai 2008	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement, confiscation de sept jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
9	3 juin 2008	Gendarme	D	Article 39	Attouchements non désirés	[Allégation non établie]
10	27 juin 2008	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle: voies de fait (force excessive)	Avertissement et confiscation d'un jour de solde

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
11	27 juin 2008	Gendarme	DG	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle: voies de fait	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
12	13 juin 2008	Gendarme	K	Article 39 – x5	Voies de fait; menaces; usage non autorisé des systèmes d'information; présence non autorisée dans une résidence privée; messages textes harcelants	[Les allégations de voies de fait et de présence non autorisée dans une résidence privée n'ont pas été établies.] Menaces : Avertissement, confiscation de huit jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste Recherche non autorisée dans les systèmes d'information : Avertissement et confiscation de trois jours de solde Messages textes harcelants : Avertissement, confiscation de dix jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
13	22 mai 2008	Gendarme	K	Article 39	Remarques désobligeantes à l'endroit de membres	Avertissement, confiscation de trois jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
14	31 juillet 2008	Sergent	O	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement, confiscation de huit jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
15	31 juillet 2008	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'un véhicule de police	Avertissement et confiscation de huit jours de solde
16	7 juillet 2008	Inspecteur	DG	Paragraphe 39(1)	Abus du statut d'agent de police	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
17	7 août 2008	Membre civil	O	Paragraphe 39(1)	Modification d'une ordonnance médicale	Avertissement, confiscation de cinq jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
18	16 juillet 2008	Gendarme	F	Article 39	Menaces	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les quatorze jours, sous peine d'être renvoyé
19	11 sept. 2008	Caporal	E	Paragraphe 39(1) -x2	Formulation de commentaires déplacés durant une arrestation et à l'endroit d'un subordonné	Avertissement x2
20	12 sept. 2008	Gendarme	F	Article 39 – x3	Demande de remboursement irrégulière x2; retrait injustifié d'accusations criminelles	[Allégations non établies]
21	23 oct. 2008	Gendarme	DEPOT	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement et confiscation de six jours de solde
22	13 nov. 2008	Gendarme	G	Article 39	Voies de fait (contre un membre de la famille)	Avertissement et confiscation de trois jours de solde
23	19 sept. 2008	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Attitude répréhensible à l'endroit d'un particulier	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde
24	25 nov. 2008	Gendarme	DG	Article 39	Acte criminel : voies de fait (force excessive)	Avertissement, confiscation de trois jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
25	21 nov. 2008	Gendarme	DG	Article 39	Possession de stéroïdes anabolisants	Avertissement, confiscation de huit jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
26	27 nov. 2008	Gendarme	K	Article 39	Abus du statut d'agent de police	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde
27	12 nov. 2008	Membre civil	DG	Paragraphe 39(1) -x2	Infractions criminelles liées à la fabrication et à la possession d'armes prohibées; possession d'armes à feu non enregistrées	Avertissement x2; confiscation de dix jours et de sept jours de solde, respectivement; recommandation de mutation et de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
28	4 déc. 2008	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) -x3	Conduite avec facultés affaiblies; départ non autorisé d'une scène d'accident de la route; omission d'admettre sa responsabilité au service de police chargé de l'enquête	Avertissement x3 et confiscation de dix, sept et dix jours de solde, respectivement
29	5 déc. 2008	Gendarme	K	Article 47	Manquement au devoir	Avertissement et confiscation de deux jours de solde
30	15 janv. 2008	Membre civil	DG	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de sept jours de solde
31	21 janv. 2009	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Usage incorrect d'un ordinateur de la GRC (pornographie)	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde
32	11 déc. 2008	Gendarme	D	Article 39	Manquement au devoir et falsification des notes d'enquête	Avertissement* * Le membre a accepté une rétrogradation et une mutation volontaires avant de se présenter devant le comité d'arbitrage
33	9 oct. 2008	Caporal	E	Paragraphe 39(1) -x2	Conduite avec facultés affaiblies; défaut de collaborer à l'enquête	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde [L'allégation relative au défaut de collaborer à l'enquête n'a pas été établie.]
34	30 oct. 2008	Gendarme	E	Article 39	Agression sexuelle	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les quatorze jours, sous peine d'être renvoyé
35	9 janv. 2009	Gendarme	F	Article 39	Avances sexuelles non désirées	Avertissement, confiscation de sept jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
36	12 janv. 2009	Gendarme	E	Article 39	Usage inapproprié d'équipement de communication de la GRC	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
37	12 janv. 2009	Gendarme	E	Article 39	Usage inapproprié d'équipement de communication de la GRC	Avertissement et confiscation de dix jours de solde

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
38	15 janv. 2009	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement et confiscation de deux jours de solde
39	21 janv. 2009	Gendarme	K	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de sept jours de solde
40	27 janv. 2009	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) -x2	Perturbation de la paix publique	Avertissement x2; confiscation de trois jours et d'un jour de solde, respectivement
41	5 févr. 2009	Inspecteur	O	Paragraphe 39(1)	Formulation de remarques déplacées à l'endroit d'un collègue	Avertissement et confiscation de trois jours de solde
42	24 oct. 2008	Gendarme	H	Paragraphe 39(1) -x2	Omission de payer des taxes en prétendant avoir le statut d'Indien; divulgation indue d'information confidentielle	Avertissement et confiscation de dix jours de solde [L'allégation de divulgation indue d'information confidentielle a été rejetée.]
43	18 déc. 2008	Gendarme	K	Article 39 – x3 Article 45 – x2	Usage non autorisé d'un véhicule de police – x3 Déclaration fausse ou trompeuse à un membre détenant un grade supérieur	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les quatorze jours, sous peine d'être renvoyé
44	5 févr. 2009	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle : conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
45	19 févr. 2009	Membre civil	E	Paragraphe 39(1)	Harcèlement	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
46	19 févr. 2009	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Usage non autorisé d'un système d'information de la GRC et divulgation indue d'information	Avertissement et confiscation de cinq jours de solde
47	26 févr. 2009	Gendarme	O	Paragraphe 39(1) – x2	Abus du statut d'agent de police; divulgation indue d'information	Avertissement x2; confiscation de dix jours et de trois jours de solde, respectivement
48	26 févr. 2009	Gendarme	O	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle : possession d'une arme à feu non enregistrée	Avertissement et confiscation d'un jour de solde
49	10 mars 2009	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle : voies de fait (force excessive)	Avertissement, confiscation de quatre jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste

DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	CONTRAV. ALLÉGUÉE(S) AU CODE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
50	12 mars 2009	Gendarme	C	Paragraphe 39(1) – x4	Déclarations fausses ou trompeuses; obtention d'information à des fins illégitimes; manquement au devoir; masturbation dans un véhicule de police	Avertissement, confiscation de dix jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
51	18 mars 2009	Gendarme	F	Article 39	Harcèlement	[Allégation annulée en raison d'un défaut de compétence : Expiration du délai de prescription aux termes du paragraphe 43(8) de la Loi sur la GRC]
52	20 mars 2009	Gendarme	K	Article 39	Formulation de commentaires déplacés à l'endroit d'une personne détenue	Avertissement
53	30 mars 2009	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies (médicaments sous ordonnance); départ non autorisé de la scène d'un accident de la route	Avertissement et confiscation de dix jours de solde
54	1 ^{er} avril 2009	Gendarme	F	Paragraphe 39(1) x3	Infraction criminelle : voies de fait et immobilisation (conjoint); rangement inadéquat d'une arme à feu	Avertissement x2, confiscation de dix jours et de trois jours de solde, respectivement, et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste
55	27 févr. 2009	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Relations sexuelles durant les heures de service; usage non autorisé des ressources de la GRC	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les quatorze jours, sous peine d'être renvoyé
56	26 mars 2008	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Remarques racistes à l'endroit d'un particulier; déclarations trompeuses	Avertissement, confiscation de huit jours de solde et recommandation de faire bénéficier le membre des conseils d'un spécialiste

ANNEXE H

2008-2009

7.8 Mesures disciplinaires simples par division, EF 00-01 à 08-09

Infraction	Division																Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	DG	J	K	L	M	O	T	V	
Absences	1	0	2	2	17	2	0	1	3	4	7	0	0	2	0	2	43
Liées à l'alcool	2	0	6	5	24	7	1	2	7	5	9	0	2	1	0	3	74
Traitement et contrôle des prisonniers	0	0	0	4	6	2	0	0	3	2	4	0	0	1	2	2	26
Conflit d'intérêts	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5
Manquement ou négligence au devoir	2	1	7	7	61	3	1	4	7	12	40	0	1	9	0	0	155
Conduite discriminatoire	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Conduite scandaleuse	2	2	10	40	210	42	5	24	37	40	98	3	6	33	6	10	568
A désobéi à des ordres ou à un serment	0	0	0	2	6	0	0	2	2	4	4	0	0	2	0	0	22
Recours à une force excessive	0	0	1	1	12	0	0	1	2	3	5	0	0	0	3	0	28
Infractions aux lois	0	0	0	2	7	1	0	2	0	0	3	0	0	1	0	0	16
Fausse déclaration	0	1	2	6	33	6	0	1	11	8	4	0	0	5	1	2	80
Armes à feu	0	1	7	0	22	3	0	3	3	2	2	0	0	0	0	1	44
Harcèlement	0	0	1	3	9	3	0	0	3	0	4	0	0	6	0	0	29
Attitude ou langage déplacé	2	0	7	4	38	4	0	1	3	8	9	0	1	10	2	0	89
Enquête inadéquate	0	0	0	0	13	2	0	2	2	2	0	0	0	1	0	0	22
Leadership	1	0	3	2	16	0	1	1	4	9	13	0	0	1	0	1	52
Domages malveillants ou volontaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Maltraitance des autres	0	0	6	0	40	3	0	6	4	5	4	0	1	4	2	4	79
Mauvais usage de l'équipement	0	1	10	5	25	6	0	0	3	7	11	3	1	7	0	0	79
Mauvaise utilisation des systèmes	4	0	7	2	40	3	1	0	5	2	8	0	0	2	0	0	74
Autres infractions	1	0	11	5	62	13	5	6	15	10	46	0	0	6	1	1	183
Pornographie	0	0	1	0	2	1	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	9
A critiqué publiquement la Gendarmerie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2

Infraction	Division																Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	DG	J	K	L	M	O	T	V	
A représenté publiquement la Gendarmerie sans autorisation	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3
Contraventions aux règles sur le port de l'uniforme ou au code vestimentaire	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	5
A proféré des menaces	0	0	2	0	8	0	0	0	3	3	1	0	0	1	0	0	18
Violations à des fins personnelles ou pour un gain financier	0	0	1	0	9	1	1	1	3	0	7	0	0	4	0	0	27
Contravention au Programme de protection des témoins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total	15	6	86	93	665	102	15	58	123	128	286	6	12	98	17	26	1,737

ANNEXE I

2008-2009

7.9 Mesures disciplinaires simples par division et exercice financier

Division	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	Total
A	6	3		2		1	2		1	15
B	1	2		1		1		1		6
C	9	8	5	15	10	11	14	7	7	86
D	3	9	19		3	18	7	20	16	95
E	60	80	90	58	40	34	100	112	90	664
F	9	10	15	10	4	10	13	11	19	101
G	2	3		3	2	3	2			15
H	2		2	3	1	10	9	10	21	58
DG	13	20	22	4	5	14	11	25	11	125
J	11	5	8	11	7	23	22	25	14	126
K	31	42	69	27	30	17	26	26	22	290
L							2		1	3
M		2				3	2	1	4	12
O	2	24	3	11	6	11	14	12	15	98
T		8		3	1	5				17
V	1		1	3	1	8	1	1	10	26
Total	150	216	234	148	109	167	226	256	231	1,737