



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.

Les dispositions de la Partie IV de la Loi sur la GRC et du Code de déontologie connexe énoncent les principes de discipline que doivent respecter tous les membres de la GRC. L'article 37 dispose qu'il incombe à chaque membre de respecter les droits de toutes personnes, de maintenir l'intégrité du droit et de son application ainsi que de l'administration de la justice, de remplir ses fonctions avec promptitude, impartialité et diligence, conformément au droit et sans abuser de son autorité, d'éviter tout conflit d'intérêt, de veiller à ce que l'inconduite des membres ne soit pas cachée ni ne se répète, d'être incorruptible et de se conduire en tout temps d'une façon courtoise, respectueuse et honorable. Les principes élevés énoncés à l'article 37 de la Loi sont complétés par l'article 38, qui prévoit la prise de règlements, appelés « Code de déontologie », pour régir la conduite des membres.

Revue du Conseil de la solde du système interne de discipline de la G .R.C., Rapport final et recommandations, juin 2005

Préface : Message du directeur général	1
1.0 Processus des mesures disciplinaires graves de la GRC en action 2010-2011	4
2.0 Direction générale des services d'arbitrages	4
<i>Figure 1 : Direction générale des services d'arbitrages</i>	6
(i) Projet pilote sur la gestion des cas	7
(ii) Processus de règlement rapide	8
(iii) Tenue et suivi des dossiers	9
(iv) Formation	9
3.0 Directions	9
(i) Direction de l'arbitrage	9
(ii) Direction des représentants des officiers compétents	10
(iii) Direction des représentants des membres	10
4.0 Direction des normes professionnelles et des examens externes	10
(i) Examen de la politique sur la suspension sans solde	11
(ii) Mise en oeuvre de la politique de signalement des incidents graves	11
(iii) Groupe des examens externes	11
5.0 L'avenir	11
6.0 Meilleures pratiques – Initiatives intéressantes	12
7.0 Conclusion	12
8.0 ANNEXES	14

8.1 Annexe A : Directive ministérielle [janvier 2008]	14
8.2 Annexe B : Bureau de l'intégrité professionnelle	16
8.3 Annexe C : Processus d'affaires disciplinaires graves de la GRC	18
<i>Figure 2 : Processus d'affaires disciplinaires graves de la GRC – Partie IV de la Loi sur la GRC</i>	23
8.4 Annexe D : Suspension des membre	24
<i>Figure 3 : Membres suspendus de leurs fonctions du 1er avril, 2010 au 31 mars, 2011.</i>	25
8.5 Annexe E : Tendances et constatations	26
<i>Figure 4 : 2010-2011 Nombre d'affaires disciplinaires graves</i>	27
<i>Figure 5 : 2010-2011 Nombre d'affaires disciplinaires graves par mois</i>	27
<i>Figure 6 : 2010-2011 Affaires disciplinaires graves relatives à une contravention au Code de déontologie, selon la division</i>	28
<i>Figure 7 : 2010-2011 Affaires disciplinaires graves relatives à une contravention au Code de déontologie</i>	29
<i>Figure 8 : 2010-2011 Affaires disciplinaires graves – Comparaison sur plusieurs exercices</i>	29
<i>Figure 9 : Arbitres hors-siège</i>	30
<i>Figure 10 : Dossiers disciplinaires graves conclus, par division</i>	31
<i>Figure 11 : Démissions et licenciements disciplinaires, par division</i>	31
<i>Figure 12 : Statistiques affaires disciplinaires graves : 1994 – 2011</i>	32
<i>Figure 13 : Sommaire des affaires disciplinaires graves : 1994 - 2011</i>	32
8.6 Annexe F: Résumé des mesures disciplinaires graves, 2010-2011	33
8.7 Annexe G : Groupe des examens externes	39
8.8 Annexe H : Mesures disciplinaires simples	42
<i>Figure 14 : Mesures disciplinaires simples par Divisions</i>	43
<i>Figure 15 : Mesures disciplinaires simples par type de contravention</i>	44

Message du Directeur général

Ce rapport annuel couvre le 30^e anniversaire des services d'arbitrage à la GRC. La création, en 1981, de la Sous-direction de l'arbitrage, avait pour but de centraliser tous les services d'arbitrage.

La Direction générale des services d'arbitrage a misé sur l'excellence et les traditions d'excellence établies au fil des ans pour créer un tribunal quasi-judiciaire qui tient compte des obligations légales que sont l'équité des procédures et l'impartialité, contribuant ainsi à la gestion efficace et efficiente du processus des mesures disciplinaires graves à la GRC.

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a donné des instructions au Commissaire, au moyen d'une Directive ministérielle, relativement au processus disciplinaire de la GRC,¹ dans le but d'améliorer la transparence et la responsabilisation du processus disciplinaire. Entre autres, la directive prévoyait la présentation d'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC. Jusqu'à maintenant, deux rapports annuels ont été remis au ministre de la Sécurité publique.²

En outre, du rapport annuel requis, la Directive ministérielle exigeait ce qui suit :

- la normalisation de l'application et l'amélioration de la transparence du processus disciplinaire énoncé dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;³
- la mise à jour de dossiers complets sur tous les cas disciplinaires et leur suivi constant;
- la coordination efficace et l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC;

- des politiques et des protocoles conformes à l'échelle nationale pour informer les membres des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire;
- la formation régulière du personnel compétent afin de faire connaître ces exigences et procédures et d'en favoriser le respect; et,
- 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.

Le rapport de cette année présente un résumé des activités de la Direction générale des services d'arbitrage. Divers tableaux statistiques donnent un aperçu de la façon dont la GRC s'acquitte de son mandat, en vertu de la *Loi sur la GRC*. Enfin, on y examine aussi les tendances et les constatations.⁴

Le système disciplinaire énoncé dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* vise à corriger le comportement des rares membres dont les actes ne correspondent pas aux normes établies dans le Code de déontologie de la GRC. L'organisation doit rendre compte des actes de tous ses membres.⁵ Il est essentiel de prendre sans tarder des mesures correctives, car cela démontre clairement à tous les membres que les comportements qui ne respectent pas le Code de déontologie sont inacceptables. Lorsque les citoyens perçoivent le même message, cela préserve et rétablit leur confiance.

Le dépôt d'une allégation selon laquelle le membre a enfreint le *Code de déontologie* de la GRC fait entrer en jeu plusieurs droits. Pour le public, la détermination judiciaire doit être ouverte et transparente, en raison de la nature des fonctions de l'agent de la paix et des pouvoirs étendus

1 Ministre de la Sécurité publique, gouvernement du Canada, *Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC (24 janvier 2008)*. Le texte de cette Directive ministérielle se trouve à l'annexe A.

2 Dans les deux rapports précédents, on a fait l'historique et décrit le processus de gestion des mesures disciplinaires graves à la GRC. Ces deux rapports servent de base au présent rapport. *Le Rapport annuel de la Gestion du processus disciplinaire de la GRC de 2008-2009* et celui de 2009-2010 sont disponibles en ligne aux adresses suivantes : <http://www.rcmp-grc.gc.ca/pubs/adj/ann-08-09/index-fra.htm> et <http://www.rcmp-grc.gc.ca/pubs/adj/ann-09-10/index-fra.htm>

3 *La Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, c. R-10.

4 Diverses tendances sont présentées à l'annexe 'F'.

5 Au 1^{er} avril 2010, la GRC comptait 23 047 membres, dont 19 346 membres réguliers détenant le statut d'agent de la paix et environ 3 701 membres civils. Les processus disciplinaires de la GRC s'appliquent aux membres de ces deux catégories. Au sein de la GRC il ya 6,157 employés de la fonction publique qui ne sont pas soumis au Code de déontologie de la GRC.

qui lui sont confiés. Pour conserver la confiance des citoyens dans leur service de police, la responsabilisation complète et transparente conformément à la loi est essentielle. En outre, la GRC, en sa qualité d'organisme d'excellence, a également le droit de poursuivre ses buts légitimes et de s'attendre que ses membres, à titre d'employés et de titulaires d'une charge publique, adoptent entièrement ses valeurs fondamentales. Après tout, la loi reconnaît depuis fort longtemps que les titulaires d'une charge publique doivent faire preuve d'honnêteté, d'intégrité, et de confiance, qualités reflétées dans les valeurs fondamentales de la GRC et qui servent à conserver la confiance du public.

Les initiatives suivantes, ainsi que d'autres initiatives mentionnées dans ce rapport, font ressortir les efforts déployés au cours de la dernière année pour accroître l'efficacité et la responsabilisation du processus des mesures disciplinaires graves :

- l'usage accru du Processus de règlement rapide des affaires disciplinaires dans le cadre du Projet pilote sur la gestion des cas, ce qui a aidé à résoudre rapidement des cas non contestés;
- le recours à des intervenants supérieurs en Ressources humaines pour déterminer le moyen le plus efficace d'intégrer les réviseurs des mesures disciplinaires au processus des mesures disciplinaires graves;
- le maintien du programme de mentorat au sein de la Direction des représentants des membres et de la Direction des représentants des officiers compétents au cours de la dernière année pour attirer des membres intéressés et diplômés en droit; et,
- la prestation de formation sur les mesures disciplinaires à différentes catégories d'employés de la GRC.

Je suis heureux d'annoncer que les diverses initiatives entreprises par notre bureau au cours de la dernière année relativement aux mesures disciplinaires graves, plus précisément le Projet pilote de gestion des cas et le Processus de règlement rapide des affaires disciplinaires, nous ont donné la souplesse nécessaire pour tenir de façon plus efficace et efficiente un plus grand nombre d'audiences sur les affaires disciplinaires graves.

Le présent rapport explique dans quelle mesure la gestion et la fonction du processus des mesures disciplinaires graves sont partagées entre les divers éléments de l'organisation et comment chacun de ces mécanismes a amélioré l'efficacité du processus disciplinaire au cours de l'exercice 2010-2011.

Les divers éléments du processus des mesures disciplinaires graves de la GRC et de son fonctionnement sont présentés à l'annexe 'C'.

Dans la foulée du rapport définitif de décembre 2010 du Conseil de mise en oeuvre de la réforme, la Direction générale des services d'arbitrage continue de centraliser ses structures de rapport et de réaménager ses activités.⁶ Maintenant, la Direction des représentants des officiers compétents et la Direction des représentants des membres relèvent de la Direction générale de la GRC, ce qui permet la prestation centralisée des services.

Je vous invite à consulter les divers tableaux statistiques et résumés présentés dans ce rapport afin de mieux connaître le travail entrepris par la Direction générale des Services d'arbitrage, au cours de l'exercice 201-2011, relativement à la gestion des processus des mesures disciplinaires graves de la GRC.

Il faut souligner que toutes les réalisations de la Direction générale des Services d'arbitrage au cours de la dernière année sont directement attribuables à la qualité et à l'engagement des employés de ce service. Je les félicite tous pour le professionnalisme et le dévouement dont ils ont fait preuve.⁷

⁶ *Conseil de mise en oeuvre de la réforme de la Gendarmerie royale du Canada : Rapport final* (Ottawa, Conseil de mise en oeuvre de la réforme de la GRC, décembre 2010).

⁷ Au cours de l'été 2010, la GRC s'est consacrée à deux importantes priorités opérationnelles (les sommets du G8 et du G20) auxquelles la Direction générale des services d'arbitrage contribuait activement. D'autre part, des retraites, le prolongement de détachements ainsi que l'arrivée de nouveaux employés contribuaient aux défis en ressources humaines au sein de la Direction générale des services d'arbitrage. Au cours de la prochaine année, la Direction générale des services d'arbitrage s'emploiera à stabiliser ses ressources et à accroître sa capacité.

N'hésitez pas à communiquer directement avec nous si vous avez des questions ou des commentaires relativement à ce rapport ou à nos activités prévues par la loi.

Surintendant principal Tom Trueman

Directeur général des Services d'arbitrage

Gendarmerie royale du Canada

Tom.Trueman@rcmp-grc.gc.ca

Processus des mesures disciplinaires graves de la GRC en action 2010-2011

En 2008-2009, par suite de la création de la Direction générale des services d'arbitrage, on a assisté à une transformation importante de la structure disciplinaire pour faciliter la gestion des programmes centralisés. On a donc commencé à modifier avec diligence le processus disciplinaire et le mandat de la Direction générale des services d'arbitrage a été reconfirmé, c'est-à-dire, superviser et coordonner la prestation uniforme de mesures disciplinaires graves. Pour leur part, conformément à la *Loi sur la GRC*⁸, les mesures disciplinaires simples sont administrées au moyen de structures différentes.

De nos jours, la GRC améliore l'efficacité et la coordination de son régime disciplinaire au moyen de la gestion des programmes centralisés afin de mieux atteindre son objectif qui consiste à corriger le comportement. En pratique, divers secteurs de l'organisation partagent la gestion et les activités du processus disciplinaire.⁹

Les changements structurels apportés au sein de la Direction générale des services d'arbitrage visent à servir de catalyseur pour renforcer le leadership, centraliser la responsabilisation, améliorer la gestion du programme et l'efficacité de la gestion du processus des mesures disciplinaires graves de la GRC.

2.0 Direction générale des services d'arbitrage

Un nouveau directeur général a été nommé à la tête de ce nouveau service le 1^{er} avril 2009. Il relève directement de l'agent d'intégrité professionnelle, qui est un nouveau poste.¹⁰ La structure la plus récente de la Direction générale des services d'arbitrage intègre toutes les fonctions d'arbitrage et de représentation de la GRC dans un seul service et remplace l'ancienne structure qui se composait d'éléments non centralisés administrés dans les régions ou divisions.¹¹

Les trois directions qui jouent un rôle important dans les mesures disciplinaires graves sont les suivantes :^{12, 13}

- Direction de l'arbitrage;
- Direction des représentants des officiers compétents;
- Direction des représentants des membres.

Ces trois directions ont pour mandat de favoriser, lorsque c'est possible, le recours aux conférences préparatoires à l'audience, aux énoncés conjoints des faits et aux déclarations sous serment plutôt que de faire comparaître des témoins, pour aider à accélérer les audiences.

8 Des informations détaillées sur les processus et les statistiques sur les mesures simples se trouvent à l'annexe H.

9 Les éléments du régime des mesures disciplinaires graves de la GRC sont décrits de façon détaillée à l'annexe C.

10 L'État-major supérieur a approuvé la création du Bureau de l'intégrité professionnelle, à l'appui des initiatives de transformation de la GRC. Ce bureau vise à guider le comportement des employés ainsi qu'à favoriser un milieu de travail éthique fondé sur les valeurs de l'organisation. Le premier agent d'intégrité professionnelle a été nommé le 7 septembre 2010. Des informations plus détaillées à cet égard se trouvent à l'annexe B.

11 Le tableau 1 présente la nouvelle structure hiérarchique de la Direction générale des services d'arbitrage.

12 Les services composant ces directions et leurs rapports entre elles sont expliqués de façon détaillée à l'annexe 'C'.

13 Les deux directions qui ne sont pas directement liées au système disciplinaire sont les directions de l'arbitrage des griefs des niveaux I et II.

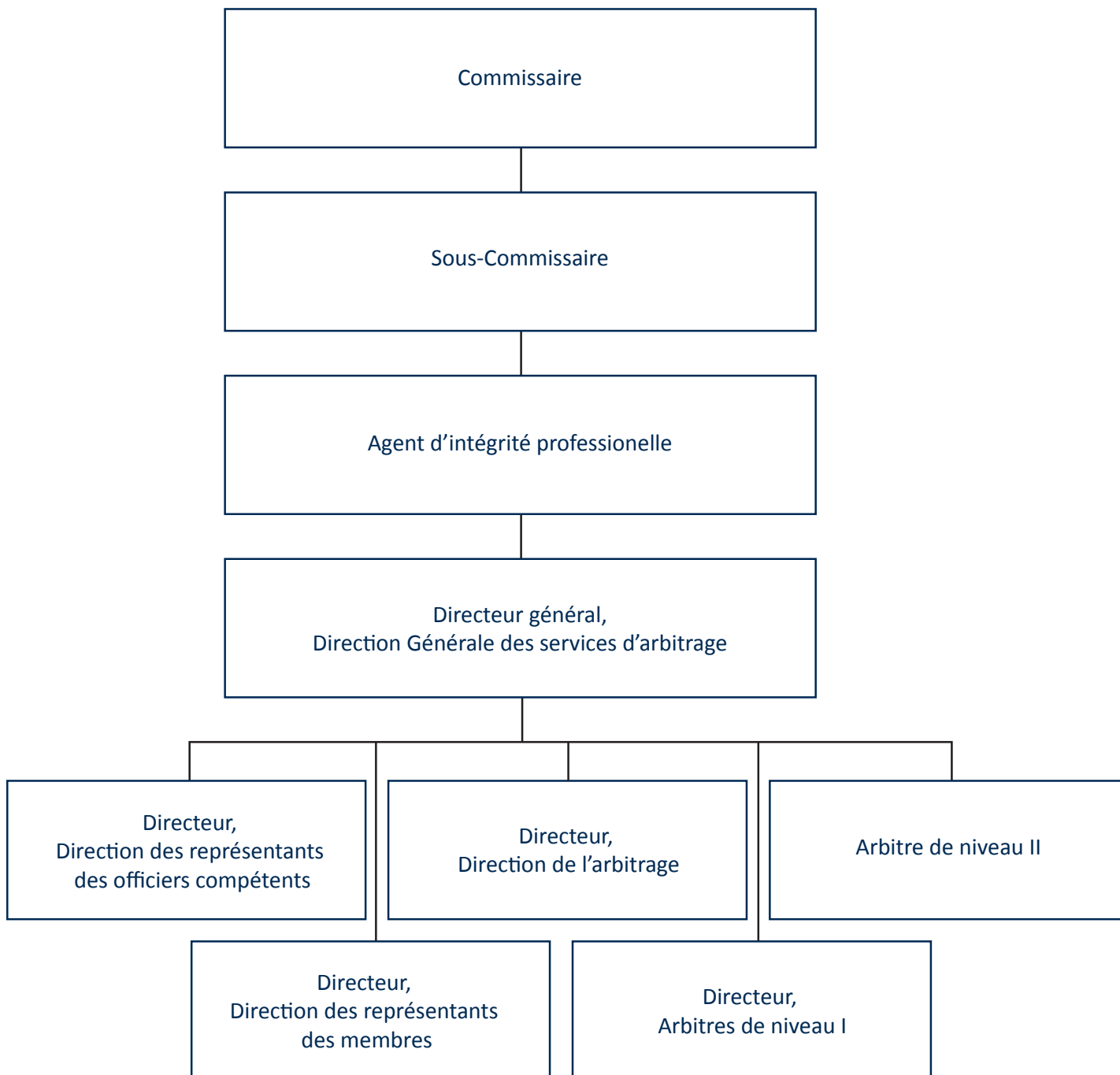
La *Loi sur la GRC* prévoit que toutes les affaires présentées à des comités d'arbitrage doivent être traitées de la façon la plus informelle et la plus rapide possible, selon les circonstances et tout en respectant les considérations d'équité. La rapidité du traitement des affaires disciplinaires est un défi qui se pose continuellement aux comités d'arbitrage, tout comme aux autres tribunaux administratifs.

Lorsqu'une affaire est contestée, les audiences deviennent plus compliquées, plus longues et coûtent plus cher. Comme cela ne se traduit pas nécessairement par des avantages tangibles pour les parties, la GRC ou les citoyens, tous les intervenants doivent essayer de trouver de nouveaux moyens de résoudre les affaires avec plus d'efficacité et de rapidité.

Lorsqu'on a mis sur pied la Direction générale des services d'arbitrage, on prévoyait qu'elle contribuerait à résoudre les préoccupations susmentionnées et, plus particulièrement, qu'elle veillerait à ce que le processus des mesures disciplinaires graves se déroule rapidement, dans un milieu moins accusatoire, et qu'il permette d'atteindre le but de corriger le comportement.

Plusieurs initiatives ont été lancées dans cette optique et dans le souci de régler certains autres défis.

FIGURE 1 : Le Bureau de l'intégrité professionnelle



(i) Projet pilote du Système de gestion des cas

Le projet pilote du Système de gestion des cas porte sur le traitement des dossiers et les mesures à prendre pour éviter l'accumulation d'un arriéré.

Avant le 1^{er} avril 2010, on a entrepris un vaste processus de consultation auprès des intervenants de la Direction générale des services d'arbitrage et des experts en la matière relativement à l'élaboration d'un modèle de projet pilote sur la gestion des dossiers des mesures disciplinaires graves. Les objectifs de ce projet pilote sont les suivants :

- accroître la responsabilisation des participants au processus des mesures disciplinaires graves par le suivi et la supervision des modalités;
- augmenter la transparence du processus disciplinaire, compte tenu de l'objectif de la GRC de conserver la confiance du public;
- promouvoir le règlement le plus rapide possible des dossiers des mesures disciplinaires graves, en fonction des circonstances;
- intégrer à ce processus les obligations et les engagements généraux de la GRC conférés par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, en appliquant les principes de justice naturelle et d'équité procédurale au processus d'arbitrage.

Le projet pilote du Système de gestion des cas se déroule depuis le 1^{er} avril 2010 dans la Direction générale des services d'arbitrage. Le gestionnaire de ce projet a commencé ses fonctions en août 2010.

Il lui appartient de dégager les affaires disciplinaires pouvant être réglées rapidement, tout en respectant la responsabilité du représentant des membres et du représentant de l'officier compétent de donner des conseils confidentiels à leurs clients.

Voici quelques-unes des principales caractéristiques du Système de gestion des cas :

- Les parties à une audience doivent remettre régulièrement au gestionnaire des cas des rapports

d'étape résumant les activités préliminaires à l'audience, ce qui lui permettra de faire le suivi de l'évolution des cas, de détecter tout écart par rapport au déroulement normal d'un cas et de promouvoir le règlement rapide des cas;

- Dans les cas qui le justifient, le gestionnaire des cas animera les discussions entre les parties relativement au règlement et les encouragera à participer aux conférences préparatoires, si cela peut accroître l'efficacité;
- Les parties doivent déposer un certificat de préparation six semaines avant la date prévue de l'audience; ainsi, le comité d'arbitrage pourra déterminer si des questions ou des problèmes peuvent être réglés avant l'audience, réduisant ainsi les délais et la nécessité d'ajourner des audiences.

L'une des principales priorités consiste à accélérer l'établissement des horaires et la conclusion des audiences sur des mesures disciplinaires graves. Depuis l'établissement du projet pilote du Système de gestion des cas, il est plus facile de contrôler les progrès de façon centralisée, de dégager les possibilités d'aplanir des obstacles et de faire comprendre aux parties l'importance de traiter les cas rapidement. En outre, le projet pilote du Système de gestion des cas permet la mise en oeuvre de mesures uniformes de gestion efficace des cas dans les délais prévus.

Au cours du dernier trimestre de l'exercice, les résultats positifs du projet pilote du Système de gestion des cas sont devenus évidents, car, avec l'engagement et la collaboration de toutes les parties, plus de 50 % des cas de l'exercice ont été traités en février et en mars. Cette tendance se maintient dans la présente période de rapport, étant donné que sept audiences disciplinaires ont eu lieu en avril. En outre, un nombre important d'audiences sont déjà prévues pour l'exercice 2011-2012. En comparaison avec les autres périodes de rapport, on a davantage eu recours à la médiation par l'intermédiaire du gestionnaire de cas.

Grâce au Système de gestion des cas, il est possible de reconnaître, plus tôt dans le processus, les obstacles, tels que la divulgation et les limites de temps. En outre, les conférences préalables aux audiences ont été utiles pour concentrer les questions et améliorer l'efficacité du système dans son ensemble. Étant donné que les cas font constamment l'objet d'examen, cela garantit qu'on envisage d'autres solutions que les audiences disciplinaires graves.

Le gestionnaire des cas a utilisé les certificats d'état de cause pour entreprendre des audiences disciplinaires, ce qui a aidé à résoudre certaines questions et à en dégager d'autres avant la date de l'audience, évitant ainsi les retards de dernière minute.

Grâce à la centralisation de la gestion des audiences, le gestionnaire des cas concentre un certain nombre d'audiences disciplinaires dans la même région au même moment, ce qui permet de régler plusieurs cas et de réduire les frais de déplacement. En outre, cela lui donne une idée des tendances concernant le comportement des membres.

Compte tenu du projet pilote du Système de gestion des cas, on a mis en oeuvre des modalités uniformes pour la gestion efficace des audiences dans les délais prévus.

(ii) Processus de règlement rapide

Comme nous l'avons déjà mentionné, la rapidité du traitement a toujours soulevé des difficultés pour les comités d'arbitrage de la GRC et en soulève encore. Au cours de la dernière année, on a également dégagé une tendance selon laquelle les audiences contestées durent plusieurs semaines, en raison des nombreuses motions préliminaires et interlocutoires. Cette tendance empire la situation, ce qui remet en question le but de la GRC qui consiste à gérer de façon efficace et efficiente le processus des mesures disciplinaires graves.

On envisage la possibilité d'avoir recours au Processus de règlement rapide pour les audiences sur les mesures disciplinaires graves, dans les cas où la nature des allégations n'entraînerait normalement pas une recommandation de renvoi de la part

du Comité d'arbitrage. Le principe de base en l'espèce étant la souplesse et le règlement rapide des cas lorsque c'est possible, au moyen d'une approche moderne de résolution de problèmes plutôt que par une approche accusatoire.

De nos jours, les audiences de règlement rapide font partie du processus disciplinaire et offrent une solution de rechange efficace et efficiente aux membres, aux représentants et aux membres des comités d'arbitrage, dans les cas qui s'y prêtent. En pratique, on commence par déposer un énoncé conjoint des faits prouvant la contravention alléguée. Souvent, il n'est pas nécessaire de faire comparaître de témoins et l'audience peut se dérouler plus rapidement que dans les cas où il faut faire des visites sur place. Étant donné que la plupart des audiences disciplinaires du Processus de règlement rapide ont lieu par vidéoconférence, on évite les retards et on minimise les coûts de déplacement des parties, ce qui raccourcit les délais et permet des économies de temps et d'argent. Ce qui est encore plus important, c'est que les divisions et les membres touchés peuvent ainsi rétablir rapidement l'équilibre dans le milieu de travail. Pour leur part, les citoyens peuvent voir que les membres sont tenus de rendre compte de leurs actes sans tarder.

Depuis 2005, le Processus de règlement rapide est appliqué à la majorité des affaires d'arbitrage. En 2010-2011, 41 des 46 audiences disciplinaires graves ont été résolues au moyen de ce processus; en 2009-2010, c'était 32 cas sur 43 et en 2008-2009, 37 cas sur 56. Ces résultats indiquent qu'on a régulièrement eu recours au Processus de règlement rapide au cours des trois dernières années pour régler rapidement des affaires disciplinaires, comme l'avait recommandé le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC.¹⁴ À en juger par les résultats obtenus jusqu'à maintenant, on continuera d'utiliser le Processus de règlement rapide pour les audiences disciplinaires graves.

Lorsqu'on considère l'ensemble du processus disciplinaire de la GRC, on ne peut pas minimiser l'utilité de la gestion des cas et du règlement rapide, comme en témoigne le passage suivant :

¹⁴

Le rapport du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC se trouve sur le site suivant : <http://www.publicsafety.gc.ca/rcmp-grc/report-rapport-fra.aspx>

“Je ne peux trop insister sur le fait que chaque fois qu’une affaire disciplinaire est résolue tôt dans le processus et à la satisfaction de la direction et du membre, tout en tenant compte de l’intérêt public, cela rétablit l’équilibre dans le milieu de travail et permet au membre de tourner la page. Nous ne gagnons rien et perdons beaucoup, lorsque nous laissons ces situations dégénérer à cause de la longueur du processus. Il faut considérer les efforts concertés pour résoudre les affaires disciplinaires le plus tôt possible comme des investissements pour rétablir et préserver un bon milieu de travail.”¹⁵

(iii) Tenue et suivi des dossiers

Conformément à la Directive ministérielle, la Direction générale des services d’arbitrage a amélioré la gestion de ses dossiers concernant les mesures disciplinaires graves, car cela fait aussi partie intégrante de la centralisation du processus disciplinaire. On examine la collecte et l’utilisation des données sur les mesures disciplinaires graves qui sont contrôlées par le Système de gestion des cas. Le gestionnaire des cas continue de recueillir des informations sur toutes les affaires disciplinaires graves et de les analyser pour déterminer comment simplifier les processus de collecte et d’entreposage de ces informations. Ainsi, il a pu mieux les définir et déterminer la meilleure façon de les saisir avec plus de précision, ce qui permet de dégager des meilleures pratiques qui aideront à élaborer des modalités pour améliorer la tenue et le suivi des dossiers.

(iv) Formation

Des membres de la Direction générale des services d’arbitrage, des normes professionnelles ainsi que des réviseurs des mesures disciplinaires ont fait des présentations sur la *Loi sur la GRC* ainsi que sur les mesures de disciplinaires graves et simples à 447 gestionnaires de la GRC, dans le cadre du Programme de perfectionnement des gestionnaires, et à 45 nouveaux membres civils, qui suivaient le nouveau Programme d’orientation des employés.

(v) Élaboration de politiques

Même si la Direction générale des services d’arbitrage est l’autorité centrale en matière de mesures disciplinaires graves, elle a cherché à appuyer d’autres initiatives en matière de discipline menées par d’autres secteurs de l’organisation, tels que la Direction des normes professionnelles et des examens externes, les gestionnaires régionaux/divisionnaires et les réviseurs.

Au niveau régional, avec l’aide des réviseurs des mesures disciplinaires, on a encouragé les gestionnaires à jouer un rôle plus actif en consultant les superviseurs de la première ligne et en examinant les cas avant qu’ils ne soient envoyés à un représentant de l’officier compétent et traités dans le cadre du système officiel, afin de dégager ceux qui devraient plutôt être résolus à l’amiable et ainsi désengorger le système. On déploie des efforts pour veiller à ce que les gestionnaires de tous les niveaux de l’organisation participent au système disciplinaire dès le départ et à ce qu’on leur donne la formation appropriée, relativement à leurs obligations et à leurs fonctions, en vertu de la *Loi sur la GRC*. Ces mesures sont essentielles pour que la discipline soit administrée au niveau le plus bas possible, de façon appropriée et dans les plus brefs délais. Les gestionnaires doivent connaître leurs obligations d’agir sans retard, car c’est ce qui garantit l’intégrité du processus disciplinaire et l’équité des procédures à tous les membres, à tous les niveaux de l’organisation.

3.0 Directions

La Direction de l’arbitrage se compose de trois directions.

(i) Direction de l’arbitrage

La Direction de l’arbitrage gère les audiences disciplinaires, en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*, ainsi que les audiences de licenciement et de rétrogradation pour cause d’inaptitude, en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*.

¹⁵ [GRC] *Rapport annuel de la Direction de l’arbitrage pour l’exercice financier 2005-2006*, surintendant principal Guy Laflamme, Directeur général des Services d’arbitrage, page 1.

La Direction de l'arbitrage exerce un rôle vital pour ce qui est de préserver la confiance du public et de poursuivre la mission et les objectifs stratégiques de la GRC. Dans l'ensemble, il appartient aux arbitres de maintenir l'intégrité du processus, en veillant à traiter de façon juste et équitable chaque membre qui comparaît devant eux.

Cette année, la Direction de l'arbitrage a continué de concentrer ses efforts pour qu'il y ait le plus possible d'audiences disciplinaires, en dépit des ressources réduites. Avec l'aide d'arbitres hors-siège des divisions ainsi que d'anciens arbitres, et grâce à l'appui constant du gestionnaire de cas du projet pilote du Système de gestion des cas, on a obtenu des résultats positifs. Un aperçu des activités de la direction au cours de l'exercice 2010-2011 est présenté à l'annexe 'E'.

(ii) Direction des représentants des officiers compétents

L'arrivée d'un directeur permanent cette année a permis de structurer et d'uniformiser la direction pour qu'elle adopte des stratégies liées à son mandat fondamental, conformément au paragraphe 47 (1) de la *Loi sur la GRC*.

Aux fins de suivi et de surveillance, les représentants des officiers compétents utilisent maintenant un système de rapports mensuels sur la charge de travail, qui aide à déceler les engorgements et à trouver des solutions pour y remédier.

La direction a pour but de tenir des audiences disciplinaires dans un délai de trois mois après la réception du dossier par le représentant de l'officier compétent et d'entreprendre les mesures de licenciement pendant le procès criminel du membre, lorsque c'est possible. Ainsi, il ne sera pas nécessaire d'attendre les résultats de ce procès pour amorcer les mesures disciplinaires graves contre le membre.

Des dispositions sont prises pour renforcer le rôle des réviseurs des mesures disciplinaires en ce qui concerne les mesures disciplinaires graves. Ainsi, les commandants recevront des conseils plus uniformes et les représentants des officiers compétents pourront se concentrer sur leur fonction relativement aux Comités d'arbitrage. En outre, le

succès du projet pilote du Système de gestion des cas sera évalué de façon approfondie, afin de déterminer s'il est possible d'améliorer davantage ce système.

(iii) Direction des représentants des membres

Les représentants des membres consacrent beaucoup de temps à répondre aux demandes de suspension sans solde et à représenter les membres pendant des audiences de licenciement et de rétrogradation. À l'heure actuelle, des discussions sont en cours relativement au mandat de la Direction des représentants des membres afin de déterminer s'il devrait être réduit pour donner plus de temps aux représentants des membres pour les questions liées à la Partie IV.

Le programme de mentorat de la Direction des représentants des membres se poursuit. Il vise à trouver et à inviter des membres de la GRC qui ont une formation en droit à passer quelques jours par mois à la Direction des représentants des membres afin de se familiariser avec les fonctions de représentants des membres, dans l'espoir que ces membres choisissent un jour de se joindre à cette direction.

4.0 Direction des normes professionnelles et deexamens externes

Dans le cadre de son mandat, la Direction des normes professionnelles et des examens externes examine la politique sur la suspension des membres, pour veiller à ce qu'elle demeure pertinente et continue de répondre aux besoins de la GRC. De plus, elle se prépare à apporter des précisions à la politique de la GRC, afin que les infractions graves soient signalées directement à l'agent d'intégrité professionnelle de la GRC.

Il faut souligner que la suspension d'un membre de la GRC, avec ou sans solde, n'est pas de nature punitive. Les suspensions sont liées aux écarts de conduite des membres. Dans de nombreux cas, des mesures disciplinaires suivent ou accompagnent les suspensions.

(i) Examen de la politique sur la suspension sans solde

Au cours de l'exercice 2010-2011, la GRC a continué d'examiner sa politique sur la suspension et, maintenant, elle analyse de façon plus approfondie trois éléments de cette politique. Premièrement, l'officier a le pouvoir de suspendre le membre de ses fonctions et devra réexaminer les circonstances justifiant la suspension tous les 30 jours. Deuxièmement, il faut apporter des éclaircissements aux critères sur la suspension avec ou sans solde. Troisièmement, on se penchera sur la nécessité de réaffecter le membre à des fonctions plus appropriées, ce qui devra être souligné lorsqu'une suspension n'est pas ordonnée ou est révoquée ou lorsque la nature de l'écart de conduite allégué exige que le membre exécute d'autres fonctions.¹⁶

(ii) Mise en oeuvre de la politique de signalement des incidents graves

Le 15 octobre 2010, le sous-commissaire principal a publié une directive exigeant qu'on avertisse l'agent d'intégrité professionnelle de la Direction générale, dans les situations suivantes : (1) lorsqu'un membre de la GRC est impliqué dans un incident au cours duquel une personne est blessée gravement, ou lorsqu'il semble que le membre pourrait avoir contrevenu au *Code criminel* ou à une autre loi fédérale et que l'affaire est grave ou délicate, (2) lorsque l'incident pourrait attirer l'attention des médias, et (3) lorsque l'incident pourrait soulever des questions au Parlement. Dans la directive, on précisait qu'il faut rédiger plus clairement les décisions selon lesquelles une enquête en vertu du Code de déontologie est justifiée ou non.

Par conséquent, la Direction des normes professionnelles et des examens externes a rédigé une ébauche de politique qui prévoit un processus garantissant l'évaluation du comportement des membres de la GRC impliqués dans des incidents graves. Selon la politique proposée, dans de tels cas, il faudrait décider si on ordonnera ou non la tenue d'une enquête en vertu de Code de déontologie et justifier pourquoi, si on ne le fait pas.

¹⁶ On présente un aperçu de la politique de la GRC sur la suspension à l'annexe 'D', qui comprend également un tableau dans lequel on indique le nombre de membres suspendus de leurs fonctions avec ou sans solde pendant l'exercice.

(iii) Groupe des examens externes

Il appartient au Groupe des examens externes de donner des conseils au Commissaire relativement à sa fonction d'arbitre des appels disciplinaires, des appels liés au licenciement ou à la rétrogradation, des griefs du niveau II (dernier niveau des griefs à la GRC) et de certains licenciements administratifs. En outre, le Groupe des examens externes donne des instructions au ministère de la Justice, pour le compte du Commissaire, relativement à l'examen judiciaire de ses décisions par la Cour fédérale.

Un membre peut porter en appel auprès du Commissaire la décision d'un Comité d'arbitrage concernant une mesure disciplinaire grave, car il est dernier niveau d'appel dans ce cas, en vertu de la Loi sur la GRC. Le Commissaire renvoie la question au Comité externe d'examen.¹⁷ La décision du Commissaire est définitive, obligatoire et sans appel. Cependant, un membre peut demander que la Cour fédérale fasse un examen judiciaire d'une décision du Commissaire. Au cours de l'exercice 2010-2011, aucune décision du Commissaire concernant des appels disciplinaires n'a fait l'objet d'une demande d'examen judiciaire. Un résumé des décisions prises par le Commissaire au cours de l'exercice 2010-2011 est présenté à l'annexe 'G'.

5.0 L'avenir

En 2010, nous avons cherché à cerner les changements qu'entraînerait l'adoption d'un nouveau régime de relations de travail pour la GRC, par suite du Projet de loi C-43, *Projet de Loi sur la modernisation de la Gendarmerie royale du Canada*.

Selon les recherches, les consultations et les analyses effectuées par la GRC et en partenariat avec des intervenants à l'interne et à l'externe, plusieurs éléments des processus actuels concernant les mesures disciplinaires, les griefs, les

¹⁷ Aux termes de l'article 45.15 de la Loi, ce dernier doit d'abord renvoyer le dossier au Comité externe d'examen (CEE), à moins que la sanction imposée soit constituée uniquement de mesures disciplinaires simples énoncées au paragraphe 41(1) de la Loi ou que le membre demande à ce que le dossier ne soit pas renvoyé au CEE et que le Commissaire soit d'accord.

licenciements administratifs ainsi que la gestion du rendement nécessiteraient des modifications.

Pour le moment, nous ne connaissons pas la nature des futures initiatives en matière de relations de travail. La GRC continuera d'élaborer et d'analyser les options, en consultation avec les membres, d'autres ministères ainsi que des experts en relations de travail et en gestion des ressources humaines, pour moderniser et rationaliser le processus disciplinaire de la GRC afin améliorer son efficacité globale.

6.0 Meilleures pratiques - Initiatives intéressantes

En 2010-2011 un certain nombre d'initiatives se sont révélés prometteurs et leurs progrès continueront d'être évalués.

Examen de la Division 'E' sur les enquêtes liées au Code de déontologie effectuées au cours des cinq dernières années

Le Groupe des normes professionnelles de la Division E a retenu les services du University of the Fraser Valley Institute pour effectuer une étude sur les enquêtes en vertu du Code de déontologie faites dans cette division au cours des cinq dernières années, dans le but de présenter des constatations et des recommandations pour améliorer les processus des mesures disciplinaires simples et graves à la Division E. Le rapport a été déposé en mars 2011 et le personnel des Normes professionnelles de cette division en examine les recommandations.

Centre de la Loi sur la GRC dans la Région du Nord-Ouest

Le sous-commissaire de l'Ouest a approuvé la mise sur pied d'un Centre de la Loi sur la GRC qui traitera toutes les mesures disciplinaires simples et graves pour la Région du Nord-Ouest. Cela permettra d'élargir les responsabilités relativement à la gestion des cas liés à la Partie IV, à la Partie V, à la suspension avec ou sans solde, y compris la répartition des dossiers et la centralisation des rapports sur toutes les affaires concernant la *Loi sur la GRC*. En outre, grâce à ce centre, les anciennes divisions de la Région du Nord-Ouest de la GRC (Manitoba, Nunavut, Saskatchewan, Alberta et Territoires du Nord-Ouest) disposeront des ressources hu-

maines et financières nécessaires pour régler rapidement et efficacement les mesures disciplinaires simples et graves. Cette initiative est la première en son genre à la GRC.

Signes précurseurs - Programme de gestion intégrée du risque à la Division 'K'

Le Groupe des Normes professionnelles de la Région du Nord-Ouest, à Edmonton, a mis sur pied un Programme de gestion intégrée du risque portant sur les signes précurseurs, dans le but de fournir aux gestionnaires un outil leur permettant de reconnaître et de régler de façon proactive les problèmes qui pourraient avoir une incidence sur le comportement du membre et son rendement au travail. Le Groupe des normes professionnelles fait le suivi des plaintes du public, des accidents de la route et des enquêtes sur des infractions aux Code de déontologie. Lorsque le membre est impliqué dans trois incidents de ce genre ou plus pendant une période de 12 mois, ce qui démontre un type de comportement, le gestionnaire des risques des Normes professionnelles avertit l'officier hiérarchique du membre. Ensuite, le chef de service rencontre le membre pour déterminer le problème ainsi que ses causes possibles, puis ils mettent au point ensemble une stratégie pour réduire les risques pour le membre et pour l'organisation. Ce programme est intégré à la politique de la Division K.

7.0 Conclusions

Depuis la création de la Direction générale des services d'arbitrage, la GRC est davantage en mesure de faire le suivi des progrès, de trouver des solutions pour surmonter les obstacles et d'insister auprès des parties sur l'importance de tenir sans tarder les audiences sur des mesures disciplinaires graves, et ce, de façon centralisée.

La plus grande réussite de l'exercice 2010-2011 est probablement le nombre de cas que le gestionnaire des cas a renvoyés aux comités d'arbitrage, par l'intermédiaire du Projet pilote de gestion des cas. On prévoit qu'en continuant d'éliminer les retards et en tenant les audiences d'arbitrage sans tarder, on fera d'autres gains de rendement au chapitre de la gestion des mesures disciplinaires graves.

Une tendance de l'an dernier s'est poursuivie au cours du présent exercice : l'augmentation du nombre d'audiences disciplinaires tenues dans le cadre du Processus de règlement rapide. Les premières indications montrent également des résultats prometteurs pour la période 2011-2012.

L'évaluation du Projet pilote sur la gestion des cas et du Processus de règlement rapide est justifiée afin de pouvoir examiner ces deux initiatives dans le but de les inclure dans la politique de la GRC.

La réduction du nombre d'affaires non réglées est un défi de taille qui nécessitera des efforts continus de la part de tous les intervenants du processus d'arbitrage, la participation constante du gestionnaire des cas et le recours au Projet pilote de gestion des cas et au Processus de règlement rapide.

Compte tenu de la complexité croissante des audiences et du grand nombre d'affaires disciplinaires, le temps des arbitres, des représentants des officiers compétents et des représentants des membres est devenu très précieux. Par conséquent, il faut examiner davantage la nécessité d'évaluer les efforts des représentants des officiers compétents et des représentants des membres et de les concentrer sur les affaires disciplinaires graves.

Parfois, les ajournements signifient de longs délais et une augmentation de l'arriéré de cas non réglés. D'autre part, les affaires disciplinaires non contestées peuvent être réglées sur demande, de façon efficace et rapide, au moyen du Processus de règlement rapide. On prévoit que les nouvelles initiatives susmentionnées continueront d'avoir une incidence positive.

On envisage la possibilité d'effectuer une analyse détaillée des tendances au chapitre des affaires disciplinaires graves. Plusieurs facettes du processus disciplinaire peuvent être examinées dans le but d'améliorer le processus et de dégager les tendances qui pourraient indiquer où des mesures proactives sont nécessaires.

La GRC est une institution nationale importante qui doit continuer de concerner ses efforts pour améliorer les services assurés aux Canadiens, lesquels ont des attentes très élevées à l'égard de leur service de police national et ne méritent rien de moins. La confiance du public est essentielle à notre organisation et il est important de conserver les normes de comportement très élevées que nous avons démontrées tout au long de notre longue histoire.

Il incombe à l'agent d'intégrité professionnelle (AIP) d'assurer le leadership national nécessaire à la réalisation et au soutien de la vision de la GRC, quant à l'établissement d'un régime d'intégrité complet faisant la promotion de la prise de décisions fondées sur nos valeurs et guidant le comportement des employés de toutes les catégories. Il doit aussi orienter et diriger la conception, l'élaboration et l'intégration d'un régime complet d'intégrité dans tous les secteurs d'activité de la GRC et prôner l'enracinement des valeurs et de l'éthique dans tous les aspects de la prise de décision et du comportement des employés de la GRC. Pour la GRC, l'AIP est l'agent supérieur désigné en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

La confiance du public et des employés est la pierre angulaire au succès organisationnel de la GRC. Ainsi, les employés de la GRC doivent entreprendre et exécuter leurs fonctions et leurs responsabilités avec la plus grande intégrité, ce qui permettra de fonder les décisions sur l'éthique, dans tous les domaines de responsabilité. Cela engendrera un niveau de confiance qui permettra à la GRC et à ses partenaires d'assurer un niveau de service qui est non seulement attendu mais mérité.

La confiance est l'élément fondamental de la GRC. Sans la confiance du public, la GRC ne peut pas réussir à exécuter son mandat. Ainsi, les employés doivent s'acquitter de leurs responsabilités avec intégrité et prendre des décisions fondées sur l'éthique. La GRC doit faire preuve d'ouverture et de transparence dans ses interactions avec les citoyens.

8.1 Directive ministérielle [janvier 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

8.2 Bureau de l'intégrité professionnelle

Il incombe à l'agent d'intégrité professionnelle (AIP) d'assurer le leadership national nécessaire à la réalisation et au soutien de la vision de la GRC, quant à l'établissement d'un régime d'intégrité complet faisant la promotion de la prise de décisions fondées sur nos valeurs et guidant le comportement des employés de toutes les catégories. Il doit aussi orienter et diriger la conception, l'élaboration et l'intégration d'un régime complet d'intégrité dans tous les secteurs d'activité de la GRC et prôner l'enracinement des valeurs et de l'éthique dans tous les aspects de la prise de décision et du comportement des employés de la GRC. Pour la GRC, l'AIP est l'agent supérieur désigné en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

La confiance du public et des employés est la pierre angulaire au succès organisationnel de la GRC. Ainsi, les employés de la GRC doivent entreprendre et exécuter leurs fonctions et leurs responsabilités avec la plus grande intégrité, ce qui permettra de fonder les décisions sur l'éthique, dans tous les domaines de responsabilité. Cela engendrera un niveau de confiance qui permettra à la GRC et à ses partenaires d'assurer un niveau de service qui est non seulement attendu mais mérité.

La confiance est l'élément fondamental de la GRC. Sans la confiance du public, la GRC ne peut pas réussir à exécuter son mandat. Ainsi, les employés doivent s'acquitter de leurs responsabilités avec intégrité et prendre des décisions fondées sur l'éthique. La GRC doit faire preuve d'ouverture et de transparence dans ses interactions avec les citoyens.

Qu'entend-on par intégrité professionnelle?

L'intégrité professionnelle englobe l'ensemble des vertus qui font qu'on obtient d'une profession les résultats qu'on en attend. Dans le contexte policier, préserver son intégrité professionnelle est l'un des facteurs qui contribuent le plus à la prestation de services efficaces. Compte tenu des droits, des privilèges et des pouvoirs consentis à ceux qui évoluent dans le domaine policier, la population, le gouvernement et les partenaires doivent avoir confiance dans le professionnalisme des organisations policières.

Qu'est-ce que c'est concrètement?

- Veiller à ne pas abuser des droits et des privilèges que procure le travail.
- Traiter les autres avec respect et équité.
- Faire ce qui est bien, même quand personne n'est là pour le voir.
- Fonder ses décisions sur un raisonnement lucide fondé sur les valeurs organisationnelles.

Bureau de l'intégrité professionnelle

Le Bureau de l'intégrité professionnelle (BIP) a été mis sur pied pour réunir sous une même structure tous les éléments du continuum de la conduite qui relèvent de l'intégrité professionnelle. Il supervise tous les programmes, tant proactifs que réactifs, qui traitent de la conduite. En outre, l'agent de l'intégrité professionnelle oriente l'élaboration des stratégies, des plans, des politiques et des procédures qui régissent la conception et la mise en œuvre du régime de conduite de la GRC.

Dirigé par l'agent d'intégrité professionnelle, le Bureau a pour mission de promouvoir les normes élevées d'éthique et d'intégrité que les employés et la population attendent de la GRC. Cette nouvelle structure vise à guider les employés dans leur comportement, à réduire les écarts de conduite et à soutenir une culture éthique.

Les principaux programmes du BIP sont les suivants :

- les Services d'arbitrage,
- les Relations employeur-employés (Normes professionnelles et Examens externes, Réclamations et Contentieux, Reconnaissance et Distinctions honorifiques) et
- le Bureau des valeurs et de l'éthique.

Ces secteurs ont été confiés à la direction coordonnée du Bureau de l'intégrité professionnelle.

Une éthique solide représentative d'une organisation solide

Notre but consiste à garantir que les principes éthiques font partie intégrante de tous les volets de la prestation des services de la GRC aux Canadiens, de l'une des façons suivantes :

- collaborer avec l'État-major supérieur pour renforcer notre conscience organisationnelle;
- donner des conseils impartiaux sur des questions qui ont une incidence sur l'organisation et les citoyens auxquels nous assurons des services;
- intégrer la prise de décision éthique à toutes nos fonctions opérationnelles et administratives;
- sensibiliser les employés à l'éthique pendant toute leur carrière;
- favoriser un milieu où l'on adopte constamment les considérations d'ordre éthique;
- donner aux employés les moyens et de favoriser et de maintenir un milieu éthique.

Notre mission vise à établir des bases axées sur les **valeurs et l'éthique** pour conserver et renforcer la confiance de nos collectivités et de nos employés.

Notre vision : La GRC est une organisation digne de confiance fondée sur les valeurs et l'éthique.

Nos priorités : Conformément à notre but, nous avons déterminé les **trois principales priorités** de notre bureau pour accomplir notre mission et promouvoir un climat de travail éthique dans toute organisation : L'éthique dans la pratique, Sensibilisation à l'éthique et *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR).

8.3 Les volets du processus disciplinaire de la GRC

Le processus disciplinaire de la GRC encadre la discipline d'environ 19 346 membres réguliers et 3 701 membres civils offrant des services de police aux quatre coins du pays, à l'échelon municipal, provincial et territorial, collectivités autochtones, national et international. Dans la pratique, les responsabilités associées à la gestion et au fonctionnement du processus disciplinaire sont partagées entre les différentes composantes de l'organisation. Ce chapitre décrit le mandat et le fonctionnement de ces composantes.

Direction générale des services d'arbitrage

La Direction générale des services d'arbitrage a été créée en mars 2008. Elle est dirigée par un directeur général et se compose de cinq directions, dont trois sont directement liées au régime disciplinaire de la GRC.¹⁸ La structure de la Direction générale est illustrée à la figure 1. Les trois directions qui jouent un rôle important dans les mesures disciplinaires graves sont la Direction de l'arbitrage, la Direction des représentants des officiers compétents et la Direction des représentants des membres.

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 et les gestionnaires et les réviseurs régionaux et divisionnaires.

Directions

(1) Direction de l'arbitrage

La Direction de l'arbitrage gère les audiences disciplinaires au titre de la Partie IV de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* ainsi que les audiences de renvoi et de rétrogradation pour motif d'inaptitude au titre de la Partie V de la Loi.

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.

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.¹⁹ 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 re-

¹⁸

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.

¹⁹ Les effectifs de la GRC comptent 29 204 employés au total, soit 23 047 membres réguliers et civils et 6 157 fonctionnaires, selon les chiffres au 1er avril 2010. Pour en savoir plus et obtenir les chiffres les plus récents, rendez-vous à www.rcmp-grc.ca/fsfd/index-fra.htm

connues comme des contraventions au *Code de déontologie*. Étant donné le nombre accru de membres participant à la gestion 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.

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, des 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 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.

(2) 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 (Discipline) et de la Partie V (Renvoi et rétrogradation) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

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 relativement aux procédures de discipline, de renvoi ou 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 Gendarmerie royale du Canada*, 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.

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*. 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.

(3) Direction des représentants des membres

La Direction des représentants des membres 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)*²⁰ et la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. 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 et 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 a), f) ou i) de l'article 19 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)*.

20

1997, DORS/97-399.

En 2010–2011, les représentants des membres ont représenté des 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*²¹;
- sont visés par une perte de salaire temporaire en vertu des Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)²²;
- 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.

Conformément au *Code de déontologie* du représentant, le représentant 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 donné.

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.

(4) 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 ne fait pas partie de la Direction générale des services d'arbitrage et relève du directeur général des Relations employeur-employés. Toutefois, les deux composantes relèvent désormais du Bureau de l'intégrité professionnelle nouvellement créé.

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.

21 DORS/84-866, modifié par DORS/88-649, en vigueur jusqu'au 28 juin 2010.

22 *Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)*, 1995, [RI-11] (non publiées, signées par le commissaire le 28 novembre 1995, modifiées le 21 juillet 1997).

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 oeuvre 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 Gendarmerie royale du Canada*, 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, aux Consignes du commissaire et aux politiques.

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 ministère 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.

(5) 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. 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 personne 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 les enquêtes concernant des membres suspendus ou celles qui sont susceptibles de se solder par

l'imposition de mesures disciplinaires graves, advenant que les allégations soient prouvées. Conformément à la politique disciplinaire de la GRC²³, 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.

(6) 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 disciplinaire.²⁴ 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 potentielles.²⁵

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.

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 contravention au *Code de déontologie*, mais celle-ci ne justifie pas une mesure disciplinaire ».²⁶

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 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 jouent un rôle clé à cet égard, s'assurant que l'accès à cette information soit justifié.

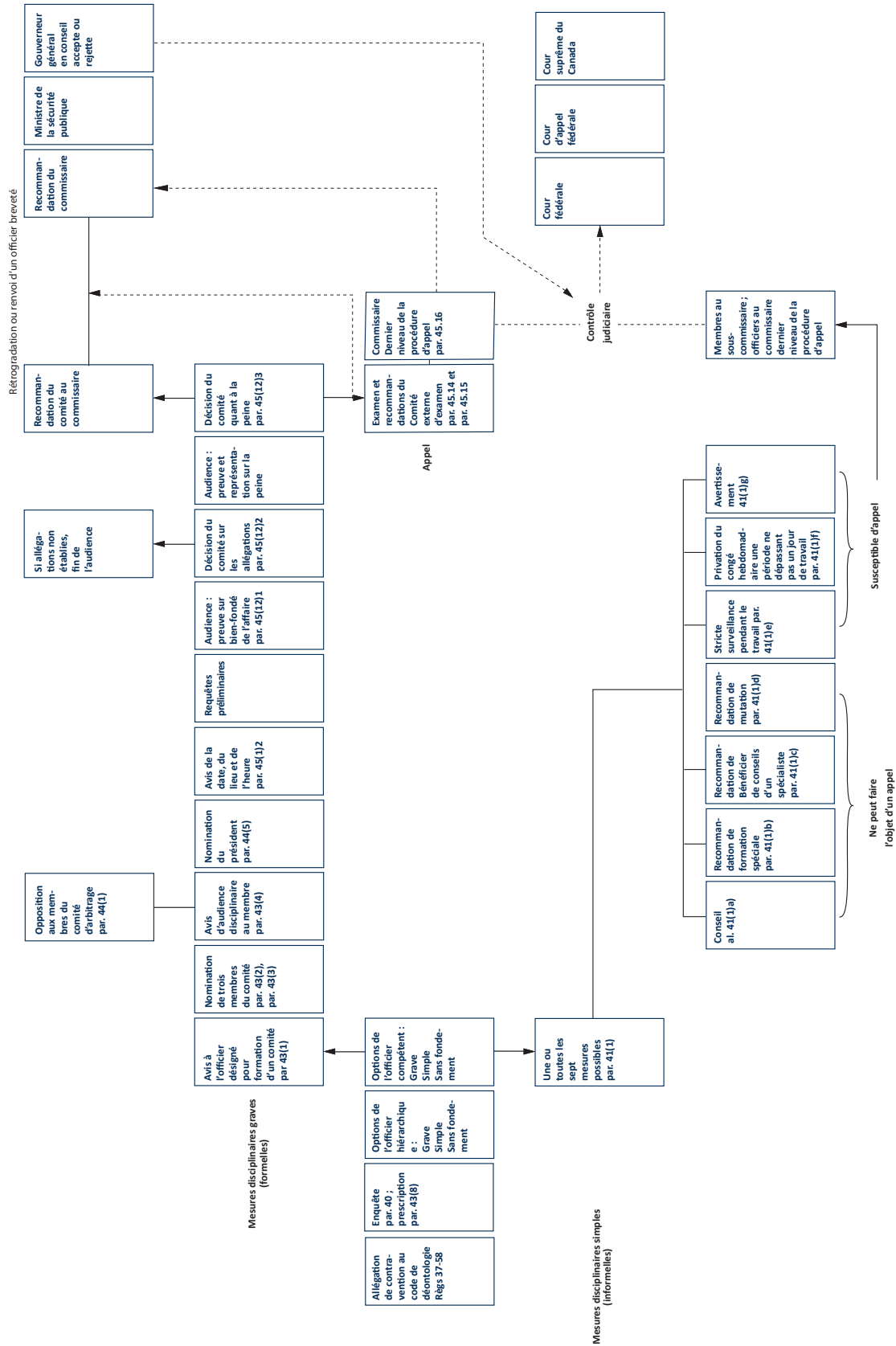
23 *Manuel d'administration de la Gendarmerie royale du Canada*, XII.4.4.1.7 (ci-après le *Manuel d'administration*).

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

25 Gendarmerie royale du Canada, *Examen du système de discipline interne de la GRC par le Conseil de la solde : Rapport final et recommandations (2005)* [ci-après le *Rapport du Conseil de la solde*].

26 *Manuel d'administration*, supra note 18, X11.6.F.2.D.2.

FIGURE 2 : Processus disciplinaire selon la partie IV de la *Loi sur la GRC*



8.4 Suspension des membres

La *Loi sur la GRC* prévoit la suspension d'un membre qu'on soupçonne d'avoir contrevenu au Code de déontologie de la GRC ou à une loi fédérale ou provinciale, ou qui en a été reconnu coupable. Les suspensions avec ou sans solde ni indemnités ne sont pas des peines disciplinaires. La suspension des fonctions sera seulement ordonnée lorsque l'omission de le faire compromettrait gravement l'intégrité de la GRC. Un membre peut être suspendu avec ou sans solde.

Le commandant d'une division a le pouvoir de suspendre un membre. Si la suspension n'est pas justifiée, le membre peut être réaffecté à d'autres fonctions qui ne nécessitent pas les traits de caractère mis en doute par l'allégation d'inconduite.

Un membre de la GRC qui est suspendu a les obligations suivantes :

- ne pas porter ni utiliser tout article de l'uniforme ou du matériel distribué par la GRC;
- ne pas exercer les pouvoirs ni l'autorité d'un agent de la paix;
- ne pas exécuter de fonctions policières à moins qu'on ne lui en donne l'ordre;
- rendre son insigne et les armes distribuées par la GRC.

Suspension sans solde

Le Commissaire, un sous-commissaire ou un commissaire adjoint peut ordonner la cessation de la solde et des indemnités d'un membre de la GRC qui est suspendu de ses fonctions. Il s'agit d'un processus administratif créé pour protéger l'intégrité de la GRC dans les cas où les allégations d'inconduite sont tellement graves qu'une suspension ne suffit pas. La cessation de la solde et des indemnités s'applique en attendant le résultat du processus disciplinaire. Cette mesure sera seulement invoquée dans des circonstances extrêmes lorsqu'il ne serait pas approprié de verser le salaire du membre.

Tous les cas de suspension sans solde sont examinés individuellement et cette mesure est envisagée dans les cas suivants :

- le membre est en prison et attend son procès;
- le membre est clairement impliqué dans la perpétration d'une infraction à une loi provinciale ou fédérale ou au Code de déontologie et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions en vertu de la *Loi sur la GRC*. Si l'enquête ne permet pas de clarifier l'implication du membre, la décision de le suspendre sans solde doit être reportée après l'audience préliminaire ou le procès, afin de pouvoir évaluer les témoignages sous serment;
- le membre a été absent de son poste sans permission pendant sept jours complets ou plus, en contravention du Code de déontologie;
- le membre ne s'est pas présenté au travail à une date précise à un endroit où sa mutation avait été ordonnée, en contravention de l'article 40 du Code de déontologie.

Lorsque le commandant divisionnaire est convaincu qu'un des critères susmentionnés a été rempli, on signifie au membre un avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités, lequel comprend également les motifs de la recommandation. Le membre dispose alors de sept jours pour répondre par écrit. Si le membre ou son représentant le demande, le commandant divisionnaire peut prolonger le délai afin de lui permettre de répondre à l'avis.

Après avoir examiné les arguments écrits du membre, le commandant divisionnaire peut envoyer à l'officier désigné à la Direction générale, une recommandation de cesser le versement de la solde et des indemnités du membre, afin que ce dernier tranche la question. Si l'officier désigné est convaincu que la cessation de la solde et des indemnités est justifiée, il donnera un ordre écrit qui sera immédiatement en vigueur.

Un membre de la GRC auquel on a cessé de verser la solde et les indemnités peut déposer un grief en vertu de la *Loi sur la GRC*.²⁷ Un membre auquel on a cessé de verser la solde et les indemnités peut occuper un emploi secondaire légitime à l'extérieur de la GRC, sous réserve de la politique de la GRC sur les activités externes.

Réintégration d'un membre après une suspension

Si un membre de la GRC est réintégré, on recommencera à lui verser sa solde et ses indemnités de façon rétroactive.

Le *Règlement* de la GRC de 1988 permet la réintégration d'un membre après une suspension dans les situations suivantes :²⁸

- aucune mesure disciplinaire n'est nécessaire, par suite d'une enquête en vertu du Code de déontologie;
- un Comité d'arbitrage détermine qu'il n'y a pas eu de contravention au Code de déontologie;
- un tribunal reconnaît le membre non coupable;
- un Comité d'arbitrage conclut que le membre a contrevenu au Code de déontologie mais n'ordonne pas son renvoi.

FIGURE 3 : Membres suspendus de leurs fonctions - du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

DIVISION	RÉGION DU CENTRE				RÉGION DU PACIFIQUE				RÉGION DU NORD-QUEST				RÉGION DE L'ATLANTIQUE			
	A	HQ	C	O	E	M	G	K	F	D	V	J	L	H	B	
1 ^{er} AVRIL 2010	1	1	6	3	12	2	2	10	6	1	1	3	0	2	2	
31 MARS 2011	1	1	6	2	18	0	0	18	3	1	0	2	0	3	2	
RÉGION 2010	11				14				20				7			
RÉGION 2011	10				18				22				7			
ÉCART	-1				+4				+2				0			
GRC 1 ^{er} AVRIL 2010	52 (49 Suspendus de leurs fonctions avec solde et 3 Suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités)															
GRC 31 MARS 2011	57 (52 Suspendus de leurs fonctions avec solde et 5 Suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités)															
ÉCART	+ 5 (+ 3 Suspendus de leurs fonctions avec solde et + 2 Suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités)															

NOTA : Du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011, 32 membres ont été suspendus de leurs fonctions. De ce nombre, neuf ne le sont plus; il reste donc 23 membres suspendus de leurs fonctions.

Au 31 mars 2011, il y avait en tout 57 membres suspendus de leurs fonctions, cela signifie donc que 34 d'entre eux avaient été suspendus avant le 1^{er} avril 2011.

²⁷ Un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice. Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, Partie III, article 31, L.R.C. 1985, c.R-10

²⁸

Règlement de la Gendarmerie royale du Canada, 1988, article 60, DORS/88-361

8.5 Tendances et constatations

1 - Affaires disciplinaires graves et simples-

- Depuis 2000-2001, on a remarqué une augmentation du nombre des nouvelles affaires disciplinaires graves.²⁹ En général, le nombre des affaires disciplinaires simples s'accroît depuis 2006-2007; mais, au cours de la période touchée par le rapport, on a noté une diminution, car on a fait enquête sur 156 affaires disciplinaires simples seulement.³⁰ L'augmentation continue du nombre d'affaires disciplinaires graves s'est traduite par l'alourdissement de la charge de travail du personnel affecté au processus disciplinaire, dont les ressources sont déjà limitées.
- Au chapitre des nouvelles affaires disciplinaires graves, la moyenne des 11 dernières années c'est-à-dire de 2000-2001 jusqu'à 2010-2011, se chiffre à 84,9 cas par année. On a remarqué une augmentation en 2004-2005, car il y a eu 106 nouveaux cas. Cependant, dans 15 d'entre eux, les allégations ont été retirées. Pour cette période de 11 ans, l'écart se situe entre 61 et 106 nouveaux cas par année.
- Au cours de la période faisant l'objet du rapport, 65 membres réguliers et civils ont fait face à des audiences disciplinaires graves. En outre, 13 membres réguliers et civils ont démissionné de la GRC et un membre régulier a été renvoyé à l'issue d'une audience disciplinaire grave.

2 - Processus de règlement rapide

L'augmentation du nombre d'audiences du processus de règlement rapide s'est poursuivie en 2010-2011. Au cours de l'exercice, on a réglé 41 affaires de cette façon, comparativement à 32 en 2009-2010 et à 37 en 2008-2009.

3 - Statistiques concernant les affaires disciplinaires graves

- De 1994 à 2011, on a tenu 750 audiences disciplinaires graves dans tout le Canada. Pendant la même période, 206 membres réguliers et civils ont démissionné de la GRC et 26 d'entre eux ont quitté l'organisation pendant l'exercice 2005-2006 (nombre le plus élevé de démissions pendant une période de 17 ans).
- De 2008 à 2011, il y a eu 145 audiences disciplinaires graves. Pendant cette période, 40 membres réguliers et civils ont démissionné de la GRC.

4 - Nombre d'affaires disciplinaires graves par année :

- De 2000 à 2011, on a relevé 915 nouvelles affaires disciplinaires graves, ce qui représente une moyenne de **83,18** nouveaux cas par année. On prévoit qu'il y aura 83 nouvelles affaires disciplinaires graves en 2011-2012.
- Le 1er avril 2011, on a reporté 123 cas de l'année précédente. On prévoit traiter **206** affaires disciplinaires graves en 2011-2012.

²⁹ Tableau 8, *Affaires disciplinaires graves – Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2011)*.

³⁰ Affaires disciplinaires simples : selon la moyenne des dix dernières années, il y a 199,1 affaires disciplinaires simples par année. En 2010-2011, notre organisation, qui compte 23 047 membres, a signalé 156 affaires disciplinaires simples.

Un certain nombre de tableaux sur les affaires disciplinaires simples (Annexe H) et graves sont présentés pour donner un aperçu de la façon dont la GRC s'acquitte de son mandat en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.³¹

FIGURE 4 : Affaires disciplinaires graves (2010-2011)

AFFAIRES DISCIPLINAIRES GRAVES ARBITRÉES		ALLÉGATIONS RETIRÉES	AFFAIRES RÉGLÉES PAR SUITE D'UNE DÉMISSION	NOMBRE D'AFFAIRES DISCIPLINAIRES RÉGLÉES (2010-2011)
DANS LE CADRE D'UNE AUDIENCE CONTESTÉE	DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT RAPIDE			
5	41	7	20 ³²	73
46				

FIGURE 5 : Nombre d'affaires disciplinaires graves par mois (2010-2011)

MOIS	AUDIENCE CONTESTÉE	PROCESSUS DE RÈGLEMENT RAPIDE	ALLÉGATIONS RETIRÉES	DÉMISSIONS	TOTAL
AVRIL 2010	1		2		3
MAI 2010	1	2	1	1	5
JUIN 2010	1	2		2	5
JUILLET 2010					
AOÛT 2010		2	1	4	7
SEPTEMBRE 2010		4		1	5
OCTOBRE 2010		1	2		3
NOVEMBRE 2010		3	1		4
DÉCEMBRE 2010		1		2	3
JANVIER 2011		2			2
FÉVRIER 2011		7		2	9
MARS 2011	2	17		1	20
TOTAL	5	41	7	13³³	66

31 Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R. C. 1985, c. R-10.
32 Vingt affaires disciplinaires graves ont été réglées par suite de la démission de 13 membres civils et membres réguliers.

33 Pendant toute cette période, treize membres qui faisaient face à des audiences disciplinaires formelles ont démissionné.

FIGURE 6 : Affaires disciplinaires graves relatives à une contravention au Code de déontologie, selon la division (2010-2011)

DIVISION ET Nbre DE MEMBRES RÉGULIERS / CIVILS ³⁴	AFFAIRES DISCIPLINAIRES ARBITRÉES	RENVOIS	CONFISCATIONS DE LA SOLDE (DE 1 À 10 JOURS)										ALLÉGATIONS NON ÉTABLIES	AVERTISSEMENT SEULEMENT	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
A 254/62															
B 519/50															
C 995/105	6			1	2					1	2				
D 1046/108	6			1						1	2		1		1
DEPOT 206/29															
E 6553/673	19		3	2	1	4		2	1		5				1
F 1243/106	2					1							1		
G 198/26	1										1				
H 1030/84															
HQ 1665/1739	2					1	1								
J 928/81	2								1		1				
K 2725/255	4	1				2					1				
L 138/16															
M 122/16															
O 1187/95	2								1	1					
V 127/13	2									1	1				
TOTAL	46	1						41					2		2

34 Représente le nombre de membres réguliers et de membres civils dans la division.

FIGURE 7 : Affaires disciplinaires graves relatives à une infraction au Code de déontologie (2010-2011)

	NOMBRE TOTAL D'AUDIENCES	NOMBRE MOYEN DE JOURS REQUIS POUR RÉGLER LE DOSSIER	NOMBRE MINIMAL/ MAXIMAL DE JOURS
Allégations non établies	2	822	476/1 168
Avertissement seulement	2	259	143/384
1 jour de solde	3	448	173/629
2 jour de solde	0		0
3 jour de solde	4	546.3	21/968
4 jour de solde	1		424
5 jour de solde	10	353	125/1 104
6 jour de solde	1		361
7 jour de solde	4	208.75	78/363
8 jour de solde	4	121	30/310
9 jour de solde	1		220
10 jour de solde	13	334.7	36/1 513
Ordre de démissionner	1		231
Moyenne globale du nombre de jours requis pour régler le dossier		332.9	14/1 513

FIGURE 8 : Affaires disciplinaires graves – Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2011)

EXERCICE	AFFAIRES REPORTÉES DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT	AFFAIRES NOUVELLES	AFFAIRES ARBITRÉES	ALLÉGATIONS RETIRÉES	DÉMISSIONS	AFFAIRES EN SUSPENS À LA FIN DE L'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
2009/2010	85	89	43	16	13	102
2010/2011	102	66	46	7	13	123
Moyenne sur 11 ans	79	83,18	49,36	13	13,3	88,6
Écart	21/104	61/106	23/70	6/24	6/23	43/123

FIGURE 9 : Arbitres hors-siège

Arbitres hors-siège³⁵ qui ont participé à des comités d'arbitrage pour des affaires disciplinaires graves au cours de l'exercice 2010-2011.

	NOMBRE DE COMITÉS DE DISCIPLINE	NOMBRE D'ARBITRES HORS-SIÈGE UTILISÉS POUR DES MESURES DISCIPLINAIRES GRAVES EN 2010-2011 ³⁶	NOMBRE TOTAL D'ARBITRES HORS-SIÈGE DISPONIBLES POUR PARTICIPER À DES COMITÉS DE DISCIPLINE
NOMBRE DE COMITÉS DE DISCIPLINE TENUS EN ANGLAIS	38	76	106 - anglophones
NOMBRE DE COMITÉS DE DISCIPLINE TENUS EN FRANÇAIS	8	16	20 - bilingues
Totals	46	92	126

³⁵ Il s'agit d'officiers de la GRC qui ont reçu une formation en arbitrage des affaires disciplinaires graves et auxquels on fait appel de temps à autre pour participer à des comités d'arbitrage pour des affaires disciplinaires graves. Ils exécutent la fonction d'arbitre en plus de leurs fonctions et responsabilités normales.

³⁶ Un certain nombre d'arbitres hors-siège participent régulièrement à des comités d'arbitrage pour des affaires disciplinaires graves. Cela dépend de leurs fonctions et responsabilités principales. Souvent, on fait appel à d'anciens arbitres qui sont diplômés en droit pour présider des comités d'arbitrage.

FIGURE 10 : Dossiers disciplinaires graves conclus, par division

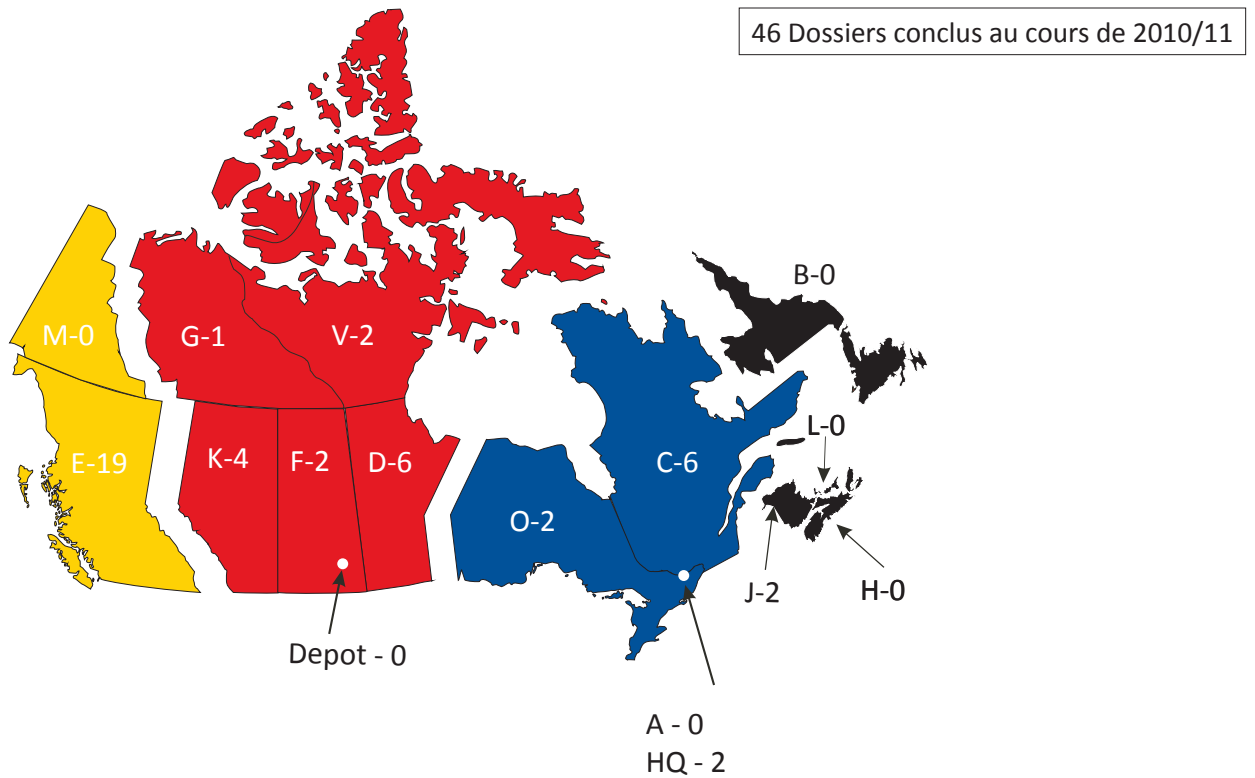
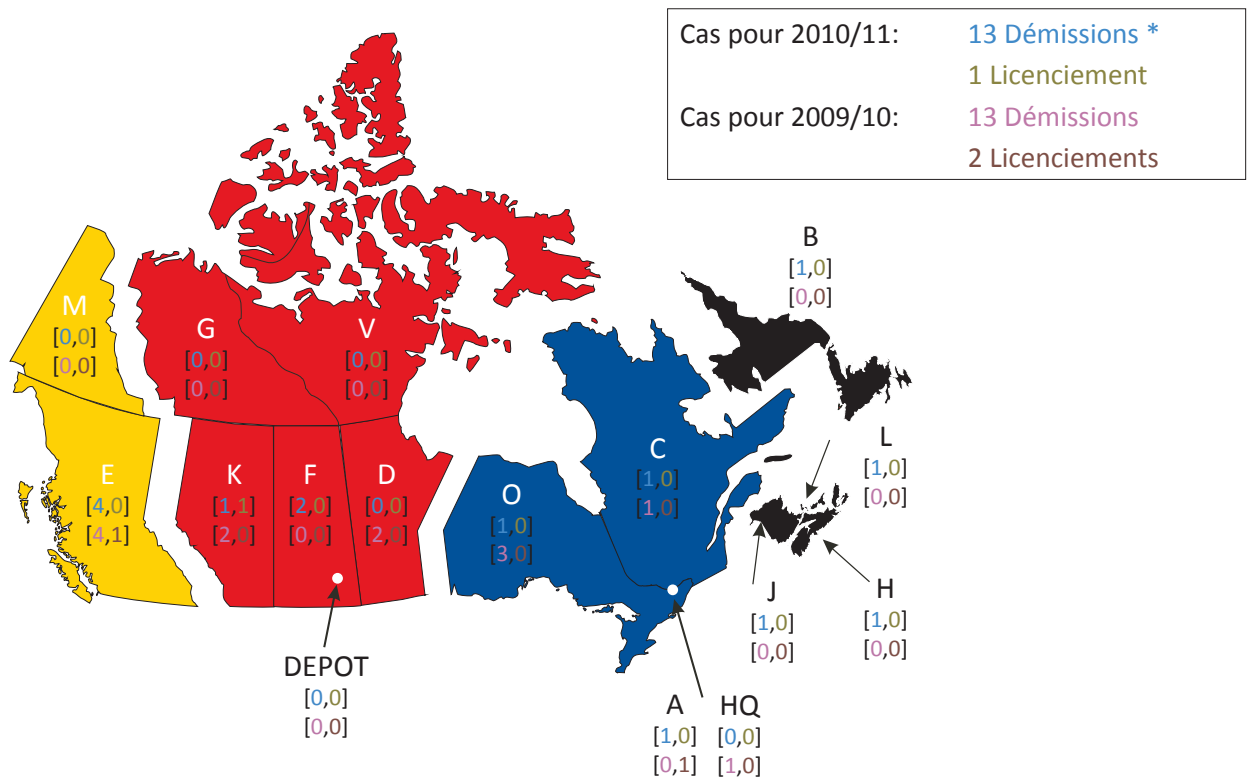


FIGURE 11 : Démissions et licenciements disciplinaires, par division



* Vingt affaires disciplinaires graves ont été réglées par suite de la démission de 13 membres civils et membres réguliers.

FIGURE 12 : Statistiques sur les Mesures

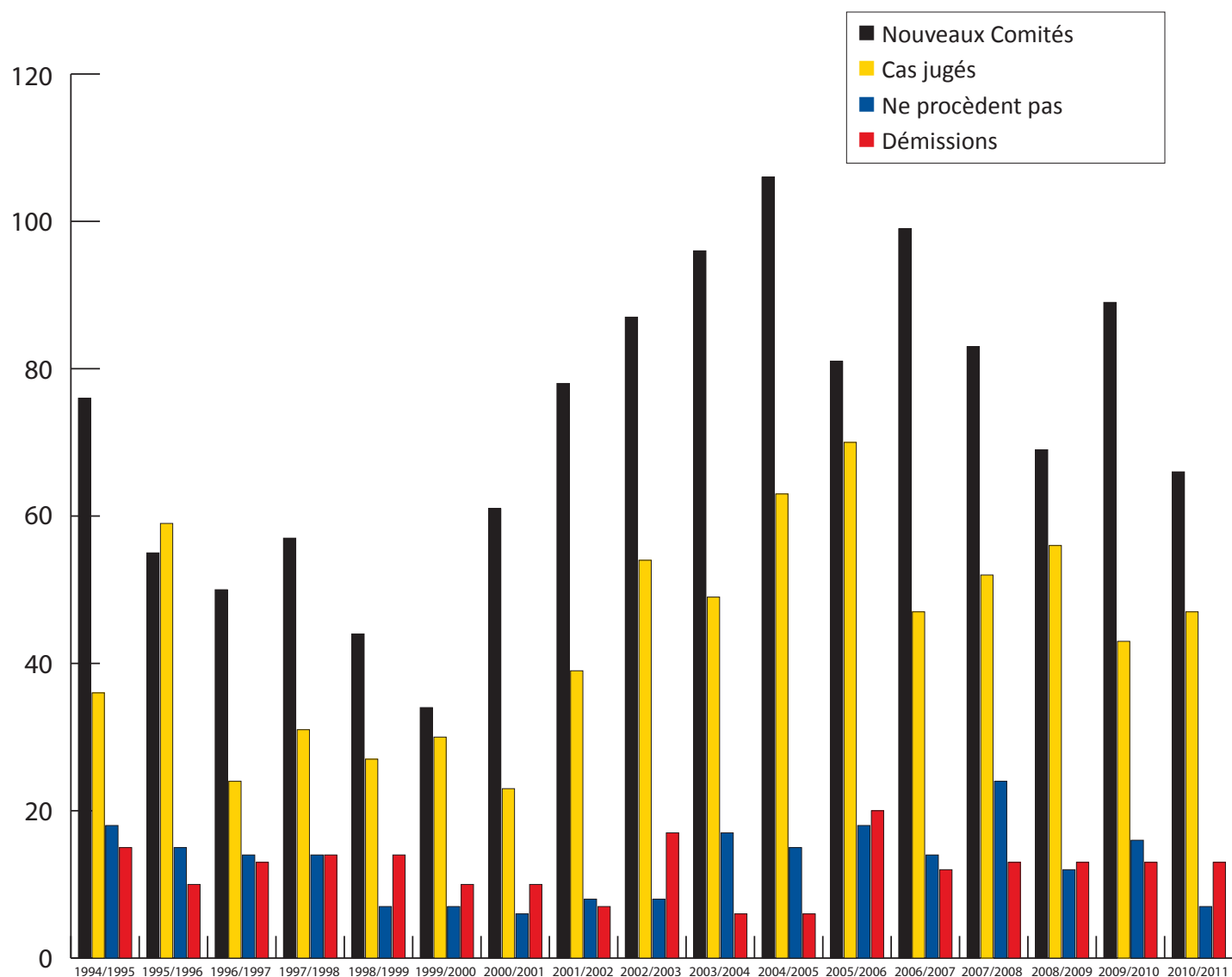


FIGURE 13 : Sommaire des statistiques - Mesures disciplinaires graves : 1994 - 2011

	NOUVEAUX COMITÉS	CAS JUGÉS	NE PROCÈDENT PAS	DÉMISSIONS
TOTAUX	1231	750	220	206
MOYENNE SUR 17 ANNÉES	72.41	44.1	12.9	12.1
VARIANCE	34 À 106	23 À 70	7 À 24	6 À 20

8.6 Résumé des cas de mesures disciplinaires graves 2010 - 2011

« Le système de discipline de la police vise essentiellement à aider un service de police à réaliser son mandat, qui est de donner des services efficaces et efficients à la collectivité, en veillant à ce que toute sanction disciplinaire soit juste et équitable dans les circonstances. Le meilleur moyen d'atteindre cet objectif est de recourir à un système de discipline positive et progressive, visant à corriger le comportement déviant ainsi que les pratiques organisationnelles ou administratives qui peuvent contribuer à une inconduite. Reconnaître que la réhabilitation et le redressement sont les objectifs primordiaux des mesures disciplinaires, c'est aussi se rallier à la théorie actuelle de gestion selon laquelle les employés sont l'atout le plus précieux de toute organisation. Les sanctions punitives ne sont dans l'intérêt ni de l'employeur, ni de l'employé. »

[Document de recherche 8, Imposition des sanctions dans la police - Principes généraux, Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada 1992, page 48]

CONTRAVENTION(S)						
DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	ALLÉGUÉE(S) AU CODE DE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
1	17 mai 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Force excessive	Avertissement et confiscation d'un jour de solde
2	23 novembre 2010	Gendarme	K	Article 39 - x2	Usage négligent d'une arme à feu Usage non autorisé du CIPC	Avertissement et confiscation de 4 jours de solde Avertissement et confiscation d'un jour de solde
3	27 avril 2010	Membre civil	G	Article 39 - x2	Usage non autorisé des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur pour jouer à des jeux vidéo) Usage non autorisé des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur pour avoir accès à des sites pornographiques)	Avertissement et confiscation de 2 jours de solde Avertissement et confiscation de 8 jours de solde
4	14 mai 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Rapports sexuels (consensuels) dans un véhicule banalisé de la GRC et usage non autorisé des ressources de la GRC (téléphone cellulaire)	Avertissement et confiscation de 7 jours de solde
5	19 mai 2010	Caporal	D	Article 39	Fourniture d'une carte de crédit du gouvernement à un employé de la fonction publique qui a fait des achats non autorisés	[Allégation non prouvée]
6	8 juin 2010	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
7	9 juin 2010	Caporal	O	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée des ressources du gouvernement (courriel) et commentaires intimes non appropriés et non désirés (courriel)	Avertissement et confiscation de 7 jours de solde

CONTRAVENTION(S)						
DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	ALLÉGUÉE(S) AU CODE DE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
8	11 août 2010	Gendarme	D	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
9	11 août 2010	Gendarme	K	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
10	10 septembre 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Altercation dans un lieu public	Avertissement et confiscation de 3 jours de solde
11	22 septembre 2010	Gendarme	D	Article 39	Obtention d'informations d'un autre service de police sans besoin opérationnel légitime et divulgation non autorisée d'informations	Avertissement
12	25 juin 2010	Gendarme	K	Article 39 Alinéa 51(1)b)	Agressions sexuelles et commentaires non appropriés de nature sexuelle Se présenter au travail en état d'ébriété	Renvoi
13	21 octobre 2010	Gendarme	V	Article 39 - x2	Force excessive - x2	Avertissement, confiscation de 10 jours de solde, recommandation de poursuivre une psychothérapie et recommandation de mutation
14	18 novembre 2010	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Voies de fait	Avertissement, confiscation de 9 jours de solde et recommandation de suivre une psychothérapie
15	14 décembre 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
16	20 janvier 2011	Sergent d'état-major	J	Paragraphe 39(1)	Fausse déclaration à un représentant officiel de l'Agence des services frontaliers du Canada	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde

CONTRAVENTION(S)						
DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	ALLÉGUÉE(S) AU CODE DE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
17	20 janvier 2011	Membre civil	J	Paragraphe 39(1) - x2	Consommation de substances désignées Vol	Avertissement et confiscation de 7 jours de solde Avertissement et confiscation de 7 jours de solde
18	23 novembre 2010	Caporal	C	Paragraphe 39(1) - x2	Utilisation non autorisée du CIPC et divulgation non autorisée d'informations	Avertissement, confiscation de 10 jours de solde et recommandation de suivre de la formation
19	15 février 2011	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Fausse demandes de rémunération des heures supplémentaires	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
20	23 février 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Voies de fait (force excessive)	Avertissement et confiscation de 3 jours de solde
21	23 février 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) - x2	Consultation non autorisée des bases de données de la GRC Usage imprudent d'un véhicule de police	Avertissement et confiscation de 7 jours de solde
22	24 février 2011	Gendarme	K	Article 39	Voies de fait (violence familiale)	Avertissement, confiscation de 5 jours de solde et recommandation de poursuivre la psychothérapie
23	25 février 2011	Gendarme	D	Article 39	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement, confiscation de 10 jours de solde et recommandation de poursuivre la psychothérapie
24	25 février 2011	Caporal	O	Paragraphe 39(1)	Attouchements non désirés	Avertissement et confiscation de 8 jours de solde
25	24 février 2011	Gendarme	V	Paragraphe 39(1) - x2	Voies de fait (violence familiale) Voies de fait	Avertissement, confiscation de 8 jours de solde et recommandation de poursuivre la psychothérapie
26	11 mars 2011	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Conduite avec facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde

CONTRAVENTION(S)						
DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	ALLÉGUÉE(S) AU CODE DE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
27	2 mars 2011	Gendarme	F	Article 47	Négliger sciemment ses fonctions ou ne pas y accorder suffisamment d'attention	[Allégation non prouvée]
28	8 mars 2011	Sergeant	E	Paragraphe 39(1)	Permettre à une prostituée qui faisait de la sollicitation d'entrer dans son véhicule personnel (aucun rapport sexuel)	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
29	14 mars 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Possession d'une arme à feu sans permis approprié	Avertissement et confiscation de 3 jours de solde
				Article 47	Négliger sciemment ses fonctions ou ne pas y accorder suffisamment d'attention	Avertissement et confiscation de 2 jours de solde
30	20 septembre 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Tentative de fraude liée à une demande de remboursement d'assurance	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
31	15 mars 2011	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée des signaux de télévision satellite et assistance à un autre membre pour qu'il obtienne des signaux de télévision satellite sans autorisation	Avertissement et confiscation d'un jour de solde
32	15 mars 2011	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée des signaux de télévision satellite	Avertissement
33	18 mars 2011	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Omission de faire une enquête approfondie	Avertissement et confiscation d'un jour de solde
34	17 mars 2011	Gendarme	F	Paragraphe 39(1)	Utilisation d'un véhicule motorisé à des vitesses excessives sans besoin opérationnel légitime, endommageant ainsi le véhicule qui est une perte totale	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
35	18 mars 2011	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée du CIPC	Avertissement et confiscation de 3 jours de solde

CONTRAVENTION(S)						
DATE	GRADE DU MEMBRE	DIVISION	ALLÉGUÉE(S) AU CODE DE DÉONTOLOGIE	DESCRIPTION	DÉCISION	
36	18 mars 2011	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Consultation non autorisée des bases de données de la GRC	Avertissement et confiscation de 8 jours de solde
37	15 mars 2011	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Refus de fournir un échantillon d'haleine	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
38	14 mars 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Usage négligent d'une arme à feu	Avertissement et confiscation de 4 jours de solde
39	14 mars 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) - x3	Demandes de remboursement irrégulières Usage non autorisé des ressources de la GRC (téléphone cellulaire) Consultation non autorisée des bases de données de la GRC	Avertissement et confiscation de 10 jours de solde
40	31mars 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Permettre à une prostituée qui faisait de la sollicitation d'entrer dans son véhicule personnel (rapports sexuels)	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
41	22 septembre 2010	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Refus de fournir un échantillon d'haleine	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
42	22 mars 2011	Membre civil	HQ	Paragraphe 39(1)	Falsification de certificats médicaux	Avertissement et confiscation de 6 jours de solde
43	31 mars 2011	Gendarme	HQ	Paragraphe 39(1)	Déclaration fausse ou trompeuse	Avertissement et confiscation de 5 jours de solde
44	24 mars 2011	Sergent	C	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement, confiscation de 5 jours de solde et recommandation de consulter un professionnel en crédit
45	24 mars 2011	Sergent	C	Paragraphe 39(1)	Utilisation non autorisée d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement et confiscation de 3 jours de solde
46	March 31, 2011	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Consommation de substances désignées	Avertissement, confiscation de 8 jours de solde et recommandation de poursuivre la psychothérapie

8.7 Groupe des examens externes – Appels en matière de discipline

Un membre peut interjeter appel d'une décision d'un Comité d'arbitrage de la GRC auprès du Commissaire. Aux termes de l'article 45.15 de la Loi, ce dernier doit d'abord renvoyer le dossier au Comité externe d'examen, à moins que la sanction imposée soit constituée uniquement de mesures disciplinaires simples énoncées au paragraphe 41(1) de la Loi ou que le membre demande à ce que le dossier ne soit pas renvoyé au Comité externe d'examen et que le Commissaire soit d'accord. Après avoir examiné le dossier, le Comité externe d'examen transmet ses conclusions et recommandations au Commissaire et aux parties concernées.³⁷ Le Commissaire n'est pas lié par ces conclusions et recommandations, mais s'il choisit de ne pas y donner suite, il doit fournir les motifs de sa décision. Étant donné qu'en vertu de la Loi, le Commissaire est le dernier niveau d'appel pour les affaires disciplinaires graves, un membre ne peut pas porter en appel une décision de sa part. Cependant, un membre peut demander que la Cour fédérale fasse un examen judiciaire d'une décision du Commissaire. Au cours de l'exercice financier 2010-2011, il n'y a eu aucune demande d'examen judiciaire des décisions rendues par le Commissaire en matière de discipline.

Appels en matière de discipline :

Cas 1 :

Date : 2010-06-14

Grade du membre : gendarme

Division : E

Allégations de contravention au Code de déontologie et description :

Trois allégations de conduite scandaleuse [par. 39(1)], pour (1) avoir continué de suivre et de communiquer avec un plaignant en dépit d'une ordonnance d'interdiction de communication; (2) avoir conduit un véhicule pour aller au domicile du plaignant et aux alentours, et (3) avoir saboté le courriel du plaignant.

Décision du Comité d'arbitrage :

Le Comité d'arbitrage a rejeté la motion du membre concernant la suspension des procédures, parce qu'il alléguait qu'on avait porté atteinte à ses droits en vertu de la Charte et qu'il y avait eu un abus des procédures. Le Comité d'arbitrage a imposé au membre un avertissement ainsi que la confiscation de trois jours de solde pour l'allégation no 1 et un avertissement pour l'allégation no 3, mais a jugé que l'allégation no 2 n'avait pas été prouvée.

Recommandation du Comité externe d'examen :

Le Comité externe d'examen a recommandé que le Commissaire rejette l'appel.

Décision du Commissaire : Le Commissaire a rejeté l'appel.

Cas 2 :

Date : 2010-07-17

Grade du membre : caporal

Division : K

Allégations de contravention au Code de déontologie et description :

Six allégations de conduite scandaleuse [par. 39(1)] en ce qui concerne le traitement d'un subalterne, pour (1) avoir exclu le plaignant des plans concernant les quarts de travail et des dis-

³⁷ Le site Web du Comité externe d'examen présente un aperçu des affaires disciplinaires et des griefs étudiés à l'adresse suivante : <http://www.erc-cee.gc.ca/index-fra.aspx>

cussions sur les dossiers; (2) ne pas avoir confié au plaignant (qui était le gendarme supérieur) la responsabilité de la veille; (3) avoir mis d'autres personnes au courant de questions concernant le plaignant avant d'en informer ce dernier; (4) avoir rendu difficile le travail du plaignant dans un programme communautaire et l'avoir traité différemment des autres, et deux allégations d'avoir fait des commentaires désobligeants sur la vie personnelle du plaignant avant son arrivée au détachement.

Décision du Comité d'arbitrage :

Le Comité d'arbitrage a jugé que seulement l'allégation no 4 avait été prouvée (en ce qui concerne le programme communautaire) et a imposé un avertissement et la confiscation de trois jours de solde, ainsi qu'une recommandation que le membre suive le cours divisionnaire sur le harcèlement.

Recommandation du Comité externe d'examen :

Le Comité externe d'examen a recommandé que le Commissaire rejette l'appel concernant la conclusion, mais qu'il accueille l'appel sur la peine et la modifie en éliminant la confiscation de la solde.

Décision du Commissaire : Le Commissaire a rejeté l'appel et maintenu la peine imposée.

Cas 3 :

Date : 2010-09-27

Grade du membre : gendarme

Division : O

Allégation de contravention au Code de déontologie et description :

Une allégation de conduite scandaleuse [par. 39(1)] pour avoir été présent dans un bar, avoir proféré des menaces à un videur et avoir porté le logo d'un gang sur ses vêtements. Il a fallu faire appel à un autre service de police, car le membre était en état d'ébriété et refusait de quitter les lieux.

Décision du Comité d'arbitrage : Le Comité d'arbitrage a demandé au membre de démissionner dans les 14 jours, sinon il serait licencié.

Recommandation du Comité externe d'examen :

Compte tenu de mesures disciplinaires antérieures et de la doctrine de l'incident culminant, le Comité externe d'examen a recommandé que le Commissaire rejette l'appel.

Décision du Commissaire : Le Commissaire a rejeté l'appel.

Cas 4 :

Date : 2010-10-28

Grade du membre : gendarme

Division : E

Allégation de contravention au Code de déontologie et description :

Une allégation de conduite scandaleuse [par. 39(1)] pour avoir eu des activités sexuelles pendant qu'il était de service avec des partenaires connus par l'intermédiaire de sites de rencontre en ligne. En outre, le membre a fait un usage abusif des ordinateurs et des véhicules de la GRC pour faciliter des rencontres d'ordre sexuel.

Décision du Comité d'arbitrage : Le Comité d'arbitrage a demandé au membre de démissionner dans les 14 jours, sinon il serait renvoyé.

Recommandation du Comité externe d'examen :

Le Comité externe d'examen a recommandé que le Commissaire rejette l'appel.

Décision du Commissaire : Le Commissaire a rejeté l'appel.

Cas 5 :

Date : 2010-03-24

Grade du membre : gendarme

Division : E

Allégation de contravention au Code de déontologie et description :

Une allégation de conduite scandaleuse [par. 39(1)] pour avoir utilisé un véhicule de police sans autorisation pour assister à une rencontre sociale et avoir omis de signaler un accident. Le membre avait consommé de l'alcool à la rencontre sociale, avant l'accident.

Décision du Comité d'arbitrage :

Le Comité d'arbitrage a augmenté la peine proposée conjointement par les parties et a plutôt imposé un avertissement et la confiscation de la solde pendant neuf jours.

Recommandation du Comité externe d'examen :

Le Comité externe d'examen a recommandé que le Commissaire rejette l'appel.

Décision du Commissaire : Le Commissaire a rejeté l'appel.

8.8 Mesures disciplinaires simples³⁸

Une fois que le superviseur est convaincu qu'une contravention au Code de déontologie a eu lieu, il peut procéder à l'imposition de mesures disciplinaires simples, mais seulement s'il estime que de telles mesures sont suffisantes, compte tenu de la gravité de la contravention et de l'ensemble des circonstances.³⁹

Les mesures disciplinaires simples visent à corriger la conduite du membre. Les sanctions possibles sont les suivantes :

- conseiller le contrevenant;
- lui recommander de suivre une formation spéciale;
- lui recommander d'obtenir les conseils d'un spécialiste;
- recommander sa mutation;
- le soumettre à une surveillance stricte pendant son travail;
- le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail, sous réserve des conditions que peut prescrire le commissaire par règle;⁴⁰
- lui donner un avertissement (cette mesure doit cependant être appliquée par un officier breveté ou un officier compétent).⁴¹

Selon la politique de la GRC, toute mesure disciplinaire simple prévue au 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 auteur.⁴²

Le Code de déontologie de la GRC autorise l'officier responsable ou le chef de détachement à imposer des mesures disciplinaires simples aux membres ou aux officiers contrevenants, sans avoir à passer par le processus officiel. Les mesures disciplinaires de ce genre, qui sont en général de nature corrective,⁴³ servent à sanctionner les contraventions mineures.⁴⁴

Sauf dans le cas des contraventions les plus graves au Code de déontologie, les dispositions de la *Loi sur la GRC* semblent avoir pour objectif de corriger rapidement les comportements indésirables et de faire en sorte que le membre fautif réintègre son milieu de travail de manière aussi expéditive et efficace que possible, compte tenu des impératifs de la saine gestion, des principes de l'équité et des circonstances pertinentes.

La Partie IV de la *Loi sur la GRC* prévoit des mesures disciplinaires simples ou graves. Il existe d'importantes différences entre les deux trains de mesures. Selon les dispositions énoncées dans cette partie de la Loi, il appartient à l'officier responsable ou au chef de détachement ou de service de tenir ou de faire tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour lui permettre d'établir s'il y a réellement eu contravention au Code de déontologie. Une fois cette conviction acquise, des mesures disciplinaires simples peuvent être imposées au membre ou à l'officier contrevenant par l'officier responsable ou le chef de détachement ou de service ou par un officier compétent.

38 La Direction générale des services d'arbitrage assume le rôle d'autorité en matière de mesures disciplinaires graves et non en affaire de discipline simples.

39 *Loi sur la GRC*, paragr. 41(8), 41(2).

40 L'article 4 des *Consignes du commissaire (Mesures disciplinaires)* prévoit que le membre est privé de son congé hebdomadaire lorsqu'il est raisonnable qu'il rachète : a) le temps qu'il a consacré, pendant qu'il était 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.

41 *Loi sur la GRC*, paragr. 41(1).

42 *Manuel d'administration* de la GRC, paragraphe XII.6.D.1.

43 La Loi prévoit aussi l'imposition de mesures correctives au terme du processus officiel, mais il ressort clairement des dispositions à cet égard que les sanctions disciplinaires peuvent revêtir un caractère punitif au besoin.

44 Le règlement informel des contraventions au Code de déontologie, de préférence à l'échelon du détachement, est la voie privilégiée.

Un officier responsable ou un officier compétent peut aussi donner un avertissement au contrevenant à titre de mesure disciplinaire simple. Cependant, en pareil cas, selon les dispositions du paragraphe 43(7) de la Loi, il devient par la suite impossible de convoquer une audience relativement à la contravention ainsi sanctionnée.⁴⁵ Les autres mesures disciplinaires simples n'excluent pas le recours à un processus plus officiel.

En 2010-2011, 156 affaires disciplinaires simples ont été recensées. En 2009-2010, ce chiffre s'établissait à 254, ce qui constitue une légère hausse par rapport aux 231 cas recensés en 2008-2009 et un nombre comparable aux 256 cas recensés en 2007-2008. La figure 14 fait état des affaires disciplinaires simples recensées dans chaque division au cours des 11 dernières années. Compte tenu de la taille de l'organisation et du nombre d'interactions que ses membres peuvent avoir avec le public

dans le courant d'une année, cet écart n'est pas jugé statistiquement appréciable.

La figure 15 fait état des affaires disciplinaires simples recensées de 2000 à 2011, selon le type de contravention et la division. Les données brutes recueillies en 2008-2009 et en 2009-2010 seront comparées à celles de 2010-2011. La collecte de ces données a pour but de faciliter la réalisation d'une analyse des tendances dont il sera question dans le rapport sur la prochaine période de référence.

Le nouveau Bureau de l'intégrité professionnelle sera mieux placé pour assurer la supervision des questions liées à la gestion des mesures disciplinaires simples et continuera de mettre l'accent sur les responsabilités des réviseurs régionaux des mesures disciplinaires et sur leur travail d'établissement de statistiques détaillées sur les mesures disciplinaires simples.

FIGURE 14 : Mesures disciplinaires simples selon la division (2000-2011)

DIVISION	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	TOTAL
A	6	3		2		1	2		1	2	3	20
B	1	2		1		1		1		3	6	15
C	9	8	5	15	10	11	14	7	7	4	5	95
D	3	9	19		3	18	7	20	16	10	10	115
E	60	80	90	58	40	34	100	112	90	125	49	838
F	9	10	15	10	4	10	13	11	19	37	12	150
G	2	3		3	2	3	2			0		15
H	2		2	3	1	10	9	10	21	17	43	118
HQ	13	20	22	4	5	14	11	25	11	7		132
J	11	5	8	11	7	23	22	25	14	7	6	139
K	31	42	69	27	30	17	26	26	22	25	15	330
L							2		1	0		3
M		2				3	2	1	4	0	3	15
O	2	24	3	11	6	11	14	12	15	10	1	109
T		8				3	1	5		2		19
V	1		1	3	1	8	1	1	10	5	3	34
Total	150	216	234	148	109	167	226	256	231	254	156	2147

⁴⁵ Les sanctions qui peuvent être imposées dans le cadre du processus applicable aux affaires disciplinaires simples et celles, plus sévères, qui sont prévues dans le cadre du processus applicable aux affaires disciplinaires graves ne sont pas de nature pénale, mais visent à assurer la discipline des membres de la GRC et à préserver l'intégrité de l'organisation.

FIGURE 15 : Mesures disciplinaires simples selon le type de contravention et la division (2000-2011)

CONTRAVENTION	DIVISION															TOTAL	
	A	B	C	D	E	F	G	H	HQ	J	K	L	M	O	DEPOT		V
Absences	1	0	2	3	19	2	0	1	3	4	7	0	0	2	0	2	46
Liées à l'alcool	2	0	6	5	32	11	1	3	8	5	9	0	2	1	0	4	89
Traitement et contrôle des prisonniers	0	0	0	4	6	3	0	0	3	2	4	0	0	1	2	3	28
Conflit d'intérêts	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6
Manquement ou négligence au devoir	2	1	7	7	75	6	1	6	7	13	45	0	1	9	0	1	181
Conduite discriminatoire	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Conduite scandaleuse	2	2	10	46	234	52	5	31	43	43	117	3	6	37	7	12	650
A désobéi à des ordres ou à un serment	0	1	0	2	10	0	0	3	2	4	4	0	0	2	0	0	28
Recours à une force excessive	0	1	1	1	15	5	1	2	2	3	5	0	0	0	3	0	40
Infractions aux lois	0	0	2	56	21	8	0	4	0	0	3	0	0	1	0	0	44
Fausse déclaration	0	1	2	1	40	11	0	1	11	9	4	0	0	5	1	2	93
Armes à feu	2	1	7	3	29	6	0	3	3	2	2	0	0	1	0	1	58
Harcèlement	0	0	1	4	10	3	0	0	3	0	4	0	0	7	0	0	31
Attitude ou langage déplacé	3	0	7	0	48	6	0	3	3	9	9	0	1	10	2	0	105
Enquête inadéquate	0	0	0	2	14	3	0	2	2	2	0	0	0	1	0	0	24
Leadership	1	1	3	0	19	1	1	1	4	10	13	0	0	1	0	1	58
Dommages 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	7	46	4	0	6	4	5	4	0	1	4	2	4	86
Mauvais usage de l'équipement	0	1	10	2	37	7	0	6	5	5	14	0	1	10	0	2	105
Mauvaise utilisation des systèmes	4	0	7	5	44	3	1	1	5	3	8	0	0	2	0	0	80
Autres infractions	1	1	13	0	78	13	5	8	16	10	47	0	0	7	1	1	206
Pornographie	0	0	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	0	2	0	0	10
A critiqué publiquement la Gendarmerie	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
A représenté publiquement la Gendarmerie sans autorisation	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5
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	1	1	0	10	1	1	2	3	0	7	0	0	4	1	0	31
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:	18	11	90	106	807	16	16	86	132	134	315	3	14	108	19	33	2147

« La direction de la GRC et le caucus des RRF ont donc reconnu l'importance d'avoir un système de discipline efficace dans un milieu policier. L'intervention policière dans la résolution de différends exige souvent que les policiers soient confrontés à des personnes qui s'écartent de normes publiques généralement acceptées. Dans une société où l'on accorde des pouvoirs extraordinaires à un petit groupe de personnes afin d'aborder de tels écarts et d'assurer le maintien de l'ordre public, il est fondamental et essentiel, sur le plan de la discipline, de contrôler et de gérer l'utilisation de ces pouvoirs. »

[Revue du Conseil de la solde du système interne de discipline de la G .R.C., Rapport final et recommandations, juin 2005, Page 6]
