



## ARCHIVED - Archiving Content

### Archived Content

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

## ARCHIVÉE - Contenu archivé

### Contenu archivé

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

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

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

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

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

**GRC**



GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

2012 - 2013

Rapport annuel  
Gestion du processus  
disciplinaire de la GRC

Direction générale des services d'arbitrage



Gendarmerie royale du Canada Royal Canadian Mounted Police

Canada

1929-364X  
PS61-17/2013

---

*Il est essentiel que la GRC ait un processus disciplinaire qui tient les membres responsables de leurs comportements inacceptables. Notre priorité doit être de s'assurer que les membres comprennent leurs responsabilités et de régler rapidement et équitablement les affaires de mauvaise conduite.*

**Bob Paulson, Commissaire de la GRC**

<b>Message de l'agent de l'intégrité professionnelle</b>	<b>1</b>
<b>Message du directeur général</b>	<b>2</b>
<b>Chapitre 1 - Le régime des mesures disciplinaires graves de la GRC</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Survol du rapport</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Directive ministérielle</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Survol du régime disciplinaire</b>	<b>4</b>
(i) Survol historique	4
(ii) Code de déontologie	6
(iii) Mesures disciplinaires simples et graves	6
(iv) Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC	7
(v) Comités d'arbitrage	8
(vi) Suspension d'un membre	8
(vii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et le Comité externe d'examen de la GRC	8
<i>Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC</i>	9
<b>Chapitre 2 - Éléments du régime des mesures disciplinaires graves</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Bureau de l'intégrité professionnelle</b>	<b>10</b>
<i>Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle</i>	11
<b>2.2 Contexte</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Services d'arbitrage</b>	<b>12</b>
<i>Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage</i>	12
<b>2.4 Directions</b>	<b>13</b>
(i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline	13
<i>Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline</i>	14
(ii) Direction des représentants des officiers compétents	14
<i>Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents</i>	15
(iii) Direction des représentants des membres	15
<i>Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres</i>	16

# 2012-2013

<b>2.5 Relations employeur-employés</b>	17
<i>Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelle et des examens externes</i>	18
<b>2.6 Rôle dans les régions et les divisions</b>	18
(i) Groupes des normes professionnelles	18
(ii) Réviseurs des mesures disciplinaires	19
<b>Chapitre 3 - Le régime disciplinaire en action</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Mesures disciplinaires graves</b>	20
<b>(i) Survol des activités des directions</b>	20
(1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline	20
(2) Direction des représentants des officiers compétents	21
(3) Direction des représentants des membres	22
<i>Figure 8 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2012-2013</i>	23
<i>Figure 9 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2000-2013</i>	23
<b>(ii) Initiatives à la Sous-direction</b>	24
(1) Centralisation des Services d'arbitrage	24
(2) Processus de règlement rapide	24
<i>Figure 10 : Processus de règlement rapide (PRR) – Affaires disciplinaires graves réglées de 2008-2009 à 2012-2013</i>	25
(3) Gestion et surveillance des dossiers	25
(4) Formation	25
(5) Autres initiatives	25
(6) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves	26
<i>Figure 11 : Affaires disciplinaires graves réglées (2012-2013)</i>	26
<i>Figure 12 : Affaires disciplinaires graves – ventilation mensuelle des règlements (2012-2013)</i>	27
<i>Figure 13 : Nombre d'affaires disciplinaires graves par division (2012-2013)</i>	28
<i>Figure 14 : Affaires disciplinaires graves – Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier</i>	28
<i>Figure 15 : Affaires disciplinaires graves - Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2013)</i>	29
<i>Figure 16 : Affaires disciplinaires réglées par division</i>	30
<i>Figure 17 : Statistiques relatives aux affaires disciplinaires graves 2000-2001 à 2012-2013</i>	31

<i>Figure 18 : Affaires disciplinaires graves réglées par la démission de membres 2010-2011 à 2012-2013</i>	31
<i>Figure 19 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif pour les exercices 2002 à 2013.</i>	32
Résumé des affaires disciplinaires Exercice 2012-2013	33
<i>Figure 20 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2012-2013 par grade ou catégorie</i>	41
<i>Figure 21 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves par grade ou catégorie – 2008-2009 à 2012-2013</i>	41
<i>Figure 22 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2012-2013 par années de service</i>	42
<b>(iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes</b>	<b>42</b>
(1) Mise en oeuvre de la politique de signalement des incidents graves	42
(2) Base de données nationale relative au code de déontologie	43
(3) Appels relatifs à des affaires disciplinaires	43
<i>Figure 23 : Décisions rendues par le commissaire dans les appels d'affaires disciplinaires 2008-2013</i>	43
<b>3.2 Mesures disciplinaires simples</b>	<b>44</b>
<i>Figure 24 : Mesures disciplinaires simples par division de 2000-2001 à 2012-2013</i>	44
<b>3.3 Suspensions</b>	<b>45</b>
<i>Figure 25 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2013)</i>	45
<b>3.4 Initiatives dignes de mention</b>	<b>46</b>
(i) Division E	46
(ii) Région de l'Atlantique	46
(iii) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest	47
(iv) Nouvelle politique sur les relations interpersonnelles au travail	47
<b>Chapitre 4 - Conclusion – Regard sur le prochain exercice</b>	<b>48</b>
Annexe A : Directive ministérielle	50
Annexe B : Glossaire	52
Annexe C : Partie IV de la <i>Loi sur la GRC</i>	54
Annexe D : Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux	60

## Message de l'agent de l'intégrité professionnelle

Au cours de la période visée par le présent rapport, du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013, la Sous-direction des services d'arbitrage a connu à la fois la stabilité et le changement. Dans la préface du rapport de l'an dernier, j'ai écrit à titre de directeur général de la Sous-direction des services d'arbitrage. Cette année, j'ai le plaisir de prendre la plume à titre d'agent de l'intégrité professionnelle, responsable à la fois de la Sous-direction des services d'arbitrage et de la Sous-direction des relations employeur-employés. Toutes deux occupent une grande place dans les travaux décrits ici. Je suis aussi heureux de présenter le nouveau directeur général, Stephen Thatcher, qui a agi dans divers rôles à la Sous-direction des services d'arbitrage avant sa nomination. Nous partageons l'objectif d'assurer le professionnalisme, l'équité, la constance et la diligence du régime disciplinaire de la GRC.

Ce but nous est venu du commissaire qui le soutient pleinement, comme en font foi ses messages aux officiers compétents (commandants) surtout et à tous les membres de la Gendarmerie sur l'importance de la conduite ainsi que l'ajout de ressources en période de restrictions budgétaires. Comme vous le verrez dans ce rapport, nous avons fait des progrès, mais il reste encore beaucoup à faire pour la Sous-direction des services d'arbitrage et pour la Gendarmerie et notre engagement à poursuivre demeure fort. De fait, les tendances dont fait état le présent rapport laissent voir

que, bien que le nombre absolu de membres faisant l'objet d'allégations disciplinaires graves soit en hausse, et que, de ce fait, le volume de travail de ceux qui doivent enquêter, poursuivre, défendre et arbitrer ces dossiers disciplinaires soit accru, la proportion globale de membres assujettis aux procédures disciplinaires, qui est déjà faible, continue, quoique modestement, à baisser. C'est, à tout prendre, une bonne nouvelle.

L'année qui nous attend promet d'être excitante et exigeante pour la GRC en général et pour le Bureau de l'intégrité professionnelle en particulier, étant donné la promulgation attendue du projet de loi C-42, la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, une loi qui modifiera en profondeur le régime disciplinaire de la GRC.

Mais pour le moment, revenons sur les résultats des travaux de la dernière année.

**Craig S. MacMillan**

Agent de l'intégrité professionnelle  
de la Gendarmerie royale du Canada

---

# Message du directeur général

En tant que nouveau directeur général des Services d'arbitrage, une de mes premières tâches a été de préparer le présent rapport en conformité avec la Directive ministérielle.<sup>1</sup> Les recherches nécessaires à la rédaction du rapport m'ont mis en contact avec des parties intéressées qui remplissent divers rôles dans la procédure disciplinaire dans tous les coins du pays. De l'information qu'ils m'ont transmise, il ressort clairement que tous tiennent à apporter au régime disciplinaire la priorité et l'attention qu'il mérite tout en reconnaissant que, malgré cette évidente bonne volonté, l'efficacité souhaitée n'est pas toujours au rendez-vous. J'avoue cependant être encouragé par le dialogue qui traduit l'intérêt de tous pour débusquer les embûches et les aplanir afin d'accroître l'efficacité du régime.

L'agent de l'intégrité professionnelle a déjà souligné le soutien qu'apporte le commissaire à la Sous-direction des services d'arbitrage, particulièrement sous forme de ressources humaines et financières supplémentaires. Par simple comparaison, on ne dirait pas que ces ressources supplémentaires ont contribué à régler plus de dossiers disciplinaires en 2012-2013 (88) qu'en 2011-2012 (89). Toutefois, ce total de 88 est encore supérieur à ce qu'on a vu dans bien des années précédentes. En outre, ces chiffres ne dépeignent pas l'ensemble du tableau. Comme vous le verrez dans le rapport, le personnel de la Sous-direction des services d'arbitrage et d'autres remplissent bien des tâches qui échappent aux statistiques, mais qui influent grandement sur la procédure relative aux mesures disciplinaires graves

sans pour autant être faciles à comptabiliser. Par exemple, dans un dossier particulier d'une portée et d'une complexité que je n'avais encore jamais vues, nous avons plusieurs membres défendeurs qui ont eu besoin des services de nombreux représentants pendant une longue période. Ce dossier n'est d'ailleurs pas encore réglé. Il faut encore souligner que le personnel de la Sous-direction des services d'arbitrage s'acquitte d'autres fonctions qui leur viennent d'autres dispositions de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et qui leur demande du temps et des ressources, bien qu'elles n'aient rien à voir avec la procédure relative aux mesures disciplinaires graves comme telles. Bref, il se fait un volume considérable de travail exigeant dont le résultat, tout positif qu'il soit, ne se reflète pas dans les tableaux du rapport. J'ai quand même essayé de mettre en contexte les données qui figurent dans les tableaux lorsqu'il m'a semblé nécessaire d'éclairer le lecteur sur la gestion du régime disciplinaire de la GRC pour le dernier exercice.

## **Stephen N.S. Thatcher**

Directeur général des Services d'arbitrage  
de la Gendarmerie royale du Canada

---

<sup>1</sup> Voir la *Directive ministérielle* à l'annexe A.

## Le régime des mesures disciplinaires graves de la GRC

### 1.1 Survol du rapport

Le rapport annuel de cette année repose fortement sur le cadre établi pour le rapport de l'exercice 2011-2012. Il fait le point sur certains des grands changements initiés en 2011-2012 et met en lumière les réussites et les défis qui ont subsisté en termes de gestion et de fonctionnement du régime disciplinaire à la GRC au long de l'exercice 2012-2013.

Le lecteur constatera que beaucoup de travail a été réalisé l'année dernière, mais que les ressources et le règlement rapide des dossiers de mesures disciplinaires graves recèlent toujours des difficultés qu'il reste à régler. Il verra que le volume de travail a crû pendant la période visée, et que malgré tout, le nombre de dossiers réglés a été stable par rapport au total de l'année précédente. De fait, un dossier particulier, qui n'en est encore qu'aux premières étapes du traitement, est si complexe avec ses quatre membres en cause qu'il a mobilisé du temps et des ressources à un niveau encore jamais vu, ce qui a grevé la capacité des représentants de régler d'autres affaires.

Le lecteur trouvera aussi pour la première fois une analyse des années de service des membres qui font face à des mesures disciplinaires ainsi qu'une analyse de leurs grades et niveaux.

### 1.2 Directive ministérielle

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a transmis au commissaire de la GRC une directive sur le régime disciplinaire de la Gendarmerie. Celle-ci visait à clarifier le processus, à y apporter plus de responsabilité. La *Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC* est le moteur du présent rapport.<sup>2</sup>

En plus du rapport annuel exigé sur la gestion du régime disciplinaire, la Directive ministérielle imposait :

- la normalisation dans l'application et l'accroissement de la transparence du régime disciplinaire prévu dans la *Loi sur la GRC*<sup>3</sup>;
- la tenue et le suivi de dossiers complets sur tous les cas disciplinaires;
- la coordination efficace et l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC;
- des politiques et des protocoles uniformes à l'échelle nationale pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au régime disciplinaire;
- La formation des membres compétents afin de faire connaître ces exigences et procédures;
- un représentant désigné du commissaire qui tiendra compte des considérations juridiques et opérationnelles pour informer le ministre en temps opportun de dossiers disciplinaires importants.

2

La *Directive ministérielle* figure à l'annexe A.

3

*Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, L.R.C. 1985, ch. R-10 (modifiée) (« *Loi sur la GRC* »).

---

## 1.3 Survol du régime disciplinaire

### (i) Survol historique

L'examen rigoureux dans les années 70 et 80 des mesures législatives applicables a permis au régime disciplinaire de la GRC d'évoluer. Les dispositions dorénavant incluses à la Partie IV de la *Loi sur la GRC* portent à la fois sur les mesures disciplinaires simples et sur les mesures disciplinaires graves.

Dans le *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* publié en 1976 (« Commission Marin »), on concluait que le régime disciplinaire de la GRC était essentiellement punitif. Les peines qu'il prévoyait étaient : la semonce – une remontrance officielle faite verbalement par un officier; l'avertissement – une réprimande faite par écrit par un officier; l'accusation d'avoir commis une infraction ressortissant au service; et la destitution obligatoire.

Les allégations d'infractions ressortissant au service, mineures et majeures, étaient entendues en audience par un tribunal de service présidé par un unique officier breveté. Le membre accusé pouvait demander à un autre membre de le représenter, mais il n'avait pas droit à un professionnel du droit. L'audience du tribunal de service suivait la forme accusatoire et appliquait les règles de preuve du procès pénal. Les peines possibles comportaient l'emprisonnement pour un an au plus, l'amende, la perte de salaire, la rétrogradation, la perte d'ancienneté, la réprimande et la destitution obligatoire.

La Commission Marin a constaté que le tribunal de service appliquait des procédures copiées sur le régime accusatoire. Le membre et le poursuivant pouvaient appeler des témoins, les interroger et les contre-interroger, la preuve était présentée sous serment et l'officier qui présidait le tribunal se prononçait à la fois sur les questions de droit

et sur les questions de fait. Elle a relevé les ambiguïtés, les équivoques, les malentendus et la méfiance que suscitait l'application fluctuante des règles et des normes de preuve (selon la prépondérance des probabilités comme dans un procès civil ou hors de tout doute raisonnable comme dans un procès criminel).<sup>4</sup> Le rapport de la Commission Marin comportait des recommandations visant à définir et à clarifier les droits, les obligations, les règles et les procédures applicables au régime disciplinaire de la GRC.

Au terme de l'analyse de la Commission Marin, la GRC a reconnu la faiblesse de son régime disciplinaire en matière d'impartialité et de droits procéduraux. Pour y pallier, avant que la loi soit modifiée, elle a mis sur pied en 1981 la Sous-direction de l'arbitrage dans le but d'injecter plus de constance et de professionnalisme dans l'administration des procédures des tribunaux de service.

En 1985, la Sous-direction de l'arbitrage est devenue la Direction des normes professionnelles, un service centralisé doté d'une équipe permanente de gens formés en droit pour agir à titre d'officiers présidents, d'avocats de la défense et de la poursuite. Ce changement avait pour objectifs d'acquiescer de l'expertise; d'apporter plus d'efficacité, de constance et de rapidité au régime; et de mieux circonscrire la procédure.

Des modifications apportées en 1988 à la *Loi sur la GRC*, fondées sur les travaux de la Commission Marin, ont créé un vaste éventail d'options en matière disciplinaire et vu disparaître la peine d'emprisonnement. Le procès devant un officier président et un tribunal de service a fait place à une audience devant un comité de trois arbitres. Les représentants des parties aux procédures sont devenus le représentant de l'officier compétent et le représentant du membre.

---

4

Ministère des Approvisionnements et des Services du Canada, *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*, Ottawa, 1976, pages 123-146.

---

À l'été de 2004, pour répondre aux préoccupations que soulevaient la représentation des membres et les retards dans le traitement des dossiers, les représentants des relations fonctionnelles et la direction de la GRC ont chargé le Conseil de la solde de la GRC de procéder à l'examen du régime de discipline interne de la GRC.

Le *Rapport du Conseil de la solde* a fait état de retards injustifiés dans le régime disciplinaire, en particulier aux étapes de l'enquête et de l'arbitrage. Il se préoccupait de l'incapacité apparente de respecter l'esprit de la loi et de mettre en oeuvre un régime de discipline correctif, expéditif et officieux, plutôt qu'un régime trop officiel, punitif et légaliste. Le Conseil de la solde déplorait aussi la lenteur inouïe des enquêtes internes sur des allégations de manquement au code de déontologie de la GRC et le fait que les membres n'étaient pas avisés des progrès des enquêtes menées sur eux.

Le *Rapport du Conseil de la solde* a proposé que le système disciplinaire soit géré comme un programme intégré dans lequel la responsabilité, la supervision et la coordination seraient unifiées. Cette formule favoriserait l'administration rapide et efficace de la discipline dans un programme unique et progressif, tout en préservant l'autonomie des enquêtes et des programmes d'arbitrage et de représentation. Pour ce faire, le Conseil de la solde proposait de mettre en place un cadre de responsabilisation qui indiquerait clairement quels aspects des enquêtes et des programmes devraient faire l'objet ou non de comptes rendus à la direction de la GRC. Il était recommandé de miser davantage sur le rôle du chef de service et du commandant divisionnaire, surtout pour l'administration de mesures disciplinaires simples au niveau le plus bas possible de l'organisation. En ce qui a trait à l'enquête, on a fait valoir qu'elle devait être menée rapidement et être entièrement supervisée. Enfin, pour ce qui est de l'arbitrage, on suggérait un rôle plus actif des comités dans l'élaboration des calendriers des audiences et dans la

conclusion plus rapide des dossiers.

Les recommandations du Conseil de la solde ont été réexaminées en décembre 2007, lorsque le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC a remis son rapport intitulé *Rétablir la confiance* au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor.

Le Groupe de travail a reçu pour mandat d'examiner divers aspects de la GRC, notamment la discipline, et de faire ses recommandations. Voici ce qu'il a recommandé relativement au régime disciplinaire :

- que la GRC mette immédiatement en oeuvre les recommandations contenues dans le rapport du Conseil de la solde que la direction estime nécessaires;
- que la GRC mette en place un organisme disciplinaire central;
- que la GRC élimine les arriérés que connaît son régime disciplinaire;
- que la GRC s'engage, au plus haut niveau possible, à adopter des principes permettant le règlement rapide et informel des affaires disciplinaires à l'échelon le plus bas;
- que la GRC établisse un délai raisonnable pour commencer et terminer les enquêtes, celles-ci ne devant dépasser six mois qu'en de rares exceptions, et qu'elle soit tenue de respecter le délai actuel d'un an sous réserve de la possibilité de demander plus de temps afin de faciliter une enquête criminelle concomitante.

En janvier 2008, par voie d'une directive ministérielle sur le régime disciplinaire de la GRC, le ministre de la Sécurité publique a ordonné au commissaire de normaliser et d'améliorer la transparence du régime disciplinaire de la GRC.

## (ii) Code de déontologie

Les membres de la GRC sont assujettis aux mêmes lois que tous les autres citoyens du Canada. Par ailleurs, ils sont régis en tout temps par le code de déontologie que renferme le *Règlement de la GRC*<sup>5</sup>. L'inconduite des employés est prise au sérieux et la *Loi sur la GRC* confère à l'officier ou au membre chargé d'un détachement le pouvoir d'instituer une enquête relative au code de déontologie. Tout membre de la GRC qui a enfreint le code de déontologie peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Il importe de souligner que le membre de la GRC a droit à un traitement juste et équitable tout au long de l'enquête sur une allégation de manquement au code de déontologie et des procédures disciplinaires auxquelles elle peut donner lieu. Si l'officier ou le membre chargé du détachement conclut que l'allégation est étayée, il pourra décider du genre de mesures disciplinaires qui convient : selon la gravité de l'inconduite, il peut s'agir de mesures disciplinaires simples ou graves. Les peines peuvent être plus ou moins lourdes.

## (iii) Mesures disciplinaires simples et graves

La *Loi sur la GRC* autorise la prise de mesures disciplinaires simples par le membre responsable du détachement local ou par l'officier responsable lorsqu'un membre ou un officier contrevient au code de déontologie sans qu'il soit nécessaire de recourir à la procédure officielle. Les manquements de nature mineure doivent être réglés par voie de mesures disciplinaires simples.<sup>6</sup> Les mesures disciplinaires simples sont généralement de nature corrective.<sup>7</sup>

5 *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, 1988, DORS/88-361 (modifié) (le « Règlement »).

6 On insiste sur le règlement à l'amiable des manquements au code de déontologie, surtout à l'échelle du Détachement, et on appuie le principe de l'application des mesures disciplinaires simples au niveau le plus bas possible de l'organisation afin de maximiser le degré de responsabilité.

7 Même en matière de discipline grave, la loi prévoit des mesures correctives, bien qu'une place soit faite aussi à l'aspect punitif au besoin.

Toutes les mesures disciplinaires simples constituent des renseignements personnels suivant la définition donnée à l'article 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (LPRP). Aussi, leur divulgation est régie par la LPRP et les renseignements ne sont habituellement communiqués qu'aux parties en cause et à ceux qui ont un réel besoin de savoir à une fin particulière. Les mesures disciplinaires simples prévues dans la *Loi sur la GRC* sont les suivantes : conseiller le contrevenant, recommander de lui faire suivre une formation spéciale, recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste, recommander sa mutation, le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail, le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail (sous réserve des conditions que peut prescrire le commissaire) et lui donner un avertissement.

Lorsque les mesures disciplinaires simples qu'on lui impose sont de le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail, de le priver de son congé hebdomadaire ou de lui donner un avertissement, le membre peut interjeter appel de cette peine. Les autres formes que prennent les mesures disciplinaires simples ne peuvent faire l'objet ni d'un grief, ni d'un appel. L'appel interjeté de mesures disciplinaires simples est jugé par un officier seul, dont le grade varie en fonction du grade du membre visé par les mesures disciplinaires. L'appel de mesures disciplinaires simples doit être interjeté dans les 14 jours prescrits dans les *Consignes du commissaire (mesures disciplinaires)*.

Il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires graves au membre qui a contrevenu au code de déontologie d'une manière telle que les mesures disciplinaires simples seraient insuffisantes. Une audience est alors convoquée et un avis à cet effet est servi au membre en cause.

L'officier désigné nomme un comité d'arbitrage devant lequel les parties, habituellement représentées par un avocat, ont l'occasion de soumettre de la preuve, de contre-

interroger les témoins et de présenter leurs argumentations. Le comité d'arbitrage doit suivre les principes juridiques établis et pondérer toutes les circonstances avant de décider si l'allégation d'inconduite est établie selon la balance des probabilités.

Si le comité d'arbitrage détermine qu'une allégation est établie, les parties peuvent à nouveau présenter de la preuve ainsi que leurs argumentations et le comité d'arbitrage doit tenir compte de tous les facteurs pertinents qui aggravent ou atténuent l'inconduite afin de déterminer la peine qui convient. Les mesures disciplinaires graves vont de la confiscation de la solde du membre pour une période n'excédant pas dix jours de travail à la rétrogradation et au congédiement. Le comité d'arbitrage peut aussi imposer des mesures disciplinaires simples en plus, ou au lieu, des mesures disciplinaires graves. À l'exception du congédiement, les mesures imposées au terme de l'audience disciplinaire se veulent avant tout de nature correctrice.

#### **(iv) Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC**

Bien que le code de déontologie régit depuis longtemps la conduite des membres réguliers et des membres civils de la GRC, il ne régit pas celle des nombreux employés de la Gendarmerie qui relèvent d'autres catégories.

Rédigé récemment en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPGFAR), le *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor est une version modernisée du code qui existait déjà pour la fonction publique. Il codifie le comportement attendu de l'ensemble des employés du gouvernement fédéral, y compris les membres réguliers et les membres civils de la GRC. Le législateur a aussi inclus dans la LPGFAR l'obligation pour toutes les institutions

fédérales d'élaborer leur propre code de déontologie organisationnel à l'appui du *Code des valeurs et de l'éthique*, en tenant compte des besoins qui leur sont propres.

Par conséquent, la GRC a rédigé son propre code de déontologie organisationnel comme un complément à son code de déontologie actuel, pour que tous les employés de la GRC soient soumis aux mêmes attentes relativement à leur comportement. Le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor et le Code de déontologie organisationnel de la GRC sont tous les deux entrés en vigueur le 2 avril 2012.

Le Code de déontologie organisationnel revêt une importance particulière pour les employés qui ne sont pas assujettis au code de déontologie, notamment les employés de la fonction publique, les employés civils temporaires et les réservistes. Les autres groupes d'employés doivent se laisser guider par le nouveau Code de déontologie organisationnel et en respecter les intentions. Ceci inclut les bénévoles, les auxiliaires et les employés municipaux et provinciaux.

Le *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique* a aussi donné lieu à la nouvelle *Directive sur les conflits d'intérêts dont l'un des éléments essentiels est la tout aussi nouvelle Politique sur les relations interpersonnelles au travail*. La *Directive sur les conflits d'intérêts* se veut un guide grâce auquel tous les employés de la GRC pourront éviter et gérer les situations de conflits d'intérêts en général. La *Politique sur les relations interpersonnelles au travail* est plus ciblée et éclaire les employés sur les circonstances qui peuvent les amener à devoir déclarer une relation amoureuse ou sexuelle qu'ils peuvent entretenir avec un superviseur ou un subalterne. La politique n'interdit pas les relations entre employés, mais vise à atténuer les situations de conflits d'intérêts et à procurer aux employés un milieu de travail sûr et empreint de respect d'où sont absents l'abus de pouvoir et le harcèlement. La nouvelle

---

directive et la politique ont été élaborées et approuvées par l'État-major supérieur de la GRC au cours de l'exercice 2012-2013 et sont entrées en vigueur en avril 2013.

#### **(v) Comités d'arbitrage**

Les comités d'arbitrage sont constitués de trois officiers brevetés de la GRC. Ces officiers doivent avoir suivi la formation d'arbitre voulue et aucun ne doit être en situation de conflit d'intérêts, réel ou perçu, par rapport au membre en cause et à l'affaire. En outre, au moins l'un des officiers doit détenir un diplôme d'une école de droit reconnue. Tous les arbitres doivent prêter le serment professionnel de l'arbitre par lequel ils s'engagent à agir fidèlement, impartialement, honnêtement et conformément au Code de déontologie de l'arbitre.

#### **(vi) Suspension d'un membre<sup>8</sup>**

La *Loi sur la GRC* permet de suspendre un membre soupçonné ou réputé avoir contrevenu au code de déontologie, à une loi fédérale ou à une loi provinciale.

En soi, la suspension n'est pas une peine disciplinaire. La suspension, avec ou sans solde, est une mesure préventive destinée à protéger l'intégrité de la GRC et de ses processus jusqu'au règlement final de l'affaire qui a donné lieu à ces mesures. Un membre n'est suspendu de ses fonctions que lorsque l'omission de le suspendre compromettrait gravement l'intégrité de la GRC. S'il peut ne pas être justifié de suspendre un membre de ses fonctions, il peut être de mise de l'assigner à d'autres fonctions.

Des deux formes que peut prendre la suspension, la suspension sans solde est la moins fréquente, n'étant retenue que lorsque l'inconduite alléguée, si elle devait être établie, est choquante au point de justifier une

réaction plus forte que la seule suspension. La suspension sans solde n'est invoquée que lorsqu'il serait indécent de rémunérer un membre en attendant l'issue de son audience disciplinaire.

#### **(vii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et le Comité externe d'examen de la GRC**

Les parties peuvent interjeter appel de la décision d'un comité d'arbitrage auprès du commissaire dans les 14 jours prescrits dans la *Loi sur la GRC*. Le membre visé par la décision peut interjeter appel s'il trouve des motifs dans les conclusions de faits tirées par le comité d'arbitrage ou dans la peine imposée. De même, l'officier compétent peut interjeter appel s'il trouve des motifs dans les conclusions de fait tirées par le comité d'arbitrage. L'officier compétent peut aussi interjeter appel de la peine imposée, mais seulement lorsqu'elle n'est pas prévue dans la *Loi sur la GRC*.

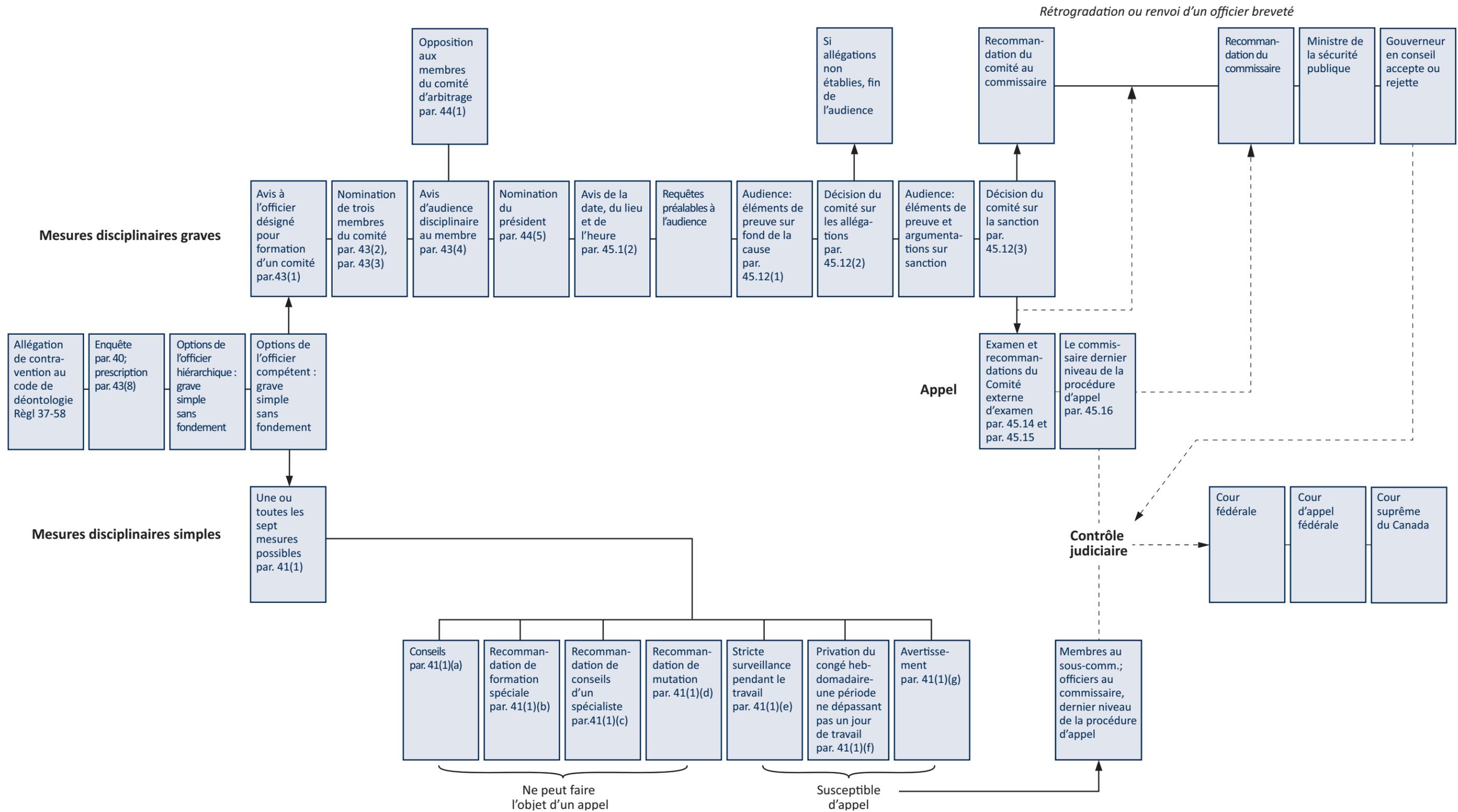
Avant que le commissaire ne rende sa décision sur l'appel, l'affaire est renvoyée au Comité externe d'examen de la GRC, un organe indépendant constitué par une loi. Le Comité externe d'examen tire des conclusions et fait des recommandations au commissaire, à savoir si le commissaire devrait accueillir ou rejeter l'appel de la décision du comité d'arbitrage. Le commissaire n'est pas tenu de partager l'avis du Comité externe d'examen de la GRC, toutefois s'il diverge d'opinion, il doit motiver sa décision.

La décision que rend le commissaire dans un appel portant sur des mesures disciplinaires graves est finale et exécutoire et ne peut faire l'objet d'aucun appel ou demande d'examen par aucun tribunal, sauf pour un examen judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

---

<sup>8</sup> Pour en apprendre davantage sur la politique de la GRC en matière de suspension sans solde et de suspension avec solde, consulter les parties 3.1 (iii)(1) et 3.3 de ce rapport.

Figure 1: Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC<sup>9</sup>



9 Voir à l'annexe D les étapes détaillées de la Partie IV de la Loi sur la GRC..

## Éléments du régime des mesures disciplinaires graves

### 2.1 Bureau de l'intégrité professionnelle

Bien que le rapport traite principalement du régime des mesures disciplinaires graves, celui-ci compte quelques éléments constitutifs. La GRC ne saurait prétendre au succès sans la confiance du public et de ses employés. Ce besoin de confiance exige des employés de la GRC qu'ils s'acquittent de leurs tâches et de leurs responsabilités avec la plus grande intégrité. Ainsi, dans tous les secteurs de responsabilité, les décisions seront fondées sur des principes éthiques. Avec la confiance ainsi acquise, la GRC et ses partenaires pourront fournir le niveau de service qui est non seulement attendu, mais mérité.

#### L'intégrité professionnelle en milieu policier

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 efficace et attendue. Étant donné les droits, les privilèges et les pouvoirs consentis à ceux qui évoluent dans le domaine policier, la population, le gouvernement et les partenaires doivent avoir confiance que le professionnalisme règne dans les organisations policières. Relevant directement du commissaire, le Bureau de l'intégrité professionnelle a été mis sur pied en 2010 pour rapatrier sous une même structure tous les éléments du continuum de la conduite qui relève de l'intégrité professionnelle afin de :

- veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abus des droits et des privilèges qui viennent avec le travail;
- traiter les autres avec respect et équité;
- faire ce qui est bien, même quand personne n'est là pour voir;
- fonder ses décisions sur un raisonnement lucide empreint des valeurs organisationnelles.

Dirigé par l'agent de l'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 est destinée à guider les employés dans leur comportement, à atténuer l'inconduite chez ces derniers et à soutenir une culture éthique. Les principaux programmes du Bureau de l'intégrité professionnelle sont les Services d'arbitrage, les Relations employeur-employés, Reconnaissance et Distinctions honorifiques et le Bureau des valeurs et de l'éthique.

De plus, l'agent de l'intégrité professionnelle oriente l'élaboration des stratégies, des plans, des politiques et des procédures qui mènent la conception et à la mise en oeuvre du régime de conduite de la GRC.

#### Une éthique solide représentative d'une organisation solide

L'objectif du Bureau de l'intégrité professionnelle consiste à veiller à ce que les principes d'éthique fassent partie intégrante de tous les aspects de la prestation de services aux Canadiens. Voici les moyens d'atteindre cet objectif :

- collaborer avec l'État-major supérieur pour renforcer notre conscience organisationnelle;
- offrir des conseils désintéressés sur les questions

qui ont une incidence sur l'organisation et les citoyens auxquels nous assurons des services; intégrer la prise de décision fondée sur l'éthique à toutes les fonctions opérationnelles et administratives;

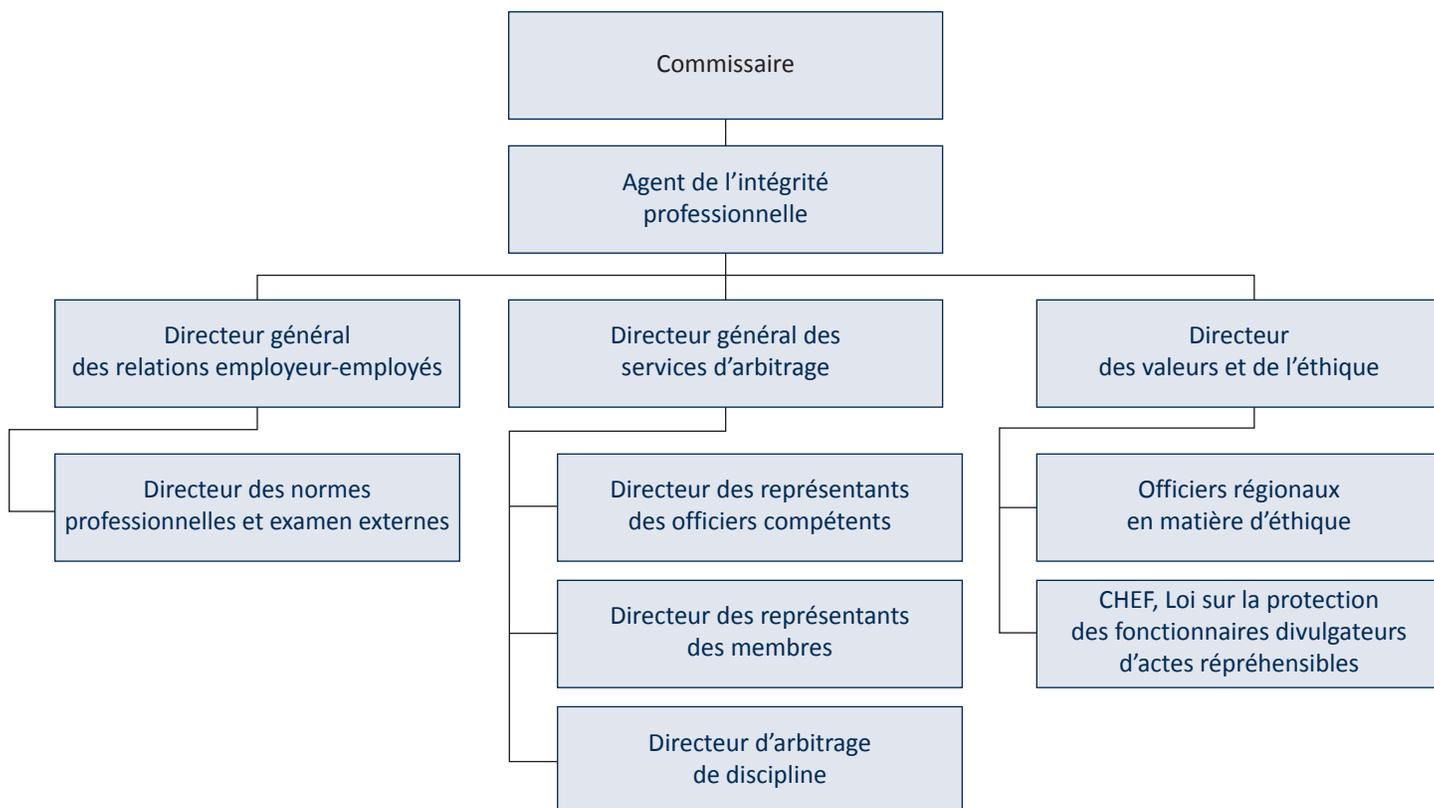
- veiller à ce qu'il y ait un continuum de formation sur l'éthique pendant toute la carrière des employés;
- favoriser un milieu de travail dans lequel on tient compte au quotidien des considérations éthiques;
- fournir aux employés les moyens de favoriser et de conserver un environnement de travail éthique.

**La mission** vise à mettre en place des assises solides au chapitre des valeurs et de l'éthique pour conserver et renforcer la confiance de nos collectivités et de nos employés.

**La vision** consiste à ce que la GRC soit une organisation de confiance, fondée sur les valeurs et l'éthique.

**Les priorités** : Conformément aux buts de la GRC, le Bureau de l'intégrité professionnelle s'est donné trois principales priorités afin de pouvoir exécuter sa mission et favoriser un milieu de travail éthique dans toute l'organisation : l'éthique dans la pratique, la sensibilisation à l'éthique et la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)*.<sup>10</sup>

Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle



10

L'agent de l'intégrité professionnelle est pour la GRC l'agent supérieur désigné en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

## 2.2 Contexte

Le 1<sup>er</sup> avril 2012, la GRC comptait 31 584 employés permanents : 19 401 membres réguliers ayant qualité d'agents de la paix, 5 266 membres civils et 6 917 employés de la fonction publique. Le code de déontologie de la GRC régit la conduite de 24 667 membres réguliers et membres civils oeuvrant d'un océan à l'autre, dans des fonctions à tous les paliers.

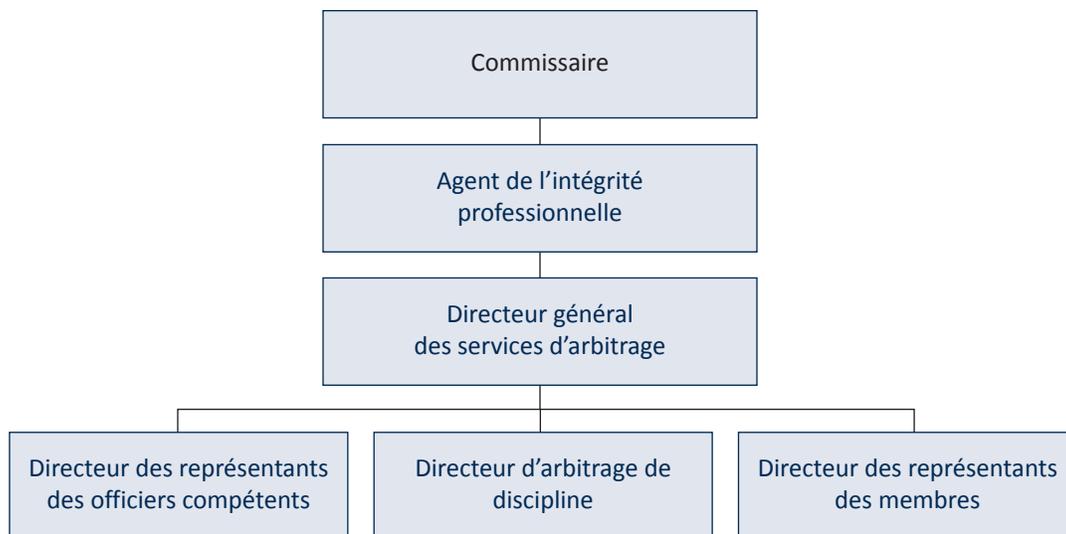
Conformément à des ententes signées entre le gouvernement fédéral et diverses entités, la GRC fournit des services de police nationaux, provinciaux, territoriaux, municipaux et autochtones dans tout le pays. La GRC a aussi été mandatée par le gouvernement du Canada pour fournir du personnel au soutien de missions des Nations Unies et d'autres missions internationales. Dans la pratique, la gestion et la fonction du régime disciplinaire sont partagées entre les divers composants de l'organisation. Voici des précisions sur le mandat et sur la fonction de ces divers éléments.

## 2.3 Services d'arbitrage

Les Services d'arbitrage ont été créés en mars 2008. Dirigés par un directeur général, ils regroupent quatre directions, dont trois ont un lien direct avec le régime disciplinaire de la GRC.<sup>11</sup> Les trois directions qui jouent un rôle prépondérant dans le régime des mesures disciplinaires graves sont la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, la Direction des représentants des officiers compétents et la Direction des représentants des membres.

Outre leur rôle d'autorité centrale en matière de mesures disciplinaires graves, les Services d'arbitrage engagent et soutiennent d'autres éléments clés du milieu disciplinaire, notamment les Normes professionnelles et examens externes de la sous-direction des Relations employeur-employés, les commandants divisionnaires dans leur rôle d'officiers compétents, les gestionnaires et les groupes en région et en division, et les réviseurs des mesures disciplinaires.

Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage



11

Deux fonctions ne figurent pas dans l'organigramme des Services d'arbitrage : l'arbitre des griefs de niveau I et l'arbitre des griefs de niveau II. Ceux-ci ne sont pas rattachés directement au régime disciplinaire, mais ont un rôle dans la fonction élargie de l'arbitrage.

---

## 2.4 Directions

### (i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

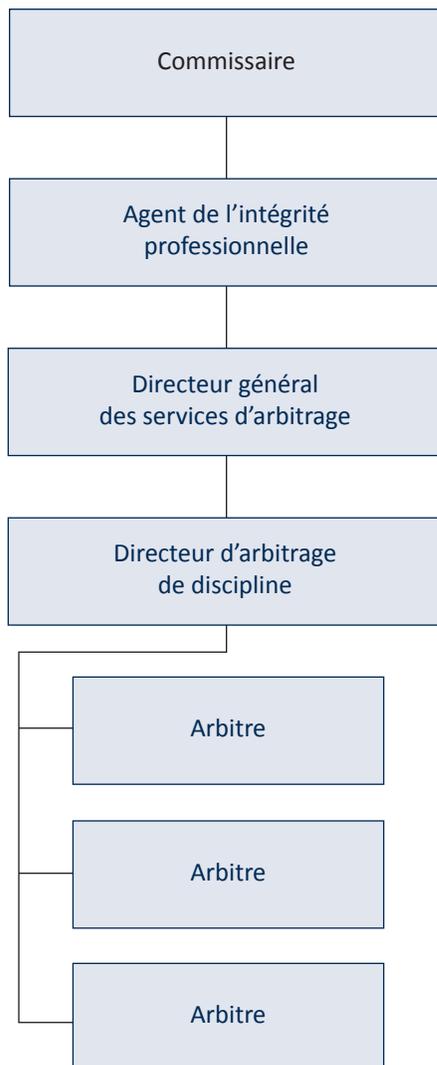
La Direction de l'arbitrage en matière de discipline administre les audiences disciplinaires convoquées en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* ainsi que les audiences de la Commission de licenciement et de rétrogradation en cas d'inaptitude à exercer des fonctions policières, conformément à la Partie V de la *Loi sur la GRC*. Le rôle de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline contribue à préserver la confiance de la population et à faire progresser l'organisation vers la réalisation de sa mission et de ses buts stratégiques. La responsabilité fondamentale des arbitres en matière disciplinaire est de protéger l'intégrité du processus qu'ils président en assurant le traitement juste et équitable du membre visé. La Direction anime aussi les entretiens préalables à l'audience, dont les objectifs sont de préciser les aspects à aborder en audience, de concentrer l'audience sur les questions en litige, d'établir les règles applicables et de favoriser l'utilisation la plus judicieuse du temps consacré à l'audience.

Témoignant de ses efforts pour assurer le traitement juste et équitable des membres, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline tient un site intranet accessible aux membres et aux autres employés de la GRC. On y trouve le calendrier des audiences, des données statistiques et les décisions rendues par les comités d'arbitrage. Ce site contribue à préserver la transparence, la responsabilisation et la confiance au sein de l'organisation. En publiant les décisions et d'autres données, la Direction permet aux intéressés et à ceux qui font face à des mesures disciplinaires de consulter des décisions antérieures. De manière préventive, elle instruit les membres sur les comportements à éviter lorsqu'une conduite semblable

a mené à une décision de manquement au code de déontologie établi. Étant donné le nombre croissant de membres en région et dans les divisions qui participent à l'administration du régime disciplinaire, ce site intranet est d'autant plus précieux. Bien que le site ne soit pas accessible à la population, les décisions des comités d'arbitrage sont transmises à quiconque en fait la demande, sous réserve des limites imposées à leur publication par le comité ou de la tenue de l'audience à huis clos. Comme nous le verrons plus loin, un protocole applicable à l'accès par le public aux décisions est en voie de rédaction afin que la GRC se conforme à des stratégies adoptées récemment par des tribunaux et des organes quasi-judiciaires pour trouver l'équilibre entre l'intérêt public pour des tribunaux transparents et les intérêts privés des individus à l'ère du cyberspace.

Outre la tenue des audiences, la Direction remplit aussi un important rôle administratif dans la gestion des processus qui préservent le fonctionnement du régime des mesures disciplinaires graves de la GRC. Ainsi, le greffier de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline est responsable d'établir le calendrier des audiences, de réserver les salles pour les audiences et les réunions, de coordonner les nominations des comités d'arbitrage, de produire les assignations et de gérer la base de données à partir de laquelle la Direction produit des statistiques sur les affaires disciplinaires graves. Le rédacteur-réviseur procède à la révision et à la diffusion des décisions sur le site intranet, rédige les résumés des décisions et produit les condensés et les index. La Direction de l'arbitrage en matière de discipline gère enfin les demandes des médias et du public en général pour consulter les décisions rendues dans les dossiers de discipline et pour s'informer sur la procédure applicable aux affaires disciplinaires graves.

Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline



## (ii) Direction des représentants des officiers compétents

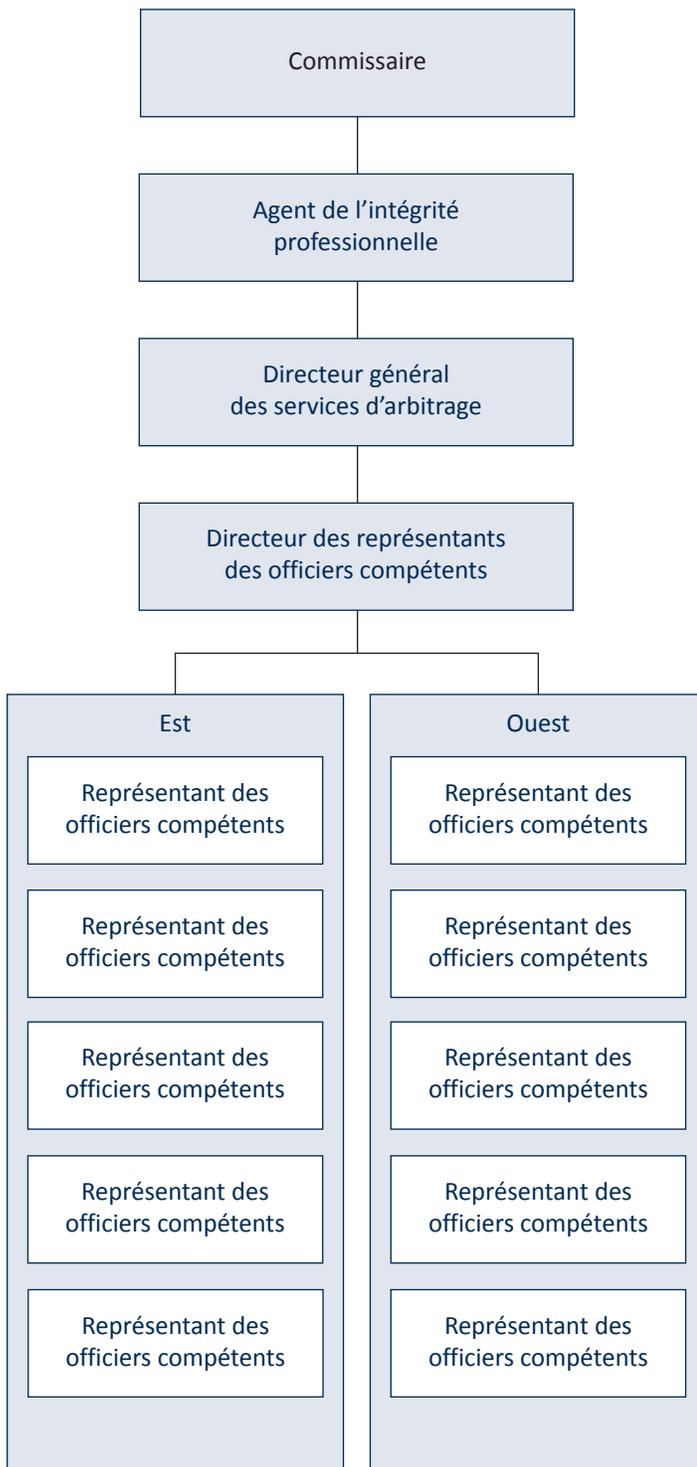
Le représentant de l'officier compétent aide et représente l'officier compétent (habituellement le commandant d'une division) qui est partie à une audience d'arbitrage conforme à la Partie IV (Discipline) ou à la Partie V (Renvoi et rétrogradation) de la *Loi sur la GRC*. Pour s'acquitter de son mandat, le représentant de l'officier compétent lui fournit des services de recherche, d'analyse et de représentation.

Ses activités particulières sont les suivantes :

- fournir des conseils, des analyses des politiques, des opinions et des interprétations aux officiers compétents et aux cadres supérieurs des régions et des divisions sur les mesures disciplinaires, les procédures relatives au licenciement et à la rétrogradation et les appels de décisions rendues dans ces instances;
- préparer les dossiers de demande de suspension sans solde;
- représenter les officiers compétents durant les audiences disciplinaires de la GRC et les audiences de licenciement et de rétrogradation;
- fournir des conseils et des opinions sur la *Loi sur la GRC*, sur le Règlement de la GRC, sur les consignes du commissaire et sur les politiques de la GRC;
- préparer des appels de décisions du comité d'arbitrage et de la Commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.

Un représentant de l'officier compétent doit examiner la preuve et interviewer les témoins qui seront présentés au comité d'arbitrage lors d'audiences disciplinaires graves contestées afin d'étayer le dossier de l'officier compétent. Le but principal du représentant de l'officier compétent n'est pas d'obtenir une conclusion de manquement au code de déontologie. Son rôle est plutôt de présenter équitablement le dossier de l'officier compétent pour que le comité d'arbitrage en tienne compte. Lorsque le dossier peut être réglé à la satisfaction de l'officier compétent, le représentant de l'officier compétent et le représentant du membre tenteront d'en venir à une entente afin de régler les détails en suspens.

Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents



### (iii) Direction des représentants des membres

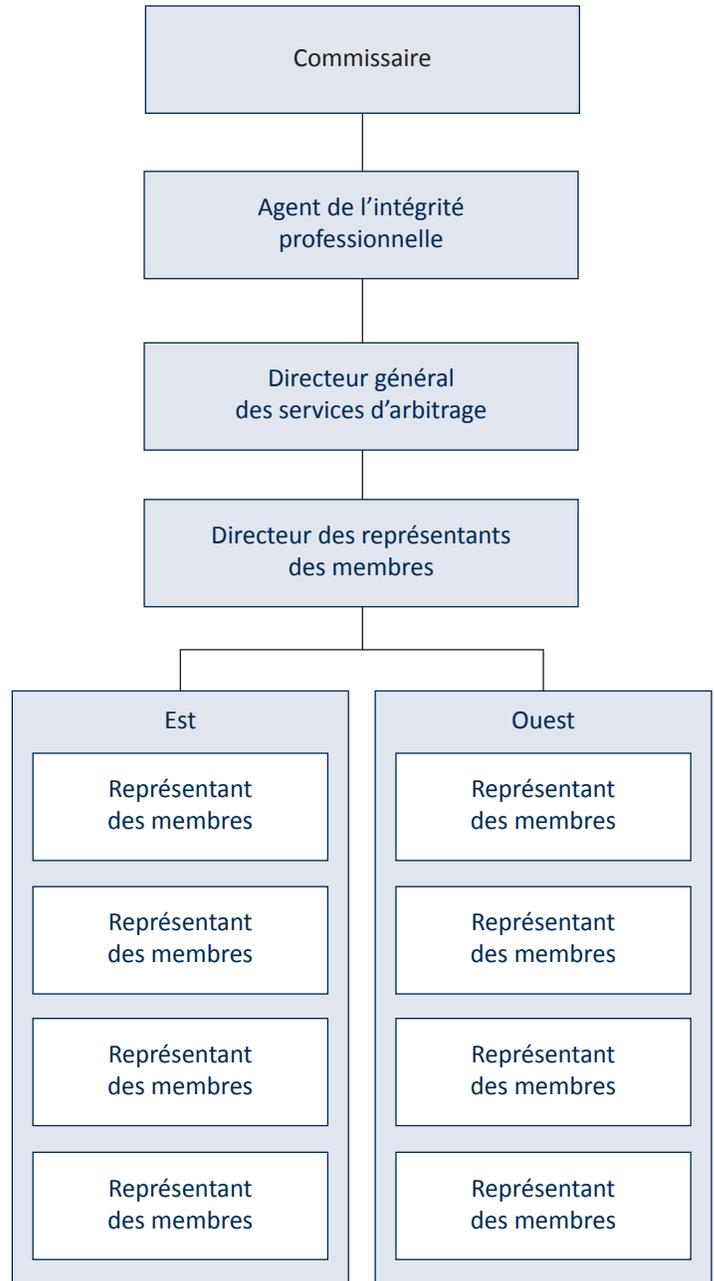
La fonction de la Direction des représentants des membres consiste à fournir de l'aide et de la représentation, conformément à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (Représentation)*, à tout membre qui :

- fait l'objet de mesures disciplinaires graves en application de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*;
- fait l'objet de procédures visant son licenciement ou sa rétrogradation en application de la Partie V de la *Loi sur la GRC*; ou
- présente un grief relatif à son renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) ou i) du *Règlement de la GRC*.

En 2012-2013, le mandat des représentants des membres comportait aussi le soutien des membres qui :

- étaient suspendus sans solde de leurs fonctions en application de l'article 12.1 de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada*;
- ont subi la perte temporaire de leur solde en application des *Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)*;
- ont vu leur habilitation de sécurité révoquée (sous réserve de l'approbation du directeur);
- étaient visés par une enquête relative au code de déontologie prévue à l'article 40 de la *Loi sur la GRC* en lien avec une allégation grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires graves (sous réserve de l'approbation du directeur);
- interjetaient appel de mesures disciplinaires simples en invoquant l'article 42 de la *Loi sur la GRC* (sous réserve de l'approbation du directeur); et
- étaient partie à une audience de la Commission des plaintes du public contre la GRC conformément à l'article 45.45 de la *Loi sur la GRC*.

Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres



Conformément au *Code de déontologie du représentant*, le représentant du membre doit préserver la confidentialité des renseignements fournis par le membre qu'il aide, obtenir les renseignements nécessaires du membre et d'autres sources afin de faire une évaluation globale de sa situation, offrir des conseils professionnels préliminaires et continus et, s'il y a lieu, communiquer avec le représentant de l'officier compétent pour discuter avec lui de façons de régler l'affaire. La confidentialité des échanges entre le membre visé et son représentant est assurée non seulement par le *Code de déontologie du représentant*, mais aussi par la protection prévue dans la *Loi sur la GRC* et par le fait que les représentants sont des avocats liés par le privilège du secret professionnel de l'avocat.

La Direction des représentants des membres remplit un rôle important pour rendre plus efficaces les procédures disciplinaires graves et de renvoi par mesure administrative. Le représentant du membre peut aider le membre pris dans ces engrenages à prendre des décisions éclairées. La plupart du temps, la participation du représentant du membre facilite la négociation d'une issue qui est équitable pour toutes les parties en cause, sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience disciplinaire. Au besoin, ce service permet de négocier une démission, souvent avant que soit lancées les procédures du régime disciplinaire grave. Parfois, le représentant du membre peut mettre des problèmes en lumière dans des négociations, des audiences ou des argumentations écrites qui permettent aux décideurs de tenir compte d'informations dont ils ne disposaient pas avant. Si l'affaire donne lieu à une audience disciplinaire, la participation active du représentant du membre peut contribuer à rationaliser les procédures et à concentrer les audiences sur les aspects pertinents – rendant la procédure plus efficace. Dans tous les cas, le représentant du membre joue un rôle clé pour aider la GRC à obliger les membres à assumer leurs responsabilités d'une manière qui reflète les valeurs de notre organisation.

---

## 2.5 Relations employeur-employés

Les Relations employeur-employés sont dirigées par un directeur général et comptent une direction, celle des Normes professionnelles et des examens externes, qui à son tour compte quatre groupes, tous ayant un rôle dans le régime disciplinaire de la GRC : le Groupe des normes professionnelles, le Groupe des consultations spéciales, le Groupe des examens externes et le Groupe des plaintes du public.

La Direction des normes professionnelles et des examens externes est le centre de décision en matière de griefs, de discipline, d'enquêtes relatives au code de déontologie, de plaintes du public, de suspensions (avec ou sans solde) et d'aide juridique aux frais du public pour les employés de la GRC. En outre, la Direction des normes professionnelles et des examens externes conseille et soutient le commissaire dans les dossiers de plaintes du public, de griefs tranchés par le commissaire et d'appels de décisions rendues par des comités d'arbitrage de la GRC dans des affaires disciplinaires ainsi que de rétrogradation et de licenciement.

À la Direction des normes professionnelles et des examens externes, le Groupe des normes professionnelles supervise les politiques régissant les griefs et la discipline. Le Groupe est mandaté pour élaborer des politiques et veiller à leur application et à leur mise en oeuvre afin que les membres de la GRC soient traités équitablement et qu'ils adhèrent aux normes de conduite élevées auxquelles le public s'attend de leur part.

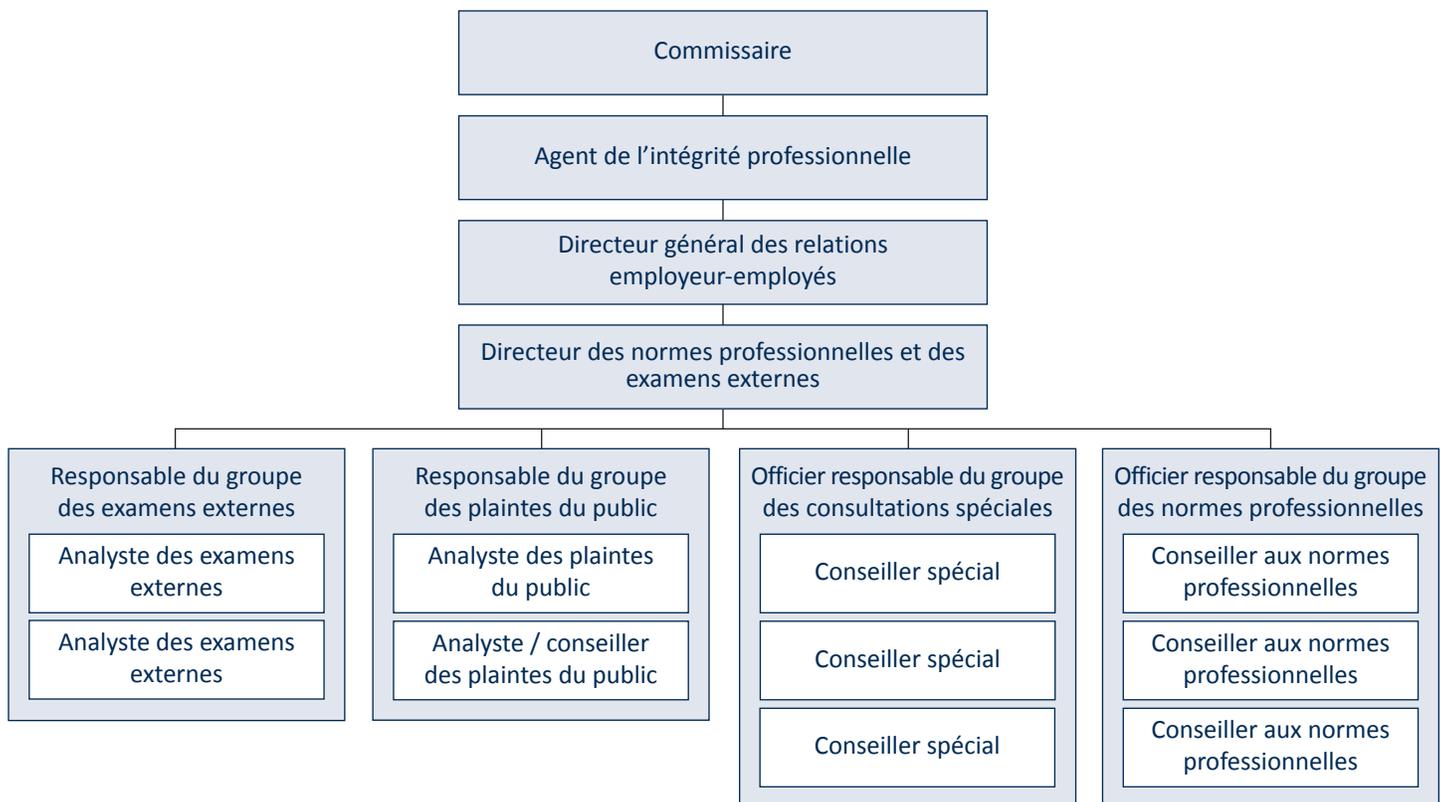
Le Groupe des consultations spéciales apporte aide et conseils aux décideurs relativement aux recommandations de suspendre le versement de la solde et des indemnités, aux appels concernant des mesures disciplinaires simples,

et aux appels concernant le licenciement de membres stagiaires. Le groupe est responsable aussi de conseiller les intéressés dans les divisions et les régions sur les politiques applicables à diverses procédures, notamment la discipline, les suspensions, les renvois par mesure administrative et les enquêtes internes. Le membre responsable du Groupe des consultations spéciales fait office de préposé aux appels interjetés pour des mesures disciplinaires simples. Il coordonne aussi les contributions de la GRC aux éventuelles modifications proposées aux consignes du commissaire et aux politiques.

Le Groupe des examens externes conseille le commissaire dans sa fonction d'arbitre dans les appels interjetés pour des mesures disciplinaires, pour un licenciement ou une rétrogradation, dans un grief de niveau II (l'ultime niveau d'arbitrage des griefs à la GRC) et dans certains renvois par mesure administrative. Le groupe transmet les instructions du commissaire au ministère de la Justice qui représente la GRC dans les requêtes d'examen judiciaire déposées en Cour fédérale de décisions rendues dans des affaires disciplinaires.

Le Groupe des plaintes du public est chargé de gérer tous les aspects des plaintes du public formulées conformément à la Partie VII de la *Loi sur la GRC*. Le régime des plaintes du public est distinct de celui des mesures disciplinaires et des griefs prévus dans la *Loi sur la GRC*. Bien que la procédure de traitement des plaintes du public soit distincte de la procédure applicable aux affaires disciplinaires de par la loi même, il demeure qu'une plainte du public peut donner lieu parallèlement à une enquête relative au code de déontologie et éventuellement, à l'imposition de mesures disciplinaires.

Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelles et des examens externes



## 2.6 Rôle dans les régions et les divisions

### (i) Groupes des normes professionnelles

Les groupes des normes professionnelles établis partout au pays exercent leurs activités aux échelons régional et divisionnaire. Ils sont rattachés à la fonction des ressources humaines de la GRC et restent un élément décentralisé du régime disciplinaire. Comme ils relèvent de la hiérarchie de leur région ou de leur division, l'encadrement qui assure l'uniformité de leurs activités vient principalement des politiques de la Direction des normes professionnelles et des examens externes.

Ces groupes divisionnaires et régionaux des normes professionnelles font partie intégrante du régime disciplinaire de la GRC et remplissent en général deux fonctions. La première consiste à mettre en oeuvre les

politiques sur les plaintes du public et les enquêtes relatives au code de déontologie dans leur région ou leur division respective, et la deuxième, à fournir des services d'enquête sur les plaintes formulées à l'interne ou par un membre du public, en veillant à l'uniformité, à la qualité et à la rapidité d'exécution des enquêtes. Une telle enquête peut aussi être lancée par un chef de détachement, par son délégué ou par toute autre personne désignée. Plusieurs considérations pratiques entrent en ligne de compte pour déterminer qui enquêtera sur une plainte du public ou une allégation de manquement au code de déontologie, dont les questions de capacité, la gravité de l'affaire, ainsi que l'expérience et les compétences requises. Selon la politique de la GRC en matière de discipline<sup>12</sup>, une enquête relative au code de déontologie ne devrait pas prendre plus de six mois, sauf dans les cas exceptionnels.

12

*Manuel d'administration* de la GRC, alinéa XII.4.4.1.7. (ci-après « le *Manuel d'administration* »).

Les groupes divisionnaires et régionaux des normes professionnelles jouent un rôle essentiel en fournissant conseils et directives aux employés, aux gestionnaires et aux membres du public sur des questions concernant les enquêtes internes, les mesures disciplinaires, le harcèlement, les droits de la personne et la gestion du rendement. Le fait qu'il soit possible d'obtenir de tels conseils dans les régions et les divisions aide grandement les gestionnaires à régler les problèmes de conduite et de rendement, conformément à l'objectif voulant que la gestion des mesures disciplinaires se fasse à l'échelon de supervision le plus approprié.

## (ii) Réviseurs des mesures disciplinaires

Les réviseurs des mesures disciplinaires<sup>13</sup> constituent un autre élément important des groupes régionaux et divisionnaires des normes professionnelles. Ils offrent des conseils sur les allégations de manquement au code de déontologie, déterminant notamment les probabilités qu'une contravention soit établie, les mesures disciplinaires possibles et les méthodes de règlement appropriées. Une fois la décision prise de recommander des mesures disciplinaires graves, le réviseur des mesures disciplinaires transmet l'affaire au représentant de l'officier compétent. Il peut toutefois participer à la préparation des dossiers à soumettre aux comités d'arbitrage.

Le rôle des réviseurs des mesures disciplinaires consiste avant tout à favoriser le traitement cohérent des affaires disciplinaires. Les superviseurs sont donc encouragés à les consulter sur l'imposition de mesures disciplinaires simples ou la nécessité de recommander des mesures disciplinaires graves. La politique de la GRC stipule que les superviseurs doivent consulter un réviseur des mesures

13 Les termes « réviseur des mesures disciplinaires », « conseiller disciplinaire » et « sous-officier responsable de la discipline » s'emploient de façon interchangeable dans l'ensemble de l'organisation. Par souci de cohérence, on retiendra ici le terme « réviseur des mesures disciplinaires ».

disciplinaires dans les cas d'allégation d'infraction grave à une loi où l'application de mesures disciplinaires graves n'est pas envisagée, mais on les incite également à faire appel à lui 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<sup>14</sup> ».

Le réviseur des mesures disciplinaires peut aider à préparer les allégations d'inconduite, ou encore examiner, rédiger et traiter les rapports ou la correspondance concernant une affaire disciplinaire, ainsi que les documents relatifs à une suspension. Il est également chargé de surveiller la qualité et les délais d'exécution des enquêtes relatives au code de déontologie. Au sein de la GRC, l'accès aux dossiers disciplinaires fait l'objet d'une surveillance et d'un contrôle rigoureux. Les réviseurs des mesures disciplinaires aident à faire en sorte que seules les personnes autorisées puissent les consulter.

14

*Manuel d'administration*, sous-alinéa XII.6.F.2.D.2.

## Le régime disciplinaire en action

### 3.1 Mesures disciplinaires graves

Le présent chapitre s'ouvre sur un aperçu des activités exercées au sein des Services d'arbitrage en 2012-2013 afin de jeter les bases nécessaires à l'examen des données concernant la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves.

#### (i) Survol des directions

##### (1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

Comme il était indiqué déjà dans le rapport de l'an dernier, la dotation en personnel posait assurément problème à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline au début de 2011-2012. Les mesures prises pour combler les postes vacants ont donné des résultats en 2012-2013, permettant notamment d'accroître la capacité de tenir des audiences dans les deux langues officielles, mais une série de départs à la retraite et de promotions à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline ont ensuite tôt fait de réduire l'incidence de ces mesures si nécessaires. La Direction de l'arbitrage en matière de discipline avait retrouvé des effectifs complets à la fin de l'exercice, mais accusait néanmoins la perte d'une manne d'expérience et d'une partie de son élan.

Quoi qu'il en soit, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline a présidé 43 audiences disciplinaires menées à terme pendant l'année, une fonction qui nécessite non seulement la coordination de la logistique de l'audience

mais aussi des conférences préparatoires et, bien entendu, la rédaction d'une décision. Soulignons que cette année, plusieurs dossiers particulièrement longs et complexes ont été soumis aux comités d'arbitrage. Les arbitres ont aussi présidé des audiences qui se sont poursuivies dans le nouvel exercice (et donc qui ne compteront que dans le rapport de l'an prochain), ont réglé plusieurs affaires préliminaires et, à la fin de la période visée par le rapport, avaient déjà fixé la date de la tenue de 24 audiences pour mesures disciplinaires graves, un chiffre presque sans précédent et bien plus élevé que celui des années antérieures.

En outre, les officiers compétents ont renoué cette année avec les commissions de licenciement et de rétrogradation prévues à la Partie V de la *Loi sur la GRC*. Bien que les affaires entendues par ces commissions ne relèvent pas d'affaires disciplinaires, c'est encore la Direction de l'arbitrage en matière de discipline qui en assure la gestion et l'arbitrage. Il y a eu cette année quatre dossiers ouverts concernant la Partie V, et un dossier conclu.

Enfin, faut-il le rappeler, en plus des affaires disciplinaires et des commissions de licenciement et de rétrogradation, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline traite et règle certains appels interjetés relatifs à des griefs. Ces dossiers constituent un volume de travail non négligeable qui ne figure pas autrement dans le présent rapport.

À en juger par le nombre et la portée des demandes reçues par la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, cette année a amené un regain d'intérêt des médias et du public pour les affaires disciplinaires. Par exemple, des médias ont demandé des copies de toutes les décisions dont il est fait état dans le rapport annuel de 2011-2012, des demandes de grande envergure qui ont nécessité du

---

temps et des efforts, bref un niveau de travail qui n'avait encore jamais été exigé.

Parallèlement, la GRC révisait son protocole pour la diffusion des décisions rendues dans des affaires disciplinaires et des documents connexes, cherchant à trouver le juste équilibre entre le principe du tribunal ouvert et l'intérêt du public pour les affaires disciplinaires en milieu policier d'une part, et la protection de la vie privée des membres en cause et des témoins dans les audiences disciplinaires d'autre part. Cette révision s'impose en raison de l'incidence que peut avoir dans le temps et dans l'espace l'exploitation d'Internet et pour harmoniser les pratiques de la Gendarmerie aux recommandations du Conseil canadien de la magistrature relativement à la publication des décisions judiciaires et quasi-judiciaires. C'est aussi pour ces mêmes raisons que les arbitres ont légèrement modifié la façon dont ils rédigent leurs décisions. Le protocole mis à jour reste encore à finaliser.

## **(2) Direction des représentants des officiers compétents**

L'exercice qui vient de se terminer a été éprouvant pour la Direction des représentants des officiers compétents, en raison de l'augmentation du volume et de la complexité des affaires dont elle a dû s'occuper.

La Direction des représentants des officiers compétents a subi le contrecoup d'un mouvement lancé à la GRC pour relever les niveaux de responsabilisation par le recours aux mesures disciplinaires graves, surtout en ce qui touche l'intégrité. Cette vague s'est traduite en un nombre accru d'audiences accusatoires, par lesquelles l'organisation souhaitait obtenir des peines plus graves. L'autre conséquence de cette stratégie a été une hausse substantielle du nombre de demandes d'interruption de la solde, dont certaines se sont révélées complexes et chronophages. L'incidence de ce recours accru aux demandes de cessation de la solde a été d'autant plus grande que le temps qu'il a fallu y consacrer tant chez les

représentants des officiers compétents (qui ont dû remplir les demandes) que chez les représentants des membres (qui ont dû y répondre) a forcément réduit la capacité des uns et des autres à se consacrer aux audiences.

La période visée par le rapport a aussi révélé une augmentation considérable des dossiers de renvoi pour rendement insatisfaisant. Le travail qu'ils ont nécessité ne paraît pas dans les statistiques tenues en rapport avec les audiences disciplinaires, mais les audiences de renvoi pour rendement insatisfaisant ont une influence aussi sur la capacité globale des représentants de l'officier compétent, puisqu'elles sont elles aussi complexes et chronophages.

Les audiences disciplinaires tenues cette année étaient d'un volume semblable à l'année précédente, mais bon nombre des dossiers traités étaient plus difficiles et ont demandé plus de temps et de ressources que ceux de l'année précédente. Les représentants de l'officier compétent continuent de travailler avec les représentants des membres pour régler les dossiers en attente de décision. À la fin de mars 2013, une date d'audience en 2013-2014 était déjà fixée pour 24 dossiers.

En vue de mettre en place une stratégie davantage axée sur le renseignement dans la gestion de la discipline et des dossiers, la Direction des représentants des officiers compétents a commencé à se servir en janvier 2013 d'une base de données nationale relative au code de déontologie. Toujours en développement, la base de données est cependant suffisamment stable et fonctionnelle pour être utilisée au quotidien et apporte au régime disciplinaire davantage d'information et de proactivité. Les données inscrites dès le début d'une enquête sur une inconduite – par des groupes de partout au pays – seront accessibles en temps réel aux représentants de l'officier compétent. Ceux-ci, à leur tour, enrichiront la base de données de leur propre information (à laquelle eux seuls auront accès). Ils seront mieux en mesure de suivre leurs dossiers, de les gérer et de partager l'information (au besoin) avec les

---

enquêteurs et les arbitres. À l'heure actuelle, la Direction des représentants des officiers compétents investit beaucoup de temps et d'efforts pour créer sa partie de la base de données. Des employés de la Direction des représentants des officiers compétents s'affairent à saisir des données historiques et à peaufiner des fonctions de la base de données afin d'en maximiser l'utilité.

La Direction des représentants des officiers compétents continuera d'améliorer son efficacité en misant sur la nouvelle technologie, en abattant davantage de travail et en s'adaptant aux défis à mesure qu'ils se présentent.

### **(3) Direction des représentants des membres**

La Direction des représentants des membres reçoit de plus en plus de demandes de services des membres de la GRC. En 2012-2013, les représentants des membres ont ouvert 251 dossiers – toute une hausse depuis les 176 de l'année précédente et par rapport au nombre de demandes de service reçues annuellement depuis 2000-2001. Outre les audiences relatives aux mesures disciplinaires graves, il y a eu 19 dossiers relatifs à l'interruption de la solde, 4 dossiers relatifs au renvoi par mesure administrative et 1 dossier relatif à un renvoi non consensuel pour des raisons médicales.

Même si elles présentent l'augmentation de la charge de travail, les statistiques de la dernière année en traduisent mal la magnitude. Le nombre de dossiers disciplinaires est demeuré stable ces deux dernières années, mais bon nombre des audiences de cette année concernaient des dossiers plus complexes, plus exigeants que ceux de l'année d'avant. En outre, certaines demandes de cessation de la solde qu'il a fallu traiter présentaient un dossier de divulgation beaucoup plus étoffé – on parle de milliers de pages – que ce qu'on voyait les années précédentes. Aussi, dans un dossier où plusieurs membres sont en cause, les délais imposés pour la réponse des représentants des membres aux demandes de suspension sans solde ont lourdement mobilisé les représentants des membres. L'effet combiné de ces facteurs

a limité la disponibilité des représentants des membres pour tenir des audiences, y compris pour la procédure de règlement rapide.

Leur temps étant de plus en plus convoité, les représentants des membres ont néanmoins continué de chercher des issues dignes des valeurs de la GRC. En dépit d'autres difficultés, le programme des représentants des membres a continué de donner des conseils précieux aux membres le plus tôt possible dans le processus, afin de favoriser un règlement à l'amiable le plus vite possible. En prenant une part active aux dossiers à titre de ressource à consulter (avant que soit lancée la procédure disciplinaire grave), les représentants des membres ont contribué à la rationalisation du recours à la procédure disciplinaire grave aussi souvent que possible et à améliorer la capacité de la GRC à trouver les meilleures issues possibles à des dossiers susceptibles d'aboutir à des mesures disciplinaires graves ou au renvoi par mesure administrative. Par exemple, pour bien des membres, il a suffi de consulter un représentant des membres pour choisir de négocier une démission ou pour consentir à un renvoi pour des raisons médicales afin d'éviter l'enclenchement des procédures disciplinaires. Dans d'autres cas, les représentants des membres ont défendu les membres de manière à ce que les décideurs – qu'il s'agisse du commandant ou du comité d'arbitrage – prennent des décisions éclairées adaptées aux situations et aux renseignements qui n'avaient pas encore été portés à leur attention. Dans tous les cas, les représentants des membres ont joué un rôle essentiel dans une procédure qui tient les membres responsables de leurs actes dans le respect des valeurs de l'organisation que sont le respect, la compassion et le professionnalisme.

En résumé, les représentants des membres sont demeurés productifs, malgré l'alourdissement de leur charge de travail, tant pour les dossiers disciplinaires que pour les dossiers autres que disciplinaires.

Figure 8 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2012-2013

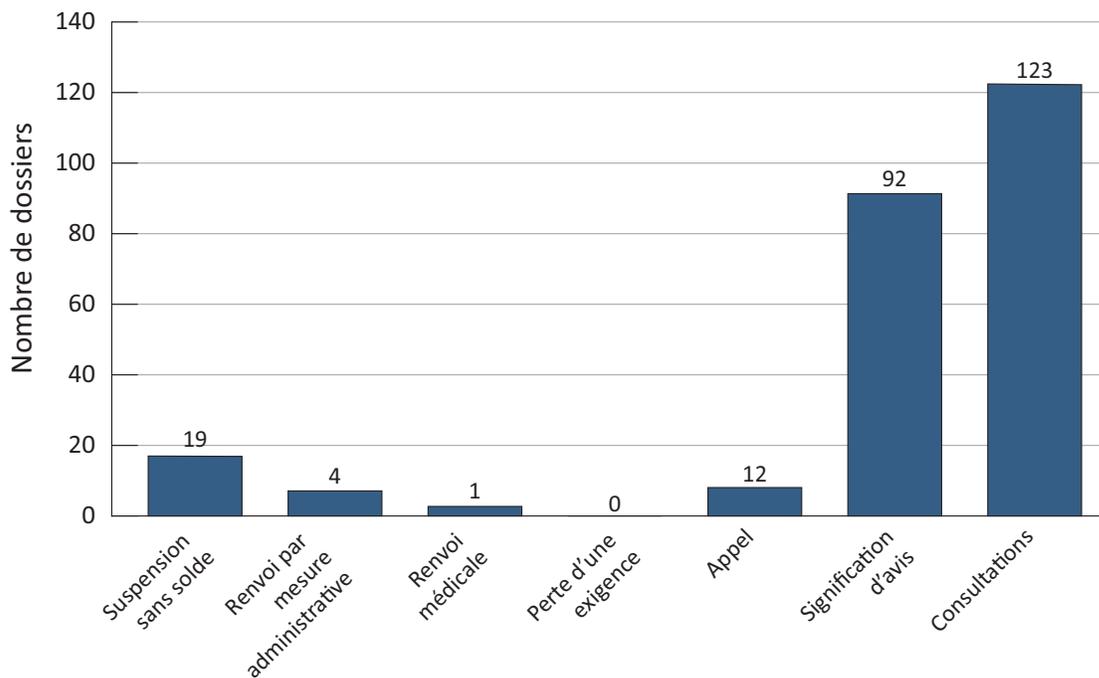
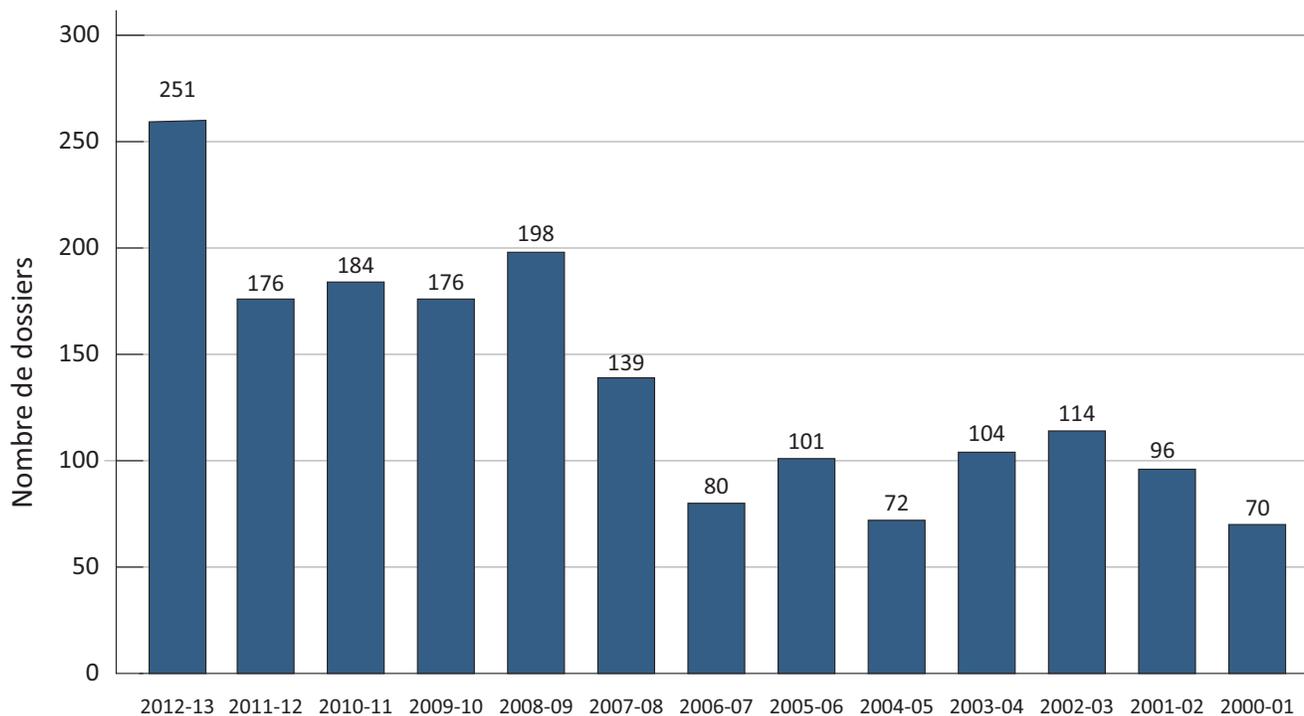


Figure 9 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2000-2013



---

## (ii) Initiatives à la Sous-direction

### (1) Centralisation des Services d'arbitrage

Dans le rapport de l'an dernier, il était fait état de la décision de transférer le reste des postes de directeur à la Direction générale dans le cadre des efforts pour centraliser les Services d'arbitrage. La réinstallation a été réalisée cette année avec succès.

Constatant les pressions qu'imputait sur les finances, les rapports hiérarchiques et la dotation en personnel, la présence en région de bureaux des directions des représentants des officiers compétents et des représentants des membres, on avait entrepris d'évaluer ce qu'on tirerait de leur regroupement en deux centres dont l'un serait établi à Vancouver et l'autre à Ottawa, ou selon une autre formule à déterminer en fonction de consultations sur le sujet et d'éventuelles réformes législatives. L'évaluation du programme comportait la consultation d'intéressés et d'employés clés dans les divers programmes. Les avantages et les inconvénients des divers modèles de prestation de services ont été cernés et il est rapidement ressorti que, compte tenu de l'incidence des modifications législatives anticipées, il n'était pas prudent de prendre une décision tant qu'on ne serait pas fixé sur l'orientation qui sera donnée au programme. À court terme, donc, tout changement organisationnel nuirait à la productivité plutôt que d'y contribuer. Au terme de cette analyse, il a été décidé de maintenir le statu quo jusqu'à ce que soit clarifiée l'orientation future du programme à la lumière des changements qui découleront de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*.

### (2) Processus de règlement rapide

Les Services d'arbitrage ont continué de promouvoir le processus de règlement rapide. Dès qu'il est pertinent et possible de le faire, on encourage les parties à régler les

affaires disciplinaires graves au plus bas niveau possible, dans les plus brefs délais possibles. Ce processus permet d'accélérer le règlement des affaires 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 plus souvent parce que l'officier compétent n'en a pas fait la demande). Le principe directeur du processus, comme son nom l'indique, reste de privilégier la souplesse afin de régler rapidement les affaires qui s'y prêtent dans une procédure moderne et non accusatoire axée sur la résolution de problèmes, ce qui n'exclut pas les affaires où les parties conviennent des faits en cause, mais pas nécessairement de la peine à imposer. Devant les recommandations faites par le Comité externe d'examen de la GRC et l'orientation donnée par le commissaire, des travaux sont en cours pour intégrer divers aspects du processus de règlement rapide à la politique à l'aide d'un bulletin et de communications avec les membres exposés aux mesures disciplinaires graves, afin de les aider à comprendre les avantages et les limites de la participation au processus de règlement rapide.

En 2012-2013, 31 dossiers de mesures disciplinaires graves ont été réglés par le processus de règlement rapide, six de moins qu'en 2011-2012. Malgré cette baisse, il faut quand même voir l'initiative comme une réussite, puisqu'elle compte pour 72 pour cent des dossiers réglés par la tenue d'une audience pendant l'exercice. D'ailleurs, nous l'avons déjà vu, plusieurs des dossiers entendus en audience cette année étaient complexes et avaient exigé des mois de travail.

Le nombre total de dossiers disciplinaires réglés grâce au processus de règlement rapide est inscrit dans la Figure 10. Depuis cinq ans, 178 dossiers de mesures disciplinaires graves ont été réglés grâce à ce processus. Ce chiffre représente une moyenne de plus de 74 pour cent pour la période correspondante. Le processus de règlement rapide représente toujours le moyen par lequel se règlent le plus grand pourcentage de dossiers.

Figure 10 : Processus de règlement rapide (PRR) – Affaires disciplinaires graves réglées de 2008-2009 à 2012-2013

Exercice	Nombre de PRR	Nombre total d'affaires disciplinaires graves réglées	Pourcentage PRR par rapport au total
2008-2009	37	56	66,07
2009-2010	32	43	74,42
2010-2011	41	46	89,13
2011-2012	37	51	72,55
2012-2013	31	43	72,09
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>239</b>	<b>74,48</b>

### (3) Gestion et surveillance des dossiers

Dans le rapport de l'an dernier, on évoquait la création d'une nouvelle base de données pour en remplacer deux plus anciennes qu'utilisait la Direction de l'arbitrage en matière de discipline. Les travaux de création et de mise en oeuvre de la Base de données nationale relative au code de déontologie ont été en grande partie menés à terme en 2012-2013. La nouvelle base de données est accessible à la fois à la Direction des normes professionnelles et des examens externes et à la Direction des représentants de l'officier compétent. Elle est d'utilisation plus intuitive, réduit la nécessité d'entrer les mêmes données dans plusieurs systèmes, améliore l'uniformité dans la saisie des données et permet la production de rapports plus variés. Les préposés aux affaires disciplinaires peuvent maintenant accéder à la base de données pour verser et pour récupérer en temps réel des données sur des dossiers disciplinaires d'où qu'ils émanent dans l'organisation. Une fois la fonction de production de rapport terminée et les données historiques saisies en quantité suffisante, la base de données aidera à gérer la charge de travail, à faire le suivi des coûts et à dégager les tendances.

### (4) Formation

Les programmes de sensibilisation et de formation demeurent dans la mire du Bureau de l'intégrité

professionnelle. Des séances d'information et de formation, structurées ou non, traitant des valeurs, de l'éthique et de la discipline, ont été tenues au long de l'année pour les employés des diverses catégories. Le contenu variait un peu, mais en général, il était question du code de déontologie, de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, du *Code de valeurs et d'éthique* du secteur public et du Code de déontologie organisationnel. Comme l'an dernier, les publics cibles ont été le Programme de formation des cadets, le Programme de formation pratique, le Programme de perfectionnement des gestionnaires, le Programme de perfectionnement des superviseurs et le Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers.

### (5) Autres initiatives

Les Services d'arbitrage continuent d'évaluer le processus disciplinaire afin d'améliorer les délais de règlement des dossiers et l'efficacité globale de la gestion des affaires disciplinaires graves à la GRC. Les mesures prises l'an dernier pour améliorer et accélérer le traitement des affaires disciplinaires graves se sont révélées efficaces et ont été maintenues :

- Lorsque le membre en cause n'est visé par aucune procédure parallèle (p. ex. des accusations au criminel), le comité d'arbitrage peut fixer à l'avance des dates d'audience pour favoriser le règlement

rapide de l'affaire.

- On a davantage mis l'accent sur le traitement des affaires disciplinaires au plus bas niveau possible et on a continué de miser sur le processus de règlement rapide.
- On a insisté auprès des commandants divisionnaires pour qu'ils passent régulièrement en revue les affaires en attente relevant de leur compétence afin de déterminer lesquelles se prêteraient à un règlement sans contestation.
- On a offert une formation aux officiers hiérarchiques appelés à trancher des affaires disciplinaires tant simples que graves afin de les soutenir dans l'exercice de leurs fonctions.
- On a ponctuellement compté sur des membres formés en droit pour traiter des affaires en attente, créant ainsi un bassin de ressources potentielles pour les Services d'arbitrage.
- On a obtenu du financement temporaire et doté des postes pour s'attaquer aux dossiers en attente.

Pendant l'exercice 2012-2013, 88 affaires disciplinaires graves ont été closes, une de moins que l'année précédente. Le total de chacun de ces deux exercices représente toutefois une augmentation importante par rapport au total de 73 atteint en 2010-2011.<sup>15</sup> De ces 88 affaires closes, 43 ont fait l'objet d'un arbitrage, contre 51 en 2011-2012.<sup>16</sup> Outre les 31 dossiers qui ont été réglés par procédure de règlement rapide, 12 affaires contestées ont été entendues par un comité d'arbitrage en 2012-2013, une donnée certes inférieure aux 14 entendues en 2011-2012, mais toujours bien supérieure aux 5 entendues en 2010-2011. Selon le Résumé des affaires disciplinaires, dont le tableau se trouve plus loin, ces 43 dossiers ont donné lieu à 42 décisions écrites, puisque dans l'affaire n° 37, le comité d'arbitrage a rendu une décision pour deux avis d'allégations distincts. Dix-huit affaires disciplinaires graves ont été retirées, et 27 ont été réglées par suite de la démission de 17 membres. Précisons que le retrait des allégations et la démission du membre ne se concrétisent habituellement qu'au terme du travail consciencieux des enquêteurs, des représentants de l'officier compétent et des représentants du membre.

## (6) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves

Les figures 11 à 22 donnent un aperçu détaillé des activités exercées au sein des Services d'arbitrage relativement aux affaires disciplinaires graves en 2012-2013.

Figure 11 : Affaires disciplinaires graves réglées (2012-2013)

Dans le cadre d'une audience contestée	Dans le cadre du processus de règlement rapide	Allégations retirées	Affaires réglées par une démission	Nombre d'affaires disciplinaires réglées 2012-2013
12	31	18	27 <sup>17</sup>	88

<sup>15</sup> Voir le *Rapport annuel 2010-2011 – Gestion du processus disciplinaire de la GRC*.

<sup>16</sup> Voir le *Rapport annuel 2011-2012 – Gestion du processus disciplinaire de la GRC*.

<sup>17</sup> Vingt-sept affaires disciplinaires ont été réglées par suite de la démission de 17 membres réguliers et membres civils.

La figure suivante présente la ventilation mensuelle des affaires réglées dont il est fait état.

Figure 12 : Affaires disciplinaires graves – ventilation mensuelle des règlements (2012-2013)

Mois	Dans le cadre d'une audience contestée	Dans le cadre du processus de règlement rapide	Allégations retirées	Affaires réglées par une démission	Nombre total d'affaires réglées
AVRIL 2012	2			3	5
MAI 2012	1	9	2	3	15
JUIN 2012	2	3	2	3	10
JUILLET 2012			3		3
AOÛT 2012		2		2	4
SEPTEMBRE 2012	2	8	1	2	13
OCTOBRE 2012	2		2		4
NOVEMBRE 2012	1	3	1	1	6
DÉCEMBRE 2012		1	2	1	4
JANVIER 2013	1	2	2	9	14
FÉVRIER 2013	1	3	2	1	7
MARS 2013			1	2	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>88</b>

Aucune peine imposée à un membre en cours d'exercice ne s'est limitée qu'à un avertissement, ce qui est conforme à ce qu'on a vu l'année dernière. On a confisqué la solde de 42 membres pour un total de 249 jours. En 2011-2012, on avait confisqué la solde de 49 membres pour un total de 311 jours; en 2010-2011, la solde de 46 membres pour un total de 287 jours; en 2009-2010, la solde de 43 membres pour un total de 280 jours; et en 2008-2009, la solde de 56 membres pour un total de 378 jours. À raison de 5,9 jours par membre en moyenne, les peines imposées cette année ont été les plus faibles des quatre dernières années, en termes

de confiscation de la solde, par rapport à une moyenne de 6,75 jours en 2008-2009 et à la moyenne cumulative des quatre dernières années, qui s'établit à 6,3 jours. Comme on le verra dans le Résumé des affaires disciplinaires, les peines imposées varient beaucoup d'un cas à l'autre, en fonction de la gravité de l'inconduite reprochée et des facteurs qui peuvent être aggravants ou atténuants, mais somme toute, la peine financière moyenne est demeurée stable. Cette constatation est conforme à la nature surtout corrective plutôt que punitive de la procédure de règlement des affaires disciplinaires graves.

Figure 13 : Nombre d'affaires disciplinaires graves par division (2012-2013)

Division	Affaires disciplinaires arbitrées	Renvois	Nombre de jours de confiscation de la solde (de 1 à 10 jours)	Allégations non établies	Avertissement seulement
A	1		7		
B	1		10		
C	3		15	1	
D	4		20	6	
Division Dépôt					
E	14		83	2	
F	6	1	29	2	
G					
H	1		10	4	
DG	3		8		
J	1	1			
K	6		40		
L					
M					
O	3		27		
V					
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>249</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

On observe depuis quatre ans une tendance générale à l'allongement du délai nécessaire pour atteindre la conclusion d'une affaire disciplinaire grave. La moyenne des quatre dernières années est de 396 jours. À la fin de 2012-2013, le règlement d'un dossier prenait 499 jours, par rapport aux 384 jours qu'on constatait un an plus tôt. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène : le fait que de plus en plus de dossiers ne procèdent pas parce qu'ils donnent lieu à un procès criminel en parallèle (certains en

attente d'une décision non pas de première instance, mais d'un appel), le report d'un nombre inhabituellement élevé de dossiers de l'année précédente, le nombre tout aussi inhabituellement élevé de nouveaux dossiers ouverts cette année par le processus de mesures disciplinaires graves et l'augmentation simultanée de la charge de travail dans d'autres fonctions des Services d'arbitrage qui s'ajoutent aux affaires disciplinaires.

Figure 14 : Affaires disciplinaires graves – Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier

Exercice	Nombre moyen de jours requis pour régler une affaire disciplinaire grave
2009-2010	369
2010-2011	332,9
2011-2012	384,65
2012-2013	499,55
<b>Moyenne</b>	<b>396,53</b>

On avançait, dans le rapport de l’an dernier, que l’effet combiné d’un intérêt public grandissant et des attentes formulées par le commissaire pourrait entraîner une hausse du nombre des affaires disciplinaires graves et des suspensions. Il semble que cette prévision ait été juste. On peut voir un signe de cette tendance dans l’alourdissement de la charge de travail observé à la Direction des représentants des membres, dans l’augmentation du nombre de demandes de suspensions sans solde et dans le nombre élevé de dossiers disciplinaires graves ouverts dans le courant de l’exercice.

Les Services d’arbitrage ont reporté quelque 128 dossiers de l’exercice précédent, bien plus que la moyenne de 86 établie sur 13 ans. Ce report auquel se sont ajoutés 104 nouveaux dossiers (alors que la moyenne sur 13 ans est de 87 dossiers ouverts) a considérablement alourdi la charge de travail. L’incidence a pu être atténuée quelque peu par une légère augmentation du nombre d’allégations retirées (18) et des dossiers réglés par une démission (27), deux données supérieures à leurs moyennes respectives de 13 et de 15 sur 13 ans, mais il n’en demeure pas moins que le solde à la fin de l’exercice s’établit à 144 dossiers, un record en 13 ans et une augmentation remarquable par rapport à la moyenne de cette même période, soit 96 dossiers.

Figure 15 : Affaires disciplinaires graves - Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2013)

Exercice	Affaires reportées de l’exercice précédent	Affaires nouvelles	Affaires réglées	Allégations retirées	Affaires réglées par une démission	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	100	46	7	20 <sup>18</sup>	129
2011-2012	129	88	51	14	24 <sup>19</sup>	128
2012-2013	128	104	43	18	27 <sup>20</sup>	144
Moyenne sur 13 ans	86,92	87,77	48,92	13,62	15,77	96,38
Différence	21/129	61/106	23/70	6/24	6/27	43/144

18 Vingt affaires ont été réglées par la démission de 13 membres.

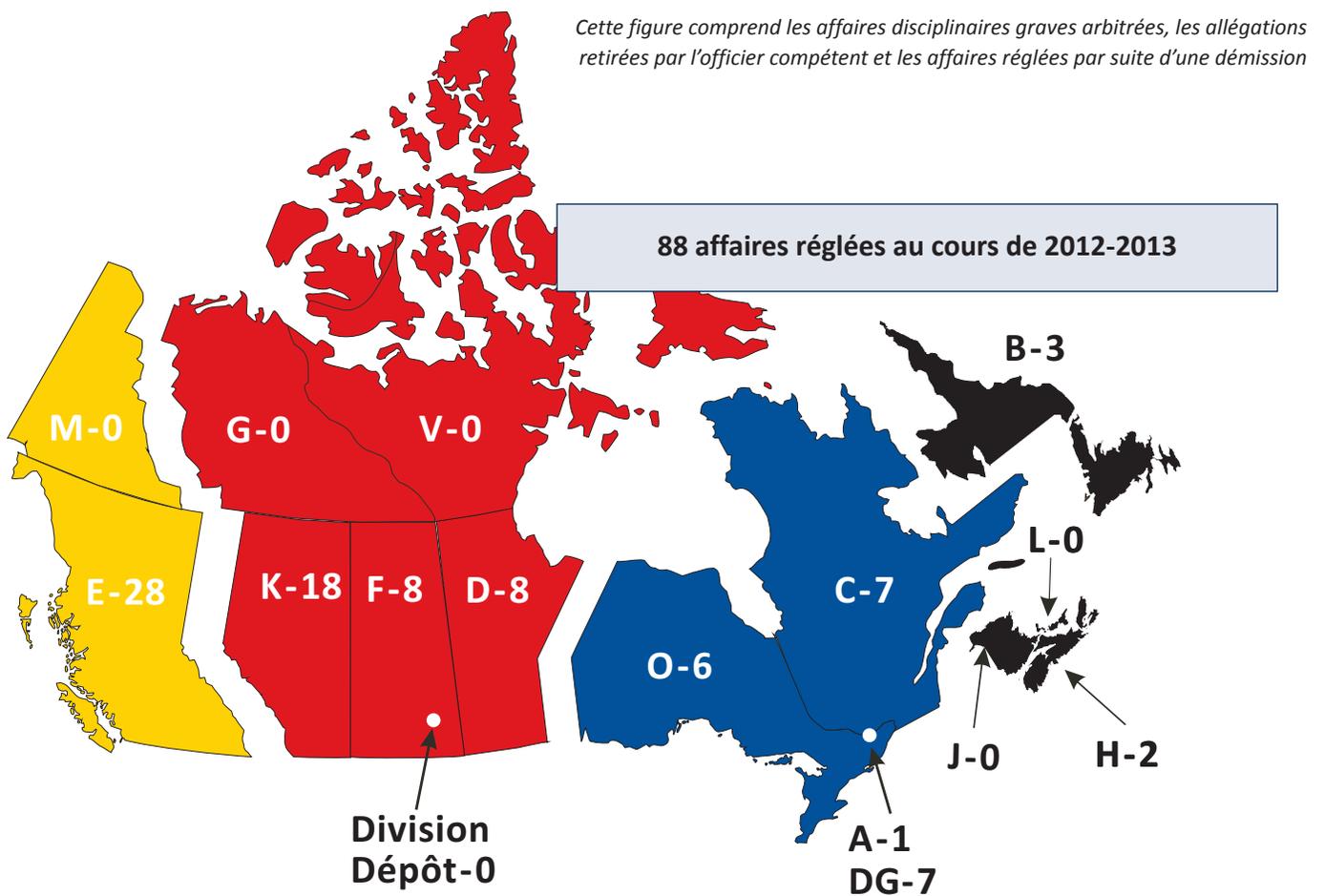
19  
20

Vingt-quatre affaires ont été réglées par la démission de 15 membres.  
Vingt-sept affaires ont été réglées par la démission de 17 membres.

Ce chiffre englobe à la fois les décisions rendues par des comités d'arbitrage dans des affaires disciplinaires graves, les affaires retirées par l'officier compétent et les affaires réglées par une démission.

Il n'est pas surprenant que la Division E compte le plus d'affaires disciplinaires conclues (28), puisque c'est elle qui compte le plus grand nombre de membres (7 492), suit la Division K, la deuxième en nombre de membres (3 216), qui a conclu 18 dossiers. Certaines des divisions les plus modestes n'affichent aucune affaire disciplinaire conclue en cours d'exercice. En termes simples, il y a une corrélation entre la taille d'une division et le nombre d'affaires disciplinaires graves qui en émanent.

Figure 16: Affaires disciplinaires réglées selon la division



Au cours des trois dernières années, on a constaté une nette augmentation du nombre de nouveaux comités d'arbitrage par rapport à la moyenne sur 13 ans (87,77),

alors que le nombre d'affaires réglées est resté comparable à la moyenne historique (48,92), d'où la hausse du nombre de dossiers reportés.

Figure 17 : Statistiques relatives aux affaires disciplinaires graves 2000-2001 à 2012-2013

Exercice	Nouvelles affaires	Affaires arbitrées	Allégations retirées	Affaires réglées par une démission
2000/2001	61	23	6	10
2001/2002	78	39	8	7
2002/2003	87	54	8	17
2003/2004	96	49	17	6
2004/2005	106	63	15	23
2005/2006	81	70	18	20
2006/2007	99	47	14	12
2007/2008	83	52	24	13
2008/2009	69	56	12	13
2009/2010	89	43	16	13
2010/2011	100	46	7	20
2011/2012	88	51	14	24
2012/2013	104	43	18	27
<b>Total</b>	<b>1141</b>	<b>636</b>	<b>177</b>	<b>205</b>
<b>Moyenne sur 13 ans</b>	<b>87,77</b>	<b>48,92</b>	<b>13,62</b>	<b>15,77</b>
<b>Différence</b>	<b>61/106</b>	<b>23/70</b>	<b>6/24</b>	<b>6/27</b>

Une autre tendance en croissance depuis trois ans s'observe dans le nombre de membres qui démissionnent avant la fin du processus et dans le nombre d'affaires

qui se règlent sans qu'il soit nécessaire de se rendre en arbitrage.

Figure 18 : Affaires disciplinaires graves réglées par la démission de membres 2010-2011 à 2012-2013

Exercice	Affaires réglées par une démission	Démissions du membre
2010-2011	20	13
2011-2012	24	15
2012-2013	27	17
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>45</b>
<b>Moyenne sur 3 ans</b>	<b>23,67</b>	<b>15</b>

Malgré l'augmentation considérable du nombre de membres (6 969 de plus depuis 2002), le pourcentage de membres qui ont reçu des mesures disciplinaires graves a chuté ces quatre dernières années. Le pourcentage cette année est de 0,17, ce qui est inférieur à la moyenne sur 10 ans de 0,26 pour cent.

Une inconduite établie n'est jamais bien vue par l'organisation

ni par le public, mais envisagée sous l'angle des inconduites graves qui nécessitent des mesures disciplinaires graves, la Figure 19 révèle qu'en termes de pourcentage du nombre total de membres, le taux d'affaires disciplinaires graves baisse, s'établissant en 2012-2013 à 0,03 pour cent de moins qu'en 2011-2012. Voilà une tendance encourageante qui aide à mettre en perspective les problèmes d'indiscipline les plus médiatisés.

**Figure 19 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres portés à l'effectif pour les exercices 2002 à 2013**

Exercice/ Nombre total de membres	Nombre de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves	Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par rapport au nombre total de membres porté
2002-2003 17 698	54	0,30%
2003-2004 18 028	49	0,27%
2004-2005 18 445	63	0,34%
2005-2006 18 744	70	0,37%
2006-2007 19 238	47	0,24%
2007-2008 20 165	52	0,25%
2008-2009 20 948	56	0,26%
2009-2010 22 016	43	0,19%
2010-2011 23 016	46	0,19%
2011-2012 23 362	49	0,20%
2012-2013 24 667	42	0,17%

Le Résumé des affaires disciplinaires présente le détail des affaires disciplinaires graves arbitrées pendant l'exercice 2012-2013. Cette année, nous avons inclus dans le tableau le nombre d'années de service du membre en cause pour jeter un éclairage de plus sur ces affaires.

Bien qu'il soit pratiquement impossible de tirer des conclusions significatives des données d'une seule année,

on peut affirmer qu'en général, le nombre de gendarmes (27), de caporaux (5), de sergents (5), de sergents d'état-major (1) et de membres civils (4) qui ont reçu des mesures disciplinaires graves cette année sont proportionnels à leur représentation dans la Gendarmerie. Les recherches seront poursuivies afin de produire davantage de données historiques, ce à quoi contribuera la Base de données nationale relative au code de déontologie.

## Résumé des affaires disciplinaires - Exercice 2012-2013

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
01	5 avril 2012 12 D.A. (4e) 294	Sergent d'état-major	25	C	Paragraphe 39(1)	Information fausse ou trompeuse relativement à une demande de rémunération; demande de rémunération induue; tentative de tromper un membre supérieur en grade	Instance suspendue (pour délai déraisonnable)	Actif	N
02	26 avril 2012 11 D.A. (4e) 439	Gendarme	8	C	Paragraphe 39(1)	Déclaration fausse et trompeuse à un membre de grade supérieur relativement à l'exécution des fonctions du membre	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif	N
03	2 mai 2012 11 A.D. (4th) 320	Membre civil	1	E	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Inactif	N
04	2 mai 2012 11 D.A. (4e) 262	Caporal	22	C	Paragraphe 39(1)	Conduite avec les facultés affaiblies (utilisation autorisée d'un véhicule de police banalisé); tentative d'éviter le dépôt d'accusations criminelles en invoquant son statut de membre de la GRC	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Inactif	O (infraction criminelle)

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
05	2 mai 2012 11 D.A. (4e) 312	Membre civil	2	D	Article 39 x 3	Chasse sans permis  Utilisation inappropriée du matériel et des installations de la GRC (aéronef et véhicules; congélateur)  Omission d'apposer des étiquettes de chasse conformément à la loi provinciale	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif  Inactif  Inactif	O (infraction provinciale)  N  O (infraction provinciale)
06	7 mai 2012 11 D.A. (4e) 419	Gendarme	2	D	Paragraphe 39(1) x 3	Information fausse ou trompeuse relativement à une enquête criminelle  Négligence dans l'exécution de ses fonctions relativement à des enquêtes criminelles (x2)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Actif  Actif	N  N
07	7 mai 2012 11 D.A. (4e) 400	Caporal	13	F	Paragraphe 39(1)	Manquement à la politique de la GRC; utilisation inappropriée d'un véhicule de police (utilisation d'un véhicule de police identifié à des fins personnelles); attouchements inappropriés ou non désirés (membre féminin du public prenant part à une copatrouille)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Inactif	N
08	8 mai 2012 11 D.A. (4e) 366	Gendarme	2	K	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée d'un véhicule de police (s'être livré à des actes sexuels consentis avec un autre membre de la GRC)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif	N

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
09	8 mai 2012 11 D.A. (4e) 374	Gendarme	5	F	Paragraphe 39(1) x 2	Attouchements inappropriés ou non désirés (deux personnes)	Avertissement, confiscation de la solde pour une période de 5 jours et recommandation de bénéficier des conseils d'un spécialiste pour son alcoolisme	Inactif	N
						Agression	Avertissement, confiscation de la solde pour une période de 7 jours et recommandation de bénéficier des conseils d'un spécialiste pour la gestion de sa colère	Inactif	N (accusation criminelle retirée)
10	10 mai 2012 11 D.A. (4e) 383	Gendarme	10	F	Paragraphe 39(1)	Agression (force excessive)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif	O (infraction criminelle)
11	10 mai 2012 11 D.A. (4e) 392	Sergent	18	K	Article 39	Utilisation inappropriée de véhicules de police, d'un téléphone cellulaire et des installations de la GRC (utilisation à des fins personnelles pour se livrer à une liaison amoureuse)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Actif	N
12	14 mai 2012 11 D.A. (4e) 427	Gendarme	8	F	Paragraphe 39(1)	Harcèlement sexuel à l'encontre d'un membre féminin (commentaires déplacées et attouchements inappropriés et non désirés)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Inactif	N
13	7 juin 2012 12 A.D. (4e) 248	Sergent	22	H	Paragraphe 39(1)	Conduite avec les facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Inactif	O (infraction criminelle)

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
14	20 juin 2012 12 A.D. (4e) 272	Gendarme	5	K	Article 47	Négligence reconnue ou attention insuffisante dans l'exécution de ses fonctions (omission de se présenter en cour après avoir reçu une assignation à comparaître)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif	N
15	26 juin 2012 12 A.D. (4e) 256	Gendarme	1	K	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée d'un véhicule de police (s'être livré à des actes sexuels consensuels avec un autre membre de la GRC)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Actif	N
16	27 juin 2012 12 A.D. (4e) 264	Gendarme	12	O	Paragraphe 39(1)	Inscriptions inexactes et trompeuses dans son carnet	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Actif	N
17	29 juin 2012 12 A.D. (4e) 388	Sergent	20	E	Paragraphe 39(1)	Manipulation inappropriée des pistolets réglementaires (a autorisé deux enfants sous sa supervision à manipuler les pistolets de manière sécuritaire); utilisation inappropriée d'un téléphone cellulaire (photos)	[Allégation non établie]	Inactif	N
18	2 août 2012 13 A.D. (4e) 172	Membre civil	6	D	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée de l'infrastructure des communications de la GRC (courriel)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Actif	N
19	28 août 2012 12 A.D. (4e) 239	Gendarme	13	E	Paragraphe 39(1)	Agression	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Actif	O (infraction criminelle)
20	4 septembre 2012 12 A.D. (4e) 413	Gendarme	1	E	Paragraphe 39(1)	Arrestation illégale et force excessive (en lien avec l'arrestation illégale)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Actif	N
21	4 septembre 2012 12 A.D. (4e) 426	Gendarme	1	E	Paragraphe 39(1)	Force excessive	[Allégation non établie]	Actif	N
22	4 septembre 2012 12 A.D. (4e) 439	Gendarme	3	E	Paragraphe 39(1)	Agression (force excessive)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 4 jours	Actif	O (infraction criminelle)

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
23	4 septembre 2012 12 A.D. (4e) 376	Gendarme	7	K	Paragraphe 39(1)	Omission de s'acquitter en partie ou en totalité des tâches essentielles confiées par ses superviseurs et par le procureur de la Couronne dans une enquête criminelle	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Actif	N
24	13 septembre 2012 12 A.D. (4e) 367	Caporal	19	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec les facultés affaiblies; omission de se conformer à l'ordre de fournir un échantillon d'haleine sans motif raisonnable	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Inactif	N (accusation criminelle en instance au moment de l'audience)
25	13 septembre 2012 13 A.D. (4ec) 137	Gendarme	3	F	Article 39 x 2	Témoignage incorrect sous serment  Omission de porter des renseignements pertinents à l'attention du procureur de la Couronne	[Allégation non établie]	Actif Actif	N N
26	26 septembre 2012 13 A.D. (4e) 112	Caporal	22	E	Paragraphe 39(1)	Altercation physique avec un membre du public	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Inactif	N
27	26 septembre 2012 12 A.D. (4e) 472	Gendarme	11	E	Paragraphe 39(1) x 3	Fausse information inscrite dans les documents transmis à un organisme provincial (x3)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Actif	N
28	26 septembre 2012 12 A.D. (4e) 464	Gendarme	8	E	Paragraphe 39(1)	Conduite avec les facultés affaiblies	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 8 jours	Inactif	N (accusation criminelle en instance au moment de l'audience)
29	26 septembre 2012 12 A.D. (4e) 452	Gendarme	6	E	Paragraphe 39(1)	Agression (force excessive)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours	Actif	N (accusation criminelle en instance au moment de l'audience)

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
30	4 octobre 2012 13 A.D. (4e) 183	Gendarme	4	D	Paragraphe 39(1) x 2	Négligence dans l'exécution de ses fonctions relativement à une enquête criminelle  Déclaration fautive ou trompeuse dans un rapport	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 5 jours  [Allégation non établie]	Actif  Actif	N  N
31	19 octobre 2012 13 A.D. (4e) 122	Gendarme	17	HQ	Paragraphe 39(1) x 2  Alinéa 45b) x 2	Tricherie dans un test d'aptitude en ligne de la GRC  Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur  Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur (x2)	[Allégation non établie]	Actif  Actif  Actif	N  N  N
32	1 <sup>er</sup> novembre 2012 13 A.D. (4e) 237	Caporal	14	B	Article 45 x 2	Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur (x2)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Actif	N
33	1 <sup>er</sup> novembre 2012 13 A.D. (4e) 101	Gendarme	12	E	Paragraphe 39(1) x 2	Agression (force excessive)  Force excessive	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours  Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 6 jours	Actif  Actif	O  N
34	19 novembre 2012 13 A.D. (4e) 246	Gendarme	12	HQ	Article 45  Paragraphe 39(1)	Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur  Inscriptions inappropriées dans son carnet (modification des inscriptions)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 6 jours	Actif  Actif	N  N

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)				
35	29 novembre 2012 13 A.D. (4e) 292	Gendarme	7	E		Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Actif	N				
						Alinéa 45e)	Absence non autorisée	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Actif	N			
						Article 49	Négligence reconnue ou attention insuffisante dans l'exécution de ses fonctions (omission d'avoir bien traité et protégé des pièces à conviction) (x2)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours pour chaque allégation	Actif	N			
						Article 47 x 2							
						Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée de véhicules de police (aux fins d'une relation personnelle)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Actif	N			
	Alinéa 45e) x 2	Utilisation inappropriée du CIPC et omission d'assurer la confidentialité de renseignements tirés du CIPC (x2)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours pour chaque allégation	Inactif	N								
36	19 décembre 2012 13 A.D. (4e) 258	Sergent	8	O	Paragraphe 39(1)	Fausse information inscrite dans les documents transmis pour un processus de promotion	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Actif	N				
37	11 janvier 2013 13 A.D. (4e) 306	Gendarme	1	K	Paragraphe 39(1) x 2	Troublé la paix publique	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Inactif	O				
						Conduite inappropriée en cour (lors de sa comparution à titre d'accusé)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Inactif	N				
38	23 janvier 2013 13 A.D. (4e) 329	Sergent	25	DG	Paragraphe 39(1)	Agression	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 2 jours	Inactif	N (accusation criminelle retirée)				

	Date et référence	Grade du membre	Années de service	Div	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision	Service actif ou inactif	Condamnation pour infraction (O ou N)
39	14 février 2013 13 A.D. (4e) 337	Gendarme	6	A	Paragraphe 39(1) x 3	Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (transfert d'images pornographiques à un ordinateur)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 7 jours	Actif	N
						Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur pour accéder à des sites Web de pornographie et à d'autres sites Web sans lien avec ses fonctions)		Actif	N
						Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (diffusion d'images d'une tierce personne sans son consentement; transfert d'images indécentes à un ordinateur)		Actif	N
40	20 février 2013 13 A.D. (4e) 347	Gendarme	4	E	Paragraphe 39(1)	Force excessive	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 3 jours	Actif	N
41	22 février 2013 13 A.D. (4e) 267	Gendarme	2	F	Article 39	Fraude (utilisation inappropriée d'une carte de crédit du gouvernement pour du carburant)	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours, faute de quoi le membre sera renvoyé de la Gendarmerie	Inactif	N (accusation criminelle retirée)
42	22 février 2013 13 A.D. (4e) 355	Membre civil	11	O	Paragraphe 39(1) x 2	Conduite avec les facultés affaiblies (collision automobile)	Avertissement et confiscation de la solde pour une période de 10 jours	Inactif	O
						Déclaration fautive et trompeuse à un membre de grade supérieur		Actif	N
						Omission d'avoir rapidement signalé de faire l'objet d'accusations pour infraction à une loi du Parlement ( <i>Code criminel</i> )		Actif	N

Dans le passé, on indiquait dans le Résumé des affaires disciplinaires le grade du membre ou le fait qu'il ait été membre civil, mais aucune démarche particulière n'a été faite pour tirer une éventuelle corrélation entre le grade et les mesures disciplinaires graves. Les résultats de cette année sont conformes à ceux des dernières années et n'ont rien de surprenant. De manière générale, il semble que les membres d'un grade inférieur soient plus susceptibles de devoir faire face à des mesures disciplinaires graves. Puisque la Gendarmerie est une pyramide, avec une base large constituée de gendarmes et des étages supérieurs

de moins en moins larges à mesure qu'on monte dans la hiérarchie, tous les autres facteurs étant par ailleurs égaux, on s'attendrait à trouver davantage de membres de grades inférieurs composer avec des mesures disciplinaires. Ce qu'on pourrait examiner l'année prochaine serait le nombre de membres à chaque grade qui ont reçu des mesures disciplinaires graves en proportion de leur représentation des effectifs complets. Les recherches seront poursuivies pour produire davantage de données historiques, ce à quoi contribuera la Base de données nationale relative au code de déontologie.

**Figure 20 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2012-2013 par grade ou catégorie**

Grade ou catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
Gendarme	27	64
Caporal	5	12
Sergent	5	12
Sergent d'état-major	1	2
Membre civil	4	10
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Figure 21 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves par grade ou catégorie – 2008-2009 à 2012-2013**

Grade ou catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
Gendarme	134	69
Caporal	24	12
Sergent	11	6
Sergent d'état-major	8	4
Inspecteur	4	2
Membre civil	13	7
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100</b>

L'ajout cette année de données sur les états de service (soit les années de service) des membres qui ont reçu des mesures disciplinaires traduit l'intérêt de déterminer s'il y a ou non une corrélation qui mériterait d'être approfondie entre les états de service et la discipline. Bien qu'il soit pratiquement impossible de tirer des conclusions significatives des données d'une seule année, on peut affirmer qu'en général, pendant

l'année visée, il semble que les membres qui comptaient le moins d'années de service étaient plus susceptibles de devoir faire face à des mesures disciplinaires graves. Encore une fois, les recherches seront poursuivies pour produire davantage de données historiques, ce à quoi contribuera la Base de données nationale relative au code de déontologie.

Figure 22 : Membres ayant reçu des mesures disciplinaires graves en 2012-2013 par années de service

Années de service	Nombre par grade ou par catégorie	Nombre de membres ayant reçu des mesures disciplinaires	Pourcentage de membres ayant reçu des mesures disciplinaires
0-4	Gendarme (11)/MC (2)	13	31
5-9	Gendarme (9)/Sergent (1)/MC (1)	11	26
10-14	Gendarme (6)/Caporal (2)/MC (1)	9	21
15-19	Gendarme (1)/Caporal (1)/Sergent (1)	3	7
20-24	Caporal (2)/Sergent (2)	4	10
25-29	Sergent (1)/Sergent d'état-major (1)	2	5
30-34	Aucun		
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

### (iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes

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

La Direction a rédigé une version modifiée de la politique sur les enquêtes relatives au code de déontologie (*Manuel d'administration XII.4*) qui prévoit un processus détaillé garantissant l'évaluation uniforme, par les supérieurs hiérarchiques, du comportement des membres de la GRC impliqués dans un incident grave. Cette démarche faisait suite à la directive publiée par le sous-commissaire supérieur en octobre 2010. Bien que la version modifiée

de la politique reste à peaufiner et à publier dans le *Manuel d'administration* de la GRC, en pratique, l'agent de l'intégrité professionnelle est néanmoins informé dans les situations suivantes : (1) lorsqu'un membre de la GRC est impliqué dans un incident ayant fait un blessé grave, ou lorsqu'il semble que le membre peut avoir contrevenu au *Code criminel* ou à une autre loi fédérale et que l'affaire est grave ou délicate, (2) lorsque l'incident risque d'attirer l'attention des médias, et (3) lorsque l'incident pourrait soulever des questions au Parlement.

## (2) Base de données nationale relative au code de déontologie

La Base de données nationale relative au code de déontologie, utilisée à la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la Direction générale de la GRC à Ottawa depuis février 2012, est conçue pour assurer le suivi et l'analyse des affaires relatives au code de déontologie à l'échelle organisationnelle. Ces affaires sont définies à la Partie IV de la *Loi sur la GRC*.

La création de cette base de données visait surtout à établir un système qui faciliterait la documentation fidèle des allégations de manquement au code de déontologie et fournirait des données de référence à la haute direction de la GRC pour qu'elle soit en mesure de produire des rapports en temps utile, de surveiller les tendances et l'évolution du processus disciplinaire et d'en avoir un portrait juste en temps réel, de sorte qu'elle puisse déterminer rapidement les modifications requises et intervenir en conséquence.

La base de données permet la saisie de renseignements sur les membres accusés d'un manquement au code

de déontologie prévu dans la *Loi sur la GRC* et sur les allégations dont ils font l'objet. On y documente les différentes étapes du processus, depuis le lancement de l'enquête jusqu'à l'imposition d'une peine ou à l'acquittement du membre.

Toutes les divisions sont tenues de fournir les renseignements à télécharger à la base de données, qui est accessible à la Direction des normes professionnelles et des examens externes ainsi qu'aux Services d'arbitrage. Comme prévu, et comme on l'a déjà dit, on a étendu l'utilisation de la base de données à la Direction des représentants des officiers compétents et à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline.

## (3) Appels relatifs à des affaires disciplinaires

En 2012-2013, le commissaire a pris neuf décisions dans des appels d'affaires disciplinaires graves, soit trois fois plus que ce dont on rendait compte à la fin de l'exercice dernier et, comme le démontre le tableau ci-dessous, le total le plus élevé depuis plusieurs années. Ces neuf décisions ont essentiellement éliminé l'arriéré d'appels en attente d'une décision et traduisent la volonté du commissaire de voir les affaires disciplinaires se régler rapidement.

Figure 23 : Décisions rendues par le commissaire dans les appels d'affaires disciplinaires 2008-2013

Affaires conclues en 2008-2009	Affaires conclues en 2009-2010	Affaires conclues en 2010-2011	Affaires conclues en 2011-2012	Affaires conclues en 2012-2013
4	1	5	3	9

### 3.2 Mesures disciplinaires simples<sup>21</sup>

Les données fournies par les divisions font état de 170 cas de mesures disciplinaires simples en 2012-2013, soit 40 cas de moins que les 210 cas de l'année dernière.

La diminution n'est pourtant pas uniforme dans toutes les divisions. Certaines divisions ont connu une diminution substantielle (à la Division E de 79 à 42, à la Division J de 24 à 10, et à la Division O de 13 à 6), alors que d'autres ont composé avec une augmentation importante (à la Division D de 6 à 15, à la Division K de 20 à 35).

La Figure 24 présente les affaires disciplinaires simples recensées dans chaque division au cours des 12 dernières années.

Selon les statistiques fournies dans cette figure, le ratio de mesures disciplinaires simples est considéré comme faible, par rapport à la taille de l'organisation et au nombre d'interactions que les agents de la GRC peuvent avoir avec le public au cours d'une année.<sup>22</sup>

Figure 24 : Mesures disciplinaires simples par division de 2000-2001 à 2012-2013

Division	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	12-13	Total
A	6	3		2		1	2		1	2	3	5	4	29
B	1	2		1		1		1		3	6	3	5	23
C	9	8	5	15	10	11	14	7	7	4	5	5	4	104
D	3	9	19		3	18	7	20	16	10	10	6	15	136
E	60	80	90	58	40	34	100	112	90	125	49	79	42	959
F	9	10	15	10	4	10	13	11	19	37	12	13	21	184
G	2	3		3	2	3	2			0	1	3	4	23
H	2		2	3	1	10	9	10	21	17	43	18	11	147
DG	13	20	22	4	5	14	11	25	11	7		12	5	149
J	11	5	8	11	7	23	22	25	14	7	6	24	10	173
K	31	42	69	27	30	17	26	26	22	25	15	20	35	385
L							2		1	0		4	4	11
M		2				3	2	1	4	0	3	3	1	19
O	2	24	3	11	6	11	14	12	15	10	1	13	6	128
T		8				3	1	5		2		2	1	22
V	1		1	3	1	8	1	1	10	5	3	0	2	36
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>216</b>	<b>234</b>	<b>148</b>	<b>109</b>	<b>167</b>	<b>226</b>	<b>256</b>	<b>231</b>	<b>254</b>	<b>157</b>	<b>210</b>	<b>170</b>	<b>2528</b>

21 Les Services d'arbitrage ne gèrent aucun aspect de la procédure applicable aux affaires disciplinaires simples.

22 En 2010-2011, plus de 2,9 millions d'incidents ont été créés à la suite d'appels d'intervention faits à la GRC.

### 3.3 Suspensions

Comme le démontre la Figure 25, le nombre de suspensions, avec et sans solde, augmente d'année en année depuis quatre ans, quoique l'augmentation de cette année par rapport à celle de l'an dernier est moins saisissante que celle de 2012 l'était par rapport à 2011.

Au 1<sup>er</sup> avril 2010, 52 membres étaient suspendus, soit 49 avec solde et indemnités, et 3 sans solde ni indemnités. Au 31 mars 2011, 57 membres étaient suspendus, soit 52 avec solde et indemnités, et 5 sans solde ni indemnités. Au 31 mars 2012, 71 membres étaient suspendus, soit 64 avec solde et indemnités, et 7 sans solde ni indemnités. Au 31 mars 2013, 75 membres étaient suspendus, soit 68 avec solde et indemnités et 7 sans solde ni indemnités.

On ne peut dégager aucune tendance particulière de l'analyse des données par division, sinon qu'à la Division E où le nombre de suspensions l'année dernière affichait une hausse considérable (de 18 à 31), on observe cette année exactement le contraire (une baisse de 31 à 18).

Intéressantes pour la tendance générale qu'elles peuvent montrer, ces statistiques sur les suspensions à une date donnée ne reflètent pourtant pas nécessairement le nombre total de membres qui ont pu être suspendus pendant une partie de l'exercice visé par le rapport.

Figure 25 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2013)

DATE	A	HQ	C	O	E	M	G	K	F	D	V	J	L	H	B	Total
1 <sup>er</sup> avril 2010	1	1	6	3	12	2	2	10	6	1	1	3	0	2	2	<b>52</b>
31 mars 2011	1	1	6	2	18	0	0	18	3	1	0	2	0	3	2	<b>57</b>
31 mars 2012	1	2	5	4	31	0	0	17	1	4	1	0	2	2	1	<b>71</b>
31 mars 2013	5	5	2	3	18	0	1	11	7	5	1	5	3	6	3	<b>75</b>
Gendarmerie 1 <sup>er</sup> avril 2010	<b>52</b> (49 suspendus de leurs fonctions avec solde et indemnités et 3 suspendus de leurs fonctions sans solde et indemnités)															
Gendarmerie 31 mars 2011	<b>57</b> (52 suspendus de leurs fonctions avec solde et indemnités et 5 suspendus de leurs fonctions sans solde et indemnités)															
Gendarmerie 31 mars 2012	<b>71</b> (64 suspendus de leurs fonctions avec solde et indemnités et 7 suspendus de leurs fonctions sans solde et indemnités)															
Gendarmerie 31 mars 2013	<b>75</b> (68 suspendus de leurs fonctions avec solde et indemnités et 7 suspendus de leurs fonctions sans solde et indemnités)															

---

### 3.4 Initiatives dignes de mention

Dans le rapport de l'an dernier, on présentait les grandes lignes de certaines initiatives de partout au pays visant à améliorer la gestion du processus des mesures disciplinaires graves. Voici un survol de quatre autres initiatives.

#### (i) Division E

##### **Officiers de district responsables des enquêtes relatives au code de déontologie**

Dans le rapport de 2011-2012, on indiquait que les officiers de district seraient tenus responsables des affaires de conduite dans leur secteur d'autorité. Ils doivent rendre compte de toutes les affaires relatives au code de déontologie, les commenter et recommander le maintien ou non en service du membre dans une note d'information à l'officier responsable des Enquêtes criminelles. Cette procédure donne un rôle actif aux officiers de district et aux chefs de service dès les premières étapes du dossier. Le Groupe divisionnaire des normes professionnelles surveille l'avancement de tous les dossiers.

Pour donner plus de poids à cette responsabilité, on a créé le poste de réviseur des mesures disciplinaires. Ce membre est responsable d'examiner tous les rapports d'enquêtes relatives au code de déontologie avant qu'ils soient présentés au décideur. Cette mesure apaise les préoccupations exprimées par les officiers compétents et par leurs représentants à l'égard de la qualité et de l'uniformité des rapports. On s'emploie à rédiger les règles à appliquer à cette procédure. Le réviseur des mesures disciplinaires fait aussi le suivi et le rapport des quasi-infractions et transmet des bilans hebdomadaires à l'officier des ressources humaines et au commandant divisionnaire.

Le rapport de l'an dernier n'a pas mentionné un communiqué de l'officier responsable adjoint des enquêtes criminelles qui traitait de l'administration de mesures disciplinaires simples. Le chef du service ne doit pas administrer de mesures disciplinaires simples avant qu'un sous-officier du Groupe des normes professionnelles ne se soit penché sur le dossier. L'objectif d'un tel examen par une ressource réservée est de veiller à ce que la justification de la peine à administrer soit saine et que la peine soit conforme à ce qui s'est fait dans des circonstances comparables.

#### (ii) Région de l'Atlantique

##### **Réviseur des mesures disciplinaires (contrôle de la qualité des dossiers)**

Le réviseur des mesures disciplinaires de la Région de l'Atlantique participe à toutes les enquêtes relatives au code de déontologie depuis leur ouverture. Il éclaire l'officier hiérarchique ou le commandant quant aux tendances et au caractère approprié du libellé des allégations. L'officier hiérarchique ou le commandant rédige ensuite ses conclusions dans une lettre à l'intention de l'officier compétent. Ce rôle confié au réviseur des mesures disciplinaires depuis le début favorise l'uniformité dans le traitement des dossiers dans la région. Le bureau régional de la Sécurité ministérielle est aussi informé du dossier, au cas où l'événement aurait une incidence sur l'habilitation de sécurité du membre.

##### **Sensibilisation - Code de déontologie et normes de la GRC**

Le sergent-major d'état-major de la Division J, qui est aussi le sous-officier responsable du Groupe des normes professionnelles, fait chaque semaine des exposés dans des classes de formation par bloc pour promouvoir l'initiative de mobilisation de chaque employé. L'exposé de 45 minutes

---

reprend le message du commissaire et les messages clés de la Division J à tous les employés, puis il explique le code de déontologie et les normes de la GRC (article 37 de la *Loi sur la GRC*). On discute aussi des plaintes les plus fréquemment reçues du public. Le sergent-major d'état-major a présenté une version modifiée de son exposé à des employés de la fonction publique.

### **(iii) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest**

#### **Schématisation du processus disciplinaire**

Le Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest a schématisé le processus disciplinaire en cinq phases : Initiation, Service actif ou inactif, Enquête, Mesures disciplinaires simples et Mesures disciplinaires graves. Il a aussi élaboré des procédures internes qui lui ont facilité la formation des nouveaux employés. Ces outils et aide-mémoire sont utiles aussi pour expliquer la procédure disciplinaire aux commandants qui ne la connaissent pas bien. Il a enfin élaboré un modèle de discipline qui illustre les liens entre les diverses parties intéressées au processus disciplinaire.

### **(iv) Nouvelle politique sur les relations interpersonnelles au travail**

Comme on l'a mentionné, une *Politique sur les relations interpersonnelles au travail* a été élaborée et approuvée par l'État-major supérieur de la GRC pendant l'exercice 2012-2013 et est entrée en vigueur en avril 2013. La genèse de cette politique se trouve dans la prise de conscience de l'absence à la Gendarmerie d'une politique pour régir de telles relations après que l'organisation ait été amenée à traiter des affaires disciplinaires mettant en cause des membres qui avaient entretenu des relations de nature

sexuelle en milieu de travail. La politique est un élément d'une politique plus vaste régissant les conflits d'intérêts et cible en particulier la gestion des relations intimes en milieu de travail ou liées au milieu de travail. Elle éclaire l'employé sur les circonstances qui devraient l'amener à déclarer sa relation de nature amoureuse ou sexuelle avec un autre employé qui peut être son superviseur ou son subalterne direct. L'objectif de la politique n'est pas d'interdire les relations de cette nature mais plutôt d'atténuer d'éventuels conflits d'intérêts et de procurer aux employés un milieu de travail sûr et empreint de respect, exempt de harcèlement et d'abus de pouvoir.

## Conclusion – Regard sur le prochain exercice

L'objectif premier pour 2012-2013 était de réduire l'arriéré d'affaires disciplinaires graves et de régler plus tôt autant de dossiers que possible. Pour les raisons énoncées dans le présent rapport, l'objectif n'a pas été pleinement atteint. Bien que certains dossiers aient été réglés très rapidement, dans les mois qui ont suivi l'inconduite ayant donné lieu aux mesures disciplinaires, le nombre de dossiers reportés de l'an dernier et le nombre inhabituellement élevé de nouveaux dossiers ont alourdi l'arriéré d'affaires à régler et même allongé le délai de traitement. Le processus disciplinaire grave est clairement aux prises avec de nombreux problèmes complexes qui résistent aux initiatives les mieux conçues et les mieux mises en oeuvre. Il est possible que ce soit simplement, comme on le suggérait dans ce même chapitre dans le rapport de l'an dernier, que les efforts de la GRC pour surmonter les problèmes relevés dans divers rapports et examens de l'actuel régime disciplinaire sont condamnés à être perpétuellement frustrés par le cadre législatif en place depuis 1988.

Il semble que ce régime soit appelé à subir de profondes modifications dans un proche avenir. La GRC travaille étroitement avec Sécurité publique Canada depuis plusieurs années et l'équipe de l'Initiative de réforme législative s'est employée à améliorer le renouvellement des ressources humaines et surtout le processus disciplinaire

de la Gendarmerie. Le véhicule législatif qui concrétisera ces efforts, le projet de loi C-42 – *Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada*, devrait devenir loi en 2013. Elle procurera à la GRC les moyens de procéder à de profonds changements. Au cours de l'exercice visé par le rapport, beaucoup d'attention et de ressources ont été consentis par la GRC à la préparation de cette réforme et, au cours de la prochaine année, ces efforts s'intensifieront. Pour l'instant, notre défi consiste à satisfaire les demandes courantes du régime en place tout en élaborant et en mettant en place un nouveau régime dont la philosophie sera fondamentalement différente. Si la tâche promet d'être exigeante, l'occasion est pourtant idéale de remettre le compteur à zéro et de créer une procédure qui sera efficace, rapide, relativement équilibrée, et qui inspirera confiance aux membres, aux gestionnaires et à la population en général. Le renouvellement occupera fortement le personnel du Bureau de l'intégrité professionnelle au long de l'exercice 2013-2014.

2012-2013

**Annexe A :** Directive ministérielle

**Annexe B :** Glossaire

**Annexe C :** Partie IV de la *Loi sur la GRC*

**Annexe D :** Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux

## Directive ministérielle

**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

## Glossaire

**Chef de service** – Personne qui dirige un service, c'est-à-dire une entité constituée au sein de la GRC. Les détachements, les sections, les directions, les sous-directions, les divisions et les sous-divisions sont des exemples de services.

**Code de déontologie** – Ensemble des règlements pris par le gouverneur en conseil aux termes de l'article 38 de la *Loi sur la GRC* pour régir la conduite des membres de la GRC.

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

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

**Consignes du commissaire** – Règles établies par le commissaire en vertu du paragraphe 21(2) de la *Loi sur la GRC*, où il est stipulé que, sous réserve des autres dispositions de la *Loi* et de ses règlements, le commissaire peut établir

des règles sur le renvoi par mesure administrative des membres, ainsi que sur l'organisation, la formation, la conduite, l'exercice des fonctions, la discipline, l'efficacité et la bonne administration de la Gendarmerie.

**Détachement** – Pour l'application des articles 40 (Enquête) et 41 (Mesures disciplinaires simples) de la *Loi*, s'entend de toute entité administrative de la Gendarmerie dirigée par un membre, autre qu'un officier, qui relève directement d'un officier.

**Division** – Élément de la structure de la GRC, qui comporte 15 divisions, soit une pour chacune des 10 provinces et chacun des trois territoires du Canada, une pour la région de la capitale nationale et une à Régina, lieu de l'École de la GRC, appelée « Division Dépôt ». À l'exception de la Division Dépôt, chaque division est désignée par une lettre. Par exemple, la Division A correspond à la région de la capitale nationale.

**Officier** – Membre nommé par décret du gouverneur en conseil au grade d'inspecteur, de surintendant, de surintendant principal, de commissaire adjoint, de sous-commissaire ou de commissaire. Pour les besoins de l'article 41 de la *Loi sur la GRC* (Mesures disciplinaires simples), le terme « officier » englobe également les membres civils et les membres spéciaux qui font partie de la direction ou de la haute direction.

**Officier compétent** – Officier nommé par le commissaire à titre d'officier compétent relativement à un membre pour l'application de la *Loi sur la GRC*. Dans la pratique, il s'agit

---

habituellement d'un commandant divisionnaire de la GRC.

**Représentant des relations fonctionnelles (RRF)** – Membre élu par ses pairs au sein d'une division à titre de représentant auprès de la direction de la GRC. Les RRF interviennent dans les dossiers ayant une incidence sur le bien-être, la dignité et l'efficacité opérationnelle des membres. Ils s'occupent également de questions plus générales au sein des caucus divisionnaires et régionaux ainsi que par l'entremise de leur Comité exécutif national régionalisé et de leur Comité exécutif national. Le programme des RRF a été créé en 1974 afin de fournir un mécanisme de représentation officielle aux membres de la GRC.

**Réviseur des mesures disciplinaires** – Personne chargée d'examiner, d'analyser et de traiter les rapports et la correspondance ayant trait à des affaires disciplinaires, qui formule des recommandations sur les mesures disciplinaires, les appels et les renvois.

**Tribunal de service** – Ancêtre des comités d'arbitrage d'aujourd'hui. Les tribunaux de service étaient des instances quasi-judiciaires présidées par un seul officier breveté qui entendait et jugeait les affaires disciplinaires graves. De nature accusatoire, ils appliquaient généralement les mêmes règles de preuve que les tribunaux pénaux. Ils ont été abandonnés après la révision de la *Loi sur la GRC* en 1988.

## Partie IV de la *Loi sur la GRC*

Le régime disciplinaire établi par la Loi sur la GRC vise à corriger la conduite des membres du personnel qui ont posé un ou des actes enfreignant les normes fixées dans le code de déontologie de la GRC. La GRC doit répondre des actes de tous ses membres. Voir la Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC, à la fin du chapitre 1.

### Étape 1 - Allégation de contravention au code de déontologie

Lorsqu'il apparaît à un officier ou à un membre commandant un détachement qu'un membre sous ses ordres a contrevenu au code de déontologie, il tient ou fait tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour lui permettre d'établir s'il y a réellement contravention.

### Étape 2 - Enquêtes, art. 40; délai prescrit, paragr. 43(8)

Le paragr. 40(1) de la *Loi sur la GRC* définit le pouvoir que possède l'officier ou le membre chargé du commandement d'entreprendre une enquête relative au code de déontologie.

L'officier compétent ne peut convoquer une audience en vertu de l'art. 43 relativement à une contravention au code de déontologie censément commise par un membre plus d'une année après que la contravention et l'identité de ce membre ont été portées à sa connaissance.

### Étape 3 - Options dont dispose le superviseur : mesures disciplinaires simples / mesures disciplinaires graves / allégation(s) sans fondement

Si le superviseur est d'avis que l'allégation contre le membre de la GRC est sans fondement, il en informe ce dernier et clôt le dossier.

### Étape 4 - Mesures disciplinaires simples

#### Étape 4(a) - Mesures disciplinaires simples, paragr. 41(1)

Le superviseur qui est convaincu qu'il y a eu contravention au code de déontologie peut amorcer le processus relatif aux mesures disciplinaires simples. Ce processus ne peut être amorcé que si le superviseur estime, compte tenu des circonstances et de la gravité de la contravention, que des mesures disciplinaires simples sont suffisantes.

Les mesures disciplinaires simples sont des mesures correctives ou réparatrices qui sanctionnent la conduite d'un membre de la GRC. En voici la liste exhaustive :

- (a) conseiller le contrevenant;
- (b) recommander de lui faire suivre une formation spéciale;
- (c) recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste;
- (d) recommander sa mutation;
- (e) le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail;
- (f) 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;
- (g) lui donner un avertissement (nota : seul un officier breveté ou un officier compétent peut imposer un avertissement).

#### **Étape 4(b) - Mesures post-disciplinaires, paragr. XII.6.F.4 du Manuel d'administration**

Après avoir imposé une ou des mesures disciplinaires simples, le commandant remet un rapport à l'officier compétent à des fins de contrôle. Ce rapport doit comprendre : 1) le rapport de l'enquêteur et les éléments d'information relatifs à l'inconduite sanctionnée, le tout présenté de façon chronologique dans un dossier complet; 2) la description détaillée de la contravention au code de déontologie et, le cas échéant (p. ex. dans le cas d'un avertissement), une copie du document écrit énonçant la mesure imposée; 3) la confirmation du fait que le membre en cause s'est vu donner ou non l'occasion de présenter une argumentation; 4) les observations que le membre en cause a présentées au commandant.

#### **Étape 4(c) - Mesures imposées par l'officier compétent - contravention au code de déontologie – paragr. 41(5)**

L'officier compétent qui est convaincu qu'un membre de la GRC a contrevenu au code de déontologie peut, en l'absence de mesures imposées à cet égard, imposer à ce membre une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas a) à g) ci-dessus.

#### **Étape 4(d) - Annulation de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(6)**

L'officier compétent peut annuler toute mesure disciplinaire simple imposée à un membre s'il n'est pas convaincu que celui-ci a contrevenu au code de déontologie.

#### **Étape 4(e) - Modification de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(7)**

L'officier compétent qui est convaincu que le membre à qui ont été imposées des mesures disciplinaires simples a contrevenu au code de déontologie, mais qui estime que les mesures ainsi imposées ne sont pas indiquées dans les circonstances, peut les modifier en y substituant ou y ajoutant une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas (a) à (g) ci-dessus.

#### **Étape 4(f) - Prescription de 1 an applicable aux mesures disciplinaires simples**

Aux termes de la politique de la GRC concernant les mesures disciplinaires simples prévues au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*, ces mesures ne peuvent être imposées à un membre de la GRC plus d'une année après que la contravention présumée et l'identité de ce membre ont été portées à la connaissance de son superviseur.

---

**Étape 4(g) - Mesures disciplinaires simples ne pouvant faire l'objet d'un grief ou d'un appel, paragr. 41(9)**

Les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (a) à (d) ci-dessus ne peuvent pas faire l'objet d'un grief ni d'un appel.

**Étape 4(h) - Mesures disciplinaires simples pouvant faire l'objet d'un appel, paragr. 42(1)**

Tout membre de la GRC soumis à une mesure disciplinaire simple visée aux al. 41(1)(e) à (g) peut interjeter appel de la mesure à chacun des niveaux de la procédure d'appel prévue, y compris au dernier niveau.

**Étape 4(i) - Appels au dernier niveau, paragr. 42(4)**

Le sous-commissaire désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 42 constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des membres de la GRC, autres que des officiers brevetés, contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) et (f) ci-dessus; la décision du sous-commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

**Étape 4(j) - Appels au dernier niveau interjetés par les officiers brevetés, paragr. 42(6)**

Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des officiers brevetés contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) à (g) ci-dessus; la décision du commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

**Étape 4(k) - Mesures disciplinaires graves**

Dans l'éventualité où le superviseur, tout en croyant l'allégation d'inconduite bien fondée, estime, compte tenu de la gravité de celle-ci, que des mesures disciplinaires simples sont insuffisantes, le dossier, auquel est adjointe une note de présentation, est renvoyé à l'officier compétent afin que ce dernier juge de l'opportunité d'imposer des mesures disciplinaires graves. Dans le cas où l'officier compétent décide d'enclencher une procédure pouvant mener à l'imposition de mesures disciplinaires graves, il doit suivre les étapes décrites ci-dessous.

**Étape 5 - Mesures disciplinaires graves**

**Étape 5(a) - Avis de constitution d'un comité d'arbitrage communiqué à l'officier désigné, paragr. 43(1)**

Lorsqu'il apparaît à un officier compétent qu'un membre a contrevenu au code de déontologie et qu'eu égard à la gravité de la contravention et aux circonstances, les mesures disciplinaires simples visées à l'art. 41 ne seraient pas suffisantes si la contravention était établie, il convoque une audience pour enquêter sur la contravention présumée et fait part de sa décision à l'officier désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 43.

**Étape 5(b) - Nomination des membres du comité d'arbitrage, paragr. 43(2) et 43(3)**

Dès qu'il est avisé de cette décision, l'officier désigné nomme trois officiers à titre de membres d'un comité d'arbitrage pour tenir l'audience et en avise l'officier compétent.

---

**Étape 5(c) - Avis d'audience disciplinaire signifié au membre, paragr. 43(4)**

Dès qu'il est ainsi avisé, l'officier compétent signifie au membre soupçonné d'avoir contrevenu au code de déontologie un avis écrit de l'audience accompagné des documents suivants : a) une copie de la preuve écrite ou documentaire qui sera produite à l'audience; b) une copie des déclarations obtenues des personnes qui seront citées comme témoins à l'audience; c) une liste des pièces qui seront produites à l'audience.

**Étape 5(d) - Objection à la nomination d'un membre du comité d'arbitrage, paragr. 44(1)**

Un membre à qui est signifié un avis d'audience disciplinaire [visé au par. 43(4)] peut, dans les sept jours de la signification, adresser par écrit à l'officier désigné [au titre du par. 43(1)] son opposition à la nomination de tout membre du comité d'arbitrage; sur réception de l'opposition, l'officier ainsi désigné soit la rejette, soit l'accueille et nomme un autre membre.

**Étape 5(e) - Nomination du président du comité d'arbitrage, paragr. 44(6)**

L'officier désigné nomme un des membres du comité d'arbitrage à titre de président.

**Étape 5(f) - Avis spécifiant la date, l'heure et le lieu de l'audience, paragr. 45.1(2) et 45.1(3)**

Le comité d'arbitrage fixe la date, l'heure et le lieu de l'audience; il en signifie un avis écrit aux parties à l'audience. L'audience doit se tenir au moins sept jours après la date de signification de cet avis au membre dont la conduite fait l'objet de l'audience.

**Étape 5(g) - Requêtes préalables à l'audience**

La partie qui le souhaite peut déposer une ou des requêtes préalables à l'audience devant le comité d'arbitrage, qui rend une décision à cet égard.

**Étape 5(h) - Audience - preuve sur le fond, paragr. 45.12(1)**

L'audience se tient devant un comité d'arbitrage. Celui-ci décide si les éléments de preuve produits à l'audience établissent selon la prépondérance des probabilités chacune des contraventions alléguées au code de déontologie énoncées dans l'avis d'audience.

**Étape 5(i) - Décision du comité d'arbitrage sur les allégations, paragr. 45.12(2)**

La décision du comité d'arbitrage est consignée par écrit; elle comprend notamment l'exposé de ses conclusions sur les questions de fait essentielles à la décision, les motifs de la décision et l'énoncé, le cas échéant, de la peine ou de la mesure disciplinaire simple imposée.

**Étape 5(j) - Clôture de l'audience si les allégations ne sont pas établies**

Dans les cas où les allégations sont jugées n'être pas établies, l'audience est close.

**Étape 5(k) - Audience - preuve et argumentations relatives à la peine**

Si les allégations sont établies à l'audience, le comité d'arbitrage apprécie la preuve et les argumentations relatives à la peine à imposer.

---

**Étape 5(l) - Décision du comité d'arbitrage sur la peine, paragr. 45.12(3)**

Si le comité d'arbitrage décide qu'un membre a contrevenu au code de déontologie, il lui impose une ou plusieurs des peines suivantes : a) recommander que le membre soit congédié de la Gendarmerie, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le congédier de la Gendarmerie; b) ordonner au membre de démissionner de la Gendarmerie, et si ce dernier ne s'exécute pas dans les quatorze jours suivants, prendre à son égard la mesure visée à l'alinéa a); c) recommander la rétrogradation du membre, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le rétrograder; d) imposer la confiscation de la solde pour une période maximale de dix jours de travail.

**Étape 6 - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté / sous-officier / membre civil**

**Étape 6(a) - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté**

Le comité d'arbitrage qui décide de recommander le congédiement ou la rétrogradation d'un officier breveté fait part de sa recommandation au commissaire.

**Étape 6(b) - Officier breveté - appel interjeté devant le commissaire, paragr. 45.25(1)**

L'officier breveté peut porter la recommandation du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. Ce dernier doit tout d'abord renvoyer la cause devant le Comité externe d'examen (CEE), à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à

cette demande. La recommandation du commissaire de rétrograder ou de congédier un officier breveté est contrôlée par le ministre de la Sécurité publique et le gouverneur en conseil. Ce dernier peut accepter ou rejeter cette recommandation.

**Étape 6(c) - Rétrogradation ou congédiement d'un sous-officier / membre civil**

Le comité d'arbitrage a le pouvoir de rétrograder et de congédier les sous-officiers et les membres civils.

**Étape 6(d) - Contrôle d'une décision de rétrogradation ou de congédiement par le Comité externe d'examen**

Un membre peut porter la décision du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. En vertu de l'art. 45.15, le commissaire doit tout d'abord renvoyer la cause devant le CEE, à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à cette demande.

**Étape 6(e) - Recommandations du Comité externe d'examen**

Après avoir examiné le dossier, le CEE fait part de ses conclusions et recommandations au commissaire.

---

### **Étape 6(f) - Indépendance du commissaire par rapport aux recommandations du Comité externe d'examen**

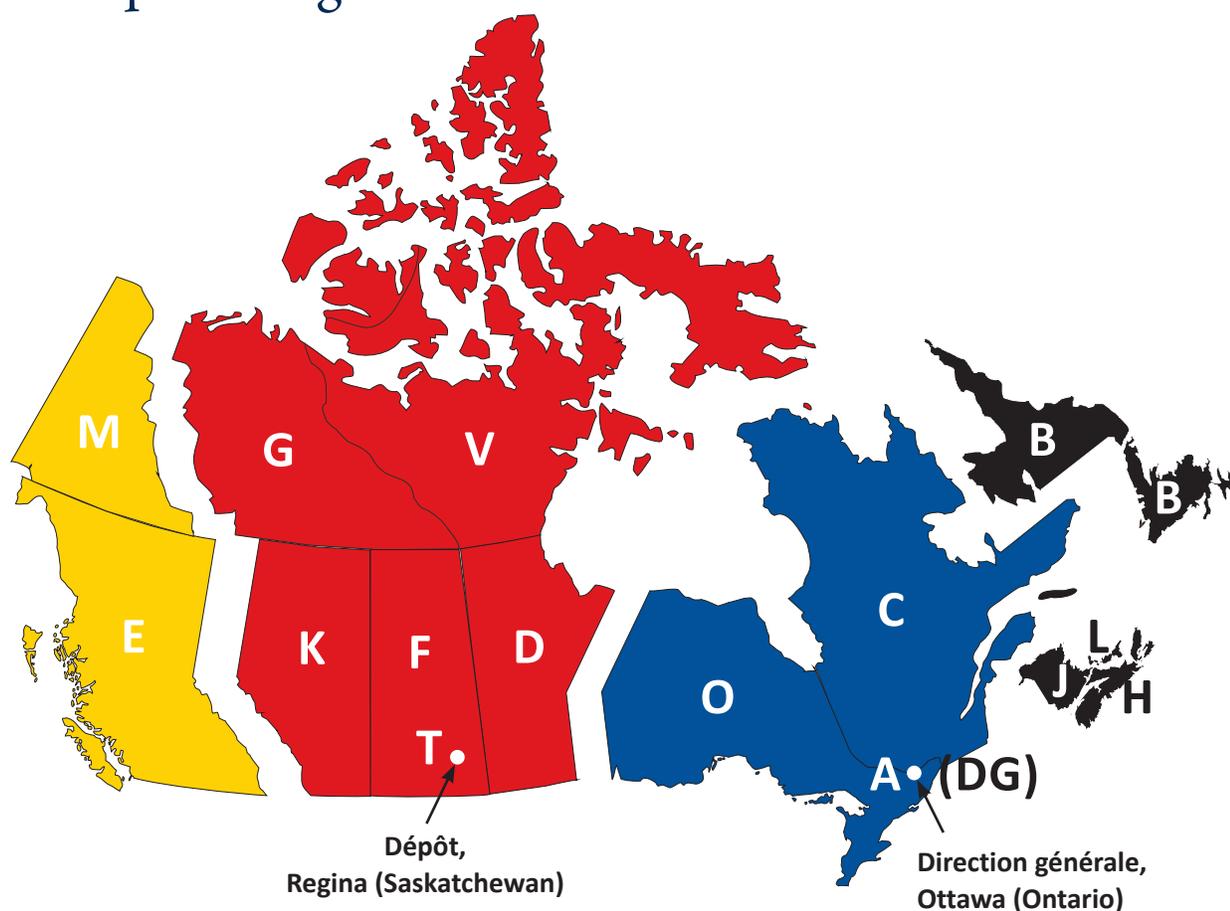
Le commissaire n'est pas tenu d'agir conformément aux conclusions et recommandations du CEE, mais s'il ne le fait pas, il doit fournir les motifs de sa décision. Étant donné que, aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel en matière de mesures disciplinaires graves, les membres ne peuvent porter en appel les décisions du commissaire.

### **Étape 6(g) - Contrôle judiciaire effectué par la Cour fédérale**

Les membres de la GRC peuvent réclamer qu'une décision du commissaire fasse l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. La rétrogradation ou le congédiement d'un officier breveté, d'un sous-officier ou d'un membre civil peut faire l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour fédérale, puis devant la Cour d'appel fédérale et enfin devant la Cour suprême du Canada.

2012-2013

## Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux



DG – Direction générale, Ottawa (Ontario)

A – Ottawa (Ontario)

B – St. John's (Terre-Neuve)

C – Montréal (Québec)

D – Winnipeg (Manitoba)

E – Vancouver (Colombie-Britannique)

F – Regina (Saskatchewan)

G – Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)

H – Halifax (Nouvelle-Écosse)

J – Fredericton (Nouveau-Brunswick)

K – Edmonton (Alberta)

L – Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)

M – Whitehorse (Yukon)

O – London (Ontario)

T – Dépôt, Regina (Saskatchewan)

V – Iqaluit (Nunavut)



## FAITS SAILLANTS

- La GRC compte environ 31 000 employés, soit des membres réguliers, des membres civils et des employés de la fonction publique.
- L'effectif global de la GRC est composé à 62,9 % d'hommes et à 37,1 % de femmes. Parmi ses employés, 8,1 % se sont déclarés comme appartenant à une minorité visible, 6,1 % comme étant d'origine autochtone et 2,7 % comme ayant un handicap.
- Ces 20 dernières années, le Canada a déployé 2 300 policiers dans une cinquantaine de missions de paix partout dans le monde.
- La GRC compte plus de 2 000 gendarmes auxiliaires au pays.
- En tout, 5 635 postulants ont passé les tests d'aptitudes de la GRC au cours de l'exercice 2012-2013.

