

**NATIONAL  
POLICE  
FEDERATION**



**FEDERATION  
DE LA POLICE  
NATIONALE**

# **GUIDE DE RÉFÉRENCE SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES**

## **PARTIE XII**

### **Licenciement en période probatoire pour inaptitude**

La Fédération de la police nationale a pour mission d'assurer une représentation forte, professionnelle, juste et progressive afin de promouvoir et de renforcer les droits des membres de la GRC.

**La Fédération de la police nationale encourage tous les membres à prendre conscience de leurs droits et responsabilités, en particulier lorsque leur rémunération est en jeu.**

***Les informations contenues dans ce guide ne constituent pas des conseils juridiques. Il est conseillé aux membres qui sont ou pourraient être soumis à un processus de licenciement en période probatoire de consulter immédiatement un avocat ou un représentant.***

Bien que tout ait été mis en œuvre pour garantir l'exactitude de ce document, en cas de divergences ou d'erreurs, les dispositions pertinentes de la *Loi sur la GRC*, des lois fédérales applicables, du *Règlement de la GRC de 2014*, des *Consignes du commissaire* et des politiques de la GRC s'appliquent.

### **OBJECTIF DE LA PROBATION : ÉVALUER L'APTITUDE**

Le but de la période probatoire est de donner à la GRC la possibilité d'évaluer l'aptitude du membre à continuer à travailler comme membre après la fin de la période probatoire. L'aptitude est évaluée en évaluant le membre stagiaire selon un certain nombre de facteurs, y compris, mais sans s'y limiter, (Manuel administratif 27.4, art. 1; Guide national - Exigences relatives à l'emploi, Partie V et schéma de processus) :

- la fiabilité, y compris la présence au travail;
- la compatibilité avec les collègues ou les clients (employés d'autres agences, membres du public);
- la performance;
- la capacité de répondre aux exigences du travail, y compris celles associées à la charge de travail;
- la capacité de terminer le Programme de formation pratique;
- la capacité à respecter les politiques, procédures, pratiques applicables et le *Code de déontologie*;
- l'adhésion aux valeurs de la Force;
- le caractère et l'intégrité;
- l'attitude envers les tâches et les autres; et
- la capacité de s'adapter aux réalités des services de police.

## CALCUL DE LA PÉRIODE PROBATOIRE DE DEUX ANS

La période probatoire commence le jour de la première affectation du membre, mais peut durer plus de 24 mois consécutifs, car la période de deux ans ***ne comprend aucun des éléments suivants*** (*Loi sur la GRC*, art. 9.3 (1); *Consignes du commissaire (emploi)*, art. 14; Manuel administratif 27.4, art. 2) :

- une période de congé sans solde;
- une période de formation linguistique à temps plein;
- toute heure de congé payé dépassant un total de 360 heures (45 jours);
- une période de suspension en vertu de l'art. 12 de la *Loi sur la GRC* (pour inconduite présumée);
- une période pendant laquelle le membre est au travail, mais n'est pas en mesure d'exercer les tâches requises d'un membre en probation; ou
- une période pendant laquelle le membre est relevé de ses fonctions conformément aux *Consignes du commissaire (emploi)*.

La période probatoire d'un membre n'est pas interrompue/raccourcie si, pendant cette période de deux ans, le membre est nommé, rétrogradé ou transféré d'un poste à un autre (*Loi sur la GRC*, art. 9 (2)).

## RESPONSABILITÉS DES STAGIAIRES

Les stagiaires **doivent** (Manuel administratif 27.4, art. 2.3, 3.1.2) :

- compléter, conformément aux normes établies par la GRC, toutes les composantes du Programme de formation pratique (PFP) et de tout autre programme de formation initiale applicable;
- si le PFP ou un autre programme de formation initiale est achevé avant la fin de la période probatoire, continuer de répondre aux normes de performance requises;
- démontrer systématiquement leur aptitude;
- informer leur commandant de tout problème ou défi qui pourrait survenir au cours de leur période probatoire et qui pourrait nuire à leur capacité de démontrer leur aptitude; et
- coopérer pleinement à la résolution ou à la correction de tout défi ou limitation qui pourrait nuire à leur capacité continue de démontrer leur aptitude.

## **TRAITEMENT QUE LES MEMBRES PEUVENT ATTENDRE PENDANT LEUR PÉRIODE PROBATOIRE**

Tout au long de la période probatoire, les membres stagiaires peuvent s'attendre à (Manuel administratif 27.4, art. 2.3, 3.1.1, 3.2.1) :

- recevoir le temps, les opportunités et l'assistance nécessaires pour démontrer leur aptitude;
- avoir des objectifs réalistes et être informés des normes de performance et des attentes;
- disposer de l'équipement, des ressources et des installations nécessaires pour démontrer leur aptitude;
- recevoir du soutien, des conseils et des directives pour les aider à démontrer leur aptitude;
- de recevoir une rétroaction continue afin de déterminer les défis qui se posent à leur capacité de démontrer leur aptitude;
- recevoir un soutien supplémentaire pour relever les défis ou les limites qui peuvent interférer avec leur capacité continue de démontrer leur aptitude;
- recevoir l'assistance d'une personne de soutien qualifiée, ayant la formation requise pour devenir formateur de « nouveaux membres »;
- être traités de manière équitable et transparente;
- être informés, dans les meilleurs délais :
  - lorsqu'ils ne répondent pas aux attentes et aux objectifs;
  - de la nature des manquements;
  - des procédures à suivre pour tenter de combler ces manquements, et
  - des conséquences du non-respect continu des attentes et des objectifs, allant jusqu'à la possibilité d'un licenciement en période probatoire;
- recevoir des mesures d'adaptation si, à tout moment au cours de la période probatoire, ils ne sont pas en mesure de prouver leur aptitude en raison de l'un des motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- être avisés qu'ils peuvent faire l'objet d'un licenciement s'ils sont jugés inaptes à continuer à servir en tant que membre;
- que leur commandant documentera de manière adéquate tous les aspects du travail du stagiaire et toutes les mesures prises pendant la période probatoire; et
- avoir la possibilité de répondre, par écrit, à tout problème ou défi identifié, et faire inclure ces réponses dans le dossier écrit de la période probatoire.

## L'AUTORITÉ DE RENVOYER UN STAGIAIRE

Le commissaire ou un décideur délégué peut licencier un stagiaire à tout moment au cours de sa période probatoire en avisant le membre, par écrit, qu'il sera licencié à une date précise.

### Droit à un préavis de licenciement de 14 jours ou à une indemnité tenant lieu de préavis

Lors du licenciement d'un stagiaire, le commissaire ou le décideur délégué **doit** fournir au stagiaire :

- **Un préavis de 14 jours** au terme duquel le membre stagiaire cesse d'être membre (*Loi sur la GRC*, art. 9.4 (1); *Consignes du commissaire (emploi)*, art. 15; Manuel administratif 27.4, art. 2.5);  
**ou**
- une **indemnité tenant lieu de préavis** en avisant le membre qu'il est licencié et cesse d'être membre à la date précisée par le commissaire, et qu'il recevra un montant égal au salaire qu'il aurait reçu pendant la période de préavis de 14 jours (*Loi sur la GRC*, art. 9.4 (2); Manuel administratif 27.4, art. 2.5).

## LICENCIEMENT EN PÉRIODE PROBATOIRE POUR INAPTITUDE

### Le commandant décide s'il faut demander un licenciement en période probatoire

Si, malgré le temps, les opportunités, l'information, la formation, la rétroaction, la direction, la correction et le soutien supplémentaire fournis, un membre stagiaire n'est pas en mesure de démontrer qu'il est apte à continuer à servir en tant que membre, le commandant responsable doit déterminer s'il serait approprié de demander un licenciement en période probatoire (Manuel administratif 27.4, art. 3.2).

### Si le licenciement est approprié, le commandant fait une recommandation préliminaire à l'OPRRH

Si, à un moment quelconque au cours de la période probatoire, il apparaît au commandant qu'un membre stagiaire n'est pas apte à continuer à servir et devrait être licencié, le **commandant doit, dès que possible**, préparer et présenter à l'officier du Perfectionnement et du Renouvellement des ressources humaines divisionnaire (OPRRH) une **recommandation préliminaire écrite de licenciement d'un membre stagiaire**, qui **doit inclure** (Manuel administratif II 27.4, art. 3.2.3, 5.1) :

- les **raisons** pour lesquelles le commandant estime que le membre stagiaire ne démontre pas son aptitude et son licenciement peut être approprié; et
- **l'information, les recommandations, les considérations, les observations et les documents** que le commandant estime nécessaires pour appuyer sa conviction que le licenciement peut être approprié.

**L'OPRRH considère la recommandation préliminaire, si le licenciement est approprié, l'OPRRH fait une recommandation au décideur**

Sur réception de la recommandation préliminaire d'un commandant, l'**OPRRH doit** (Manuel administratif 27.4, art. 3.3.2) :

- **examiner** les informations et les documents fournis par le commandant; et
- **se faire une opinion** sur la question de savoir si :
  - les informations et les documents justifient la poursuite d'un licenciement; ou
  - des mesures supplémentaires peuvent être appropriées pour tenter d'aider le membre stagiaire à démontrer son aptitude.

**Si l'OPRRH est d'avis que la licenciement période probatoire peut être prématuré et non approprié**, l'OPRRH **doit** (Manuel administratif 27.4, art. 3.3.3) :

- aviser par écrit le commandant de son opinion;
- inclure toute recommandation de mesures supplémentaires qui pourraient être appropriées; et
- retourner les informations et le matériel au commandant.

**Si l'OPRRH est d'avis qu'un licenciement en période de probatoire est approprié**, l'OPRRH **doit immédiatement** préparer et présenter au décideur une **Recommandation de licenciement d'un membre en période probatoire** écrite, y compris les raisons, les preuves et les documents à l'appui (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 16 (2); Manuel administratif 27.4, art. 3.3.4, 5.2).

**Le décideur décide prima facie si le licenciement est justifié ou non**

Sur réception d'une recommandation de l'OPRRH de licencier un membre stagiaire, le membre à qui le commissaire a délégué le pouvoir de licencier un membre stagiaire **doit** (*Loi sur la GRC*, art. 5 (2); *Consignes du commissaire (emploi)*, art. 13; Manuel administratif 27.4, art.3.4, 5.3) :

- **examiner les informations, les preuves et les documents** présentés par l'OPRRH; et
- **se faire sa propre opinion sur** la question de savoir si :
  - **sur la base *prima facie***, il semble que les renseignements et les documents justifient un licenciement; ou
  - des mesures supplémentaires peuvent être appropriées pour tenter d'aider le membre stagiaire à démontrer son aptitude.

**Si le décideur est d'avis que des mesures supplémentaires peuvent être appropriées et que le licenciement en période probatoire peut être prématuré**, le décideur **doit** (Manuel administratif 27.4, art. 3.4.1) :

- aviser par écrit l'OPRRH de son opinion;
- inclure toute recommandation de mesures supplémentaires qui pourraient être appropriées; et
- retourner les informations et le matériel à l'OPRRH.

### **Droit du membre à l'avis d'intention si le décideur a l'intention de le licencier**

Si le décideur est d'avis que le membre stagiaire devrait être licencié, le décideur **doit** préparer et faire signifier au membre **un avis d'intention de licencier un membre en période probatoire** (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 16 (3); Manuel administratif 27.4, art. 3.4.1, 5.3).

L'**avis d'intention doit énoncer** (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 16 (4)) :

- **les motifs** pour lesquels le décideur a l'intention de licencier le membre; et
- **les droits de réponse du membre** (voir ci-dessous).

### **Possibilités de relève immédiate des fonctions, révocation de la désignation d'agent de la paix**

Si le décideur a l'intention de licencier, il doit également déterminer si les circonstances justifient de (Manuel administratif 27.4, art. 6.1, 6.3) :

- relever le membre stagiaire de ses fonctions à la date de la signification de l'avis d'intention au membre; et si oui,
- recommander à l'agent de responsabilité professionnelle que le titre d'agent de la paix du membre stagiaire soit révoqué en raison des risques potentiels pour la sécurité publique, l'intégrité de la GRC ou la sécurité du personnel de la GRC.

### **Restrictions et responsabilités du membre stagiaire s'il est relevé de ses fonctions**

S'il est relevé de ses fonctions, un membre stagiaire (Manuel administratif 27.4, art. 6.2, Guide national, partie V, art. 5.5.1) :

- ne doit pas exercer de fonctions de maintien de l'ordre ou d'application de la loi, à moins d'en recevoir l'ordre;
- ne doit pas exécuter toute autre tâche, fonction ou pouvoir attribués aux membres en vertu de la *Loi sur la GRC*, du *Règlement de la GRC*, des *Consignes du commissaire* ou des politiques applicables de la GRC, à moins d'en recevoir l'ordre;
- doit retourner tout l'équipement de protection individuelle, l'uniforme, l'arme de poing, l'équipement d'intervention, la carte d'accès au bâtiment, l'insigne et l'identification de la GRC, et tout autre équipement délivré par ou appartenant à la GRC (téléphone cellulaire, ordinateur portable, Blackberry); et
- demeure assujetti au *Code de déontologie* et aux politiques applicables de la GRC.

### **Droit de fournir une réponse écrite à l'avis d'intention ou de demander une prorogation de délai**

Le membre stagiaire peut, **dans les 14 jours** suivant la signification de l'avis d'intention (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 16 (5)) :

- fournir une réponse écrite; ou
- faire une demande écrite, motivée, de prorogation de délai pour fournir une réponse écrite.

### **Droit d'être avisé et de répondre aux nouveaux renseignements qui surviennent après la signification de l'avis d'intention**

Si de nouveaux renseignements qui peuvent être pertinents sont portés à l'attention du décideur après la signification de l'*avis d'intention* mais avant qu'une décision soit prise (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 16 (6)) :

- **le décideur doit faire signifier au membre** une copie de ces nouveaux renseignements; et
- **le membre stagiaire peut, dans les sept jours suivant la signification des nouveaux renseignements :**
  - fournir une réponse écrite; ou
  - faire une demande écrite, motivée, de prorogation de délai pour fournir une réponse écrite.

### **Droit de démissionner**

Un membre stagiaire peut démissionner de la Gendarmerie à tout moment au cours d'un processus de licenciement en période probatoire.

## **LA DÉCISION**

### **Droit à une décision réfléchie motivée**

Une fois que le décideur a suffisamment d'informations, le décideur **doit** (*Consignes du commissaire (emploi)*, art.17; Manuel administratif 27.4, art.7, 8) :

- **considérer** l'information;
- **déterminer, selon la prépondérance des probabilités, si le membre stagiaire est apte à continuer à servir comme membre;**
- **décider si le membre stagiaire sera soit :**
  - **maintenu** en fonction, sous réserve de conditions que le décideur peut imposer;
  - ou
  - **licencié;**
- **rendre une décision par écrit qui comprend :**
  - **les motifs de la décision**
  - **s'il le membre est maintenu en fonction, un énoncé des conditions imposées;** et
  - **en cas de licenciement du membre, la date à laquelle celui-ci prend effet** (soit après la période de préavis de 14 jours, soit immédiatement avec indemnité tenant lieu de préavis); et
- **fait signifier au membre une copie de la décision.**



## ORDONNANCE DE LICENCIEMENT D'UN MEMBRE STAGIAIRE

Si le membre stagiaire est licencié, le décideur **doit** (Manuel administratif 27.4, art. 8) :

- **préparer une ordonnance de licenciement d'un membre stagiaire, qui doit comprendre :**
    - la date d'entrée en vigueur du licenciement;
    - une déclaration selon laquelle :
      - conformément à l'art. 9.4 (1) de la *Loi sur la GRC*, le membre stagiaire est licencié dans les 14 jours civils suivant la date à laquelle il a été signifié à l'ordonnance; ou
      - conformément à l'art. 9.4 (2) de la *Loi sur la GRC*, le membre stagiaire est licencié immédiatement à la date à laquelle le membre est signifié l'ordonnance et recevra un montant égal au salaire qu'il aurait reçu au cours du délai de préavis de 14 jours;
    - une déclaration selon laquelle le membre peut faire appel de la décision de licenciement en période probatoire;
- et
- **faire signifier l'ordonnance au membre stagiaire.**

## DROITS D'APPEL

Un membre stagiaire licencié peut interjeter appel de ce qui suit (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 20 (1) (b) et (3)) :

- la décision écrite du décideur concernant le licenciement en période probatoire; et/ou
- toute décision, acte ou omission ayant mené à la décision de licenciement en période probatoire.

**REMARQUE :** L'appel ne suspend pas l'exécution de la décision écrite de licenciement en période probatoire, de tout autre acte ou omission faisant l'objet d'un appel ou de tout processus connexe (*Consignes du commissaire (emploi)*, art. 20 (4)).

**Procédures d'appel :** *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, art. 37 à 50.

## RÉINTÉGRATION APRÈS UN APPEL RÉUSSI

Si l'arbitre d'appel ordonne la réintégration du membre stagiaire, la décision de l'arbitre devrait comprendre une déclaration selon laquelle le décideur doit prendre des dispositions pour renouveler le mandat du membre dès que possible. La période de probation du membre réintégré reprendra à partir du moment où il se trouvait à la date à laquelle il a reçu l'avis d'intention (Guide national, partie V, art. 7).

## ABRÉVIATIONS ET RÉFÉRENCES

<i>Code de déontologie</i>	<i>Code de déontologie de la Gendarmerie royale du Canada</i> , annexe du <i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada</i> , 2014. (en ligne : <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html#h-797229">https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/page-6.html#h-797229</a> )
<i>Consignes du commissaire</i>	<i>Consignes du commissaire</i>
<i>Consignes du commissaire (emploi)</i>	<i>Consignes du commissaire (exigences d'emploi)</i> , DORS / 2014-292. (en ligne : <a href="https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-292/TexteComplet.html">https://laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-292/TexteComplet.html</a> )
<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i>	<i>Consignes du commissaire (griefs et appels)</i> , DORS/2014-289. (en ligne : <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-289/TexteComplet.html">https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-289/TexteComplet.html</a> )
FPN	Fédération de la police nationale
Guide national	Guide national - Exigences en matière d'emploi (11 novembre 2014) (disponible sur Inforoute de la GRC)
<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>	<i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> , LRC 1985, c H-6. (en ligne : <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/">https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/</a> )
<i>Loi sur la GRC</i>	<i>Loi sur la Gendarmerie royale du Canada</i> , LRC 1985, c R-10, telle que modifiée le 28 novembre 2014 par la <i>Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada</i> , LC 2013, ch 18. (en ligne : <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/TexteComplet.html">https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/R-10/TexteComplet.html</a> )
Manuel administratif 27.4	Manuel administratif, chapitre 27.4, Membres stagiaires (28 novembre 2014) (disponible sur le site d'Inforoute de la GRC)
OPRRH	Officier du Perfectionnement et du Renouvellement des ressources humaines
PFP	Programme de formation pratique
<i>Règlement de la GRC</i>	<i>Règlement de la Gendarmerie royale du Canada</i> , 2014, DORS/2014-281. (en ligne : <a href="https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/TexteComplet.html">https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-281/TexteComplet.html</a> )

La Fédération nationale de la police remercie chaleureusement  
Jill Gunn, LL.B., LL.M., avocate et conseillère juridique, pour la compilation de ce Guide.