



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



2012-2013
Rapport annuel

Canada 



© **Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2013**

Numéro de cat. PS20-2013

ISSN 0837-4589



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



2012-2013
Rapport annuel

Canada 



Le 6 juin 2013

L'honorable Vic Toews, C.P., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2012-2013 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

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

La présidente,

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

Catherine Ebbs

Table des matières

PARTIE I – Message de la présidente	1
PARTIE II – Qui sommes-nous et quel est notre rôle?	3
Structure organisationnelle	4
Examen des cas.....	5
Processus de règlement des griefs	6
Processus d’appel relatif à des mesures disciplinaires	7
Processus d’appel en matière de renvoi et de rétrogradation	7
Activités de liaison et de communication.....	8
PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année	11
Examen des cas.....	11
Renvois	11
Dossiers traités et recommandations émises.....	12
Examen des griefs.....	13
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	13
Traitement	14
Autres activités	14
PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année	15
Griefs	15
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	23
PARTIE V – Annexes	27
Aperçu des recommandations du CEE en 2012-2013	27
Processus de la GRC et rôle du CEE	33
Griefs	33
Discipline.....	34
Renvoi et rétrogradation.....	35
Historique du CEE	36
Le CEE et son personnel en 2012-2013	37
Coordonnées du CEE	37

PARTIE I

Message de la présidente



Catherine Ebbs
Présidente

Il n'y a pas si longtemps, j'ai assisté aux obsèques d'un membre haut gradé et fort respecté de la GRC qui, dans un geste héroïque, a perdu la vie dans l'exercice de ses fonctions. Lors de l'éloge funèbre, une remarque personnelle m'a frappée : le membre avait porté un surnom qui lui avait été attribué lors de sa formation en tant que cadet. Il a été mentionné qu'il haïssait ce surnom au plus haut point. Toutefois, il n'avait jamais été capable de s'en défaire, notamment parce que ses collègues pensaient qu'il savait qu'ils le surnommaient

ainsi affectueusement. J'ignore s'il a tenté de cesser de se faire appeler par ce surnom. Toutefois, je sais qu'il s'agissait d'un surnom méprisant et que ses collègues ont continué à l'utiliser même s'ils savaient qu'il n'aimait pas se faire appeler ainsi.

Je suis consciente que, dans certaines professions, l'esprit de collégialité donne parfois lieu à des taquineries bon enfant qui peuvent aider à créer un sentiment d'appartenance. Cette dynamique peut favoriser l'établissement de liens de camaraderie sur lesquels les employés peuvent compter lors de moments difficiles, notamment dans les milieux de travail confrontés à d'importantes sources de stress provenant du monde extérieur. Toutefois, elle peut aussi servir à ostraciser une personne sans motif valable. En peu de temps, cette personne peut se faire exclure du groupe et se retrouver sans amis, sans soutien et sans possibilités de carrière. Une culture de travail qui tolère cette pratique peut engendrer l'indiscipline et rendre le milieu de travail impossible à gérer.



Toutes les politiques sur la prévention du harcèlement soulignent qu'il incombe à chacun de créer et de maintenir un milieu de travail équitable, solidaire et respectueux de l'éthique. Les gestionnaires doivent répondre aux besoins des employés tout en favorisant un milieu de travail sain et productif. Cette obligation pose toujours des difficultés aux gestionnaires de la GRC comme aux membres de l'organisation. J'ai pu voir les efforts que la GRC a déployés pour instaurer une culture de respect tenant compte de la diversité de son effectif. Si elle bénéficie de l'attention et du soutien nécessaires, je suis convaincue qu'elle saura surmonter ces difficultés.

Mon dernier mandat à titre de présidente du Comité externe d'examen de la GRC tirant à sa fin, c'est avec plaisir que je souligne, encore une fois, le talent exceptionnel du groupe de fonctionnaires dévoués et vaillants qui composent le CEE. Ils m'ont offert un soutien administratif adapté selon les besoins, donné des conseils spécialisés et professionnels, fait part de critiques constructives ainsi que de commentaires judicieux et offert un milieu de travail positif que je regagnais avec enthousiasme chaque matin. Je les remercie de m'avoir permis d'exercer mes fonctions au mieux de mes capacités, soit en formulant des conclusions et des recommandations qui apportent des bienfaits durables aux membres de la GRC et aux Canadiens qu'ils servent.

La présidente,



Catherine Ebbs



PARTIE II

Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

En 1976, 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* a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examens indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système [Traduction] « *qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir* ».

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres

réguliers et civils de la GRC, les fonctionnaires employés par la GRC étant assujettis à des processus de relations de travail distincts.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Après examen d'un cas, le CEE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif.

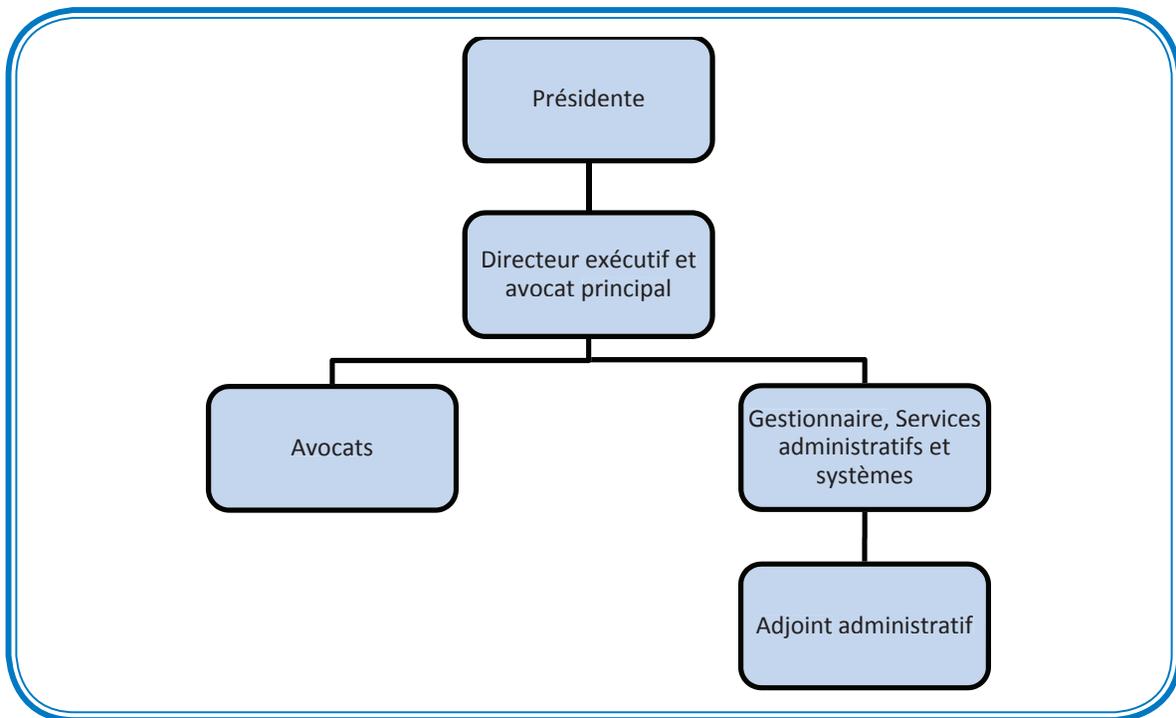
En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne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

En 2012-2013, le CEE disposait d'un budget totalisant environ 1,6 million de dollars et comptait huit employés au début de l'exercice, dont la présidente. Le CEE a consacré environ 90 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas

et 10 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Selon la *Loi sur la*



*Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*¹, aucun membre de la GRC ne peut faire partie du CEE.

Outre la présidente, le CEE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise six employés : des avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, ainsi que quelques employés des services administratifs qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans les domaines des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CEE n'est pas habilité à entreprendre des examens de son propre chef. Le processus d'examen de cas débute au moment où le

commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement de la GRC*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il analyse tout le dossier, y compris les documents à l'appui, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la

¹ Remarque : Au moment de la publication du présent document, le Parlement étudiait un projet de loi visant à apporter des changements à la *Loi sur la GRC* et à des lois connexes, ce qui pourrait modifier les dispositions mentionnées dans le présent rapport annuel, lesquelles étaient en vigueur au cours de la période visée par celui-ci.

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen, conformément à l'article 36 du Règlement de la GRC :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendus aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence.

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

Vous trouverez ci-après une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent porter sur un vaste ensemble de droits et d'intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement

exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEE.

L'examen et le règlement d'un grief reviennent d'abord à un officier de la GRC, qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit, en vertu de l'article 36 du *Règlement de la GRC*, renvoyer au CEE les griefs appartenant à cinq catégories précises pour qu'ils fassent l'objet d'un examen, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté.

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la peine appropriée. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Si la Gendarmerie ou le

membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEE afin qu'il l'examine, à moins que le membre concerné s'y oppose – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte sa volonté. Après avoir procédé à l'examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE pour qu'il les examine, à moins que les membres concernés s'y



Sujets des articles du CEE les plus demandés

- **Les renvois :** Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen
- **Qualité pour agir :** Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir
- **Qualité pour agir :** Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir
- **Les délais :** Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais
- **Qu'est-ce qui constitue un bon grief?**

D'autres articles sont disponibles sur le site Web du CEE au www.erc-cee.gc.ca.

opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté. Après avoir procédé à un examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Activités de liaison et de communication

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

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas.

Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels et les bulletins trimestriels du *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a obtenu des commentaires positifs de la part d'internautes quant à l'accessibilité et à l'utilité de son site Web. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 802 924 visites.



Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés s'occupant des relations de travail à la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites aux détachements, à la Direction générale et aux quartiers généraux dans les divisions de la GRC. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites avec d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels, ce qui permet de mieux comprendre l'importance et l'utilité de respecter les procédures adéquates. Cette année, le CEE n'a pu réaliser qu'une seule initiative de ce genre.

Au cours de l'exercice 2012-2013, la présidente du CEE a été invitée à témoigner à quatre audiences de comités parlementaires. Elle a d'abord témoigné devant deux comités de la Chambre des communes (à savoir le Comité permanent de la sécurité publique et nationale le 17 octobre 2012 et le Comité permanent de la condition féminine le 20 novembre 2012). Elle a ensuite témoigné deux fois devant le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, soit le 4 mars 2013 dans le cadre de son étude sur le harcèlement au sein de

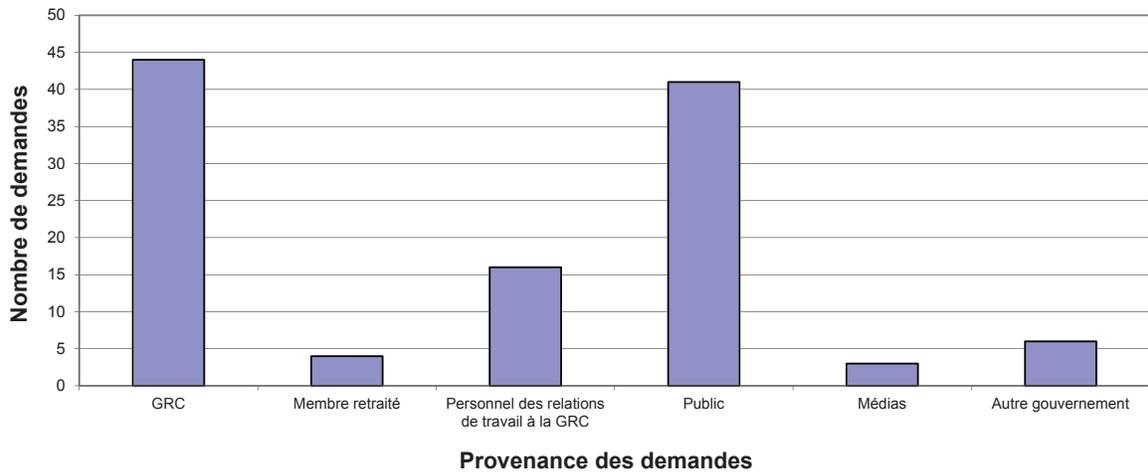
la GRC et le 29 avril 2013 alors qu'il examinait un projet de loi visant à modifier la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Les textes ainsi que les enregistrements audio et vidéo des témoignages de M^{me} Ebbs se trouvent sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse www.parl.gc.ca.

Demandes d'information

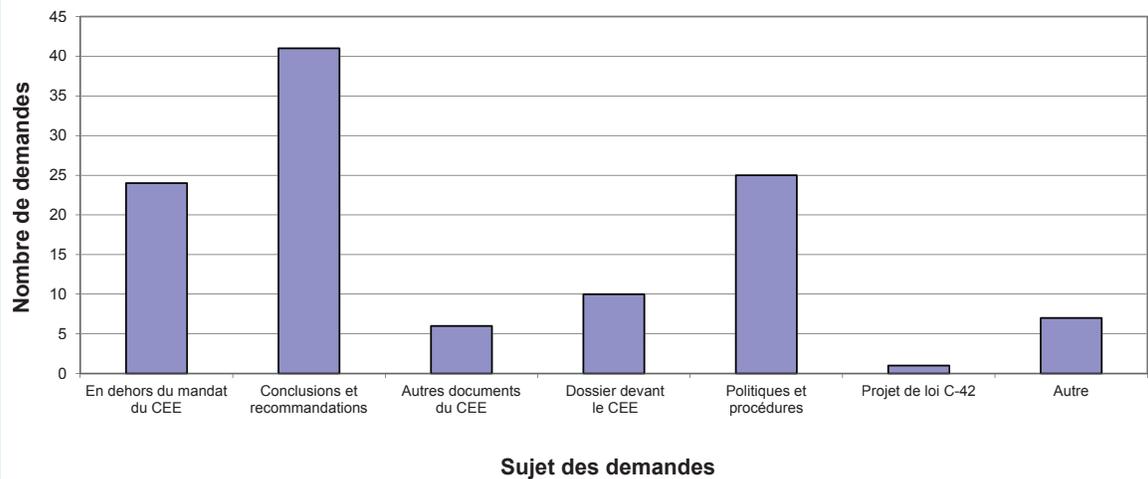
Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2012-2013, le CEE a reçu 114 demandes. En moyenne, l'organisme a répondu à ces demandes dans un délai de deux jours. Un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC elle-même, les membres du public constituant le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Les graphiques ci-après présentent les différentes catégories de demandes reçues ainsi que leur provenance. Plusieurs demandes étaient simples : les demandeurs ont reçu une réponse rapidement ou ont été orientés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes s'avéraient compliquées et ont exigé davantage de temps et d'efforts dans la formulation d'une réponse complète et exacte. De loin, la médiane du délai de réponse était d'un jour, ce qui signifie qu'un petit nombre de demandes complexes ont nécessité beaucoup de temps à traiter.

Demandes d'information, selon la provenance



Demandes d'information, par sujet



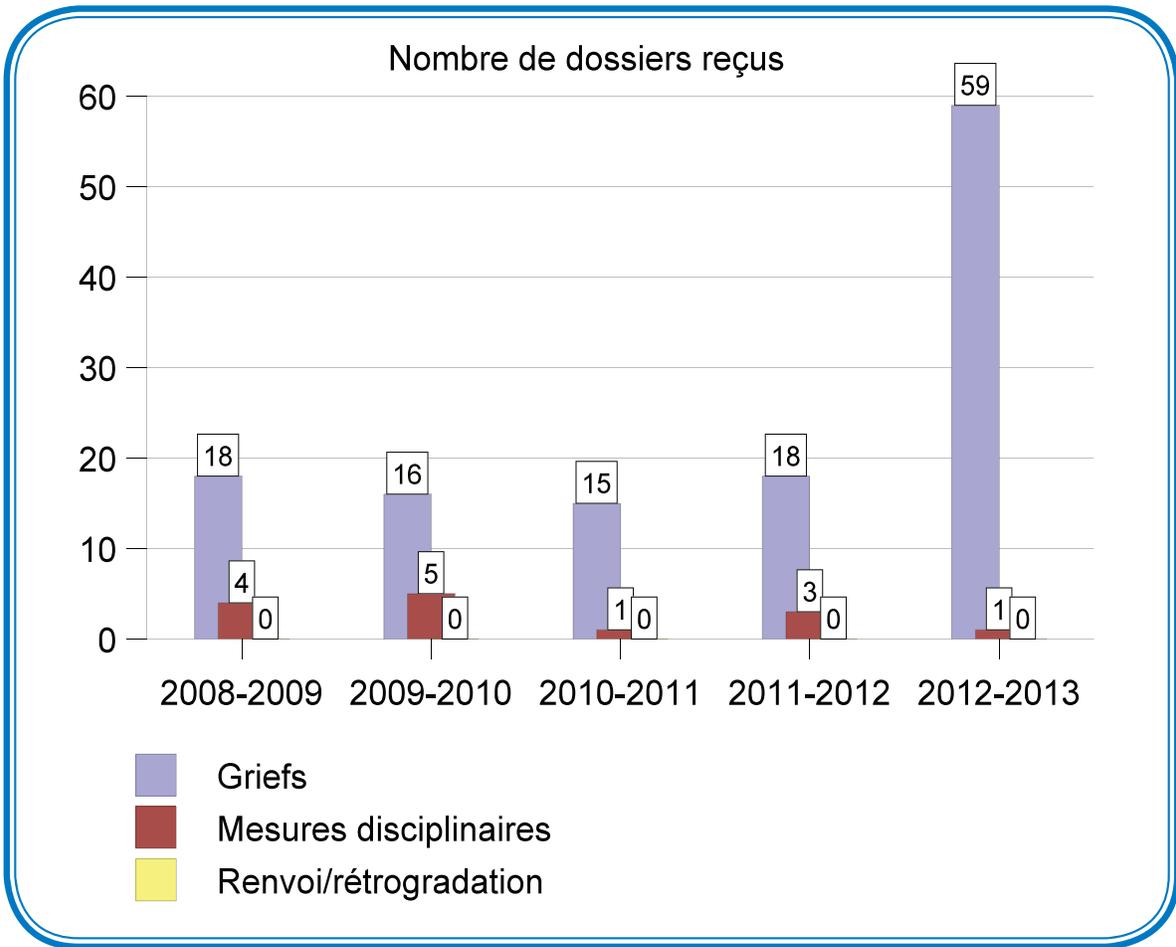
PARTIE III

Ce que nous avons réalisé cette année

Examen des cas

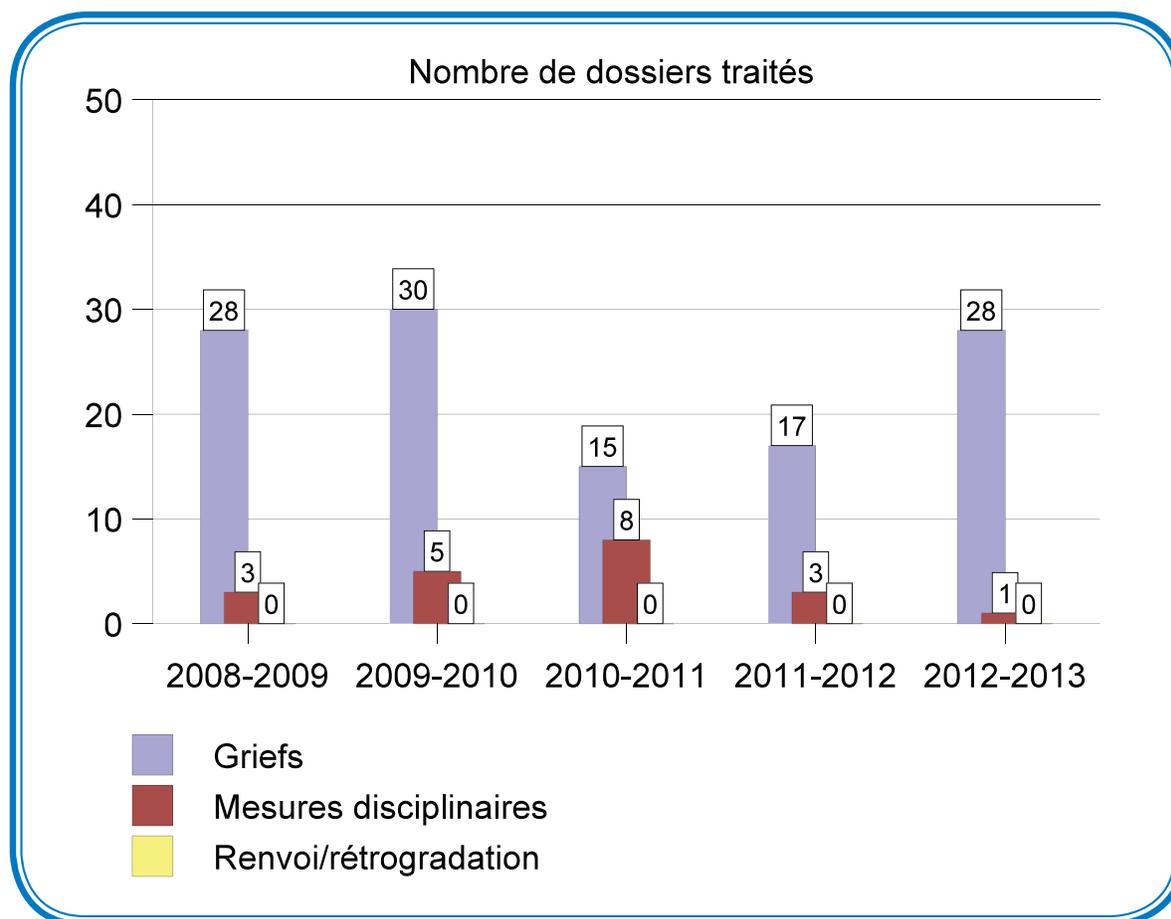
Renvois

En 2012-2013, 60 cas ont été renvoyés devant le CEE : 59 griefs et 1 appel relatif à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



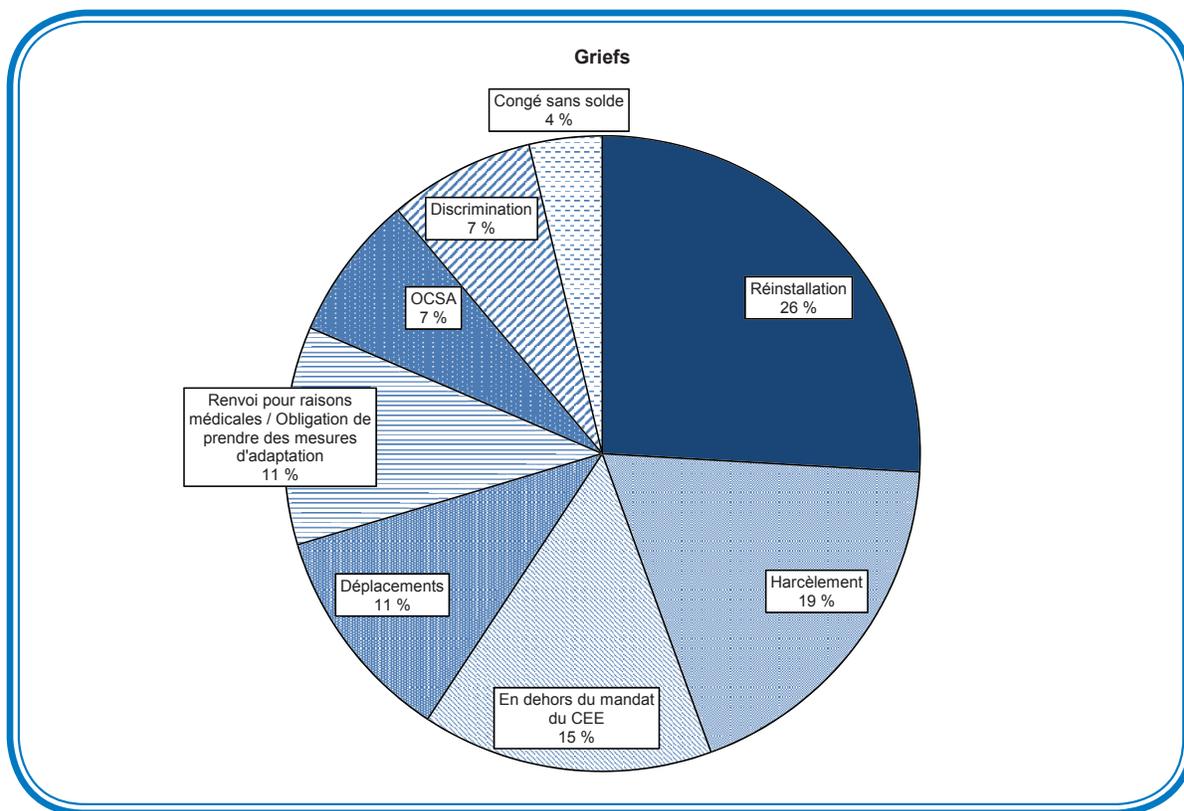
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 29 dossiers au cours de l'exercice 2012-2013 : 27 dossiers portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des griefs alors qu'un autre portait sur des conclusions et des recommandations concernant un appel relatif à des mesures disciplinaires. Un cas a été retiré avant que le CEE puisse présenter ses conclusions et recommandations. Cette année, le CEE n'a pas formulé de conclusions ni de recommandations concernant des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des recommandations relatives aux griefs cette année, par sujet.



Au cours des dernières années, les questions relatives aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations ont représenté une part importante des griefs examinés. En 2012-2013, les questions relatives aux réinstallations et au harcèlement occupaient toujours une place prépondérante parmi les griefs examinés.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné un appel relatif à des mesures disciplinaires pour lequel il a formulé des recommandations. Cet appel, interjeté par un membre, concernait une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et de conseils à l'intention du membre en question. Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli (D-124).

Traitement

Le CEE vise à émettre ses conclusions et recommandations concernant un grief dans les trois mois après en avoir été saisi. En ce qui concerne les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEE vise un délai de six mois. Actuellement, ces normes de service ne sont pas respectées. Le CEE poursuit ses démarches pour obtenir des ressources permanentes qui lui permettront d'examiner les cas à un rythme acceptable et soutenu.

Au début de l'exercice 2012-2013, 47 griefs et appels étaient en instance devant le CEE. À la fin du même exercice, il y en avait 78, qui se répartissaient comme suit :

- 73 griefs en instance;
- 5 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à l'ensemble des ministères de la fonction publique. Le CEE est fermement résolu à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEE concerne d'importantes exigences en matière de présentation de rapports et de gestion de l'organisation. Le CEE dispose de peu d'employés chargés de recueillir et d'analyser les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces employés sont appelés à devenir les spécialistes du CEE dans plusieurs domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ils exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences que doivent respecter les ministères et organismes de grande taille en matière de présentation de rapports. Le CEE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin de remplir toutes ses obligations en bonne et due forme. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEE, ces exigences en matière de présentation de rapports accaparent des ressources humaines et financières normalement destinées au processus d'examen des cas.



PARTIE IV

Faits saillants des cas de cette année

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les griefs et les appels en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains cas examinés par le CEE cette année.

Griefs

En vertu de la partie III de la *Loi*, un membre peut présenter un grief lorsqu'une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice. Le CEE se penche sur certaines catégories de griefs ayant été tranchés par un arbitre de niveau I. Dans le cadre de ce travail, le CEE examine certaines questions préjudicielles telles que le respect des délais, la qualité pour présenter un grief, la communication de

renseignements et l'admissibilité de la preuve. Il examine aussi les éléments de fond des griefs, tels que le droit d'un membre de réclamer un avantage et la mesure dans laquelle une demande d'accommodement a été bien traitée.

Cette année, le CEE a examiné plusieurs questions d'intérêt, lesquelles sont décrites ci-après.

Ordonnances de cessation de la solde et des allocations

Selon le *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada*, un membre suspendu de ses fonctions peut faire l'objet d'une ordonnance de cessation de la solde et des allocations (OCSA) qu'il touche. D'après la politique de la GRC, cette ordonnance est justifiée lors de « *circonstances extrêmes* » dans lesquelles le membre est manifestement impliqué dans la perpétration d'un délit scandaleux susceptible de porter sérieusement atteinte à la bonne exécution de ses fonctions.

Le CEE a souligné que l'OCSA représentait une mesure provisoire visant à protéger l'intégrité de la GRC dans les cas les plus graves. Cette année, le CEE a examiné deux griefs portant sur l'OCSA et s'est penché sur la question de savoir si les allégations en question étaient scandaleuses au point de justifier cette mesure.

Dans le dossier **G-529**, le requérant a échoué à un test d'intégrité en dérobant une somme de 100 \$ que la Gendarmerie avait placée dans un véhicule qu'il devait fouiller. Une OCSA a été délivrée, après quoi un arbitre de niveau I a rejeté le grief qui s'est ensuivi au motif que le comportement du requérant était scandaleux.

Le CEE a conclu que le requérant ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse et a recommandé que le grief soit accueilli. Il a fait valoir qu'une transgression ne devrait pas être considérée comme scandaleuse simplement parce qu'un membre en était l'auteur. Il a invoqué la politique de la GRC, qui prévoit que l'OCSA ne s'applique pas à une « *infraction mineure au Code criminel* ». Il estimait que le délit du requérant, pour lequel celui-ci avait écopé d'une amende, correspondait à une telle infraction.

Dans le dossier **G-549**, le CEE s'est penché sur l'incidence que pouvait avoir l'alcoolisme du requérant sur la question de savoir s'il s'était comporté d'une façon scandaleuse. Le requérant avait conduit deux fois avec les facultés affaiblies, causant une collision la première fois et conduisant alors qu'il lui en était interdit la deuxième fois. Il a ensuite suivi un programme de traitement de l'alcoolisme. Le répondant a délivré une OCSA, qui a été contestée par voie de grief. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant s'était comporté d'une façon scandaleuse et a refusé de prendre en considération son problème d'alcoolisme.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. Il a fait état d'une déclaration d'un ancien commissaire selon laquelle le critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux pouvait se décrire par les termes [Traduction] « *choquant* », « *atroce* » et « *manifestement immoral ou offensant* ». Il a indiqué que, pour déterminer si un délit s'avérait scandaleux, tous les facteurs influant sur le comportement en question devaient être pris en considération. Le comportement en l'espèce découlait du problème d'alcoolisme du requérant. Même si ce comportement était grave, le CEE a conclu qu'il ne constituait pas un comportement scandaleux

lorsque l'incapacité du requérant était prise en considération.

Étant donné que les OCSA représentent une mesure extrême, le CEE a également recommandé, dans le dossier **G-529**, que le commissaire ordonne un réexamen des règles régissant leur application afin que deux éléments y figurent. Le premier est un mécanisme de surveillance permettant d'examiner régulièrement les cas visés par une OCSA pour s'assurer qu'ils doivent toujours faire l'objet de cette mesure. Le deuxième est la mise en priorité de ces cas à toutes les étapes du processus disciplinaire.

Respect des textes officiels sur les droits de la personne

La GRC doit respecter certains textes officiels sur les droits de la personne, le plus important étant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi fédérale protège les employés contre la discrimination fondée sur les « *motifs de distinction illicite* » que sont la race, l'origine, la religion, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Les autres textes officiels se rapportent à des politiques internes et externes qui énoncent et précisent les obligations de la Gendarmerie en vertu de la LCDP.

Au fil des ans, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations ayant aidé la Gendarmerie à respecter ces textes officiels et à poursuivre son objectif visant à offrir « *un milieu de travail [...] qui ne présente aucune forme de discrimination* ». Cette année, le CEE a examiné deux griefs portant sur les droits de la personne.

Dans le dossier **G-548**, le CEE s'est penché sur une situation où une discussion tenue à des fins apparemment bienveillantes s'est soldée par un cas manifeste de discrimination raciale et ethnique.

La Gendarmerie a affecté un membre indo-canadien à une équipe chargée d'enquêter sur certains Indo-Canadiens. Le répondant a ensuite rencontré le membre pour savoir si celui-ci, ses amis ou des membres de sa famille étaient liés aux personnes visées par l'enquête. Il a également cherché à savoir si le membre se sentait à l'aise de participer à l'enquête. Aux yeux du membre, ces gestes étaient discriminatoires et portaient atteinte à son intégrité. Le répondant les considérait plutôt comme des gestes de courtoisie. Toutefois, il a admis que personne n'avait vérifié si des liens existaient entre le membre et les personnes visées par l'enquête. Par ailleurs, aucun autre membre n'avait été traité de la sorte.

Au niveau I, le membre a fait valoir qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa race et de son ethnie. Le répondant soutenait que le membre n'avait subi aucun préjudice, puisqu'il demeurait un membre très apprécié de l'équipe et qu'il n'était jamais exclu de quoi que ce soit. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a reconnu que le répondant avait contrevenu à l'alinéa 7b) de la LCDP, qui interdit à un employeur de défavoriser un employé pour des motifs illicites. Malgré tout, il a souscrit à l'affirmation du répondant selon laquelle le membre n'avait subi aucun préjudice.

Le CEE a conclu que le grief devrait être accueilli. Il a déclaré que le répondant avait manifestement commis un acte discriminatoire au titre de l'alinéa 7b) de la LCDP. Le membre a affirmé, sans que le répondant s'y oppose, qu'il avait été traité différemment à son travail uniquement en raison de sa race et de son ethnie, soit pour des motifs de distinction illicites. Le CEE a ensuite conclu que l'acte discriminatoire en question était préjudiciable ou « *défavorable* », puisqu'il avait occasionné beaucoup de stress et d'angoisse chez le membre. Il importait peu que le répondant ait cru agir avec courtoisie.

Le CEE a recommandé que plusieurs mesures correctives soient prises, notamment que le répondant présente des excuses par écrit au membre, qu'on ordonne que le répondant suive une formation sur les droits de la personne et qu'on ordonne aussi que les membres soient bien formés pour gérer des situations ayant trait aux droits de la personne.

Le dossier **G-542** faisait état de préoccupations quant à la façon dont la GRC gérait son processus visant à offrir des mesures d'adaptation. Ce processus a été établi conformément aux politiques sur les mesures d'adaptation du gouvernement et de la Gendarmerie, lesquelles visent à favoriser le respect des principes de la LCDP en protégeant les travailleurs handicapés.

La Gendarmerie a relevé le requérant de ses fonctions policières opérationnelles puisqu'il souffrait de troubles auditifs. Elle lui a ensuite assigné des tâches administratives qu'il qualifiait d'insupportables, p. ex., remplir des enveloppes, réarranger des dossiers, déchiqueter du papier et vider les poubelles. Il est parti en congé de maladie quelques mois plus tard, souffrant de stress et d'une dépression. Plusieurs responsables se sont occupés de son dossier. Ils ont tenté de lui trouver un poste permanent adapté à ses problèmes

de santé, mais sans succès. Ils lui ont également offert de vagues possibilités d'emploi qu'il a refusées. Ce long processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation a été ponctué de plusieurs retards et problèmes de communication. En outre, les dossiers n'étaient pas tenus comme il se doit et certains responsables ne comprenaient pas clairement leur rôle. Finalement, la GRC a tenté de faire rentrer le requérant au travail pour qu'il y exerce des fonctions dont il ne voulait pas.

Le requérant a présenté un grief pour contester la façon générale dont avait été géré le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation. Il a ensuite pris sa retraite. Un arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a conclu que le manque de collaboration du requérant avec les responsables de la Gendarmerie allait à l'encontre de la politique et constituait la principale raison pour laquelle le requérant n'occupait pas de poste.

Le CEE a conclu que le grief devrait être accueilli. Il a fait valoir que, même si certaines possibilités d'emploi offertes au requérant ne s'étaient pas concrétisées en partie par sa faute, il ressortait du dossier que la Gendarmerie n'avait pas respecté toutes ses obligations relatives aux mesures d'adaptation, obligations prévues dans les textes officiels sur les droits de la personne. Plus particulièrement, la Gendarmerie

n'avait pas respecté des dispositions prévues dans les politiques sur les mesures d'adaptation relativement aux consultations, à la recherche d'emplois, à la tenue des dossiers et aux priorités lors de mutations latérales et de promotions.

Par conséquent, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de présenter, au nom de la Gendarmerie, des excuses au requérant pour les manquements survenus dans le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation. En outre, il a recommandé au commissaire d'ordonner un réexamen du dossier en vue de trouver des façons d'améliorer le processus de la Gendarmerie visant à offrir des mesures d'adaptation, et ce, dans l'intérêt de tous les intervenants.

Harcèlement

Un grief de harcèlement peut porter sur une allégation de harcèlement ou sur une allégation voulant que la Gendarmerie n'ait pas bien traité ou tranché une plainte de harcèlement.

Cette année, le CEE a examiné quatre griefs de harcèlement, lesquels soulevaient tous des questions sur la qualité pour agir. Lorsqu'un membre a qualité pour agir, cela signifie qu'il a le droit de présenter un grief. Plus particulièrement, le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* prévoit qu'un membre « à qui une décision, un acte ou

une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice » a le droit de présenter un grief « dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice ».

Dans les dossiers **G-538** à **G-540**, l'arbitre de niveau I a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter de griefs relativement au traitement inadéquat dont ses plaintes de harcèlement auraient fait l'objet, puisqu'il avait déjà présenté un grief relativement aux actes présumés de harcèlement à l'origine de ces plaintes. Le CEE a conclu que l'arbitre avait commis deux erreurs. Premièrement, il avait cru à tort que l'objet des différents griefs et les répondants à ceux-ci étaient les mêmes. Deuxièmement, il avait présumé à tort que les allégations soulevées par le requérant avaient déjà été examinées.

Dans le dossier **G-543**, l'arbitre de niveau I a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter son grief de harcèlement étant donné que l'une des mesures correctives qu'il réclamait consistait à prendre des mesures disciplinaires à l'égard du répondant. L'arbitre en a conclu qu'il convenait plutôt, en l'espèce, de faire appel au processus disciplinaire prévu dans la *Loi sur la GRC*. Le CEE s'est dit en désaccord pour deux raisons. Premièrement, la prise de

mesures disciplinaires à l'égard du répondant n'était pas la seule mesure corrective exigée par le requérant. Deuxièmement, le processus disciplinaire ne permet pas à un membre de présenter une demande et de réclamer une mesure corrective. Le requérant n'était pas habilité à le lancer et n'aurait pas agi comme partie dans celui-ci. Par conséquent, l'existence du processus disciplinaire n'empêchait pas le requérant de présenter un grief dans les circonstances.

Outre la question de la qualité pour agir, les dossiers **G-538** à **G-540** soulevaient des questions relatives au traitement des plaintes de harcèlement. Dans ces griefs, le membre contestait la façon dont la Gendarmerie avait traité ses plaintes de harcèlement. Le CEE a conclu que des manquements à la procédure avaient compromis l'équité du processus de traitement de ses plaintes de harcèlement. Il a fait valoir que, au cours de ce processus, les parties n'avaient pas eu l'occasion de donner leur version des faits et qu'aucune entrevue ni aucune enquête n'avaient été réalisées avant que les décisions finales soient rendues. Dans certains cas, la Gendarmerie n'avait examiné aucune des allégations soulevées par le requérant.

Le CEE a indiqué que l'agent des ressources humaines (ARH) était tenu, en vertu de la politique sur le

harcèlement de la GRC, d'examiner toute plainte afin de déterminer si les allégations correspondaient à la définition de harcèlement. La question à laquelle il doit répondre est la suivante : si on présume que les allégations sont fondées, correspondent-elles à la définition de harcèlement? Cette question ne peut être tranchée de façon arbitraire. L'ARH doit effectuer des recherches et obtenir les clarifications nécessaires.

Concrètement, le CEE a déclaré que l'ARH devait au moins obtenir des clarifications de la part du requérant avant de rendre une décision. Il a aussi répété qu'une plainte pouvait rarement être classée sans avoir d'abord fait l'objet d'une enquête. La décision de ne pas enquêter sur une plainte doit être prise avec prudence et seulement dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, lorsqu'il est simplement inconcevable qu'une enquête approfondie établisse qu'il y a eu harcèlement.

Le CEE a recommandé que le commissaire accueille les griefs sur le fond.

Enfin, bien que le harcèlement soit un vaste concept englobant toute une série de choses, y compris le fait pour un membre d'agir de manière critiquable ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions, le CEE a

constaté, dans le dossier **G-543**, qu'il arrive parfois que ce qui ressemble à première vue à du harcèlement ne satisfait tout simplement pas au critère de harcèlement.

Dans ce dossier, le requérant soutenait qu'un coordonnateur du retour au travail l'avait harcelé de plusieurs façons, notamment en se renseignant sur son état de santé, en tentant de le faire retourner au travail, en l'informant que son refus de retourner au travail équivalait à une violation des politiques et en traitant son dossier sans faire preuve de tact.

Le CEE s'est penché sur le critère objectif servant à établir s'il y avait eu harcèlement, à savoir si un observateur raisonnable conclurait que l'acte contesté répond à la définition de « harcèlement ». Il a conclu qu'aucune des allégations ne correspondait à du harcèlement. Il ressortait du dossier que le répondant avait dûment rempli ses fonctions, fondé ses décisions sur des renseignements provenant de professionnels de la santé et donné des directives appropriées aux intervenants sans montrer d'empressement ni de fermeté. En outre, il n'avait pas tenu de propos grossiers, dégradants, insultants, menaçants, humiliants ou offensants.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Demandes de congé sans solde

Les membres de la GRC peuvent demander un congé sans solde pour plusieurs raisons tout en conservant leur emploi. Ce droit est reconnu dans une politique pangouvernementale ainsi que dans la politique sur les congés de la GRC, qui régit le traitement des demandes de congé sans solde. Par exemple, la politique sur les congés de la GRC prévoit que les congés sans solde peuvent être accordés notamment pour les études, les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou des raisons personnelles. Elle précise également à qui incombe la responsabilité d'accorder ces congés.

Le CEE a toujours affirmé qu'il fallait faire preuve de retenue à l'égard des décisions discrétionnaires, comme celles que rend la Gendarmerie lorsqu'elle statue sur des demandes de congé sans solde. Au cours de la dernière année, le CEE s'est penché sur l'une de ces décisions.

Dans le dossier **G-547**, le requérant a présenté une demande de congé sans solde après avoir obtenu une bourse pour étudier le droit dans une université aux États-Unis. La Gendarmerie a rejeté sa demande [Traduction] « *en raison de l'état critique des ressources humaines* » et étant donné qu'il n'avait pas terminé le mandat de trois ans qu'il s'était engagé à remplir devant ses superviseurs. Le

requérant a présenté un grief pour contester le rejet de sa demande de congé sans solde, après quoi un arbitre de niveau I a rejeté son grief.

Le CEE s'est penché sur le grief, et ce, même si le congé sans solde ne pouvait plus être accordé étant donné que le requérant avait démissionné. La façon dont sont traitées les demandes de congé sans solde revêt de l'importance pour tous les membres. En outre, le requérant avait subi de graves répercussions. Le CEE a conclu qu'il était raisonnable que la Gendarmerie tienne compte de l'état des ressources humaines et des engagements pris au travail dans l'évaluation d'une demande de congé sans solde. De plus, le CEE a examiné la politique sur les congés de la GRC, laquelle indiquait qu'un membre pouvait bénéficier d'un congé sans solde pour étudier dans un établissement d'enseignement, pourvu que celui-ci soit un « *établissement public autorisé par le ministère de l'Éducation de la province* ». Or, les universités aux États-Unis ne répondaient pas à ce critère.

Le CEE a ajouté que, même si toutes les exigences de la politique sur les congés de la GRC avaient été respectées, la Gendarmerie aurait quand même pu rejeter la demande de congé sans solde étant donné la nature discrétionnaire de la décision, pourvu qu'elle le fasse en toute équité. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Le commissaire renvoie au CEE tout appel relatif à une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire de la GRC (comité d'arbitrage) avant de l'examiner. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision du comité d'arbitrage et les arguments en appel. Il soumet ensuite un rapport exhaustif au commissaire et aux parties dans lequel il présente ses conclusions et recommandations relatives aux questions soulevées en appel.

Cette année, le CEE s'est penché sur un seul appel relatif à des mesures disciplinaires, soit le dossier **D-124**. Dans cette affaire, les parties ont eu recours au processus disciplinaire accéléré (PDA). Le membre a admis s'être comporté d'une façon scandaleuse en utilisant son pistolet Taser trop hâtivement. Le comité d'arbitrage a imposé une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et d'une recommandation visant à faire bénéficier le membre de conseils. Cette peine était plus sévère que celle réclamée par la Gendarmerie. Le membre a interjeté appel de la décision sur la peine.

Le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage sur la peine était entachée d'erreurs dominantes et déterminantes. Il a déclaré que le comité d'arbitrage avait exagéré la mesure dans laquelle les actes de l'appelant allaient à l'encontre des politiques, et qu'il avait formulé d'importantes conclusions sans les étayer. Selon le CEE, ces erreurs avaient amené le comité d'arbitrage à imposer une peine excessive. Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel et d'alléger la peine en la remplaçant par un avertissement et une confiscation de deux jours de solde.

En outre, le CEE a formulé des observations sur deux questions n'ayant pas été soulevées par les parties. La première avait trait à des préoccupations concernant le PDA, tandis que la deuxième se rapportait à l'équité procédurale.

Comme le CEE l'a mentionné dans le dossier **D-115**, ni la *Loi sur la GRC*, ni le *Règlement de la GRC*, ni les *Consignes du commissaire* ne font expressément mention du PDA. Toutefois, le paragraphe 46(2) de la *Loi sur la GRC* prévoit que le comité d'arbitrage doit donner suite aux procédures engagées devant lui d'une façon aussi simple et rapide que le permettent les circonstances et l'équité.

Selon le rapport annuel 2011-2012 de la Direction générale des services d'arbitrage sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC, le PDA permet d'accélérer le règlement des affaires disciplinaires graves dans les cas où les allégations n'entraîneraient normalement pas une recommandation de congédiement de la part du comité d'arbitrage. La souplesse, la rapidité d'exécution et les stratégies modernes axées sur la résolution de problèmes semblent former les principes sur lesquels repose le PDA. Un représentant des membres a décrit ce processus comme suit :

[Traduction]

Le [PDA] vise à réduire l'arriéré de cas disciplinaires ainsi qu'à simplifier et à accélérer le processus disciplinaire officiel. Pour être admissible au [PDA], le membre doit notamment confirmer la véracité des allégations qui le concernent, et ce, dans la mesure où il est au moins possible de traiter les questions en litige. Le [PDA] n'est pas seulement avantageux pour le membre (pour qui l'affaire est traitée rapidement), mais aussi pour la Gendarmerie, qui n'a pas à débours les coûts très importants qu'entraîne la tenue d'une audience disciplinaire.

Dans le dossier **D-124**, les membres du comité d'arbitrage ont indiqué qu'ils avaient été nommés [Traduction] « *en sachant que les parties souhaitaient régler le dossier rapidement par l'intermédiaire du processus disciplinaire accéléré* ». Le CEE a signalé que le dossier ne contenait aucune autre information sur le PDA. Il a présenté deux recommandations qu'il avait déjà formulées auparavant :

1. que l'information concernant le PDA soit bien documentée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils connaissent bien ce processus avant de décider d'y prendre part;
2. que les dossiers des procédures confirment que les membres faisant l'objet de mesures disciplinaires ont reçu cette information.

Le CEE a constaté que les parties avaient soumis un exposé conjoint des faits sans produire d'autres éléments de preuve, mais que leurs avocats avaient ensuite tenté de présenter d'autres faits rapportés dans leur argumentation. Le CEE a souligné que cette pratique contrevenait à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (pratique et procédure)*, selon

lesquelles les témoignages doivent être faits sous serment ou par affirmation solennelle, et les éléments de preuve n'ayant pas été produits lors de témoignages doivent être présentés avec le consentement des parties.

En l'espèce, les parties n'ont pas consenti explicitement à ce que les nouveaux faits soient présentés. Toutefois, le CEE a conclu qu'elles y avaient consenti implicitement, notamment parce qu'elles ne s'y étaient pas opposées à l'audience ni en instance d'appel. Malgré tout, le CEE a répété que les comités d'arbitrage devaient être sensibilisés à l'importance de veiller à ce que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve

ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En outre, le CEE a déclaré que le comité d'arbitrage avait commis deux gestes portant atteinte à l'équité procédurale. Premièrement, il n'avait pas informé les parties qu'il envisageait d'imposer une peine plus sévère que celle proposée par la Gendarmerie. Deuxièmement, il ne leur avait pas donné l'occasion de présenter des arguments sur cette possibilité. Le CEE a recommandé au commissaire de considérer ces manquements comme motifs supplémentaires pour accueillir l'appel et alléger la peine imposée.

PARTIE V

Annexes

Aperçu des recommandations du CEE en 2012-2013

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
Appels relatifs à des mesures disciplinaires		
D-124	<p>Appel contre une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et d'une recommandation visant à faire bénéficier le membre de conseils.</p> <p>Allégation d'utilisation abusive d'un pistolet Taser.</p> <p>Encadrement du processus disciplinaire accéléré (PDA).</p> <p>Erreurs dominantes et déterminantes.</p> <p>Équité procédurale.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>Modifier la peine en la remplaçant par un avertissement et une confiscation de deux jours de solde.</p> <p>Veiller à ce que l'information concernant le PDA soit bien documentée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils connaissent bien ce processus avant de décider d'y prendre part.</p> <p>Veiller à ce que les dossiers confirment que les membres faisant l'objet de mesures disciplinaires ont reçu cette information.</p> <p>Sensibiliser les comités d'arbitrage à l'importance de veiller à ce que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.</p>
Griefs		
G-525	<p>Bien-fondé du renvoi.</p> <p>Indemnité relative à la capacité d'intervention opérationnelle immédiate à bord d'un navire militaire.</p>	<p>Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p> <p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.</p>

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-526	<p>Bien-fondé du renvoi.</p> <p>Indemnité relative à la capacité d'intervention opérationnelle immédiate à bord d'un navire militaire.</p>	<p>Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p> <p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.</p>
G-527	<p>Qualité pour agir.</p> <p>Contestation d'une décision du Conseil du Trésor en matière de réinstallation.</p> <p>Lacunes dans le traitement du dossier de réinstallation du requérant par la Gendarmerie.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les lacunes dans le traitement de son dossier de réinstallation.</p>
G-528	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Postes isolés.</p> <p>Expédition des effets personnels.</p>	<p>Accueillir le grief – il a été présenté dans le délai imparti.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'on y présente des observations sur le fond et qu'on statue sur celui-ci.</p>
G-529	<p>Suspension sans solde.</p> <p>Actes extrêmes et scandaleux.</p> <p>Obligations en matière de communication.</p> <p>Motifs de niveau I insuffisants.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Rétablir la solde et les indemnités de façon rétroactive.</p> <p>Réviser le dossier du requérant en vue d'évaluer les répercussions sur sa pension.</p> <p>Réviser les règlements régissant les suspensions sans solde.</p>
G-530	<p>Qualité pour agir.</p> <p>Logement particulier non commercial.</p>	<p>Accueillir le grief – le requérant a qualité pour agir.</p> <p>Annuler la décision de niveau I.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'elle soit entendue sur le fond.</p>
G-531	<p>Qualité pour agir.</p> <p>Refus de suspendre le processus relatif aux mesures d'adaptation.</p>	<p>Accueillir le grief – le requérant a qualité pour agir.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour que le processus se poursuive.</p>

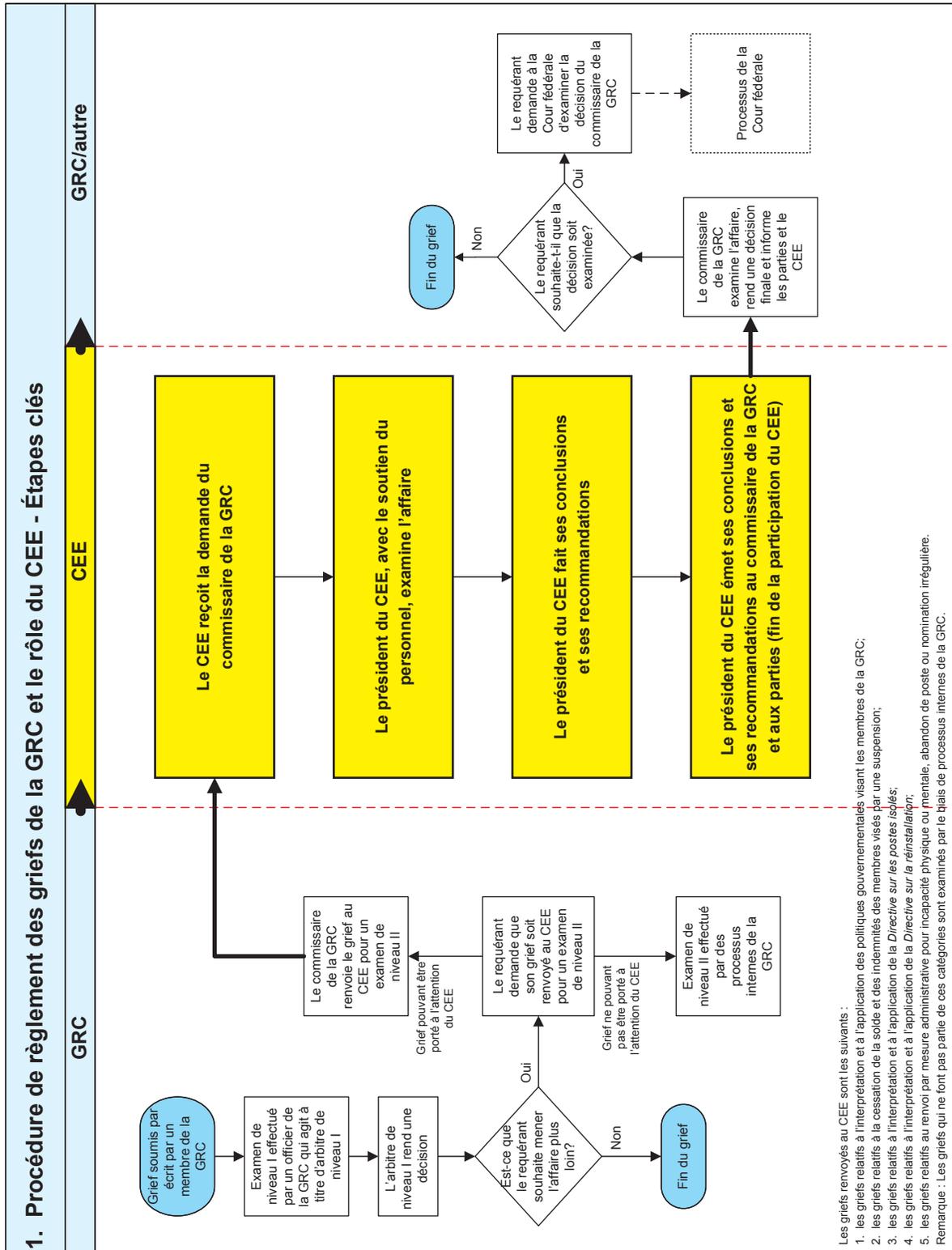
N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-532	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Programme d'indemnité pour pertes immobilières.</p>	<p>Accueillir le grief – proroger rétroactivement le délai de prescription.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour que le processus se poursuive.</p>
G-533	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial.</p> <p>Fardeau de persuasion.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti et, de toute façon, il est impossible d'évaluer son bien-fondé compte tenu du manque de renseignements.</p>
G-534	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial.</p> <p>Fardeau de persuasion.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti et, de toute façon, il est impossible d'évaluer son bien-fondé compte tenu du manque de renseignements.</p>
G-535	<p>Qualité pour agir.</p> <p>Questions préjudicielles concernant le conseil médical.</p>	<p>Rejeter le grief – le requérant n'a pas qualité pour agir.</p>
G-536	<p>Bien-fondé du renvoi.</p> <p>Frais dentaires.</p>	<p>Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p> <p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.</p>
G-537	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Vente d'une maison au cours d'une réinstallation.</p> <p>Droit à la mesure corrective exigée.</p>	<p>Rejeter le grief au motif qu'il n'a pas été présenté dans le délai imparti.</p> <p>Conclure, si le fond du grief est examiné, que le requérant n'a pas droit à la mesure corrective qu'il exige, mais qu'il pourrait avoir droit à une autre mesure corrective.</p>
G-538	<p>Harcèlement.</p> <p>Qualité pour agir.</p> <p>Omission de tenir une enquête.</p> <p>Équité procédurale.</p>	<p>Accueillir le grief sur le fond.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p>

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-539	<p>Harcèlement.</p> <p>Qualité pour agir.</p> <p>Omission de tenir une enquête.</p> <p>Équité procédurale.</p>	<p>Accueillir le grief sur le fond.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p>
G-540	<p>Harcèlement.</p> <p>Qualité pour agir.</p> <p>Omission de tenir une enquête.</p> <p>Équité procédurale.</p>	<p>Accueillir le grief sur le fond.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p>
G-541	<p>Frais de réinstallation.</p> <p>Frais de déplacement éventuels.</p> <p>Nécessité d'obtenir une autorisation préalable par écrit.</p> <p>Circonstances spéciales.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Procéder au réexamen du dossier pour établir le montant des frais de réinstallation remboursables; obtenir l'approbation de rembourser les frais auprès du Conseil du Trésor.</p> <p>À titre subsidiaire, réexaminer le dossier du requérant pour déterminer si les frais de déplacement sont remboursables.</p>
G-542	<p>Obligation de prendre des mesures d'adaptation en fonction des déficiences.</p> <p>Droit à la vie privée.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter, au nom de la Gendarmerie, des excuses au requérant pour les manquements survenus dans le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation.</p> <p>Réexaminer le dossier du requérant en vue de trouver des façons d'améliorer le processus visant à offrir des mesures d'adaptation.</p>
G-543	<p>Plainte de harcèlement.</p> <p>Qualité pour agir.</p> <p>Processus de retour au travail.</p>	<p>Rejeter le grief sur le fond.</p>

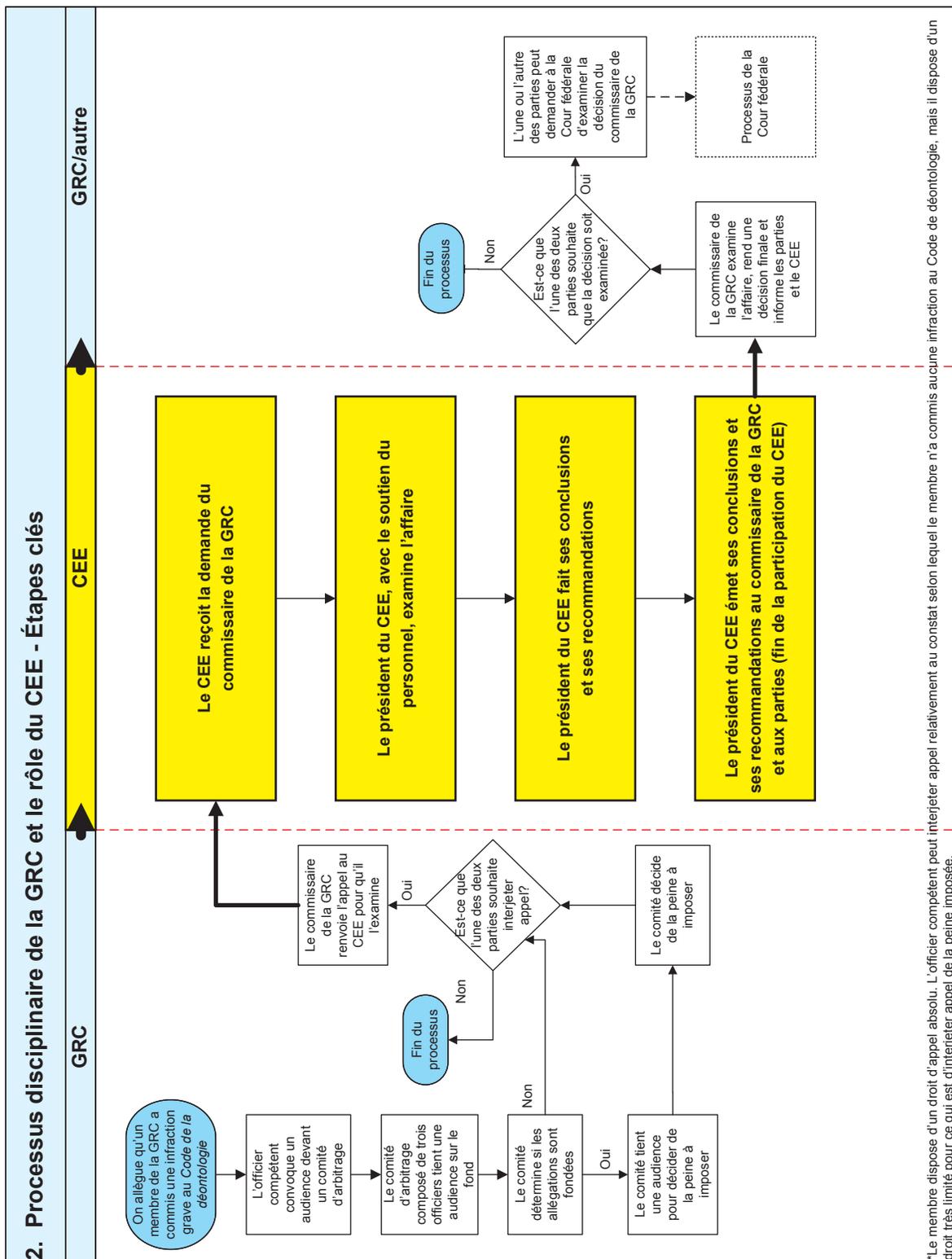
N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-544	<p>Mutation.</p> <p>Réinstallation aux frais de l'État.</p> <p>Résidence principale.</p> <p>Circonstances exceptionnelles.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Réexaminer le dossier pour déterminer si le requérant souhaite toujours soumettre une présentation en vue de demander au Secrétariat du Conseil du Trésor l'autorisation de lui accorder une réinstallation aux frais de l'État.</p> <p>Dans l'affirmative, veiller à ce qu'une présentation à cette fin soit préparée dans le cadre du réexamen du dossier.</p> <p>Dans la négative, présenter des excuses au requérant pour le refus de la Gendarmerie de prendre ces mesures à titre exceptionnel en premier lieu.</p>
G-545	<p>Bien-fondé du renvoi.</p> <p>Rachat d'années de service ouvrant droit à pension à titre de membre d'un corps de police municipal.</p>	<p>Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p> <p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.</p>
G-546	<p>Délai de prescription et prorogation du délai.</p> <p>Possibilités de perfectionnement.</p> <p>Discrimination.</p> <p>Droits de la personne.</p>	<p>Accueillir le grief – il a été présenté dans le délai imparti; à titre subsidiaire, il est justifié de proroger ce délai.</p> <p>Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'elle soit entendue sur le fond.</p>
G-547	<p>Congé sans solde.</p> <p>Démission de la Gendarmerie.</p> <p>Participation au règlement rapide du grief.</p> <p>Document essentiel ne figurant pas au dossier.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Présenter des excuses au requérant étant donné que le répondant n'a pas pris part au règlement rapide du grief.</p> <p>Procéder à une révision en vue de déterminer à qui incombe la responsabilité de veiller à ce que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.</p>

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-548	<p>Discrimination.</p> <p>Droits de la personne.</p> <p>Recevabilité d'arguments présentés tardivement au niveau II.</p> <p>Pouvoir de réparation.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Le répondant devrait présenter des excuses par écrit au requérant pour avoir commis un acte discriminatoire, soit d'avoir traité le requérant différemment en l'interrogeant uniquement en raison de sa race et de son origine ethnique.</p> <p>Le répondant devrait suivre une formation appropriée sur les droits de la personne.</p> <p>Réexaminer les pratiques de la GRC en matière de droits de la personne de façon à ce que l'acte discriminatoire commis par le répondant ne soit pas une pratique répandue ou courante à la GRC, et de façon à ce que les membres soient bien formés pour gérer des situations ayant trait aux droits de la personne.</p>
G-549	<p>Suspension sans solde.</p> <p>Comportement scandaleux.</p> <p>Incapacité.</p> <p>Crainte de partialité.</p> <p>Obligations en matière de communication.</p> <p>Validité des motifs de niveau I.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Rétablir la solde et les indemnités de façon rétroactive.</p> <p>Réviser le dossier du requérant en vue d'évaluer les répercussions sur sa pension.</p>
G-550	<p>Frais de déplacement.</p> <p>Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Examiner les dispositions relatives à l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial dans les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie dans l'optique de rédiger un document explicatif à l'intention des personnes réclamant cette indemnité ou statuant sur la réclamation de celle-ci.</p>
G-551	<p>Harcèlement.</p> <p>Aucune position vérifiable.</p> <p>Fardeau de persuasion.</p>	<p>Rejeter le grief.</p>

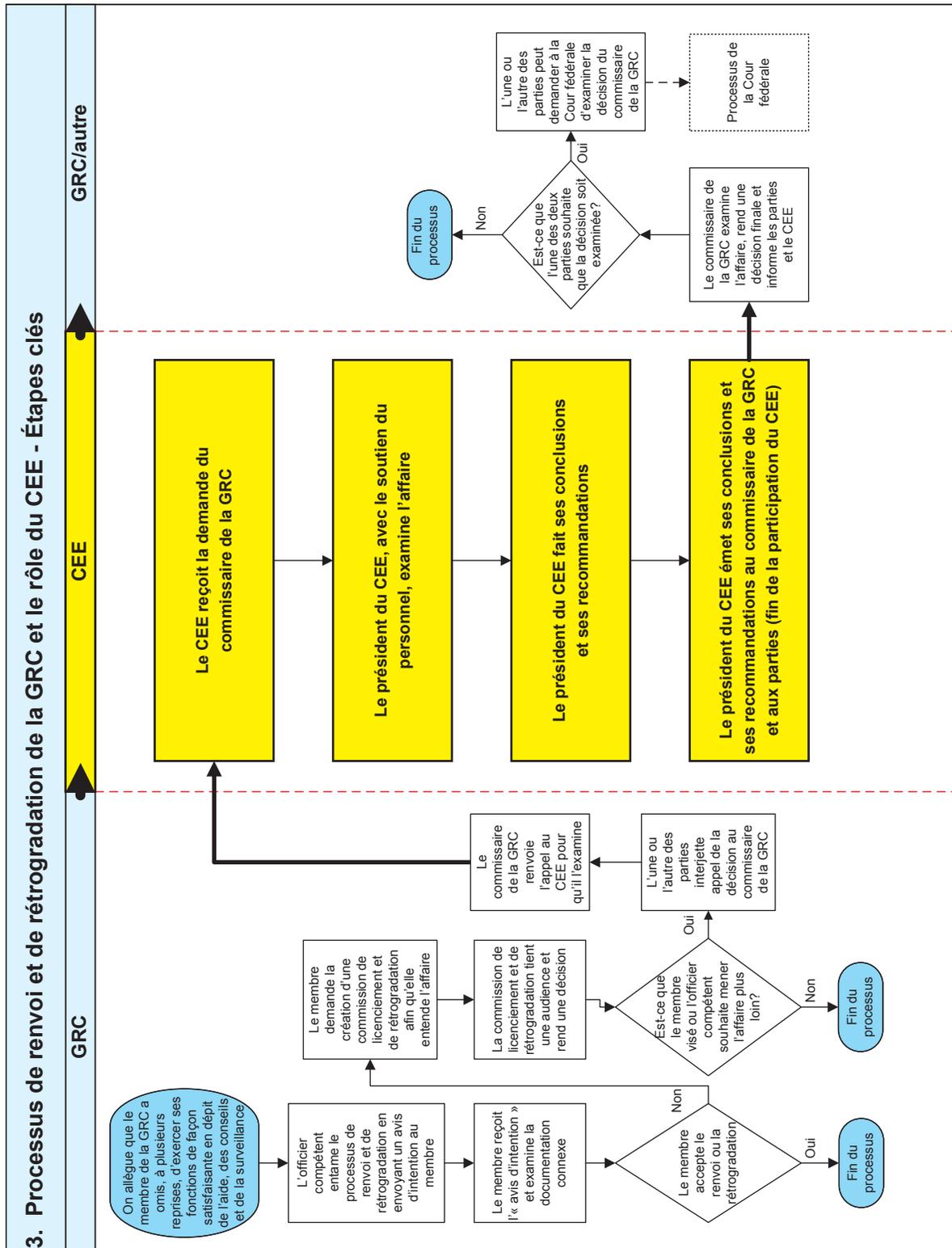
Processus de la GRC et rôle du CEE • Griefs



Processus de la GRC et rôle du CEE • Discipline



Processus de la GRC et rôle du CEE • Renvoi et rétrogradation



Historique du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, le CEE a été créé officiellement en vertu de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour donner suite à la demande de la Commission d'établir un processus d'examen indépendant dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC. L'organisme est devenu entièrement opérationnel en 1988.

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

Le CEE est parfois confondu avec la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP). Le CEE et la CPP ont été créés en même temps et en vertu de la même loi en tant qu'organismes

indépendants chargés de surveiller et d'examiner le travail de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, tandis que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport publié en 2006 sur l'examen stratégique de la Commission d'enquête relativement à Maher Arar, soit de maintenir la confiance du public à l'égard de la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières années en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. M^{me} Ebbs est entrée en fonctions au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre d'avocate ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans. Le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans. Depuis lors, elle a été reconduite dans ses fonctions et continuera de les assumer jusqu'au 31 juillet 2013.

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

Le CEE et son personnel en 2012-2013 *

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Josh Brull, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Emilia Péch, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

Ahmad Mir, agent financier

* y compris les détachements et les postes dotés pour une période déterminée

Coordonnées du CEE

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

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

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