



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Rapport annuel

2016-2017



Canada 



© **Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement Canada**

Numéro de cat. PS20F-PDF

ISSN 1700-8077



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Le 19 juin 2017

L'honorable Ralph Goodale, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
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 2016-2017 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

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

La présidente,

Elizabeth M. Walker

Table des matières

Message de la présidente	1
PARTIE I – Rôle et organisation	3
Le programme d'examen des dossiers du CEE	4
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur	6
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.....	7
PARTIE II – Nos résultats en 2016-2017	9
Examen des dossiers.....	9
Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen	9
Dossiers examinés.....	10
Décisions finales reçues de la part du commissaire de la GRC.....	12
Faits saillants des dossiers traités en 2016-2017	13
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur	13
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.....	16
Liaison et communication	22
Publications et site Web.....	22
Activités de liaison.....	22
Demandes d'information.....	22
Gestion et planification organisationnelles.....	24
PARTIE III – Perspectives opérationnelles.....	25
Établissement d'une mesure raisonnable de rapidité d'exécution	25
Suivi de la complexité des dossiers et de la charge de travail	25
Établissement de normes de service	26
Annexes	
Liste des lois, des règlements et des consignes.....	27
Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2016-2017	28
Personnel et coordonnées.....	40

Message de la présidente

Je suis heureuse de vous présenter mon rapport annuel au Parlement sur les activités et les recommandations du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) en 2016-2017.

Le CEE est un organisme d'examen indépendant au sein du régime de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC. En tant que composante essentielle du mécanisme de surveillance de la GRC, nous nous employons à favoriser un milieu de travail sain, équitable et respectueux à la GRC. En examinant des appels sur des questions liées au milieu de travail qui revêtent de l'importance pour les membres de la GRC (notamment des cas de harcèlement, des congédiements et des licenciements), nous assurons l'équité et la transparence des processus et des décisions, améliorons l'intégrité du système de recours de la GRC et renforçons la confiance envers celui-ci, tant au sein qu'à l'extérieur de la Gendarmerie. Nous veillons aussi à l'intérêt du public envers un service de police national efficace.

En 2016-2017, le CEE a continué à améliorer ses pratiques d'examen des dossiers. Nous avons présenté des conclusions et des recommandations dans 38 dossiers, ce qui représente une hausse de 31 % par rapport à l'année précédente et de 48 % par rapport à la moyenne annuelle de dossiers examinés par le CEE au cours des cinq dernières années. En outre, nous avons modifié la structure de nos rapports en fonction des nouvelles questions de procédure et de droit soulevées dans les dossiers reçus en vertu de la *Loi sur la GRC* en vigueur, qui a été modifiée à la fin de 2014, et nous avons uniformisé davantage nos rapports portant sur les anciens dossiers. Nos gains d'efficacité sont le fruit des efforts de notre équipe dévouée et chevronnée, qui a travaillé dans un contexte de plus en plus contraignant et a toujours fait preuve de professionnalisme et de polyvalence devant les nombreuses difficultés découlant des nouveaux dossiers qu'elle a reçus.

Étant donné les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014, nous recevons à la fois des dossiers relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur (dans sa version modifiée) et d'autres relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC*. En 2016-2017, nous avons reçu 82 dossiers, ce qui représente une hausse de 183 % par rapport au nombre moyen de dossiers reçus (29) au cours des cinq années précédant les modifications apportées à la *Loi* en 2014. À la fin de l'exercice 2016-2017, alors que le nombre de dossiers reçus dépassait largement la capacité d'examen du CEE depuis deux années déjà, notre charge de travail, soit 173 dossiers, était plus de deux fois et demie plus importante que celle à la fin de l'exercice 2014-2015, soit 65 dossiers, malgré nos gains de productivité. Nous devrions recevoir encore de nombreux dossiers au cours des prochaines années, puisque nous continuerons à recevoir à la fois des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et d'autres relevant des dispositions législatives en vigueur. En outre, bon nombre de dossiers que nous avons reçus récemment en vertu de la nouvelle *Loi sur la GRC* s'avèrent très volumineux et complexes sur le plan juridique (p. ex., renvois pour raisons médicales, appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement et questions relatives aux comités de déontologie); il faut donc beaucoup de ressources pour les examiner.

Le CEE éprouve toujours de très grandes difficultés à examiner les dossiers en temps opportun. Si nous tardons davantage à les examiner, nos conclusions et recommandations seront bien moins utiles aux membres de la GRC et à la Gendarmerie. Compte tenu de ces difficultés et de l'importance d'examiner en toute indépendance les appels que nous recevons sur des questions d'emploi et de relations de travail, je demeure résolue à collaborer avec les autorités compétentes afin d'assurer le financement adéquat du CEE en vue de réduire son arriéré de dossiers et de répondre aux attentes des membres de la GRC, de la Gendarmerie en tant qu'organisation et du public.

La présidente,



Elizabeth M. Walker

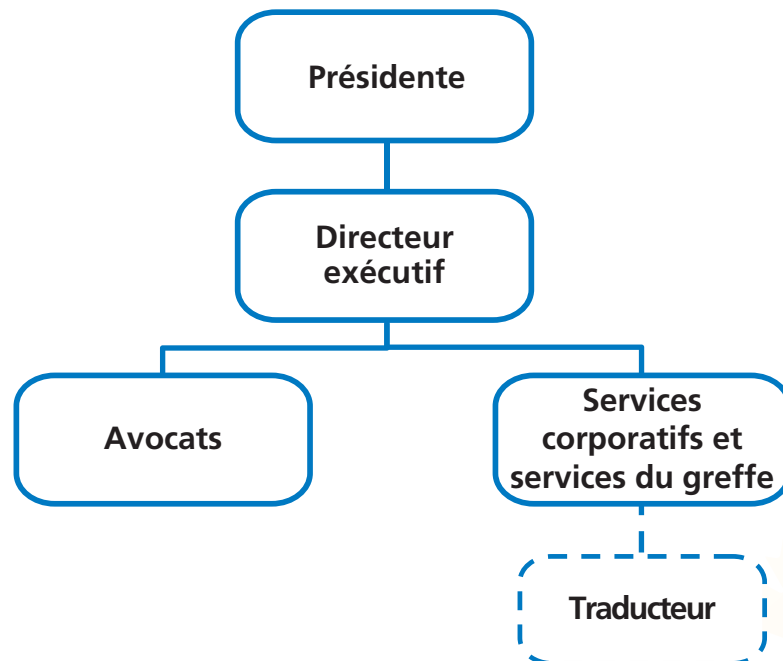
PARTIE I – Rôle et organisation

Le CEE procède à l'examen indépendant de certaines questions d'emploi et de relations de travail qui touchent les membres réguliers et civils de la GRC, notamment des appels de décisions relatives à des mesures disciplinaires et à des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus et les mécanismes décisionnels de la GRC.

Outre les tribunaux, le CEE est le seul mécanisme d'examen indépendant dont disposent les membres de la GRC pour ce qui est des dossiers qui lui sont renvoyés. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

La présidente du CEE, nommée par décret du gouverneur en conseil pour une période déterminée, assume les rôles de première dirigeante et d'administratrice générale de l'organisation et rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile. Aucun membre de la GRC ne peut être nommé président ou membre du CEE (la présidente est actuellement le seul membre du CEE).

Le personnel du CEE est composé d'avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, d'administrateurs du programme qui gèrent les activités liées à l'examen des dossiers et fournissent des services généraux, d'un directeur exécutif et d'un traducteur expert sur place.



Le programme d'examen des dossiers du CEE

En vertu de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC*, le commissaire de la GRC est tenu de renvoyer des appels de certains cas devant le CEE, qui les examine et présente des conclusions et des recommandations à leur égard en vue d'une décision finale. Le processus d'examen d'un cas débute au moment où le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.

Chaque dossier renvoyé fait l'objet d'un examen préalable peu après sa réception. Cet examen vise plusieurs objectifs : vérifier le contenu du dossier et s'assurer qu'il est complet; évaluer la complexité du dossier et les principaux points qu'il soulève (p. ex., l'ampleur des répercussions sur le membre concerné ou sur le milieu de travail de la GRC); et obtenir des renseignements de base qui aideront le CEE à établir des priorités parmi les dossiers à examiner.

Le CEE examine le dossier de chaque cas dans son intégralité, y compris la ou les premières décisions rendues, les arguments des parties et les documents justificatifs. La présidente du CEE peut demander à l'une ou l'autre des parties, ou aux deux, de fournir des renseignements ou des arguments supplémentaires. Elle examine tous les éléments de preuve, les questions de droit, la jurisprudence ainsi que lois et les politiques pertinentes avant de formuler ses conclusions et recommandations en vue d'une décision finale sur l'appel. La présidente est habilitée à tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien que cette mesure n'ait pas été prise depuis 2001.

Les conclusions et les recommandations de la présidente sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire de la GRC (ou un délégué) rend une décision finale et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* exige qu'il motive son choix dans sa décision.

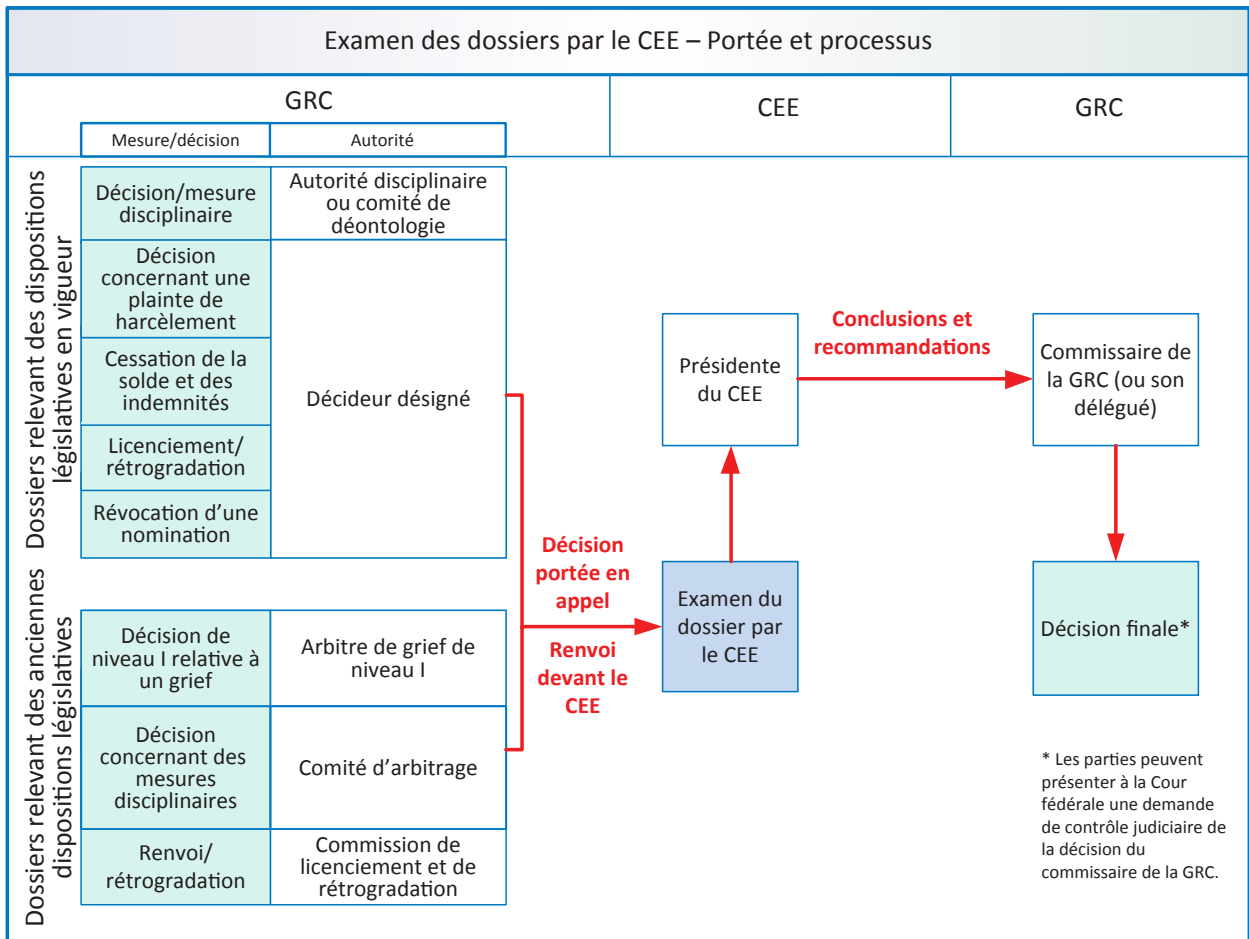
Les activités du CEE profitent à la fois aux membres de la GRC et à la Gendarmerie en tant qu'organisation, et ce, à plusieurs égards : elles favorisent des processus et des décisions équitables et transparents; elles renforcent, au sein comme à l'extérieur de la Gendarmerie, la confiance en l'intégrité des pratiques de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC; et elles favorisent continuellement un milieu de travail sain et productif au sein de la GRC qui répond bien aux attentes des Canadiens.

Depuis le 28 novembre 2014, la portée et la nature des dossiers renvoyés devant le CEE par la GRC ont changé lorsque des modifications à la *Loi sur la GRC*, au *Règlement de la GRC* et aux *Consignes du commissaire* (CC) connexes sont entrées en vigueur dans le cadre de la mise en œuvre de la *Loi visant à accroître la responsabilité de la GRC*. Le CEE reçoit maintenant deux types de dossiers :

- les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (lesquelles ont été modifiées à la fin de 2014);
- les « anciens » dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (soit les dossiers ouverts à la GRC avant les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014).

La figure 1 donne une vue d'ensemble de la portée et du processus du programme d'examen des dossiers du CEE.

Figure 1



En général, le CEE traite les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit, et ce, par souci de justice et d'équité. Toutefois, le CEE continue à élaborer son cadre d'établissement des priorités applicable à l'examen des dossiers, et ce, en tenant notamment compte du fait que les peines prévues par les dispositions législatives en vigueur s'appliquent immédiatement aux membres (elles ne sont pas mises en suspens en attendant l'issue de l'appel, comme c'est le cas dans les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives) et que les retards du CEE occasionnent différentes répercussions aux membres concernés et à la GRC en tant qu'organisation. En outre, le CEE accorde la priorité aux dossiers soulevant des questions préliminaires (comme les questions relatives au respect des délais, à la qualité d'un membre pour interjeter appel ou au bien-fondé du renvoi d'un dossier devant le CEE), puisque ces dossiers peuvent souvent être traités rapidement et qu'il importe de les renvoyer à la GRC pour qu'ils soient réglés au sein de la Gendarmerie. En établissant des priorités parmi les dossiers, le CEE tient toujours compte des répercussions possibles sur les principes de justice et d'équité.

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

En vertu des dispositions législatives en vigueur, le CEE reçoit les appels suivants, qu'il examine pour ensuite formuler des conclusions et des recommandations à leur égard :

Décisions/mesures disciplinaires imposées aux membres

Un vaste éventail de mesures disciplinaires peuvent être imposées aux membres de la Gendarmerie qui contreviennent au *code de déontologie* de la GRC. Les mesures disciplinaires peuvent être imposées par une autorité disciplinaire, c'est-à-dire un gestionnaire situé à l'un des différents niveaux définis dans les CC, ou par un comité de déontologie constitué d'une ou de plusieurs personnes nommées par un officier désigné par le commissaire.

Les mesures disciplinaires se déclinent en trois catégories : **les mesures disciplinaires simples** (p. ex., un avertissement, l'obligation de suivre une formation, une réprimande); **les mesures disciplinaires correctives** (p. ex., une pénalité financière équivalente à au plus quatre-vingts heures à déduire de la solde, une réduction de la banque de congés annuels d'au plus quatre-vingts heures, le report de l'augmentation d'échelon de la solde, la suspension sans solde pour une période d'au plus quatre-vingts heures de service ou l'inadmissibilité à toute promotion pour une période d'au plus un an); et **les mesures disciplinaires graves** (p. ex., le retrait de fonctions, l'inadmissibilité à toute promotion, le report de l'augmentation d'échelon de la solde pour une période d'au plus deux ans, la rétrogradation, la mutation, la suspension sans solde ou une pénalité financière à déduire de la solde). Un membre qui fait l'objet d'une décision d'une autorité disciplinaire peut faire appel de la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou de toute mesure disciplinaire imposée à la suite de cette conclusion.

Un comité de déontologie est formé lorsqu'une autorité disciplinaire demande le congédiement d'un membre. Si le comité de déontologie conclut qu'une allégation a été établie, la *Loi sur la GRC* prévoit l'imposition d'une ou de plusieurs des mesures suivantes : une recommandation de congédiement; l'ordre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi le membre sera congédié; ou l'une ou plusieurs des mesures prévues dans les CC. Une décision d'un comité de déontologie peut être portée en appel par le membre concerné ou l'autorité disciplinaire ayant convoqué l'audience. L'appel peut porter sur la conclusion selon laquelle une allégation a été établie ou sur toute mesure disciplinaire imposée.

Le CEE reçoit les appels de décisions par lesquelles les autorités disciplinaires et les comités de déontologie imposent les mesures suivantes (en vertu de l'article 45.15 de la *Loi sur la GRC*) :

- a) une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre;
- b) la rétrogradation;
- c) l'ordre de démissionner;
- d) le congédiement ou une recommandation de congédiement.

Décisions concernant les plaintes de harcèlement*

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant à l'égard d'une décision écrite sur une plainte de harcèlement qui a été rendue au terme d'une enquête sur la plainte en question. Le défendeur visé par une plainte de harcèlement (c'est-à-dire la personne qui aurait commis les actes de harcèlement) ne peut interjeter appel de la décision rendue au terme de l'enquête; toutefois, il peut faire appel des mesures disciplinaires qui lui ont été imposées par suite de la décision.

Décisions de licencier ou de rétrograder un membre*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision de licencier ou de rétrograder un membre pour les motifs suivants : donner un rendement insuffisant; s'être absenté sans autorisation de ses fonctions; être en conflit d'intérêts; avoir une déficience, au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Appel d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision ordonnant la cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu de ses fonctions (pour avoir contrevenu ou pour être soupçonné de contrevenir au *code de déontologie* de la GRC ou à une loi fédérale ou provinciale).

Révocation d'une nomination*

Le CEE reçoit tout appel d'une décision révoquant la nomination d'une personne à titre de membre ou la nomination d'un membre par voie de promotion à un grade ou à un échelon supérieur en raison d'une erreur, d'une omission ou d'une conduite irrégulière.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Les paragraphes suivants décrivent les dossiers renvoyés devant le CEE en vertu des anciennes dispositions législatives régissant la GRC. D'après les tendances observées par le passé, le CEE devrait continuer à recevoir ces dossiers pendant cinq ans environ :

Griefs

Les anciens griefs, qui couvrent un large éventail de droits et d'intérêts des membres, comme des demandes de remboursement de dépenses ou le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination, sont renvoyés devant le CEE. En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un officier de la GRC, désigné à titre d'arbitre de niveau I, examine le grief et rend une décision à son égard. Si le requérant 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 le trancher.

*En vertu de l'article 17 du *Règlement de la GRC (2014)*.

En vertu de la partie III de l'ancienne *Loi sur la GRC* et de l'article 36 de l'ancien *Règlement de la GRC (1988)*, le commissaire doit renvoyer les griefs suivants devant le CEE aux fins d'examen :

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

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

En vertu de la partie IV de l'ancienne *Loi sur la GRC*, 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 se tient pour déterminer si les allégations sont établies et, le cas échéant, la peine qu'il convient d'imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers 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 devant le CEE pour qu'il l'examine.

Appels de décisions de commissions de licenciement et de rétrogradation

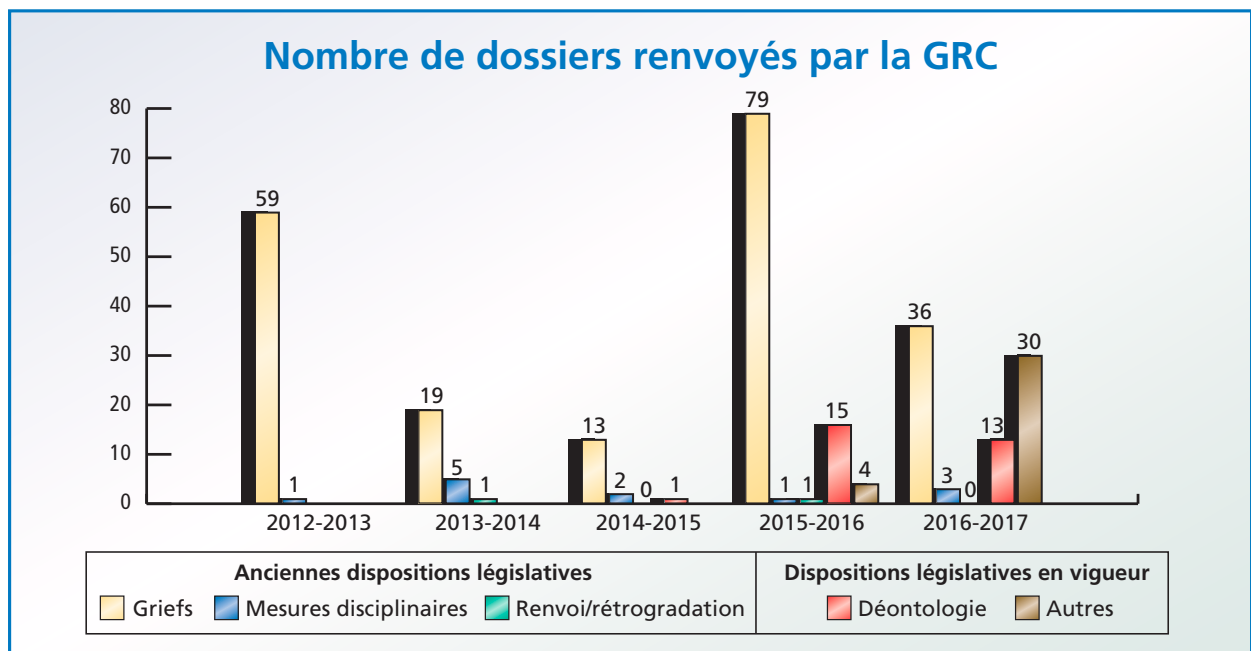
En vertu de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC*, lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers 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 l'appel devant le CEE pour qu'il l'examine.

PARTIE II – Nos résultats en 2016-2017

Examen des dossiers

Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen

En 2016-2017, la GRC a renvoyé 82 dossiers devant le CEE, soit un nombre à peu près égal de dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (43) et de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (39).

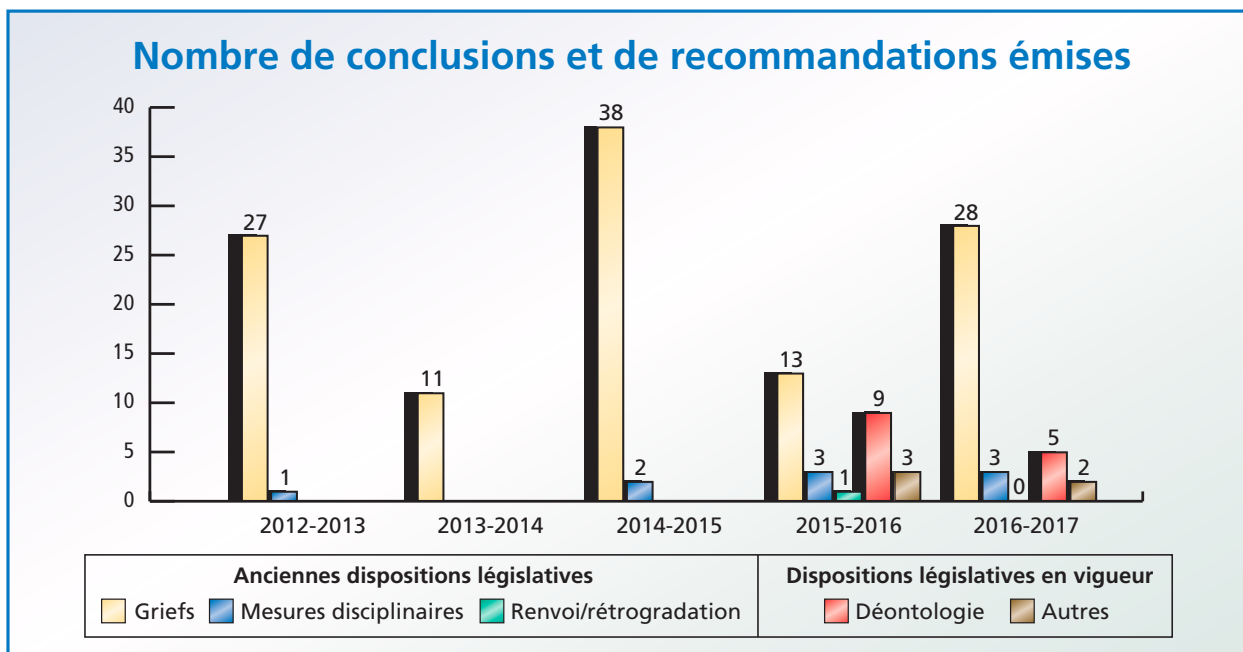


Les 13 dossiers déontologiques reçus comprenaient 11 appels de décisions d'autorités disciplinaires et 2 appels de décisions de comités de déontologie. Parmi les 30 autres dossiers reçus, 21 dossiers concernaient des décisions sur des plaintes de harcèlement, 7 dossiers portaient sur des décisions de licencier un membre pour une déficience d'ordre médical ou des raisons de rendement et 2 dossiers concernaient une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités.

Les 36 dossiers de griefs que le CEE a reçus au cours de l'année portaient sur un vaste ensemble de questions relatives à l'emploi (harcèlement, discrimination, coûts liés aux postes isolés, exigences linguistiques, services juridiques aux frais de l'État, indemnités de repas, processus de promotion, frais de réinstallation, renvoi pour raisons médicales, confiscation de la solde et des indemnités ainsi qu'exigences d'ordre médical pour exercer des fonctions). Parmi les trois dossiers disciplinaires reçus, deux étaient des appels interjetés par des membres contre la décision d'un comité d'arbitrage de les rétrograder et l'autre était un appel interjeté par un officier compétent (gestionnaire) contre la décision d'un comité d'arbitrage de ne pas imposer de peine au membre concerné.

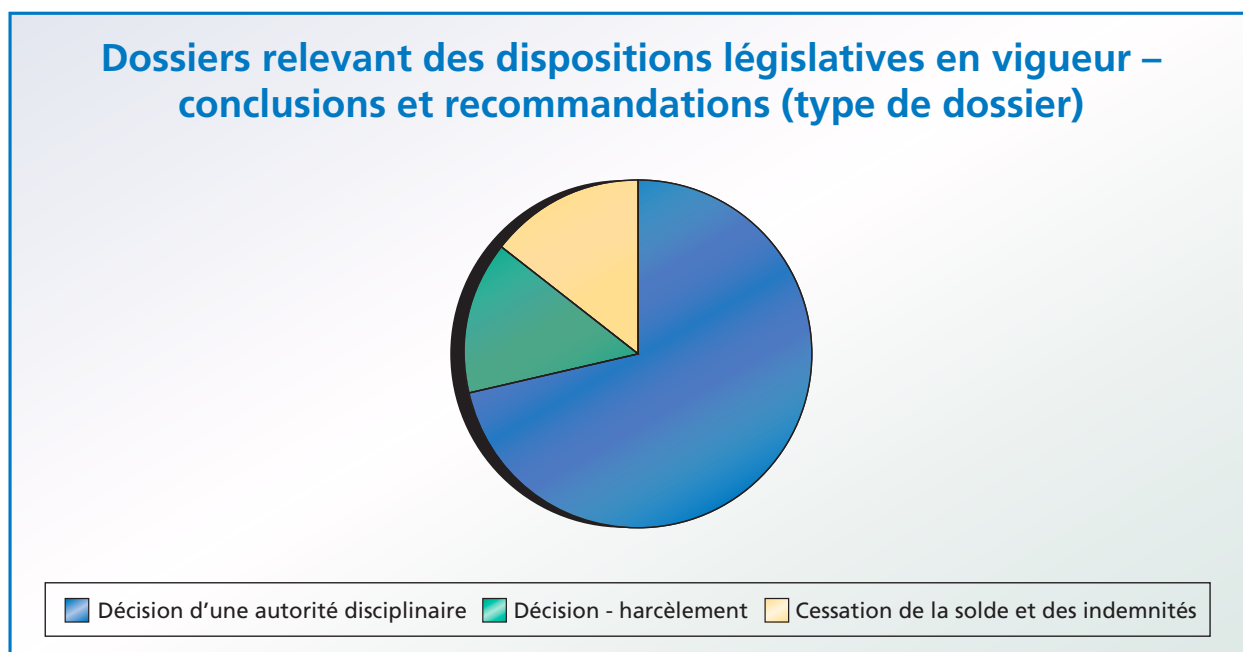
Dossiers examinés

Le CEE a examiné 38 dossiers pour lesquels il a émis des conclusions et des recommandations : 7 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 31 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.



Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Les sept dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations comprenaient cinq dossiers concernant des décisions d'autorités disciplinaires, un dossier traitant d'une décision relative à une enquête sur le harcèlement et un autre ayant trait à une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités d'un membre. Le CEE doit encore consacrer beaucoup de temps à évaluer les nouvelles questions de droit soulevées dans les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur, ainsi qu'à examiner les répercussions connexes des nouvelles

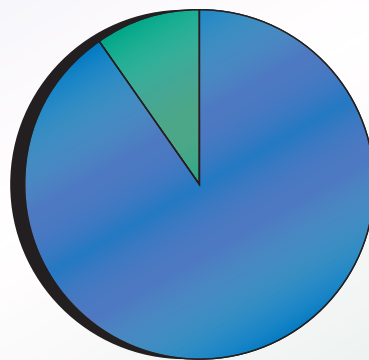


politiques et directives de la GRC, le contenu dans les nouveaux dossiers et les processus de gestion connexes au sein de la Gendarmerie.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Parmi les 31 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE, 28 dossiers concernaient des griefs et 3 dossiers étaient des dossiers disciplinaires. Les dossiers disciplinaires comprenaient deux appels interjetés par des membres (un ordre de démissionner et une confiscation de cinq jours de solde) et un appel interjeté par un gestionnaire contre une décision selon laquelle une allégation de comportement scandaleux n'était pas fondée.

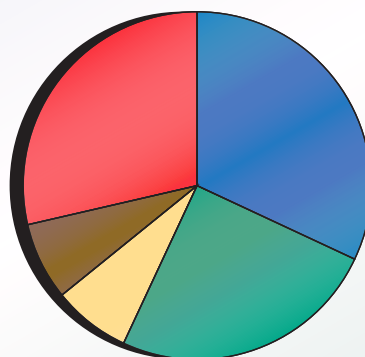
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives – conclusions et recommandations (type de dossier)



■ Griefs ■ Mesures disciplinaires

Parmi les 28 dossiers de griefs examinés par le CEE, 9 dossiers portaient sur le harcèlement; 7 dossiers avaient trait aux frais de réinstallation; 2 dossiers concernaient les services juridiques aux frais de l'État; 2 dossiers portaient sur des demandes de remboursement

Dossiers de griefs relevant des anciennes dispositions législatives – conclusions et recommandations (type de dossier)



■ Harcèlement ■ Réinstallation ■ Services juridiques aux frais de l'État ■ Déplacements ■ Autres

de frais de déplacement; et 8 dossiers concernaient d'autres questions (obligation de prendre des mesures d'adaptation, indemnités de service extérieur, rémunération versée pour des fonctions, coûts liés aux postes isolés, exigences linguistiques, demande de congé sans solde, indemnité de repas et exigences d'ordre médical). En outre, des questions préliminaires ont été examinées dans 15 des 28 dossiers de griefs (c.-à-d. respect des délais, bien-fondé du renvoi du dossier ou qualité du membre pour présenter un grief).

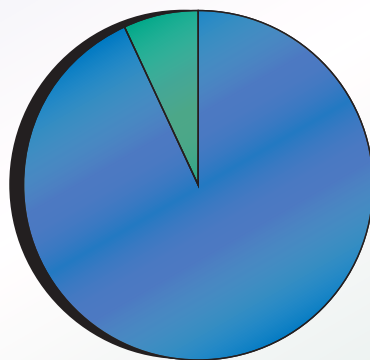
Décisions finales reçues de la part du commissaire de la GRC

Le CEE a obtenu la décision finale du commissaire de la GRC dans 28 dossiers ayant fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE : 22 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (19 dossiers de griefs, 2 dossiers disciplinaires et 1 dossier de renvoi) et 6 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (4 dossiers concernant des autorités disciplinaires et 2 dossiers de harcèlement).

Degré d'acceptation des recommandations du CEE

Le commissaire de la GRC a accepté les recommandations du CEE dans 93 % des dossiers (22 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives; 4 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur); il les a acceptées en partie dans 7 % des dossiers (aucun dossier relevant des anciennes dispositions législatives; 2 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur); et il ne les a rejetées dans aucun dossier. Dans l'un des dossiers où le commissaire a accepté les recommandations du CEE en partie, le CEE recommandait l'accueil de l'appel interjeté par le membre contre deux allégations de conduite déshonorante et contre les mesures disciplinaires imposées. Le commissaire a conclu que l'une des deux allégations était établie et que les mesures disciplinaires imposées relativement à cette allégation étaient maintenues. Dans l'autre dossier, le CEE avait formulé des recommandations sur plusieurs motifs d'appel concernant les allégations et sur les mesures disciplinaires imposées. Le commissaire de la GRC a accepté toutes les recommandations du CEE, sauf une : il a rejeté la recommandation de réduire la sévérité d'une mesure disciplinaire en la faisant passer d'une confiscation de cinq jours de solde à une confiscation de trois jours de solde.

Acceptation des recommandations du CEE dans les décisions finales



■ Acceptées

■ Acceptées en partie

■ Rejetées

Pour déterminer si le commissaire accepte, accepte en partie ou rejette les recommandations du CEE, il importe d'expliquer la différence entre les conclusions et les recommandations :

- les conclusions découlent d'une évaluation juridique de la preuve, des processus exécutés ou de la justesse de la décision rendue au premier niveau (en fonction de l'appel interjeté); par exemple, la question de savoir si les règles d'équité procédurale ont été respectées ou si la peine imposée au membre était motivée dans la décision;
- les recommandations reposent sur les conclusions et traitent généralement des éléments précis d'une décision et de ses répercussions sur le membre (p. ex., recommander de confirmer une décision ou de modifier les mesures disciplinaires) et parfois de questions de gestion d'ordre général ou systémique relevées pendant l'examen d'un dossier (p. ex., recommander de clarifier une politique ou une directive de la Gendarmerie).

Le commissaire peut souscrire aux conclusions du CEE sans toutefois accepter ses recommandations. Par exemple, le commissaire de la GRC peut souscrire à une conclusion du CEE selon laquelle il y a eu manquement à l'équité procédurale, mais il peut décider d'écarter la recommandation du CEE voulant que le dossier soit examiné par un autre comité. Dans le même ordre d'idées, le CEE peut conclure qu'une allégation a été établie tout en recommandant de réduire la sévérité de la mesure disciplinaire (p. ex., recommander une rétrogradation ou une pénalité financière au lieu du congédiement). Le commissaire peut aussi conclure que l'allégation a été établie, mais décider de ne pas réduire la sévérité des mesures disciplinaires.

Faits saillants des dossiers traités en 2016-2017

La présente section résume des éléments importants soulevés dans certains dossiers ayant fait l'objet d'un examen et de conclusions et de recommandations par le CEE en 2016-2017.

L'**annexe B** donne un aperçu de toutes les conclusions et les recommandations émises en 2016-2017.

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

En 2016-2017, le CEE a examiné plusieurs questions importantes dans ses conclusions et recommandations formulées dans le cadre des dispositions législatives en vigueur. Il s'agissait de la deuxième année complète pendant laquelle les nouveaux processus de recours de la GRC fonctionnaient dans le cadre de ces dispositions.

Appels en matière de déontologie

En 2016-2017, le CEE s'est penché sur la question des nouveaux arguments présentés en appel et sur plusieurs questions d'équité procédurale dans cinq dossiers d'appels interjetés contre des décisions d'autorités disciplinaires.

Nouveaux arguments en appel

Dans le dossier **C-014**, l'autorité disciplinaire (l'intimée) a lancé une enquête relevant du *code de déontologie* sur une allégation, formulée par l'épouse de l'appelant, selon laquelle ce dernier s'était comporté de façon scandaleuse en faisant subir continuellement

de la violence conjugale à son épouse. Un rapport d'enquête a été rédigé et présenté à l'intimée, qui a communiqué le rapport à l'appelant, tenu une rencontre disciplinaire et conclu, au final, que l'allégation était établie. En appel, l'appelant a indiqué que le rapport d'enquête comportait plusieurs lacunes et déclaré qu'il n'avait jamais mentionné ces supposées lacunes à l'intimée parce qu'il présumait qu'elle les relèverait elle-même.

Conformément au principe général selon lequel les instances d'appel ne doivent pas examiner de nouveaux arguments présentés en appel, sauf dans des circonstances exceptionnelles, le CEE a conclu que l'appelant ne pouvait contester le contenu du rapport d'enquête pour la première fois en appel. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté, puisque l'appelant n'avait pas établi le bien-fondé de ses divers motifs d'appel.

Le CEE a déclaré qu'un appel était un examen des constatations et des conclusions formulées par un décideur dans la première décision, et non une « deuxième chance » d'ordre général pour examiner les éléments de preuve à nouveau. L'appelant avait eu toute la latitude de soulever des préoccupations quant au rapport d'enquête avant la rencontre disciplinaire; puisqu'il ne l'a pas fait, l'intimée n'a pas pu répondre à ses préoccupations. La présomption de l'appelant selon laquelle l'intimée relèverait elle-même les préoccupations qu'il nourrissait à l'égard du rapport d'enquête ne permettait pas d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant l'examen de ce nouvel argument présenté en appel.

Équité procédurale – Le droit d'être entendu

Dans le dossier **C-011**, l'appelant, selon l'allégation, avait contrevenu à l'article 8.1 du *code de déontologie* en inscrivant des renseignements inexacts dans un Rapport destiné au procureur de la Couronne. Au terme d'une enquête, l'autorité disciplinaire (l'intimé) a obtenu un rapport d'enquête et des centaines de pages de preuve à l'appui de celui-ci. Lors d'une rencontre disciplinaire, l'intimé a pris l'argumentation écrite de l'appelant et indiqué qu'il demanderait des conseils, en laissant entendre que l'appelant pourrait présenter des argumentations de vive voix lors d'une autre rencontre disciplinaire. Or, aucune autre rencontre disciplinaire n'a eu lieu. L'intimé a conclu que l'allégation était établie et a imposé des mesures disciplinaires, dont une confiscation de la solde. Plus tard, il a admis qu'il n'avait pas examiné les centaines de pages de preuve à l'appui du rapport d'enquête; il s'était fondé uniquement sur celui-ci.

Le CEE a conclu que le droit à l'équité procédurale de l'appelant avait été violé irrémédiablement étant donné que ce dernier n'avait pas eu une occasion appropriée de faire valoir son point de vue sur l'allégation et sur les mesures disciplinaires éventuelles lors de la rencontre disciplinaire. La rencontre disciplinaire prévue par la *Politique sur la déontologie* de la GRC constitue un élément essentiel du processus disciplinaire. Il s'agit de l'unique occasion pour un membre de traiter d'une allégation en personne et de discuter des mesures disciplinaires éventuelles avec une autorité disciplinaire. Pour qu'une rencontre disciplinaire occupe la place qui lui revient dans le processus disciplinaire, le membre visé doit avoir l'occasion voulue de présenter ses argumentations. Cette rencontre ne peut se limiter, sans le consentement de l'appelant, à la présentation d'argumentations écrites. L'appelant s'attendait légitimement à ce qu'on lui donne l'occasion de présenter des argumentations de vive voix lors d'une rencontre disciplinaire.

Le CEE a également conclu que l'intimé n'avait pas bien instruit l'affaire dont il était saisi, ce qui contrevenait aux dispositions de la *Politique sur la déontologie* de la GRC et aux principes d'équité procédurale sur lesquelles elles reposent. L'intimé n'a pas veillé à ce que sa décision repose entièrement sur l'ensemble de la preuve.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel et de conclure que l'allégation formulée contre l'appelant n'était pas établie. Le CEE a aussi recommandé d'accueillir l'appel à l'égard des mesures disciplinaires imposées à l'appelant et d'annuler celles-ci.

Dans la décision finale sur le présent dossier, l'arbitre de l'appel en matière de déontologie (en tant que délégué du commissaire de la GRC) a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE d'accueillir l'appel interjeté contre l'allégation et a conclu que l'allégation n'était pas établie, puisque le droit à l'équité procédurale de l'appelant avait été violé gravement et irrémédiablement. En outre, l'arbitre de l'appel en matière de déontologie a convenu avec le CEE que l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires devait être accueilli et a donc annulé celles-ci.

Équité procédurale – Absence de motifs

Dans chacun des dossiers **C-010**, **C-012** et **C-013**, l'autorité disciplinaire (l'intimé) a conclu que les allégations étaient établies et a imposé des mesures disciplinaires. Dans son examen de ces appels en matière de déontologie, le CEE a conclu que les intimés n'avaient pas motivé leurs décisions respectives. Dans ses conclusions et recommandations, le CEE a réexaminé et réitéré certains principes importants de l'équité procédurale dont il avait traité dans plusieurs de ses conclusions et recommandations concernant des appels en matière de déontologie examinés au cours de l'année précédente.

Dans le dossier **C-010**, plus particulièrement, le CEE a conclu que l'omission par l'intimée de motiver par écrit sa décision relative aux allégations contrevenait à l'article 8 des CC (*déontologie*) et à l'article 9.2.1.14 de la *Politique sur la déontologie* de la GRC. L'absence de motifs constituait un manquement à l'équité procédurale et rendait la décision manifestement déraisonnable. Dans les dossiers **C-012** et **C-013**, le CEE a rendu la même conclusion, tout en ajoutant que les CC (*déontologie*) et la *Politique* indiquaient aussi que les mesures disciplinaires imposées devaient être motivées par écrit.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir les appels dans les trois dossiers en raison des manquements à l'équité procédurale, de rendre les conclusions qui auraient dû être rendues relativement aux allégations et d'imposer des mesures disciplinaires en fonction des dossiers dont il était saisi.

Appel d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités

Dans le dossier **NC-005**, le membre a été suspendu de ses fonctions à la suite d'allégations voulant qu'il ait eu plusieurs relations sexuelles avec des membres du public pendant qu'il était de service. Au terme d'une enquête où plusieurs témoins ont fait des déclarations ayant été enregistrées, l'intimé a signifié à l'appelant un avis d'intention (l'avis) d'ordonner la cessation du versement de la solde et des indemnités de l'appelant (l'ordonnance de CVSI) au motif que les actes reprochés constituaient un manquement au *code de déontologie* de la Gendarmerie. L'appelant a eu l'occasion de répondre à l'avis et a reçu des copies de documents pertinents dont disposait l'intimé, y compris des résumés écrits des déclarations des témoins. Toutefois, il n'a pas reçu les enregistrements sonores des déclarations ni les transcriptions de celles-ci. Dans sa réponse à l'avis, l'appelant a fait valoir que la communication des résumés des déclarations des témoins ne suffisait pas en soi. L'intimé a ensuite ordonné la cessation du versement de la solde et des indemnités de l'appelant et, ce faisant, a conclu qu'il n'avait pas à examiner les déclarations complètes des témoins ni à les communiquer à l'appelant pour décider s'il y avait lieu de rendre une ordonnance de CVSI. L'ordonnance de CVSI a été portée en appel.

Le CEE a conclu que, puisqu'une ordonnance de CVSI pouvait avoir des répercussions très importantes sur un membre, l'équité procédurale obligeait l'intimé à communiquer à l'appelant tous les éléments de preuve pertinents et disponibles, y compris les enregistrements sonores des déclarations des témoins si celles-ci n'avaient pas été transcrites. L'appelant aurait ainsi la possibilité de présenter ses observations efficacement. L'intimé devait aussi examiner tous les éléments de preuve disponibles avant de rendre une ordonnance de CVSI. Les omissions de l'intimé à cet égard portaient atteinte au droit de l'appelant à une audience équitable. Le CEE a recommandé que l'affaire soit renvoyée à l'intimé pour qu'il rende une nouvelle décision, et ce, après que l'appelant aurait reçu les documents nécessaires et aurait eu l'occasion de répondre à l'avis.

Bien-fondé du renvoi d'un dossier devant le CEE – Allégation de représailles exercées après le dépôt d'une plainte de harcèlement

Dans le dossier **NC-004**, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement contre son supérieur. L'appelant a ensuite affirmé que son supérieur avait exercé des représailles contre lui en raison de la plainte de harcèlement. Un décideur s'est penché sur l'allégation de représailles et a conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles. L'appelant a interjeté appel de cette décision.

Les appels qu'interjette un plaignant contre une décision écrite sur une plainte de harcèlement sont renvoyés devant le CEE en vertu de l'article 17 du *Règlement de la GRC*. Le processus de traitement d'une plainte de harcèlement est énoncé dans les *CC (harcèlement)* et la *Politique sur les enquêtes et le règlement des plaintes de harcèlement* de la Gendarmerie (la *Politique*). La partie 6 de la *Politique* prévoit qu'une allégation de représailles exercées après le dépôt d'une plainte de harcèlement doit être examinée pour déterminer si elle est valable, mais cette partie précise aussi que l'allégation ne doit pas faire l'objet d'une enquête ni d'un règlement en tant que plainte de harcèlement. Par conséquent, le CEE a conclu qu'il ne pouvait pas être saisi de l'appel, puisque celui-ci ne portait pas sur une décision concernant une plainte de harcèlement; il s'agissait plutôt d'un appel d'une décision relative à une allégation de représailles.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Chaque année, le CEE émet des conclusions et des recommandations dans plusieurs types de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. L'exercice 2016-2017 n'a pas fait exception : le CEE s'est penché sur des appels relatifs à des mesures disciplinaires ainsi que sur des dossiers traitant d'indemnités financières, de harcèlement et d'autres questions ayant fait l'objet de griefs.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans trois dossiers d'appels relatifs à des mesures disciplinaires, lesquels avaient été ouverts dans le cadre des anciennes dispositions législatives et soulevaient tous d'importantes questions.

Crainte raisonnable de partialité de la part des membres du comité d'arbitrage

Dans le dossier **D-130**, un comité d'arbitrage a été formé pour examiner quatre allégations d'ordre disciplinaire que l'officier compétent (OC) avait formulées contre l'appelant. Toutefois, avant que la preuve relative aux allégations soit entendue, l'appelant a demandé la récusation du membre A du comité d'arbitrage parce qu'il croyait que ce membre se trouvait en conflit

d'intérêts. Après avoir été informé de cette demande, le membre A du comité d'arbitrage a transmis au représentant de l'officier compétent (ROC) une copie de son projet de décision rejetant la demande de récusation et a indiqué qu'il souhaitait en discuter avec le ROC. Le membre A du comité d'arbitrage s'est ensuite entretenu brièvement au téléphone avec le ROC, après quoi il a rendu sa décision de ne pas se récuser. À ce moment-là, le représentant du membre de l'appelant n'était pas au courant des communications entre le membre A du comité d'arbitrage et le ROC. En appel, l'appelant a fait valoir que ces communications en privé soulevaient une crainte raisonnable de partialité de la part du membre A du comité d'arbitrage. L'appelant s'est aussi élevé contre le comportement du membre B du comité d'arbitrage qui, après avoir instruit une requête présentée par l'appelant, a été vu en train de discuter de questions soulevées dans la requête avec un témoin lié à celle-ci.

Le CEE a conclu que les gestes commis par les deux membres du comité d'arbitrage soulevaient une crainte raisonnable de partialité. Le fait que le membre A du comité d'arbitrage a communiqué en privé avec le ROC avant de trancher une demande de récusation à son endroit témoignait d'une familiarité partisane et inappropriée avec le ROC. Le membre B du comité d'arbitrage, en ayant discuté de questions avec un témoin avant que le comité d'arbitrage rende une décision, pourrait donner l'impression qu'il s'était rallié à l'une des parties dans l'affaire, et ce, peu importe si la discussion a bel et bien influé sur la décision. Pour ces motifs, et à la lumière d'autres motifs d'appel fondés, le CEE a recommandé l'accueil de l'appel et la tenue d'une nouvelle audience.

Allégation de comportement scandaleux

Dans le dossier **D-131**, l'officier compétent a interjeté appel d'une décision d'un comité d'arbitrage selon laquelle une allégation de comportement scandaleux visant un membre n'avait pas été établie, et ce, même si le membre en question avait reconnu la véracité de l'allégation. Le membre s'était rendu sur les lieux d'un incident après avoir répondu à un appel 10-33, un code signifiant que la sécurité d'un agent est menacée. Le membre avait donné des coups de genou à un suspect qu'il avait vu en train de résister physiquement à deux agents tentant de procéder à son arrestation. L'intervention du membre a permis de maîtriser le suspect. Le comité d'arbitrage a eu recours au processus disciplinaire accéléré, au cours duquel il a tenu une brève audience par vidéoconférence, examiné un exposé conjoint des faits et brièvement fait référence au Modèle d'intervention pour la gestion d'incidents (MIGI), sans demander que des arguments soient présentés relativement au MIGI. Le comité d'arbitrage a conclu que le membre avait agi d'une façon qui n'aurait pas été considérée comme scandaleuse par une personne raisonnable qui connaît les opérations policières. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté et que la décision du comité d'arbitrage soit confirmée.

Le CEE a fait état de deux principes essentiels. Premièrement, le fait qu'un membre reconnaît la véracité d'une allégation ne constitue pas un facteur déterminant. Le critère pour établir la véracité d'une allégation est objectif et doit reposer sur tous les renseignements dont dispose le comité d'arbitrage. Deuxièmement, le fait que le comité d'arbitrage a brièvement fait état du MIGI sans inviter les parties à traiter de l'applicabilité de la politique au présent cas ne s'avérait pas inéquitable sur le plan de la procédure. Les membres du comité d'arbitrage, en tant qu'officiers supérieurs de la GRC, devraient connaître le MIGI et posséder probablement de l'expérience quant à son application. Un comité disciplinaire d'un service de police peut mettre à profit son expérience et ses connaissances spécialisées pour effectuer des évaluations, pourvu qu'il ne le fasse pas pour combler une lacune dans le dossier ou pour rendre une conclusion de fait essentielle. Or, rien n'indiquait que le comité d'arbitrage s'était servi du MIGI à l'une ou l'autre de ces fins.

Allégation de comportement scandaleux ou désordonné

Le dossier **D-132** concernait une allégation de comportement scandaleux ou désordonné qui jetterait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du paragraphe 39(1) du *code de déontologie*. Toutefois, le fondement de l'allégation était qu'une déclaration trompeuse avait été faite à un superviseur. Par conséquent, les parties ont convenu que l'intimé devait s'acquitter du fardeau de preuve plus lourd prévu à l'article 45 de l'ancien *Règlement de la GRC* pour prouver l'intention du membre de faire une ou des déclarations fausses, trompeuses ou inexactes. Un comité d'arbitrage a conclu que l'allégation était établie et a imposé des mesures disciplinaires, soit un avertissement et la confiscation de cinq jours de solde.

Le CEE a conclu que l'article 45 de l'ancien *Règlement* exige que la déclaration trompeuse ou inexacte soit faite de façon volontaire et que l'auteur de celle-ci la sache trompeuse, fautive ou inexacte. Le CEE a déclaré que le comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur manifeste ou déterminante en concluant que l'appelant avait agi sciemment et volontairement. Le CEE a également conclu que l'omission, par un membre, de faire état d'information pertinente dans une déclaration ou un rapport visé par l'article 45 du *Règlement*, qui rend la déclaration fautive, trompeuse ou inexacte, se situe clairement dans les paramètres de l'article 45. Le CEE a recommandé le rejet de l'appel.

Examen des griefs

En 2016-2017, le CEE s'est penché sur plusieurs questions importantes dans les conclusions et les recommandations qu'il a présentées relativement aux griefs examinés dans le cadre de l'ancienne *Loi sur la GRC*.

Décisions concernant des plaintes de harcèlement

La prévention et le règlement du harcèlement s'avèrent essentiels à l'établissement et au maintien d'un milieu de travail sain et productif; par conséquent, le CEE est résolu à aider la GRC à atteindre son objectif consistant à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le CEE a formulé des conclusions et des recommandations à l'égard de plusieurs griefs de harcèlement déposés dans le cadre de l'ancienne *Loi sur la GRC*. La plupart des questions en litige dans les griefs concernaient l'examen initial de la plainte de harcèlement par l'officier responsable.

Plusieurs griefs soulevaient la question clé suivante : l'officier responsable se doit d'appliquer le bon critère lorsqu'il examine une plainte de harcèlement. Dans les dossiers **G-631**, **G-632** et **G-633**, le CEE a confirmé que le critère à appliquer s'énonçait comme suit : si les allégations formulées dans une plainte de harcèlement étaient vraies, l'une ou plusieurs d'elles répondraient-elles à la définition de « harcèlement » énoncée dans la *Politique sur le harcèlement* de la GRC? Si une ou plusieurs allégations remplissent ce critère, il ne faut pas écarter la plainte du processus, mais plutôt envisager la médiation ou la tenue d'une enquête et prendre des mesures en ce sens.

Dans le dossier **G-631**, le CEE a conclu que l'officier responsable, après avoir déterminé que huit des dix allégations constitueraient du harcèlement si elles étaient vraies, aurait dû procéder à l'examen de la plainte de harcèlement et prendre les mesures nécessaires en explorant notamment les possibilités de médiation et en évaluant s'il y avait lieu de tenir une enquête. Or, en l'espèce, l'officier responsable a décidé, à tort, de ne pas agir ainsi parce qu'il avait conclu que les allégations ne constitueraient pas toutes du harcèlement.

Dans le dossier **G-632**, le CEE a fait valoir qu'une plainte ne peut pas être rejetée parce que l'officier responsable estime qu'elle n'est pas bien justifiée (p. ex., l'allégation n'est pas étayée par des éléments de preuve). Il suffit que l'allégation, si elle était vraie, constitue du harcèlement. Cette conclusion repose sur le principe selon lequel le pouvoir discrétionnaire de rejeter une plainte avant de tenir une enquête complète sur l'allégation ou les allégations doit être exercé avec beaucoup de circonspection et de parcimonie.

Une fois que la Gendarmerie enquête sur une plainte de harcèlement étant donné que le critère d'examen a été rempli, si le requérant soutient que l'enquête effectuée s'avérait inéquitable ou incomplète, il lui incombe de prouver ce qu'il avance. Ce principe s'appliquait au dossier **G-616**, où le CEE a déclaré qu'il incombait au requérant de mentionner des témoins et de présenter des éléments de preuve démontrant les lacunes reprochées dans l'enquête. Le CEE a conclu que le requérant ne l'avait pas fait.

Dans le dossier **G-628**, un membre avait présenté un grief contre son gestionnaire pour contester la décision de celui-ci de refuser une demande d'heures supplémentaires présentée par le membre. Trois jours après avoir reçu le grief, le gestionnaire avait lancé une enquête relevant du *code de déontologie* sur le membre au motif que celui-ci avait présenté une demande d'heures supplémentaires alors qu'il savait prétendument qu'il n'y avait pas droit. Le membre a ensuite présenté un deuxième grief dans lequel il se disait victime de harcèlement et soutenait que l'enquête relevant du *code de déontologie* dont il faisait l'objet constituait un acte de représailles commis par suite de son grief concernant les heures supplémentaires. L'arbitre de niveau I a conclu qu'aucun acte de représailles ou de harcèlement n'avait été commis. Le membre a contesté cette décision par voie de grief.

Le CEE a déclaré qu'un membre soulevant la question des représailles doit démontrer (selon le critère de la personne raisonnable) l'intention de commettre des actes de représailles. Le CEE a constaté que le gestionnaire, en lançant une enquête relevant du *code de déontologie* trois jours après avoir été informé du grief concernant les heures supplémentaires, avait comme seul motif apparent de pénaliser le requérant. Le CEE a conclu que le requérant avait été victime d'un acte de représailles. Toutefois, il a aussi conclu que le requérant n'avait présenté aucune preuve montrant que les mesures prises par son gestionnaire constituaient du harcèlement.

Services juridiques aux frais de l'État

Le CEE a émis des conclusions et des recommandations dans deux griefs concernant des demandes de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) présentées par les requérants en vertu de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du Conseil du Trésor. Les dossiers soulevaient des questions très importantes sur les SJFE offerts aux membres faisant l'objet d'accusations criminelles liées à l'exercice de leurs fonctions en tant que policiers. Dans les deux dossiers, le CEE a recommandé que des SJFE soient offerts à chacun des membres.

Dans le dossier **G-635**, le requérant a été accusé de plusieurs infractions criminelles découlant d'une enquête complexe sur des meurtres. Le tribunal saisi de l'affaire a interdit la divulgation de renseignements liés à l'enquête. Le requérant a présenté un grief pour contester la décision du répondant de rejeter sa demande de SJFE pour le procès et de mettre fin aux SJFE qui lui étaient offerts pour les étapes préliminaires du processus.

Le rapport du CEE comprend trois éléments notables. Premièrement, le CEE a déclaré que les décisions relatives aux SJFE s'avéraient particulièrement importantes pour les membres

de la GRC et a conclu que le répondant n'avait pas motivé sa décision. En outre, ni la communication de documents pendant la phase de règlement rapide ni les arguments écrits du répondant ne pouvaient corriger l'absence de motifs de la part de ce dernier. Deuxièmement, le CEE a conclu que la décision du répondant contrevenait à l'article 6.1.4 de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT, qui précise que l'autorité approbatrice doit présumer que le membre demandeur a satisfait aux exigences de base d'admissibilité énoncées à l'article 6.1.5, « à moins ou jusqu'à ce qu'il y aient [sic] des renseignements contraires ». La présomption d'admissibilité ne cesse pas d'exister si de graves accusations criminelles sont déposées; autrement, cela irait à l'encontre de l'objet de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT. Le dossier comprenait peu de renseignements sur les actes du requérant en raison de l'interdiction de divulgation. Le répondant a tenté plusieurs fois d'obtenir des éléments de preuve sur lesquels reposaient les accusations criminelles visant le requérant. Si des éléments de preuve ont été fournis au répondant, il aurait dû tenir compte de ces renseignements dans sa décision. Enfin, le CEE a conclu que la décision du répondant de mettre un terme aux SJFE préalablement approuvés et offerts au requérant allait à l'encontre de l'article 6.1.12 de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT, qui indique qu'il est possible de cesser la prestation des SJFE seulement si, après l'approbation initiale, il devient évident que le requérant n'a pas agi de bonne foi, dans les intérêts de l'État ou dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi. Le CEE a déclaré qu'il incombait au répondant de mentionner les renseignements permettant la cessation des SJFE, conformément à l'article 6.1.12.

Dans le dossier **G-636**, le requérant a présenté un grief pour contester la décision du répondant de mettre fin aux SJFE qui lui étaient offerts après qu'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités (ordonnance de CVSI) et qu'une décision de cesser le versement de la solde et des indemnités (décision de CVSI) ont été rendues contre lui. Le requérant était accusé de voies de fait causant des lésions corporelles. Alors qu'il était gendarme depuis trois ans et demi, il avait été le premier policier à répondre à un appel hautement prioritaire à risque élevé concernant des coups de feu. Lors de l'interception du suspect, qui avait été filmée par un journaliste local, le requérant avait donné un coup de pied à la tête du suspect puisque celui-ci mettait du temps à obtempérer à ses ordres.

Dans ce dossier, comme dans le dossier **G-635**, le CEE a conclu que la décision du répondant de mettre fin aux SJFE contrevenait à l'article 6.1.12 de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT. Le répondant a mis fin aux SJFE en invoquant la décision de CVSI, qui ne comprenait pas une évaluation des critères d'admissibilité aux SJFE. L'ordonnance de CVSI et la prestation de SJFE visent des objectifs différents et reposent sur des critères distincts. L'ordonnance de CVSI vise à protéger les intérêts de la Gendarmerie dans des circonstances extrêmes, tandis que les SJFE, qui peuvent être offerts à un membre devant répondre à des accusations au criminel, visent à préserver les droits de celui-ci. L'ordonnance de CVSI n'entre pas nécessairement en contradiction avec la prestation de SJFE et ne constitue pas, en soi, un motif pour y mettre fin. En l'espèce, la décision de CVSI ne comprenait aucune information, preuve ou analyse nouvelle justifiant la cessation des SJFE offerts au requérant.

Bien-fondé du renvoi des dossiers devant le CEE

En vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*, cinq types ou catégories de griefs énoncés à l'article 36 du *Règlement de la GRC* pouvaient faire l'objet d'un renvoi devant le CEE aux fins d'examen au niveau II de la procédure applicable aux griefs de la Gendarmerie :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues 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.

Un grief qui ne porte pas sur l'une des questions énoncées à l'article 36 ne peut faire l'objet d'un renvoi pour examen devant le CEE, qui n'est donc pas habilité à formuler des conclusions et des recommandations à son égard.

En 2016-2017, le CEE a conclu plusieurs fois que des griefs qu'il avait reçus ne pouvaient lui être renvoyés, puisqu'ils ne portaient pas sur l'interprétation et l'application de l'une des catégories de questions énoncées à l'article 36. Dans les dossiers **G-618**, **G-619**, **G-620** et **G-623**, il s'agissait de savoir si les griefs portaient sur l'interprétation et l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*. Dans les quatre dossiers, le requérant avait présenté une demande pour faire partie d'un projet de la Gendarmerie visant à corriger rétroactivement certaines interprétations divergentes de dispositions relatives aux mutations dans la *Directive sur la réinstallation*. Pour être admissibles au projet, les membres devaient répondre à certains critères liés au type de leur mutation et aux dates auxquelles ils avaient été mutés. Dans chacun des quatre dossiers, il avait été conclu que le requérant était inadmissible au projet étant donné qu'il ne répondait pas aux critères. Les membres ont contesté cette décision par voie de grief. Le CEE a conclu que les griefs ne pouvaient faire l'objet d'un renvoi au niveau II en application de l'alinéa 36d), puisqu'ils ne portaient pas sur l'interprétation, par la Gendarmerie, de la *Directive sur la réinstallation* comme telle; ils portaient plutôt sur l'interprétation et l'application des critères d'admissibilité liés à une initiative interne distincte lancée et établie par la Gendarmerie.

Une conclusion semblable a été rendue dans le dossier **G-637** où, après qu'une politique n'avait pas été appliquée uniformément par le passé, la Gendarmerie avait publié un bulletin dans lequel elle indiquait que les membres ayant résidé dans un type de logement particulier alors qu'ils étaient en déplacement avaient droit à une indemnité prévue par la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte* (DVCNM). La date d'admissibilité à l'indemnité avait été fixée rétroactivement. Le requérant considérait qu'il avait droit à l'indemnité. Or, il avait été en déplacement avant la date précisée dans le bulletin. Son grief concernant la date fixée rétroactivement a été rejeté, après quoi il l'a présenté au niveau II. Le CEE a conclu que le grief ne pouvait faire l'objet d'un renvoi en application de l'alinéa 36a), car celui-ci contestait la date d'admissibilité pour toucher rétroactivement une indemnité, une question qui ne portait pas sur l'interprétation et l'application de la DVCNM pangouvernementale.

Le CEE s'est aussi penché sur la question de savoir s'il peut être saisi d'un grief dont la question principale à trancher concerne le respect des politiques internes de la Gendarmerie, mais dont certains éléments portent indirectement sur l'une des catégories énoncées à l'article 36 du *Règlement*. C'était le cas dans le dossier **G-634**, où la requérante contestait par voie de grief la décision de la Gendarmerie de modifier son profil médical. La requérante avait aussi présenté des arguments sur l'utilisation de ses renseignements

personnels au cours du processus. Le grief a été rejeté au niveau I. Le CEE a reconnu que la requérante avait présenté certains arguments liés à la protection des renseignements personnels qui porteraient sur l'interprétation et l'application de politiques gouvernementales étendues aux membres. Toutefois, ces arguments découlaient de la question de la modification du profil médical de la requérante, soit la question principale en l'espèce. La modification du profil médical se rapportait à l'interprétation d'une politique interne de la GRC. Puisque le grief portait sur l'interprétation et l'application, par la Gendarmerie, d'une politique interne, le CEE a conclu qu'il ne pouvait être saisi du grief.

Liaison et communication

Les activités de liaison et de communication du CEE favorisent la transparence et la responsabilisation et aident à mieux faire connaître les questions liées au milieu de travail au sein de la GRC.

Publications et site Web

Le *Communiqué* du CEE comprend les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions finales du commissaire de la GRC sur les dossiers examinés par le CEE. Il est distribué aux détachements et aux bureaux de la GRC à l'échelle du pays et est affiché sur le site Web du CEE. En 2016-2017, le CEE a publié et distribué trois *Communiqués*.

Le site Web du CEE contient une vaste base de données qui permet de chercher les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions du commissaire de la GRC. Le site Web comprend aussi des articles, des documents de recherche et des rapports spécialisés du CEE sur d'importantes questions liées aux recours, aux appels et aux dossiers examinés par l'organisation. <http://www.erc-cee.gc.ca/index-fr.aspx>

Activités de liaison

Parmi ses activités de liaison auprès de la GRC, le CEE participe à des activités d'apprentissage ou d'orientation ainsi qu'à d'autres activités spéciales ayant lieu à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements. En mai 2016, des représentants du CEE ont rencontré des gestionnaires de la GRC responsables des relations de travail et du Programme de services en milieu de travail pour les membres (PSMTM) pour leur faire part des renseignements les plus récents sur le programme d'examen des dossiers du CEE. En novembre 2016, dans le cadre des activités d'apprentissage de la Gendarmerie à l'appui de la mise en œuvre du PSMTM, un exposé sur le rôle du CEE a été présenté aux nouveaux conseillers en services en milieu de travail pour les membres de la GRC afin de les aider à travailler auprès des membres de la GRC.

Demandes d'information

Le CEE reçoit des demandes d'information de la part des membres de la GRC (actuels et retraités), du public, des médias et d'autres organismes gouvernementaux. En 2016-2017, le CEE a répondu à 185 demandes d'information, ce qui représente une hausse par rapport aux 143 demandes reçues l'an dernier et une augmentation considérable par rapport aux 114 demandes obtenues annuellement en moyenne au cours des huit dernières années. Parmi les demandes reçues cette année :

- 51 % provenaient de membres actuels ou retraités de la GRC (y compris de cabinets d'avocats pour le compte de membres), qui cherchaient surtout à connaître l'état d'avancement d'un dossier renvoyé devant le CEE ou à obtenir des copies de conclusions et de recommandations concernant des dossiers fermés;
- 28 % provenaient du public (p. ex., cabinets d'avocats, particuliers) et visaient surtout à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 17 % provenaient d'employés du système de recours de la GRC, qui cherchaient surtout à connaître l'état d'avancement de dossiers renvoyés devant le CEE ou à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 3 % provenaient des médias et 2 % provenaient d'autres organismes gouvernementaux.

Objet de la demande	Provenance de la demande d'information					Total
	Membre de la GRC	Système de recours de la GRC*	Public	Médias	Autres organismes gouvernementaux	
État d'avancement d'un dossier devant le CEE	51	20	1	-	-	72
Copie de conclusions et de recommandations	28	10	31	-	-	69
Question ne relevant pas du mandat du CEE	3	-	16	-	2	21
Rôle, politiques ou procédures du CEE	6	1	3	1	-	11
Question ou cas n'ayant pas été renvoyé devant le CEE	5	-	-	2	-	7
Rapports ou publications du CEE	1	-	1	2	1	5
Total	94	31	52	5	3	185

*Les employés de la GRC exerçant un rôle dans les dossiers pouvant faire l'objet d'un renvoi (p. ex., un représentant des membres) ou dans l'administration du processus de recours et d'appel (p. ex., un gestionnaire chargé des dossiers du Bureau de la coordination des griefs et des appels de la GRC).

L'augmentation du nombre de demandes par rapport à l'an dernier s'explique principalement par un plus grand nombre de demandes provenant de membres de la GRC (94 comparativement à 60). Le nombre de demandes provenant des médias a aussi augmenté (cinq par rapport à une). Enfin, le nombre de demandes provenant du public est demeuré pratiquement inchangé : il y en a eu 52 cette année, soit une de moins que l'an dernier.

Quant à l'objet des demandes, le nombre de demandes concernant l'état d'avancement de dossiers renvoyés devant le CEE a augmenté cette année par rapport à l'an dernier (72 comparativement à 33), tout comme le nombre de demandes de copies de conclusions et de recommandations concernant des dossiers fermés (69 comparativement à 49).

Dans plus de 80 % des cas, le CEE a répondu aux demandes dans un délai d'une journée. Le CEE a répondu dès que possible aux demandes nécessitant des recherches ou des vérifications.

Gestion et planification organisationnelles

En vertu d'un protocole d'entente, Sécurité publique et Protection civile Canada a offert une vaste gamme d'infrastructures, de conseils et de mesures de soutien transactionnel à l'appui des services du CEE. En outre, le CEE a collaboré avec les communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs, lesquelles lui ont offert du soutien et des conseils relativement à différentes questions de gestion (p. ex., la gestion des services internes) au moyen des réseaux établis et de façon informelle.

En 2016-2017, l'organisation a poursuivi ses efforts sur les plans de la gestion des risques et de la planification intégrée pour gérer les contraintes de plus en plus importantes exercées sur le programme, et ce, en effectuant notamment une analyse pour évaluer ces contraintes et en élaborant des propositions pour les gérer. Pour ce faire, le CEE a notamment communiqué et collaboré rapidement avec les organismes centraux et le ministère de portefeuille.

PARTIE III –

Perspectives opérationnelles

Au cours des prochaines années, l'atteinte des objectifs du programme du CEE dépendra surtout de la capacité de l'organisation à gérer l'arriéré de dossiers à examiner et à traiter les dossiers qui lui seront renvoyés dans un délai raisonnable.

Établissement d'une mesure raisonnable de rapidité d'exécution

Pour s'acquitter de son mandat, le CEE doit impérativement examiner les dossiers qui lui sont renvoyés en temps opportun. Le CEE poursuivra ses efforts pour améliorer son programme et le rendre plus efficace. Toutefois, les améliorations apportées ne suffiront pas, en soi, pour gérer la charge de travail actuelle et le nombre de dossiers que le CEE devrait recevoir au cours des années à venir. Le 31 mars 2017, la charge de travail du CEE (soit le nombre de dossiers en attente ou en cours d'examen au CEE) s'élevait à 173 dossiers, soit une hausse par rapport aux 129 dossiers en date du 31 mars 2016 et aux 65 dossiers en date du 31 mars 2015. La charge de travail ne cesse d'augmenter au fur et à mesure que le nombre de dossiers renvoyés devant le CEE continue à dépasser largement la capacité de l'organisation.

La charge de travail du CEE à la fin de l'exercice 2016-2017, soit 173 dossiers, représentait environ quatre années de travail compte tenu des niveaux de ressources actuels du CEE et des délais dans lesquels il examine les dossiers. Nous prévoyons recevoir environ 80 dossiers par année au cours des cinq ou six prochaines années. Avec nos ressources actuelles, nous serons en mesure d'examiner jusqu'à 40 dossiers par année. Compte tenu de cette réalité sur le plan opérationnel, les délais d'examen des dossiers devraient continuer à augmenter considérablement. Le délai d'examen des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives, qui variait habituellement de deux à trois ans, est passé à cinq ans pour les dossiers que reçoit actuellement le CEE. De même, le délai d'examen des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que reçoit actuellement le CEE dépasse un an.

Le CEE reconnaît la nécessité de minimiser les délais supplémentaires et de répondre aux besoins immédiats très pressants du programme d'examen des dossiers ainsi qu'à ceux à long terme. Pour ce faire, le CEE devra notamment réaliser des gains d'efficacité dans l'examen des dossiers tout en faisant preuve d'excellence dans ses conclusions et recommandations sur le fond. Surtout, le CEE continuera à collaborer avec le ministère de portefeuille et les organismes centraux pour promouvoir les propositions visant à répondre aux besoins essentiels du programme.

Suivi de la complexité des dossiers et de la charge de travail

Les dossiers renvoyés devant le CEE en 2016-2017 montrent qu'ils deviennent de plus en plus complexes dans l'ensemble et que la charge de travail relative augmente alors que le système de recours au sein de la GRC amorce sa troisième année. Cette année, le CEE a reçu un plus grand nombre de dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur comparativement à l'an dernier (43 comparativement à 19). En outre, l'organisation a reçu davantage de dossiers plus complexes comparativement à l'an dernier (30 dossiers concernant le harcèlement, le licenciement ou les comités de déontologie comparativement à 3 dossiers liés à ces questions l'an dernier).

Pour ce qui est des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives, nous prévoyons que le nombre et les types de ces dossiers renvoyés devant le CEE demeureront à peu près les mêmes (c.-à-d. 35 à 40 dossiers plus ou moins complexes par année) pendant cinq ans environ, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de dossiers ouverts à la GRC en vertu des anciennes dispositions législatives.

Le suivi des tendances est une activité essentielle à la détermination, à la gestion et à la planification des risques. Nous gérons activement notre charge de travail par l'intermédiaire du Comité d'examen des cas du CEE et d'autres mécanismes de gestion. L'un des défis et des objectifs de première importance consiste à estimer correctement les types, le nombre et la complexité des dossiers qui seront renvoyés devant le CEE au cours des prochaines années et à en évaluer judicieusement l'incidence sur la charge de travail. Le CEE continuera à mobiliser la GRC à l'appui de ces efforts, au besoin.

Établissement de normes de service

La *Loi sur la GRC* exige que le CEE établisse et rende publiques des normes de service concernant les délais d'examen des dossiers. Nous prévoyons mettre en place ces normes de service à la fin de l'exercice 2017-2018, et ce, aussi bien celles applicables aux dossiers relevant des anciennes dispositions législatives que celles applicables aux dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur. Toutefois, le CEE tient à souligner qu'il sera difficile d'établir des normes de service valables aux yeux des membres de la GRC, de la Gendarmerie et du public étant donné les délais actuels et à venir qui s'écoulent entre le moment où le CEE reçoit un dossier et celui où il a terminé de l'examiner.

Annexes

ANNEXE A

Liste des lois, des règlements et des consignes

Lois

Loi sur la GRC

Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada

Règlements

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

Règlement de la GRC (DORS/2014-281)

Règlement prévoyant le serment du secret (DORS/2014-280)

Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/84-886)

Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC (DORS/88-313)

Règlement sur la sécurité et la confidentialité des renseignements au sein du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada (DORS/88-397)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)

Règlement de la GRC (DORS/88-361)

Consignes du commissaire (liste non exhaustive)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (en vigueur depuis le 28 novembre 2014)

Consignes du commissaire (déontologie) (DORS/2014-291)

Consignes du commissaire (exigences d'emploi) (DORS/2014-292)

Consignes du commissaire (administration générale) (DORS/2014-293)

Consignes du commissaire (griefs et appels) (DORS/2014-289)

Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement) (DORS/2014-290)

En vertu de la *Loi sur la GRC* (avant le 28 novembre 2014)

Consignes du commissaire (griefs) [Abrogé] (DORS/2003-181)

Consignes de 1997 du commissaire (représentation) [Abrogé] (DORS/97-399)

Consignes du commissaire (mesures disciplinaires) [Abrogé] (DORS/88-362)

Consignes du commissaire (procédure de révision de la classification des membres) (DORS/2001-248)

Consignes du commissaire (pratique et procédure) [Abrogé] (DORS/88-367)

Consignes du commissaire (qualités requises) [Abrogé] (DORS/88-366)

Consignes du commissaire (règlement des différends en matière de promotions et d'exigences de postes) [Abrogé] (DORS/2000-141)

ANNEXE B

Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2016-2017

<i>Loi sur la GRC en vigueur</i>		
Appels de décisions d'autorités disciplinaires		
N° de dossier du CEE	Objet de l'appel (article du <i>code de déontologie</i>) Principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
C-010	<p>Conduite déshonorante – conduite d'un véhicule avec les facultés affaiblies (art. 7.1).</p> <p>Membre inapte à remplir ses fonctions pour cause de facultés affaiblies (art. 4.3).</p> <p>Caractère suffisant des motifs justifiant la décision de l'autorité disciplinaire.</p>	<p>Accueillir l'appel interjeté contre les conclusions d'inconduite, puisque la décision de l'autorité disciplinaire n'est pas suffisamment motivée.</p> <p>Le commissaire devrait rendre les conclusions que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre (comme le prévoit l'alinéa 45.16(2)b) de la <i>Loi</i>)</p> <ul style="list-style-type: none">- conclure que l'une des deux allégations est établie (membre inapte à remplir ses fonctions)- annuler les mesures disciplinaires imposées relativement à l'allégation non fondée et confirmer les autres mesures disciplinaires imposées.

C-011	<p>Faire des déclarations inexactes dans un rapport à l'intention d'un procureur de la Couronne (art. 8.1).</p> <p>L'autorité disciplinaire avait d'abord imposé une confiscation de la solde pour une période de cinq jours, mais après avoir rendu la décision, elle a tenté de modifier la mesure disciplinaire en la remplaçant par une réduction de cinq jours de congé annuel.</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite et les mesures disciplinaires imposées.</p> <p>L'appelant n'a pas eu droit à une rencontre disciplinaire appropriée.</p> <p>L'intimé a déclaré qu'il avait lu le rapport d'enquête, mais qu'il n'avait pas examiné les centaines de pages de preuve rassemblées à son intention.</p>	<p>L'autorité disciplinaire a imposé une confiscation de la solde à l'appelant; par conséquent, l'appel peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. L'intimé n'a pas respecté les politiques applicables et a contrevenu à d'autres textes officiels lorsqu'il a ensuite tenté de modifier cette mesure disciplinaire en la remplaçant par une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>L'intimé n'aurait pas dû rendre de conclusion ou aurait dû conclure que les allégations n'étaient pas établies, puisque l'appelant n'avait pas eu l'occasion voulue de présenter ses argumentations.</p> <p>Accueillir l'appel interjeté contre la conclusion d'inconduite, puisque le droit à l'équité procédurale de l'appelant avait été violé irrémédiablement vu l'absence d'une rencontre disciplinaire appropriée, et examiner tous les éléments de preuve.</p> <p>Accueillir l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires imposées à l'appelant et annuler les mesures disciplinaires.</p>
C-012	<p>Usage incorrect de pièces à conviction (art. 4.4). Appel interjeté seulement contre les mesures disciplinaires imposées.</p> <p>Caractère suffisant des motifs de l'autorité disciplinaire justifiant les mesures disciplinaires imposées.</p> <p>Critère approprié pour imposer les mesures disciplinaires.</p>	<p>Accueillir l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires, vu l'insuffisance des motifs de l'autorité disciplinaire justifiant celles-ci.</p> <p>Recommander que le commissaire impose une réprimande (comme le prévoit l'alinéa 45.16(3)b) de la Loi).</p> <p>Selon le principe d'équité procédurale, les mesures disciplinaires imposées doivent être justifiées par des motifs. L'autorité disciplinaire n'a présenté aucun motif.</p> <p>L'autorité disciplinaire n'a pas appliqué le critère à trois volets servant à imposer des mesures disciplinaires.</p>

C-013	<p>Défaut de faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions (art. 4.2 du <i>code de déontologie</i>); défaut d'exécuter un ordre et une directive légitimes (art. 3.3); mentir à un supérieur (art. 8.1).</p> <p>Imposition de plusieurs mesures disciplinaires.</p> <p>Appel interjeté contre les conclusions selon lesquelles les allégations étaient établies et contre les mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Accueillir l'appel en partie.</p> <p>Les motifs de l'autorité disciplinaire n'étaient pas suffisants quant à l'allégation selon laquelle l'appelante n'avait pas fait preuve de diligence dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, il est recommandé que le commissaire, en rendant la conclusion que, selon lui, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre (comme le prévoit l'alinéa 45.16(2)b) de la <i>Loi</i>), détermine que l'allégation était établie.</p> <p>Preuve insuffisante pour conclure que l'appelante n'a pas exécuté un ordre et une directive légitimes. Recommander au commissaire de conclure que l'allégation n'est pas établie.</p> <p>Le dossier étaye la conclusion selon laquelle l'appelante a menti à un supérieur. Recommander au commissaire de confirmer que l'allégation est établie.</p> <p>Recommander au commissaire d'accueillir l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires imposées et de remplacer celles-ci par des mesures disciplinaires moins sévères.</p>
C-014	<p>Conduite déshonorante – violence conjugale à répétition (art. 7.1). Imposition d'une confiscation de 15 jours de solde.</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion d'inconduite.</p> <p>Allégation selon laquelle un nombre limité de documents ont été pris en considération, y compris un rapport d'enquête et des résumés de déclarations de témoins contestables.</p> <p>Allégations d'erreurs dans les conclusions de fait et dans l'appréciation de la crédibilité.</p> <p>Allégation de crainte raisonnable de partialité.</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision de l'autorité disciplinaire.</p> <p>L'appelant ne pouvait pas contester le contenu du rapport d'enquête pour la première fois en appel.</p> <p>La décision de l'autorité disciplinaire ne comprend aucun élément donnant à penser qu'elle s'est fondée sur un nombre limité de documents.</p> <p>Les conclusions de fait de l'autorité disciplinaire et son appréciation de la crédibilité n'ont pas donné lieu à une erreur flagrante ou manifeste qui s'avérait déterminante dans la décision portée en appel.</p> <p>L'existence d'une crainte raisonnable de partialité n'a pas été établie.</p>

Autres appels de décisions

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
NC-004	<p>Allégation selon laquelle le défendeur dans une plainte de harcèlement a exercé des représailles contre le plaignant.</p> <p>Appel interjeté contre la décision ou la conclusion selon laquelle il n'y a pas eu de représailles.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner l'appel.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 17 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>Un appel interjeté contre une décision concernant une allégation de représailles ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p>
NC-005	<p>Appel interjeté contre la décision de l'intimé de cesser le versement de la solde et des indemnités du membre pendant que celui-ci est suspendu de ses fonctions puisqu'il est soupçonné d'avoir contrevenu au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>Équité procédurale : la norme de communication applicable au membre répondant à l'avis d'intention de cesser le versement de la solde et des indemnités.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>L'appelant a obtenu un avis d'intention de cesser le versement de sa solde et de ses indemnités, lequel était accompagné de documents d'enquête pertinents, notamment des résumés des déclarations des témoins. L'intimé n'a pas communiqué à l'appelant les enregistrements ou les transcriptions des déclarations des témoins et il s'est fondé uniquement sur les résumés pour rendre sa décision.</p> <p>Le droit de l'appelant à une audience équitable a été violé vu les omissions que l'intimé a commises en ne lui communiquant pas les enregistrements ou les transcriptions des déclarations des témoins et en se fondant uniquement sur les résumés pour rendre sa décision.</p> <p>Recommander au commissaire d'ordonner la communication des transcriptions et/ou des enregistrements sonores des déclarations des témoins à l'appelant et de donner une autre occasion à l'appelant de présenter des observations; renvoyer l'affaire à l'intimé pour qu'il rende une nouvelle décision.</p>

Ancienne Loi sur la GRC

Appels de décisions de comités (d'arbitrage) disciplinaires

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
D-130	<p>Allégations de comportement scandaleux et de manquement au devoir. Le membre a interjeté appel contre les conclusions du comité d'arbitrage relativement aux allégations et contre diverses décisions rendues par celui-ci à l'égard de questions préliminaires.</p> <p>Équité procédurale – la question de savoir si les erreurs commises par les membres du comité d'arbitrage dans le règlement des questions préliminaires ont compromis l'équité de la procédure.</p>	<p>Accueillir l'appel et ordonner la tenue d'une nouvelle audience.</p> <p>En raison de la manière dont les membres du comité d'arbitrage ont réglé les questions préliminaires, deux témoins potentiellement importants n'ont pas témoigné et la crainte raisonnable de partialité remettait en cause l'ensemble de l'équité procédurale.</p>
D-131	<p>Comportement scandaleux – force excessive.</p> <p>L'officier compétent a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle l'allégation n'était pas établie.</p> <p>Appel interjeté contre les actes suivants reprochés au comité d'arbitrage : il aurait mal interprété les faits convenus; il se serait fondé sur le Modèle d'intervention pour la gestion d'incidents (MIGI) sans inviter les parties à présenter des observations au sujet de cette politique; il n'aurait pas accordé suffisamment de poids au fait que l'intimé avait reconnu la véracité de l'allégation.</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a commis aucune erreur manifeste et déterminante dans son évaluation des faits convenus figurant dans l'exposé conjoint des faits ni dans son examen et son appréciation de l'aveu de l'intimé quant à l'allégation.</p> <p>Le fait que le MIGI a pu orienter les délibérations du comité d'arbitrage d'une façon générale ne s'avère pas, en soi, inéquitable sur le plan procédural; rien n'indique que le comité d'arbitrage s'est servi du MIGI pour combler une lacune dans le dossier ou pour rendre une conclusion de fait essentielle.</p>
D-132	<p>Comportement scandaleux – mentir à un superviseur et faire une déclaration inexacte.</p> <p>Fardeau de preuve (prévu à l'art. 45 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste ou déterminante dans son évaluation de l'intention de l'appelant.</p>

Examen de décisions concernant des griefs

N° de dossier du CEE	Objet du grief/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-614	<p>Obligation de prendre des mesures d'adaptation.</p> <p>Discrimination fondée sur une déficience.</p> <p>La question de savoir si la désignation d'un poste à titre de poste fonctionnel à part entière constituait une exigence opérationnelle justifiée.</p>	<p>La Gendarmerie, dans l'ensemble, a rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du requérant.</p> <p>Le requérant a présenté une preuve <i>prima facie</i> de discrimination.</p> <p>La désignation du poste à titre de poste fonctionnel à part entière ne pouvait être justifiée en tant qu'exigence opérationnelle justifiée.</p>
G-615	<p>Décision de recouvrer des frais de réinstallation payés par erreur au requérant.</p> <p>Délai – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où le requérant savait ou aurait dû savoir qu'il avait subi un préjudice.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le délai n'a pas été respecté.</p>
G-616	<p>Enquête sur le harcèlement concernant trois allégations de harcèlement établies contre le requérant.</p> <p>La question de savoir si l'enquête sur le harcèlement était suffisamment approfondie.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>L'enquête sur le harcèlement était suffisamment approfondie.</p>
G-617	<p>Dossier d'indemnité de départ – rachat d'années de service.</p> <p>Compétence du CEE.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>
G-618	<p>Projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation ».</p> <p>Compétence du CEE.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>

G-619	<p>Projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation ».</p> <p>Compétence du CEE.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>
G-620	<p>Projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation ».</p> <p>Compétence du CEE.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>
G-621	<p>Décision d'un comité interministériel des inconvénients en matière de logements de réduire les frais du requérant liés à un logement à l'étranger occupé pour le travail.</p> <p>La question de savoir si le requérant a qualité pour présenter un grief.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le membre n'a pas qualité pour agir, puisque la décision contestée n'était pas liée à la gestion des affaires de la GRC; elle a plutôt été prise par un organisme gouvernemental interministériel dirigé par un ministère distinct et composé principalement de représentants qui ne sont pas des membres de la GRC et dont les fonctions ne sont pas régies par un texte officiel de la GRC ni supervisées par des employés de la GRC.</p>
G-622	<p>Refus de rembourser un repas pris à la mi-quart au taux du dîner prévu dans la <i>Directive sur les voyages du Conseil du Trésor</i>.</p> <p>La question de savoir si le requérant avait le droit de demander le remboursement d'une somme supérieure au taux du déjeuner sans reçu.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant avait le droit de demander le remboursement de frais de repas au taux du déjeuner. Un reçu était nécessaire pour demander le remboursement d'une somme supérieure à ce taux.</p>
G-623	<p>Projet « Déclaration volontaire – Paiement rétroactif des prestations de réinstallation ».</p> <p>Compétence du CEE.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>

G-624	<p>Refus de considérer comme un congé sans solde les congés pris par le requérant au cours d'une longue période où il travaillait à temps partiel, ce qui l'empêchait de racheter ces congés comme service ouvrant droit à pension.</p> <p>La question de savoir si le refus était conforme aux textes officiels applicables.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le refus de considérer comme un congé sans solde les heures non travaillées par le requérant pendant ses années de service à temps partiel était conforme aux conditions d'emploi du requérant, aux politiques sur les congés de la GRC et du Conseil du Trésor ainsi qu'à la jurisprudence applicable.</p>
G-625	<p>Deux décisions : 1. Décision selon laquelle le superviseur du requérant aurait conseillé à celui-ci de falsifier un rapport sur un accident de véhicule de police; 2. Décision d'isoler une allégation comprise dans une allégation en trois parties et d'enquêter uniquement sur l'allégation isolée.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>Les décisions ont été prises dans le cadre d'une enquête relevant du <i>code de déontologie</i> de la GRC et non dans le cadre d'une enquête sur une plainte de harcèlement menée en vertu de la <i>Politique sur le harcèlement</i>.</p>
G-626	<p>Promotions – profil linguistique.</p> <p>Demande d'intervention présentée par le membre en application des CC (<i>promotions</i>).</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p>
G-627	<p>Décision de refuser les demandes de remboursement du requérant concernant deux indemnités de mutation relatives à sa mutation à un pays étranger et à son retour de celui-ci.</p> <p>La question de savoir si le requérant a qualité pour présenter un grief.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant n'a pas qualité pour agir, puisqu'il n'a pas présenté de reçus et n'a pas présenté de demandes de remboursement avant de déposer son grief.</p> <p>Quant au fond du grief, les <i>Directives sur le service extérieur</i> s'appliquaient aux mutations du requérant, et non le <i>Programme de réinstallation intégré</i> (PRI) de la GRC; par conséquent, le requérant n'avait pas droit à l'indemnité de mutation prévue par le PRI.</p>

G-628	<p>Harcèlement – la question de savoir si la mesure prise par le présumé harceleur (lancer une enquête relative au <i>code de déontologie</i>) constituait du harcèlement.</p> <p>Allégation de représailles en contravention du par. 31(5) de la <i>Loi sur la GRC</i>.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Le requérant a été victime de représailles pour avoir présenté un grief concernant des heures supplémentaires à son superviseur.</p> <p>Toutefois, les mesures prises par le superviseur ne constituaient pas du harcèlement.</p>
G-629	<p>Harcèlement.</p> <p>La question de savoir si le répondant, en informant le requérant de peines éventuelles dans le contexte en l'espèce, avait commis un acte de harcèlement (ce faisant, la question de savoir si le répondant a omis d'offrir un milieu de travail empreint de respect).</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Informer le requérant de l'issue possible d'un processus relevant du <i>code de déontologie</i> ne constitue pas du harcèlement.</p> <p>Le requérant n'a pas démontré que le répondant n'avait pas respecté la politique sur le harcèlement.</p>
G-630	<p>Décision de rejeter la plainte de harcèlement de la requérante.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Recommander que des excuses soient présentées à la requérante.</p> <p>La plainte de harcèlement a été rejetée à tort au terme d'un examen inadéquat des documents pertinents et les mesures correctives apportées ensuite étaient inappropriées.</p>
G-631	<p>Décision de rejeter la plainte de harcèlement du requérant.</p> <p>La question de savoir si le critère utilisé pour rejeter une plainte de harcèlement a été appliqué correctement.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p> <p>Après avoir conclu que certaines allégations du requérant « se rapportaient à du harcèlement », le répondant aurait dû procéder à l'examen de la plainte. Or, il l'a plutôt rejetée en invoquant des conclusions sur le fond qui n'auraient pas dû être formulées sans la tenue d'une enquête.</p>

G-632	<p>Décision de rejeter la plainte de harcèlement de la requérante.</p> <p>La question de savoir si le critère utilisé pour rejeter une plainte de harcèlement a été appliqué correctement.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses à la requérante pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p> <p>La plainte de harcèlement de la requérante a été rejetée à l'appui de conclusions sur le fond qui n'auraient pas dû être rendues à l'étape de l'examen.</p>
G-633	<p>Décision de rejeter la plainte de harcèlement de la requérante.</p> <p>La question de savoir si le critère utilisé pour rejeter une plainte de harcèlement a été appliqué correctement.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses à la requérante pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.</p> <p>La plainte de harcèlement de la requérante a été rejetée à l'appui de conclusions sur le fond qui n'auraient pas dû être rendues à l'étape de l'examen.</p>
G-634	<p>Modification du profil médical de la requérante.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La question principale du grief porte sur une décision rendue en vertu d'une politique interne de la Gendarmerie, et non d'une politique pangouvernementale qui s'applique aux membres.</p>
G-635	<p>Décision de refuser la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant relativement à son procès pénal et de mettre fin aux SJFE autorisés au requérant.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Recommander le rétablissement des SJFE préalablement approuvés au requérant et l'autorisation des SJFE pour le procès du requérant dans le cadre de la procédure criminelle.</p> <p>Insuffisance des motifs du répondant.</p> <p>Preuve insuffisante pour réfuter la présomption selon laquelle le requérant avait droit aux SJFE et pour mettre fin aux SJFE offerts.</p>

G-636	<p>Décision de mettre fin aux services juridiques aux frais de l'État (SJFE) autorisés au requérant.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Recommander le rétablissement des SJFE préalablement approuvés au requérant.</p> <p>Preuve insuffisante pour justifier la cessation des SJFE. L'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités rendue contre le requérant ne suffit pas en soi pour justifier la cessation des SJFE.</p>
G-637	<p>Décision de fixer une date d'admissibilité pour l'obtention rétroactive d'une indemnité pour logements particuliers non commerciaux, conformément à un bulletin de la GRC.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La décision du répondant concernait l'établissement d'une date d'admissibilité en vertu de son pouvoir d'établir des règles, lequel est prévu par la <i>Loi sur la GRC</i>; elle ne concernait pas l'interprétation et l'application de la <i>Directive sur les voyages</i> du Conseil national mixte.</p>
G-638	<p>Décision de demander au requérant, un membre de la GRC nouvellement engagé, de payer certains frais d'entreposage et d'autres frais connexes liés à sa réinstallation à sa première affectation.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La seule politique applicable au grief, sur laquelle les deux parties se sont fondées, était une politique interne de la GRC et non une politique pangouvernementale qui s'applique aux membres.</p>
G-639	<p>Décision de cesser de payer les frais de déplacement de la requérante pour l'obtention de soins médicaux à la suite d'une période de transition pendant laquelle la requérante pouvait obtenir des soins médicaux dans sa région.</p> <p>La question de savoir si le CEE a compétence pour examiner le grief.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner le dossier; le dossier ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE (il ne fait pas partie du champ d'application de l'art. 36 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>Le grief portait sur l'interprétation et l'application d'une politique interne de la GRC. Le répondant n'a pas interprété ni appliqué une politique gouvernementale applicable aux membres.</p>

G-640	<p>Décision selon laquelle le requérant n'avait pas droit à une indemnité de vie chère (IVC) applicable à une période antérieure de service à un poste isolé.</p> <p>La question de savoir si la décision était conforme à la politique applicable sur les postes isolés et à d'autres textes officiels.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Aucune des parties n'a mentionné une disposition de la politique sur les postes isolés qui permettait le versement rétroactif de l'IVC exigée par le requérant. Le requérant n'a pas été victime de discrimination.</p>
G-641	<p>Décision selon laquelle les allégations de harcèlement de la requérante n'étaient pas fondées.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Les allégations de crainte raisonnable de partialité et de conflit d'intérêts visant le répondant ne sont pas établies.</p> <p>Le répondant a rempli ses obligations de communication et n'était pas tenu de créer des éléments de preuve comme l'exigeait la requérante.</p>

ANNEXE C

Personnel et coordonnées

Le personnel en 2016-2017

Josh Brull, avocat

Jamie Deacon, directeur exécutif

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Jonathan Haig, agent administratif

Caroline Verner, avocate

Elizabeth Walker, présidente

Coordonnées

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

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Courriel : org@erccee.gc.ca

Site Internet : www.erccee.gc.ca