



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

RAPPORT ANNUEL 2017-2018



Canada



© **Ministre de Services publics et Approvisionnement Canada**

Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Le 25 juin 2018

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*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2017-2018 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.

Le président par intérim,

David Paradiso



Table des matières

Message du président	5
PARTIE I – Rôle et organisation	7
Le programme d'examen d'appels du CEE	7
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur	10
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives	11
PARTIE II – Nos résultats en 2017-2018	15
Examen des dossiers	15
Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen	15
Dossiers examinés	16
Décisions définitives reçues de la part du commissaire de la GRC.....	18
Faits saillants des dossiers examinés en 2017-2018	20
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur.....	20
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.....	25
Liaison et communication	33
Publications et site Web	33
Liaison.....	34
Demandes d'information	34
Gestion et planification organisationnelles	35
PARTIE III – Perspectives opérationnelles	37
Charge de travail à venir	37
Normes de service	38
Annexes	39
A - Liste des lois, des règlements et des consignes	39
B - Aperçu des conclusions et des recommandations du CEE en 2017-2018	41
C - Personnel et coordonnées	57



Message du président

C'est pour moi un honneur d'avoir été nommé président par intérim du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) pour une période d'un an à compter du 18 juin 2018. Le poste de président est devenu vacant le 26 février 2018, lorsque la ministre de la Justice et procureure générale du Canada a annoncé la nomination de l'ancienne présidente, Elizabeth Walker, comme juge à la Cour fédérale du Canada. À partir de ce jour-là, cette dernière s'est retirée des dossiers soumis au CEE pour préserver l'intégrité des conclusions et des recommandations du CEE. Si Elizabeth Walker avait continué à exercer ses fonctions à titre de présidente du CEE, le présent rapport aurait été son quatrième rapport annuel au Parlement. Au cours de son mandat au CEE, la juge Walker a fait valoir l'importance, pour la GRC, de créer un milieu de travail sain, juste et respectueux pour ses membres. Le CEE a continué à offrir au commissaire de la GRC des analyses et un soutien constructif dignes d'un organisme d'examen externe solide.

Je suis heureux d'avoir le privilège de présenter le présent rapport annuel au Parlement sur les activités et les recommandations du CEE en 2017-2018. Puisqu'il porte sur une période précédant ma nomination et rend compte du travail que le personnel dévoué du CEE a effectué sous la direction de la juge Walker, je ne pourrais m'en attribuer le mérite.

Le CEE procède à l'examen indépendant d'appels interjetés contre d'importantes décisions en matière de travail et d'emploi qui touchent les membres de la GRC, y compris des décisions concernant des plaintes de harcèlement, des congédiements pour inconduite et des licenciements en raison d'une déficience ou d'un rendement insuffisant. L'examen de ces appels permet d'assurer l'équité et la transparence des processus et des mécanismes décisionnels, de préserver l'intégrité du système de recours de la GRC et de renforcer la confiance en la Gendarmerie, ce qui l'aide ainsi à bien servir les Canadiens.

En 2017-2018, le CEE a examiné 26 dossiers sur différents sujets pour lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations au commissaire de la GRC en vue d'une décision définitive. Au cours de l'année, le CEE a commencé à mettre en œuvre de nouvelles ressources à l'appui du programme d'examen d'appels et s'est encore employé à améliorer ses méthodes d'examen des dossiers.

Le CEE examine deux types d'appels qui lui sont renvoyés : ceux relevant des dispositions législatives en vigueur, modifiées à la fin de 2014, et ceux relevant des anciennes dispositions législatives. En 2017-2018, nous avons reçu un total de 95 dossiers, tous types d'appels confondus. Nous devrions recevoir un nombre comparable de dossiers pendant plusieurs années encore, jusqu'à ce qu'il y ait moins de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. L'arriéré de dossiers au CEE a augmenté, passant de



173 dossiers à la fin de l'exercice 2016-2017 à 238 dossiers à la fin de l'exercice 2017-2018.

L'une des priorités du CEE consistera encore à répondre aux besoins essentiels en matière de capacité et à relever les défis d'ordre opérationnel pour que l'organisation puisse bien servir les intérêts des membres de la GRC, de ses gestionnaires et de la Gendarmerie dans l'avenir. Le CEE valorise l'innovation et l'adaptabilité pour pouvoir travailler efficacement tout en continuant à faire preuve d'excellence dans ses analyses et ses conclusions et recommandations.

Le président par intérim,



David Paradiso

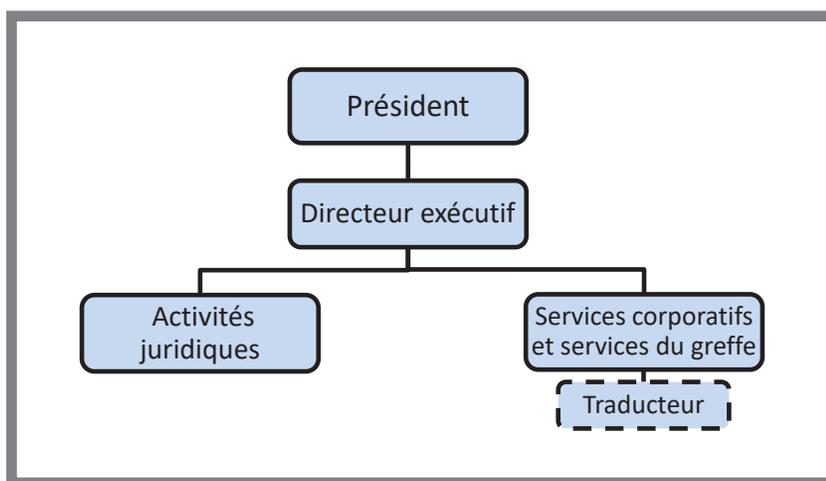


PARTIE I – Rôle et organisation

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 des processus et des mécanismes décisionnels de la GRC. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations au commissaire de la GRC en vue d'une décision définitive.

Le président du CEE, nommé par décret du gouverneur en conseil pour une période déterminée, assume les rôles de premier dirigeant et d'administrateur général 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 (le président 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 assurent les services du greffe et les services généraux, d'un directeur exécutif et d'un traducteur expert sur place.



Le programme d'examen d'appels du CEE

La *Loi sur la GRC* et le *Règlement de la GRC* obligent le commissaire de la GRC à renvoyer les 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 définitive. Le processus d'examen d'un cas débute lorsque le CEE reçoit un dossier renvoyé par la GRC.



Chaque dossier renvoyé devant le CEE fait l'objet d'une analyse préalable peu après sa réception. Cette analyse 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 visé ou sur le milieu de travail de la GRC); et recueillir des renseignements généraux pour aider le CEE à établir des priorités dans le choix des 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. Le président du CEE peut demander à l'une ou l'autre des parties, ou aux deux, de fournir d'autres renseignements ou arguments. Il 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 définitive sur l'appel. Le président est habilité à tenir une audience s'il le juge nécessaire, mais cette mesure a été prise pour la dernière fois en 2001.

Les conclusions et recommandations du président sont présentées au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire de la GRC (ou un délégué) rend une décision définitive et doit se pencher sur les conclusions et recommandations du CEE. S'il décide de ne pas suivre les recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* l'oblige à motiver 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, tant à la Gendarmerie qu'ailleurs, 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.

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).

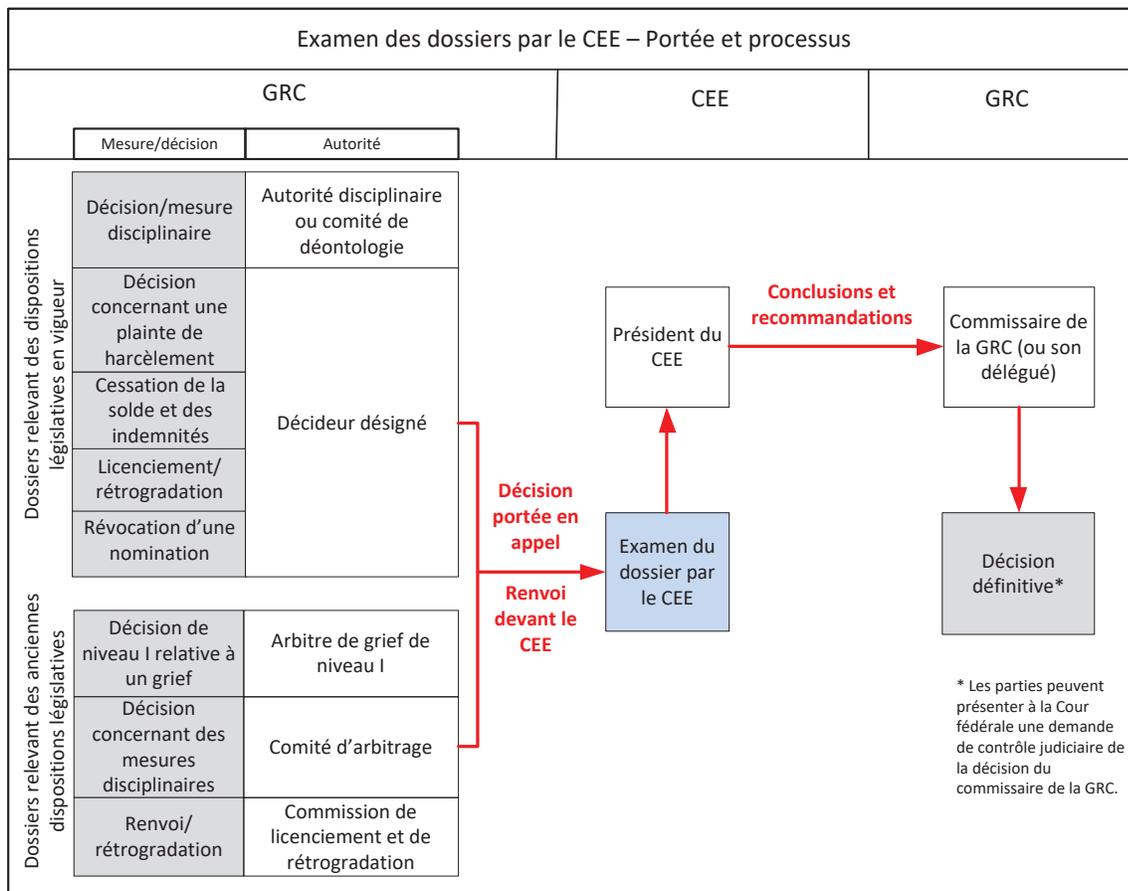
Par souci de justice et d'équité, le CEE traite généralement les dossiers selon l'ordre dans lequel il les reçoit. Toutefois, il travaille toujours à l'élaboration de son cadre visant à établir un ordre de priorité parmi les dossiers à examiner, et ce, en gardant notamment à l'esprit que les peines prévues par les dispositions législatives en vigueur



s'appliquent immédiatement aux membres (elles ne sont pas mises en suspens en attendant l'issue des appels, comme c'est le cas dans les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives) et que les retards du CEE entraînent différentes répercussions aux membres visés et à la GRC en tant qu'organisation. En outre, le CEE accorde la priorité aux dossiers soulevant des questions préliminaires (p. ex., respect des délais, qualité d'un membre pour interjeter appel ou bien fondé du renvoi d'un dossier devant le CEE), puisqu'ils 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. Chaque fois qu'il établit des priorités parmi les dossiers à examiner, le CEE tient compte des répercussions possibles sur les principes de justice et d'équité.

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

Figure 1



Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Sous le régime des dispositions législatives en vigueur, le CEE reçoit les appels suivants en vue de les examiner et de 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. Ces mesures 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). Tout membre visé par 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, il impose une ou plusieurs des mesures suivantes en application de la *Loi sur la GRC* : 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 par les CC. La décision du 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 disciplinaires suivantes (en application 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 des plaintes de harcèlement*

Le CEE reçoit tout appel interjeté par un plaignant contre une décision écrite rendue sur une plainte de harcèlement 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; et 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.

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

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Les paragraphes suivants décrivent les dossiers renvoyés devant le CEE en application des anciennes dispositions législatives régissant la GRC. D'après les tendances observées par le passé, le CEE devrait continuer à recevoir ces dossiers pendant quatre à cinq autres années 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. Sous le régime 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.

Au titre 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 renvoie 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

Au titre 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

Au titre de la partie V de l'ancienne *Loi sur la GRC*, un membre n'ayant pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante peut faire l'objet d'une procédure de renvoi ou de rétrogradation. Le cas échéant, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers de la GRC, qui révisera 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 aux fins d'examen.

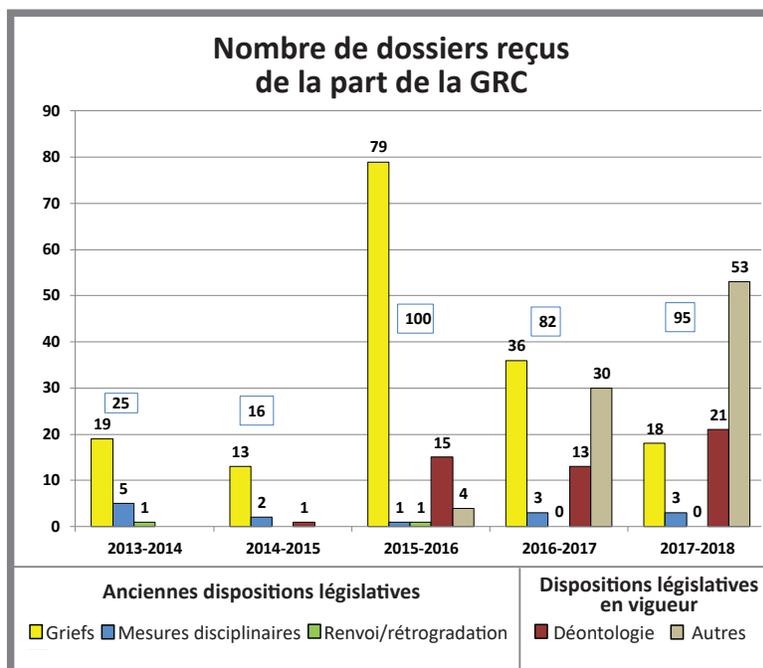


PARTIE II – Nos résultats en 2017-2018

Examen des dossiers

Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen

En 2017-2018, la GRC a renvoyé 95 dossiers en tout devant le CEE : 74 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 21 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives.



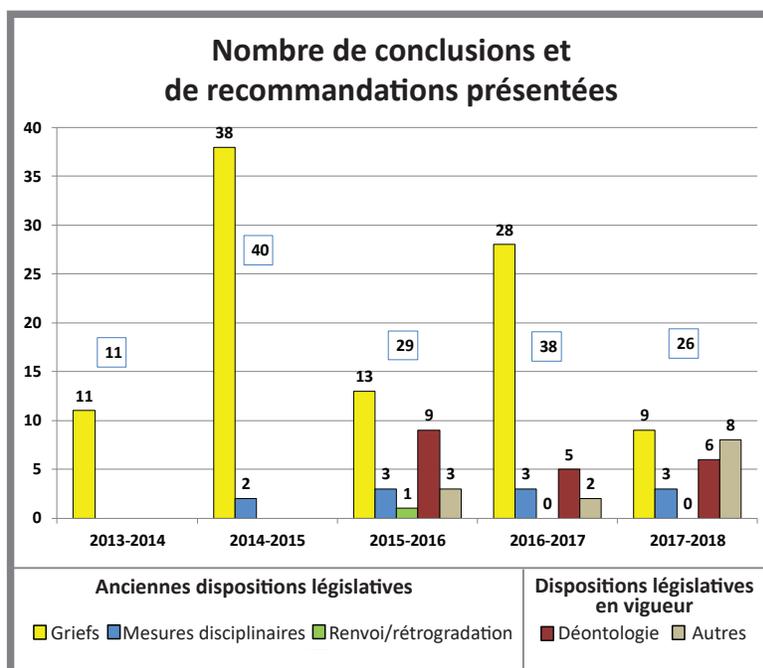
Parmi les 74 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que le CEE a reçus, 21 d'entre eux portaient sur des questions de déontologie : 20 appels de décisions d'autorités disciplinaires et 1 appel d'une décision d'un comité de déontologie. Les 53 autres dossiers se répartissaient comme suit : 43 appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement; 7 appels de décisions de licencier un membre en raison d'une déficience et 1 appel d'une décision de licencier un membre pour des raisons administratives; et 2 appels d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités.

Le CEE a reçu 21 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives : 18 griefs portant sur un vaste ensemble de questions relatives à l'emploi (c. à d. harcèlement, obligation de prendre des mesures d'adaptation, frais de réinstallation, frais de déplacement et exigences d'ordre médical pour exercer des fonctions); et 3 appels de décisions de comités d'arbitrage disciplinaires.



Dossiers examinés

Le CEE a examiné 26 dossiers pour lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations : 14 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 12 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. Il s'agit d'une baisse de 22 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des deux années précédentes et d'une baisse de 11 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des cinq années précédentes. (Nota : Puisque le poste de président du CEE est vacant depuis la fin de février, aucun dossier n'a fait l'objet de conclusions et de recommandations à partir de ce moment-là jusqu'à la fin de l'exercice.)



Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

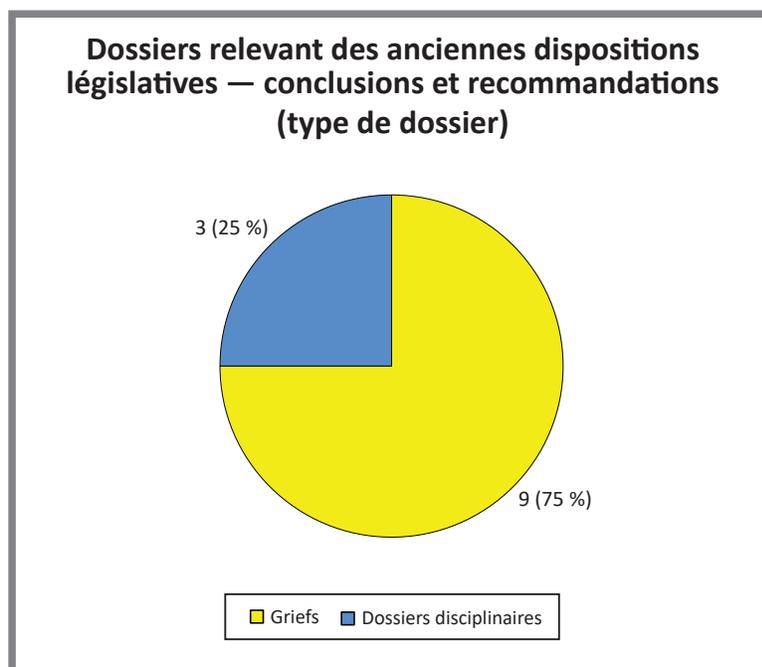
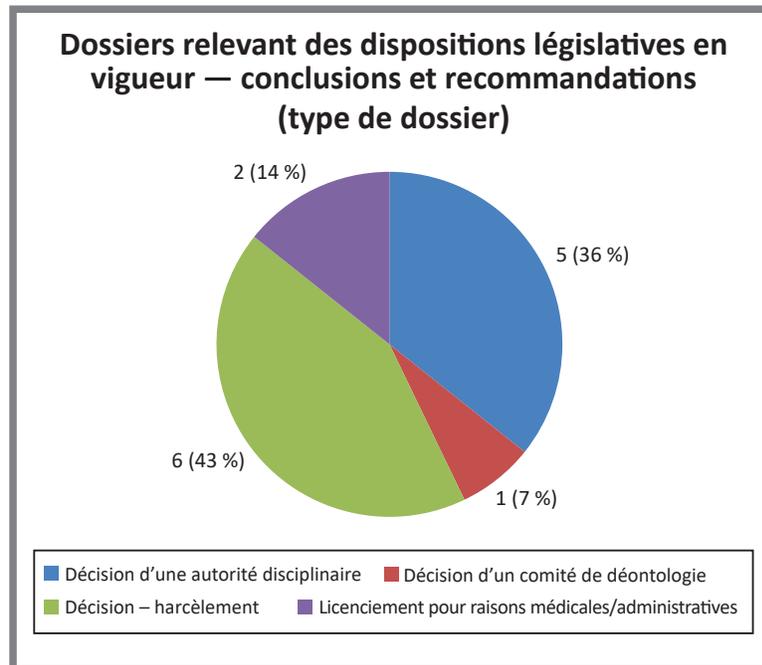
Les 14 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations portaient sur cinq décisions d'autorités disciplinaires, une décision d'un comité de déontologie, six décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement, un licenciement en raison d'une déficience et un licenciement pour des raisons administratives. Le CEE consacre encore 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 politiques et des directives récentes de la GRC ainsi que le contenu dans les nouveaux dossiers.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

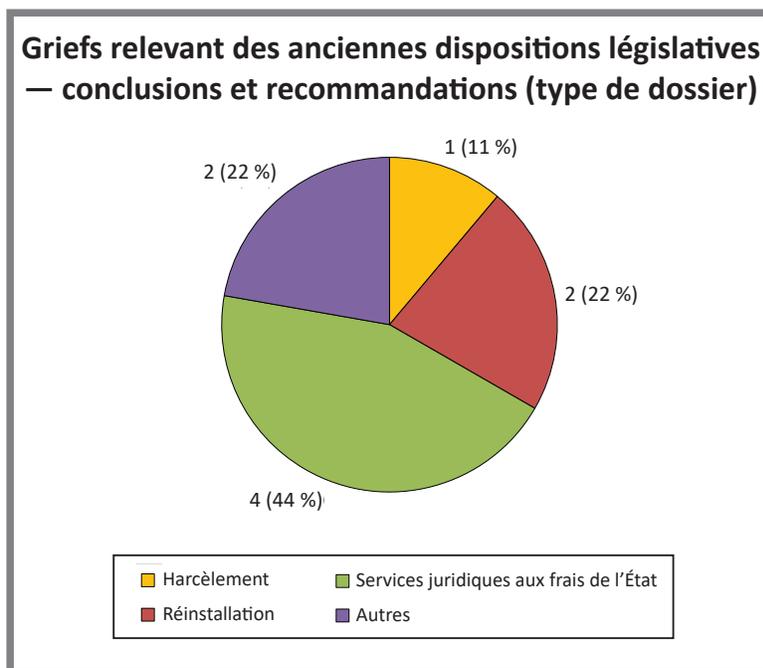
Le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans 12 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives, soit 9 griefs et 3 dossiers disciplinaires. Les



dossiers disciplinaires comprenaient un appel interjeté par un membre contre un ordre de démissionner et deux appels interjetés par des gestionnaires contre des décisions de comités d'arbitrage selon lesquelles des allégations de comportement scandaleux contre un membre n'étaient pas fondées.



Parmi les neuf griefs examinés par le CEE, quatre traitaient de demandes de services juridiques aux frais de l'État, deux concernaient des frais de réinstallation, un portait sur une allégation de harcèlement, un concernait des coûts liés aux postes isolés et un autre portait sur les indemnités de repas. En outre, des questions préliminaires (c.-à-d. respect des délais ou bien-fondé du renvoi devant le CEE) ont été examinées dans trois des neuf griefs.



Décisions définitives reçues de la part du commissaire de la GRC

Le CEE a obtenu la décision définitive du commissaire de la GRC (ou d'un délégué) dans 29 dossiers pour lesquels il avait présenté des conclusions et des recommandations : 9 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (4 dossiers concernant des autorités disciplinaires, 1 dossier concernant un comité de déontologie, 1 dossier portant sur un licenciement en raison d'une déficience, 1 dossier traitant d'un licenciement pour des raisons administratives, 1 dossier au sujet d'une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités et 1 dossier concernant une décision sur une plainte de harcèlement); et 20 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (14 griefs et 6 dossiers disciplinaires).

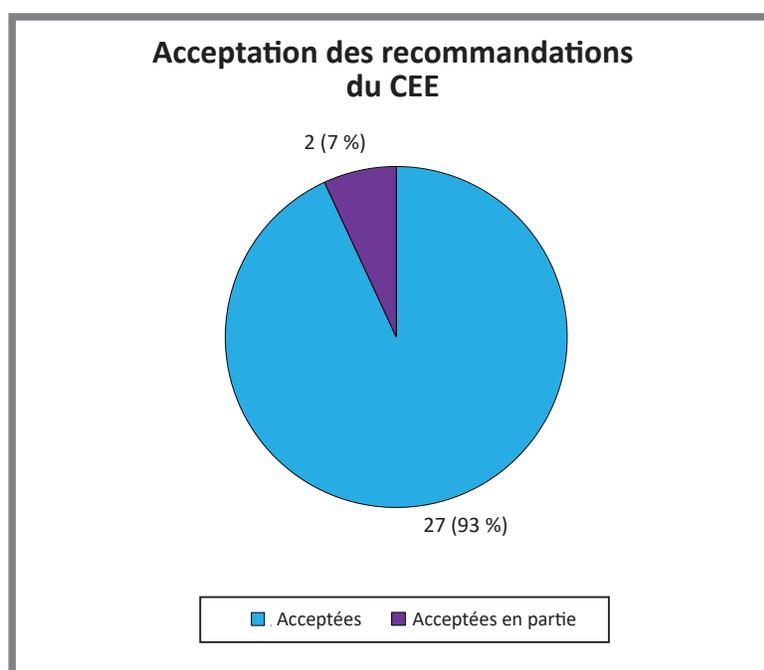
Degré d'acceptation des recommandations du CEE

Le dernier décideur a accepté les recommandations du CEE dans 93 % des dossiers (soit 27 dossiers : 19 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et 8 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur); il les a acceptées en partie dans 7 %



des dossiers (soit 2 dossiers : 1 dossier relevant des anciennes dispositions législatives et 1 dossier relevant des dispositions législatives en vigueur); et il ne les a rejetées dans aucun dossier.

Dans l'un des deux dossiers où le commissaire a accepté les recommandations du CEE en partie, le CEE avait recommandé que le commissaire accueille l'appel interjeté par le membre contre les allégations et la sévérité des mesures disciplinaires imposées. Le commissaire a souscrit aux recommandations du CEE relatives aux allégations, mais a décidé d'imposer des mesures disciplinaires autres que celles recommandées par le CEE. Dans le second dossier, le CEE a conclu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale et recommandé que le commissaire ordonne la tenue d'une nouvelle audience. Le décideur délégué a convenu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale, mais n'a pas ordonné la tenue d'une nouvelle audience; il a plutôt choisi de rendre la décision que, selon lui, le comité d'arbitrage aurait dû rendre.



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 du CEE :

- 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).

Il se peut que le commissaire souscrive 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 des mesures disciplinaires moins sévères (p. ex., recommander une rétrogradation ou une pénalité financière au lieu du congédiement). Il se peut aussi que le commissaire conclue que l'allégation a été établie, mais qu'il décide de ne pas imposer des mesures disciplinaires moins sévères. Si le commissaire de la GRC ou le décideur délégué décide de s'écarter des recommandations du CEE, il doit motiver son choix dans sa décision définitive.

Faits saillants des dossiers examinés en 2017-2018

La présente section résume d'importants éléments soulevés dans certains dossiers ayant fait l'objet d'un examen et de conclusions et de recommandations par le CEE en 2017-2018.

Vous trouverez à l'**annexe B** un aperçu de toutes les conclusions et recommandations présentées en 2017-2018.

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

En 2017-2018, 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 troisième année complète où les processus de recours de la GRC fonctionnaient dans le cadre de ces dispositions.

Appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement

Cette année, le CEE a rendu des conclusions sur d'importantes questions soulevées dans des appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement. L'une de ces questions était de savoir dans quelles circonstances un seul incident pouvait être considéré comme suffisamment grave pour constituer du harcèlement. Une autre était de savoir si le défaut de considérer plusieurs allégations de harcèlement dans leur ensemble constituait une erreur de droit.



Dans le dossier **NC-009**, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement dans laquelle il soutenait notamment qu'un collègue (le défendeur) l'avait rabaissé et traité de façon condescendante et offensante lors d'une réunion avec une représentante d'un organisme partenaire. L'intimé a conclu que l'incident ne constituait pas du harcèlement, puisqu'il était survenu [Traduction] « *une fois et qu'il aurait pu être réglé [avec le défendeur] par des mesures de gestion du rendement* ». L'appelant a interjeté appel en faisant notamment valoir que l'intimé avait commis une erreur en concluant que l'incident n'était pas assez grave pour constituer du harcèlement en soi. Il a ajouté que l'intimé n'avait pas expliqué ce qui pouvait constituer un seul grave incident de harcèlement au sens de la politique.

Le CEE a conclu que la décision de l'intimé ne justifiait pas une intervention en appel. En se fondant sur les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor (CT) ainsi que sur la jurisprudence en matière de droits de la personne et de droit du travail, le CEE a indiqué que le harcèlement se caractérisait notamment par un comportement répétitif et offensant et qu'il arrivait très rarement qu'un seul incident soit considéré comme du harcèlement; pour ce faire, il doit s'agir d'un grave incident ayant des répercussions durables. Il ne peut s'agir que d'une simple animosité ou d'un simple conflit au travail. Autrement, tout incident ou différend désagréable pourrait être considéré comme du harcèlement, ce qui banaliserait le processus de règlement des plaintes de harcèlement de la GRC. Bien que l'appelant ait été perturbé par l'incident en question, il n'a pas été victime de violence physique, de menaces ou de harcèlement sexuel. En outre, le CEE a indiqué que l'appelant et le défendeur détenaient le même grade et avaient continué à travailler ensemble pendant plusieurs mois sans que des problèmes apparents aient persisté.

Toutefois, le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un nouveau décideur. Cette recommandation reposait sur d'autres motifs liés à la mauvaise application d'une définition prévue dans une politique et à la mauvaise interprétation d'un critère de common law.

Dans le dossier **NC-010**, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle son supérieur (le défendeur) l'avait maltraité de plusieurs façons au fil du temps. L'intimé a conclu que la plainte n'était pas fondée. Il a notamment déclaré que le comportement décrit dans chaque allégation n'était ni inapproprié ni offensant. L'appelant a présenté un appel dans lequel il a fait valoir plusieurs positions, dont celle selon laquelle l'intimé avait commis une erreur de droit en n'évaluant pas tous les prétendus incidents de harcèlement dans leur ensemble.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur. Le CEE a déclaré que, comme le harcèlement est habituellement établi en fonction d'une série d'incidents, il est généralement essentiel que le décideur, pour déterminer s'il y a eu harcèlement, considère tous les incidents en cause comme une série d'incidents ou un type de comportement. En général, il ne suffira donc pas que le décideur examine les incidents séparément et décide si oui ou non chaque incident constitue du harcèlement en soi. Or, la jurisprudence de la GRC en matière de griefs indique que, dans certains cas, il est



acceptable de ne pas évaluer les allégations de harcèlement dans leur ensemble. Dans des affaires comme la présente, lorsqu'il est conclu à juste titre que le comportement décrit dans chaque allégation n'est ni offensant, ni inapproprié, ni troublant, le défaut d'évaluer toutes les allégations dans leur ensemble ne résulte pas en une erreur de droit, puisqu'il n'y a pas de série d'incidents inappropriés ou offensants pouvant être examinés dans leur ensemble pour établir un type de comportement qui constitue du harcèlement.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

Appel d'une décision d'un comité de déontologie

Le CEE a eu l'occasion de se pencher pour la première fois sur un appel d'une décision d'un comité de déontologie. Dans ce dossier, les principales questions traitées concernaient la façon dont le comité de déontologie avait déterminé la peine qu'il convenait d'imposer.

Dans le dossier **C-017**, le membre (l'intimé) avait rédigé un faux courriel donnant l'impression qu'un procureur de la Couronne n'avait pas donné son aval pour porter des accusations contre une personne arrêtée pour conduite avec facultés affaiblies. L'intimé avait rédigé ce courriel pour que la personne en question ne se fasse pas enlever son permis de conduire et ne perde pas son emploi. Devant le comité de déontologie, l'autorité disciplinaire (l'appelant) a demandé que l'intimé soit congédié. Le comité de déontologie a plutôt imposé une pénalité financière, soit une confiscation de la solde de l'intimé pour une période de 60 jours.

En appel, le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait commis aucune erreur susceptible de révision dans son appréciation de la capacité de l'intimé à continuer à travailler à la GRC malgré l'obligation de faire part de son inconduite ultérieurement, lorsqu'il aurait à témoigner en cour. La conclusion du comité de déontologie selon laquelle le maintien en poste de l'intimé n'imposerait pas un fardeau administratif insoutenable à la Gendarmerie était conforme à la jurisprudence et concordait avec tous les facteurs pertinents pris en considération par le comité de déontologie. En outre, le CEE a conclu que le comité de déontologie avait omis à juste titre de prendre en considération certains facteurs aggravants présentés par l'appelant, car ceux-ci étaient en réalité des éléments constitutifs des allégations en soi. De plus, le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait pas commis d'erreur en imposant une importante confiscation de la solde, puisque le régime disciplinaire actuel ne prévoit pas de limite légale quant au montant de la pénalité financière. Enfin, puisque les audiences devant les comités de déontologie relèvent d'une procédure accusatoire plutôt qu'inquisitoire, le CEE n'a pas retenu l'argument de l'appelant selon lequel le comité de déontologie aurait dû citer certains témoins à comparaître. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.



Appels de décisions d'autorités disciplinaires

Le CEE s'est également penché sur différentes questions soulevées dans des appels de décisions d'autorités disciplinaires, notamment sur le bon critère à appliquer pour établir une contravention à l'article 4.1 du *code de déontologie*, sur les circonstances dans lesquelles les gestes d'un décideur peuvent soulever une crainte raisonnable de partialité et sur la retenue dont il faut faire preuve en appel à l'égard de conclusions relatives à la crédibilité des témoins.

Dans le dossier **C-015**, l'autorité disciplinaire (l'intimé) a conclu au bien-fondé de deux allégations selon lesquelles l'appelant n'était pas demeuré à son poste en contravention de l'article 4.1 du *code de déontologie*, et pour lesquelles diverses mesures disciplinaires ont été imposées. En appel, le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel l'intimé n'avait pas appliqué un critère en cinq volets pour statuer sur les allégations. Le CEE n'a pas retenu l'argument de l'appelant, puisque le critère qu'il invoquait se rapportait aux cinq éléments liés aux allégations de conduite déshonorante au titre de l'article 7.1 du *code de déontologie*. L'intimé avait choisi et appliqué correctement le critère applicable à l'article 4.1, selon lequel il devait conclure que l'appelant était censé travailler, qu'il n'avait pas effectué son quart de travail comme prévu et qu'il n'était pas autorisé à agir de la sorte. Toutefois, le CEE a conclu qu'une crainte raisonnable de partialité découlait du fait que, pendant la rencontre disciplinaire à laquelle l'appelant s'attendait à répondre aux allégations, l'intimé lui avait présenté une décision définitive quant aux allégations et aux mesures disciplinaires. Enfin, le CEE a conclu que l'intimé s'était fondé sur un facteur aggravant non pertinent pour déterminer les mesures disciplinaires à imposer.

Le CEE a recommandé que le commissaire accueille l'appel et rende la conclusion que, selon lui, l'intimé aurait dû rendre.

Dans le dossier **C-016**, l'appelant avait prétendument commis des voies de fait sur son ex-conjointe. La fille des ex-conjoints avait été témoin de l'altercation. L'appelant et son ex-conjointe ont tous deux été arrêtés pour voies de fait, mais aucune accusation criminelle n'a été portée contre eux. À la suite de cet incident, l'appelant a communiqué maintes fois avec sa fille pour lui expliquer sa version des faits ou la convaincre de sa version des faits. Après un certain temps, sa fille lui a dit de cesser de communiquer avec elle. L'autorité disciplinaire (l'intimé) a conclu que l'appelant s'était conduit de façon déshonorante en commettant des voies de fait sur son ex-conjointe et en communiquant avec sa fille pour l'influencer afin qu'elle modifie sa version des faits. En appel, le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel l'intimé avait commis une erreur en évaluant la crédibilité des témoins et qu'il s'était fondé, à tort, sur le témoignage de la fille de l'appelant. Le CEE a déclaré que l'intimé avait tenu compte de tous les éléments de preuve et qu'il avait conclu, à bon droit, que la crédibilité de l'appelant et de son ex-conjointe ne pouvait être évaluée avec certitude. En outre, le CEE a déclaré que l'intimé n'avait pas commis d'erreur en concluant que le témoignage de la fille de l'appelant était crédible et en rejetant l'argument de



l'appelant selon lequel sa fille n'était pas un témoin crédible vu qu'elle était trop influencée par son ex-conjointe.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

Appel d'une ordonnance de licenciement pour cause de déficience

En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Gendarmerie peut tenter des procédures pour licencier un membre au motif qu'il a une déficience au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). En pareil cas, la Gendarmerie doit signifier au membre visé un avis d'intention de licenciement l'informant de certains droits, dont celui de répondre par écrit à l'avis. Cette année, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations dans un dossier faisant ressortir l'importance du droit d'un membre à l'équité procédurale lorsqu'il est visé par ces procédures.

Dans le dossier **NC-007**, l'intimé a obtenu une recommandation de licencier l'appelant au motif que celui-ci avait une déficience au sens de la LCDP et qu'il n'était plus en mesure de répondre aux exigences d'emploi de la Gendarmerie. L'intimé a transmis un avis d'intention de licenciement à l'appelant l'informant de son droit de répondre à l'avis avant que l'intimé décide de le licencier ou non. L'appelant a envoyé un courriel à l'intimé (courriel de l'appelant) auquel étaient joints plusieurs documents qui, selon l'appelant, comprenaient sa réponse à l'avis (observations concernant l'avis). En raison d'un problème informatique, l'intimé n'a pas reçu les observations concernant l'avis par l'intermédiaire du courriel de l'appelant et ni l'appelant ni l'intimé ne se sont rendu compte, à ce moment-là, que ces observations étaient manquantes. Sur la foi des documents dont il disposait, l'intimé a rendu une ordonnance de licenciement contre l'appelant. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé en invoquant plusieurs motifs.

Selon le CEE, la principale question était de savoir si le droit de l'appelant à l'équité procédurale avait été violé étant donné que l'intimé n'avait pas tenu compte des observations concernant l'avis. Le CEE a souligné que le droit de l'appelant à l'équité procédurale devait être respecté rigoureusement vu les conséquences éventuelles des procédures de licenciement. Même si c'est par inadvertance que l'intimé ne s'est pas rendu compte que tous les documents joints au courriel de l'appelant n'avaient pas été transmis, il reste qu'en lisant le courriel de l'appelant, il n'a pas tenu compte d'un énoncé faisant clairement et explicitement mention d'observations concernant l'avis qui auraient été mises en pièce jointe. Puisque l'intimé a présumé que l'appelant n'avait pas présenté d'observations concernant l'avis, l'appelant a été privé d'un important droit de participation à une procédure ayant eu d'importantes conséquences préjudiciables pour lui. Le CEE a conclu que l'ordonnance de licenciement rendue contre l'appelant était nulle et qu'elle devait être annulée.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.



Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

En 2017-2018, le CEE a présenté des conclusions et des recommandations dans plusieurs types de dossiers relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC*, à savoir des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des griefs portant sur diverses questions.

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 sous le régime des anciennes dispositions législatives. Ces dossiers traitaient de diverses questions d'importance, notamment les circonstances dans lesquelles un comité d'arbitrage peut écarter une proposition conjointe sur la peine, le critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux et le poids des décisions pénales dans les procédures disciplinaires.

Critère à appliquer pour écarter une proposition conjointe sur la peine

Dans le dossier **D-133**, l'appelant avait acheté de l'essence pour un véhicule personnel avec une carte de crédit de la GRC. Devant un comité d'arbitrage, les parties ont présenté un exposé conjoint des faits et l'appelant a reconnu que ses gestes constituaient un comportement scandaleux. Les parties ont également présenté une proposition conjointe sur la peine : elles suggéraient que l'appelant se voie imposer un avertissement et la confiscation de 10 jours de solde. Le comité d'arbitrage a rejeté la proposition conjointe et ordonné à l'appelant de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.

L'appelant a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage au motif que celui-ci avait commis une erreur en écartant la peine proposée conjointement par les parties.

Le CEE a convenu avec l'appelant que le comité d'arbitrage avait commis une erreur en rejetant la proposition conjointe sur la peine. Le critère à appliquer pour décider s'il y a lieu d'écarter une proposition conjointe prévoit qu'il faut faire preuve de retenue à l'égard de celle-ci, à moins qu'elle soit susceptible de déconsidérer l'administration de la justice ou qu'elle soit par ailleurs contraire à l'intérêt public. Le CEE a déclaré que le comité d'arbitrage avait tenu compte de la retenue dont il faut faire preuve à l'égard des propositions conjointes et qu'il avait retenu le bon critère juridique, mais qu'en réalité, il n'avait pas appliqué l'essentiel du critère de l'intérêt public à l'affaire dont il était saisi. Le comité d'arbitrage a accordé beaucoup d'importance au manque d'honnêteté et d'intégrité en cause dans l'inconduite, mais n'a pas fourni de raisons précises pour lesquelles la proposition conjointe sur la peine, en vertu de laquelle l'appelant continuerait à travailler à la Gendarmerie, serait contraire à l'intérêt public et déconsidérerait l'administration de la justice. Le caractère trompeur de l'inconduite, le fait que l'appelant était membre de la GRC depuis peu et l'incidence d'une



conclusion d'inconduite sur sa capacité à être affecté ailleurs ne suffisaient pas, en soi, pour écarter une proposition conjointe raisonnable dans l'ensemble.

Compte tenu de l'erreur du comité d'arbitrage dans son traitement de la proposition conjointe et d'une autre erreur qu'il a commise en traitant la preuve d'expert, le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que le commissaire impose la peine proposée conjointement par les parties.

Critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux

Dans le dossier **D-134**, le membre (l'intimé) possédait chez lui deux pistolets de service déchargés de la GRC qu'il devait remettre à des membres de son équipe le lendemain. L'intimé a permis à deux enfants de sa famille de manier les pistolets déchargés et s'est servi de son BlackBerry, fourni par la GRC, pour les photographier en train de manier les armes à feu. La GRC a découvert les photographies, à la suite de quoi l'intimé a fait l'objet d'une allégation selon laquelle il s'était comporté de façon scandaleuse en contravention du paragraphe 39(1) du *code de déontologie*. Un comité d'arbitrage a tenu une audience. Des photographies des enfants maniant les armes à feu, ainsi qu'une déclaration écrite de l'intimé expliquant que les armes avaient été maniées de façon sécuritaire et sous la surveillance d'une personne, ont été présentées au comité d'arbitrage. Trois instructeurs de la GRC en maniement d'armes à feu ont témoigné pour expliquer comment d'autres membres de la GRC et eux-mêmes avaient parfois laissé des civils manier et manipuler des armes à feu de la GRC dans un cadre sécuritaire. Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation n'était pas établie, puisqu'aucun texte officiel ni aucun règlement n'avait été enfreint et que la conduite de l'intimé respectait les normes de comportement applicables aux membres de la GRC.

En appel, l'officier compétent (l'appelant) a fait valoir que le comité d'arbitrage avait mal apprécié la preuve en appliquant le critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux. Selon l'appelant, une personne raisonnable, qui connaît toutes les circonstances, y compris les réalités des services de police en général et celles de la GRC en particulier, aurait conclu que l'intimé s'était comporté d'une façon scandaleuse en photographiant les enfants montrant les armes à feu de la police, d'autant que le comportement de l'intimé n'était ni lié au travail ni autorisé. Le CEE s'est dit en désaccord et a conclu que le comité d'arbitrage, dans ses motifs, n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision en examinant les éléments de ce critère. Le comité d'arbitrage a fait mention des témoignages de trois témoins ayant décrit nombre de situations où des civils avaient été autorisés à manier des armes de la Gendarmerie. En outre, le comité d'arbitrage a expliqué que le comportement de l'intimé se distinguait de cas disciplinaires antérieurs où il y avait eu violation de la loi, danger potentiel, avantage personnel, dommage ou malhonnêteté. Le comité d'arbitrage s'est clairement fondé sur les témoignages et les cas antérieurs à titre d'éléments établissant une norme objective parmi les membres de la GRC et entre eux, ce qui concordait avec les connaissances sur les services de police en général et sur la GRC en particulier dont il était question dans le critère de la personne raisonnable.



Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

Poids des décisions pénales dans les procédures disciplinaires

Dans le dossier **D-135**, l'officier compétent (l'appelant) a interjeté appel d'une décision d'un comité d'arbitrage selon laquelle trois allégations de comportement scandaleux visant un membre (l'intimé) n'étaient pas établies. L'intimé était intervenu auprès de la personne A, qui s'était montrée agressive et belliqueuse, notamment en crachant sur des membres. Dans un détachement de la Gendarmerie, l'intimé avait traîné la personne A dans une cellule parce qu'elle refusait de marcher. Une fois rendu dans la cellule, l'intimé avait mis son genou sur le dos de la personne A et, craignant qu'elle ne crache, avait maintenu sa tête baissée pendant qu'elle se faisait fouiller par terre. L'intimé était ensuite intervenu auprès d'une autre détenue belliqueuse, la personne B, en la forçant à s'asseoir par terre parce qu'elle refusait d'obtempérer. Le comité d'arbitrage a tenu une audience et conclu que les allégations de comportement scandaleux au titre du paragraphe 39(1) du *code de déontologie* n'étaient pas établies. Le comité d'arbitrage a tenu compte du fait que l'intimé avait été acquitté, au pénal, d'accusations de voies de fait à l'endroit de la personne A et de la personne B après qu'il avait été conclu que l'intimé avait utilisé une force raisonnable. Le comité d'arbitrage a aussi évalué lui-même la preuve et expliqué les raisons pour lesquelles il estimait que l'intimé avait utilisé une force raisonnable.

Le CEE s'est penché sur l'argument de l'appelant selon lequel le comité d'arbitrage avait accordé trop d'importance aux acquittements de l'intimé au pénal et s'était donc soustrait à sa propre obligation d'examiner la preuve. Le CEE n'a pas retenu cet argument pour deux raisons. Premièrement, le comité d'arbitrage a montré, dans ses motifs, qu'il était parvenu à ses propres conclusions de fait après avoir entendu les témoignages et rendu ses propres conclusions sur la crédibilité des témoins. Pour chaque allégation, le comité d'arbitrage a énoncé les circonstances pertinentes, examiné ces circonstances du point de vue de l'intimé et conclu que les gestes de l'intimé étaient objectivement raisonnables et ne constituaient pas une force excessive. Deuxièmement, puisque les conclusions de fait du comité d'arbitrage étaient essentiellement les mêmes que celles des juges présidant les procès criminels, le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur en indiquant que son analyse sur le caractère raisonnable du recours à la force de l'intimé devait nécessairement aboutir au même résultat. Un résultat différent minerait la crédibilité du processus judiciaire. En outre, le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage découlait d'une évaluation détaillée et objective de la preuve et que le comité d'arbitrage avait appliqué le bon critère pour déterminer si le comportement de l'intimé était scandaleux.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.



Examen des griefs

En 2017-2018, 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*. Certaines conclusions et recommandations visaient à clarifier les droits et les obligations des membres et des décideurs relativement aux demandes de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) et à leur cessation.

Le CEE s'est aussi penché sur plusieurs questions faisant ressortir divers principes généraux applicables aux griefs ou réitérant leur importance.

Griefs concernant les SJFE

Les dossiers **G-649** et **G-650** concernaient deux requérants ayant arrêté un plaignant parce qu'il avait résisté à son arrestation et commis des voies de fait contre un policier. Pendant qu'il était conduit au détachement, le plaignant s'est délibérément cogné la tête contre la vitre séparatrice en plexiglas et a subi des blessures au visage qui, selon lui, avaient été causées par les requérants, qui l'auraient agressé. Les requérants ont été accusés de voies de fait et traduits en justice. Ils ont présenté trois demandes de SJFE, lesquelles ont toutes été approuvées par la GRC. Au procès, ils ont témoigné qu'ils n'avaient pas agressé le plaignant et qu'il s'était infligé lui-même ses blessures. Le juge a conclu que le plaignant était plus crédible que les requérants et a déclaré les requérants coupables.

Les requérants ont interjeté appel de leur déclaration de culpabilité et ont chacun présenté une autre demande de SJFE à l'étape de l'appel. Ces demandes ont été rejetées par le répondant, qui estimait que les requérants n'avaient pas agi de bonne foi ni dans l'intérêt de l'État, soit deux des trois critères d'admissibilité aux SJFE énoncés dans la Politique sur les SJFE du Conseil du Trésor (la Politique sur les SJFE du CT). Le répondant n'a présenté aucun autre motif pour justifier sa décision. Plus tard, la Cour d'appel a ordonné la tenue d'une nouvelle audience en concluant notamment que le juge du procès avait fondé ses conclusions de crédibilité sur des éléments de preuve peu fiables et qu'il avait peut-être commis une autre erreur. Les requérants ont présenté des griefs pour contester le rejet de leurs demandes de SJFE à l'étape de l'appel.

Le CEE a conclu que la décision du répondant de rejeter les demandes de SJFE des requérants à l'étape de l'appel violait le droit des requérants à l'équité procédurale et allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Dans ses décisions, le répondant ne fournissait aucun motif et ne faisait que rejeter les demandes des requérants en mentionnant brièvement la Politique sur les SJFE du CT. Il n'a pas évalué la présomption d'admissibilité, comme l'exige la Politique, ni expliqué les raisons pour lesquelles les critères d'admissibilité aux SJFE n'étaient pas satisfaits. Dans ses arguments, le répondant a déclaré qu'il avait fondé ses décisions sur les conclusions



du juge du procès. Bien que le jugement d'un juge d'un procès ou les conclusions formulées dans le cadre de ce jugement puissent parfois s'avérer pertinents et valables dans l'évaluation d'une demande de SJFE à l'étape de l'appel, ce n'était pas le cas en l'espèce, puisque les conclusions du juge du procès sur lesquelles s'était fondé le répondant étaient les mêmes conclusions que contestaient les requérants. Autrement dit, en l'espèce, les raisons pour lesquelles les demandes de SJFE ont été présentées et celles pour lesquelles elles ont été rejetées s'avéraient les mêmes.

Le CEE a recommandé que les griefs soient accueillis. Il a conclu que les demandes de SJFE présentées par les requérants à l'étape de l'appel devraient être réexaminées et approuvées conformément à la Politique sur les SJFE du CT.

Dans le dossier **G-648**, le requérant a été accusé d'abus de confiance après avoir apparemment regardé l'enregistrement en direct d'une relation sexuelle non violente entre deux détenues sans y mettre fin. Après avoir demandé et obtenu des SJFE pour comparaître en cour et consulter un avocat pour la première fois, le requérant a présenté une autre demande de SJFE à l'étape de l'enquête préliminaire. Le répondant a rejeté cette demande et mis fin aux SJFE préalablement approuvés au motif que le requérant n'avait pas agi de bonne foi ni dans l'intérêt de l'État. Le répondant a expliqué que le requérant aurait dû savoir qu'il devait intervenir pour mettre fin à la relation sexuelle, notamment en raison des risques graves qui y étaient associés et des dangers susceptibles de survenir s'il n'intervenait pas. Le requérant a présenté un grief.

Le CEE a conclu que la décision du répondant de rejeter la demande de SJFE du requérant à l'étape de l'enquête préliminaire allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Rien n'indiquait que le répondant avait tenu compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE, comme l'exigeait la Politique sur les SJFE du CT, et ni les documents examinés par le répondant pour rendre sa décision ni l'ensemble de la preuve au dossier ne comprenaient de motifs valables pour conclure que le requérant ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité, ce qui aurait eu pour effet de réfuter la présomption.

Par ailleurs, le CEE a conclu que la décision du répondant de mettre fin aux SJFE du requérant préalablement approuvés allait à l'encontre de la Politique sur les SJFE du CT. Il incombait au répondant de mentionner les renseignements qui permettraient de mettre fin aux SJFE conformément à la Politique sur les SJFE du CT. Or, ni la décision du répondant ni le dossier ne comprenaient de renseignements connus après l'approbation des SJFE du requérant qui indiqueraient clairement que celui-ci ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité de base. Le répondant n'a pas déclaré que l'approbation initiale des SJFE était inappropriée ni n'a expliqué les raisons pour lesquelles il était devenu évident que le requérant ne satisfaisait plus aux critères d'admissibilité.

Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir le grief.



Autres principes applicables aux griefs

Outre les griefs susmentionnés, le CEE s'est penché sur plusieurs autres griefs dans lesquels il a rendu des conclusions faisant ressortir certains principes généraux ou rappelant leur importance.

Dans le dossier **G-643**, le CEE a recommandé que le grief, qui portait sur une décision de ne pas rembourser des frais de réinstallation, soit accueilli. Le CEE a conclu que le requérant, au titre de la politique pertinente sur la réinstallation, avait droit au remboursement des frais d'hébergement provisoire et de repas ainsi qu'à une indemnité à partir du moment où il avait quitté son ancien lieu de travail jusqu'à celui où il avait reçu ses effets à son nouveau lieu de travail, période pendant laquelle il était « *nécessairement séparé* » de ses effets sans faute de sa part.

Dans le dossier **G-644**, le CEE a recommandé que le grief, qui concernait une décision de ne pas accepter une demande d'aide au titre des voyages pour vacances (AVV), soit rejeté. Le CEE a conclu que le requérant avait la responsabilité de se familiariser avec les politiques applicables à sa situation (en l'espèce, il s'agissait des dispositions d'une politique sur les postes isolés et les logements de l'État se rapportant à l'AVV). Même si un membre lui avait fourni des renseignements inexacts l'ayant amené à présenter une demande d'AVV après la date limite prévue à cette fin, il reste que cette responsabilité lui incombait toujours.

En outre, dans le dossier **G-646**, le CEE a recommandé que le grief, qui portait sur une décision selon laquelle les allégations de harcèlement formulées par le requérant n'étaient pas fondées, soit rejeté. Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas présenté suffisamment de preuves ou d'arguments démontrant que l'enquêteur, en n'interrogeant pas d'autres témoins, avait mené une enquête dépourvue d'éléments de preuve manifestement importants. Le requérant n'a pas montré comment les témoignages d'autres témoins auraient pu être utiles à l'enquête, s'avéraient manifestement essentiels ou auraient pu grandement influencer la décision du répondant.

Questions préliminaires soulevées dans des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et des dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

En 2017-2018, le CEE a examiné des dossiers qui soulevaient des questions préliminaires relevant des dispositions législatives en vigueur ou des anciennes dispositions législatives. Les questions préliminaires s'entendent de questions dans un grief ou un appel qui peuvent empêcher le CEE d'examiner le dossier ou qui peuvent même avoir pour effet de retirer le droit d'un requérant ou d'un appelant de contester une décision par voie de grief ou d'interjeter appel d'une décision. Le CEE a formulé



des conclusions et des recommandations sur plusieurs questions préliminaires au cours de la dernière année.

Bien-fondé du renvoi de cas de déontologie sous le régime des dispositions législatives en vigueur

L'entrée en vigueur de l'actuelle *Loi sur la GRC* est venue modifier le mandat du CEE, qui reçoit maintenant des types de dossiers différents. Sous le régime de la *Loi sur la GRC* en vigueur, les appels sur des questions déontologiques qui sont renvoyés devant le CEE doivent répondre aux critères énoncés au paragraphe 45.15(1) de la *Loi sur la GRC*, à savoir qu'ils doivent porter sur l'une des mesures disciplinaires mentionnées ou sur les conclusions qui les ont justifiées.

Dans le dossier **C-018**, une rencontre disciplinaire s'est tenue en présence de l'appelant, après quoi l'intimé a rendu une décision écrite dans laquelle il a conclu que l'appelant avait fait preuve de harcèlement en contravention de l'article 2.1 du *code de déontologie*. Toutefois, l'intimé n'a pas imposé de mesures disciplinaires étant donné que le délai d'un an prévu à cette fin, énoncé au paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC*, était venu à expiration. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé en invoquant plusieurs motifs. Toutefois, puisque l'intimé n'avait imposé aucune mesure disciplinaire, le CEE a conclu qu'il n'était pas habilité à présenter des conclusions et des recommandations au commissaire.

À l'inverse, dans le dossier **C-020**, le CEE a examiné si l'appel, qui concernait l'imposition d'une réduction de la banque de congés annuels, pouvait lui être renvoyé au titre de l'alinéa 45.15(1)a) de la *Loi sur la GRC*, qui fait mention d'une « *pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire du membre* ». Le CEE a conclu que l'alinéa 45.15(1)a) n'englobait pas une réduction de la banque de congés annuels. Les *Consignes du commissaire (déontologie)* établissent clairement une distinction entre une pénalité financière à déduire de la solde du membre visé et d'autres mesures disciplinaires ayant des conséquences financières réelles ou potentielles pour ce membre. Au titre de l'alinéa 45.15(1)a) de la *Loi*, le CEE reçoit uniquement les appels relatifs à une pénalité financière qui excède une somme équivalente à une journée de salaire à déduire de la solde du membre.

Bien-fondé du renvoi de cas de harcèlement sous le régime des dispositions législatives en vigueur

Au titre de la *Loi sur la GRC* en vigueur et en application de l'alinéa 17a) du *Règlement de la GRC (2014)*, les cas de harcèlement renvoyés devant le CEE se limitent aux appels de décisions visées au paragraphe 6(1) ou à l'alinéa 6(2)b) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. Le paragraphe 6(1) porte sur la décision quant à savoir si une plainte de harcèlement a été déposée dans



le délai prescrit d'un an et l'alinéa 6(2)b) porte sur la décision quant à savoir si un défendeur a contrevenu au *code de déontologie*.

Dans le dossier **NC-006**, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement contre un employé d'un autre organisme d'application de la loi ayant travaillé avec lui dans une unité mixte d'enquête. L'intimé a conclu que la politique sur le harcèlement de la GRC ne permettait pas à la GRC d'enquêter sur des défendeurs employés par d'autres organismes ni de leur imposer des mesures disciplinaires. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé. Puisque l'appelant ne contestait pas l'un des deux types de décisions susmentionnées sur des plaintes de harcèlement et pouvant faire l'objet d'un renvoi, le CEE a conclu qu'il n'avait pas compétence pour présenter des conclusions et des recommandations en l'espèce.

De même, dans le dossier **NC-012**, l'appelant, qui avait fait l'objet d'une plainte de harcèlement (la plainte), a écrit une lettre (la lettre de l'appelant) à l'intimé, qui était le décideur désigné dans la plainte. La lettre de l'appelant faisait état de préoccupations au sujet d'un témoin dans la plainte. L'intimé a rendu une décision sur la plainte et a ensuite répondu par écrit (la lettre de l'intimé) à la lettre de l'appelant en informant ce dernier qu'un appel de la décision sur la plainte était la meilleure mesure à prendre pour répondre aux préoccupations que pourrait avoir l'appelant. L'appelant a interjeté appel de la lettre de l'intimé. Le CEE a conclu que la lettre de l'appelant ne pouvait être considérée comme une plainte de harcèlement et que la lettre de l'intimé présentée en guise de réponse ne constituait donc pas une décision comme celles énoncées à l'alinéa 17a) du *Règlement de la GRC*. Par conséquent, le CEE n'avait pas compétence pour examiner l'affaire.

Bien-fondé du renvoi de cas sous le régime des anciennes dispositions législatives

Dans le dossier **G-642**, les requérants ont demandé à être indemnisés rétroactivement pour des repas qu'ils avaient pris pendant qu'ils faisaient des heures supplémentaires. Le répondant les a informés que leurs demandes d'indemnité ne pouvaient être approuvées selon une politique prévue dans le Manuel d'administration de la GRC qui portait sur les indemnités d'heures supplémentaires. La décision du répondant a été contestée par voie de grief. Le CEE a examiné si le grief devait lui être renvoyé en application de l'alinéa 36a) de l'ancien *Règlement de la GRC*, qui concernait 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 ». Puisque le grief portait sur l'interprétation et l'application, par la Gendarmerie, de sa propre politique interne et non d'une politique pangouvernementale ayant été étendue aux membres, le CEE ne pouvait pas examiner le grief.

Délais à respecter pour demander réparation

Au cours de la dernière année, le CEE a reçu plusieurs dossiers soulevant des questions sur les délais applicables aux griefs et aux appels.



Dans le dossier **C-019**, le CEE a constaté que l'appelant avait interjeté appel d'une décision d'une autorité disciplinaire une journée après l'expiration du délai de 14 jours prévu à l'article 22 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*. Le CEE a demandé deux fois à l'appelant de présenter des observations pour expliquer son retard, ce qu'il n'a pas fait. Le CEE a conclu que l'appelant avait interjeté appel après l'expiration du délai prescrit. Il a également déclaré, vu l'absence d'explications de la part de l'appelant, qu'il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles en l'espèce qui justifieraient une prorogation du délai en vertu de l'alinéa 29e) des CC (*griefs et appels*).

Dans le dossier **NC-011**, une question sur les délais a fait ressortir la différence entre le délai de 14 jours imparti pour interjeter appel de décisions relatives à des plaintes de harcèlement en application de l'article 38 des CC (*griefs et appels*) et celui de 30 jours imparti pour présenter un grief à l'égard de décisions en matière de harcèlement sous le régime des anciennes dispositions législatives. L'appelant a cherché à contester la décision rendue par l'intimée sur sa plainte de harcèlement en présentant un formulaire de grief. Selon le processus relevant des dispositions législatives en vigueur, l'appel aurait dû être présenté au moyen d'une déclaration d'appel. En outre, l'appelant a présenté son formulaire de grief après l'expiration du délai de 14 jours prévu à l'article 38 des CC (*griefs et appels*), mais moins de 30 jours après avoir pris connaissance de la décision. Le CEE a indiqué que, si l'appelant avait présenté son formulaire de grief dans le délai prévu de 14 jours, il aurait présenté son appel dans le délai prescrit malgré le vice de forme. Or, puisqu'il n'a pas soumis son appel d'une quelconque façon que ce soit dans le délai prévu, le CEE a conclu qu'il n'avait pas respecté le délai de 14 jours. Bien qu'il ait eu plusieurs occasions d'expliquer son retard, il ne l'a pas fait; par conséquent, il n'y avait pas lieu de recommander une prorogation du délai en raison de circonstances exceptionnelles.

Liaison et communication

Les activités de liaison et de communication du CEE favorisent la transparence et la responsabilisation à l'égard des questions liées au milieu de travail à la GRC et du fonctionnement du système de recours de la GRC, tout en contribuant à mieux les faire connaître.

Publications et site Web

Le *Communiqué* du CEE comprend les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions définitives du commissaire de la GRC sur les dossiers examinés par le CEE. Il est distribué à l'échelle du pays aux détachements et aux bureaux de la GRC qui assument des responsabilités en matière de recours et est affiché sur le site Web du CEE. En 2017-2018, le CEE a publié et distribué deux *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>

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 offertes à la Direction générale, dans les quartiers généraux des divisions et dans les détachements. En janvier 2018, le CEE a rencontré les employés et gestionnaires du Secteur de la responsabilité professionnelle de la GRC pour leur présenter les renseignements les plus récents sur le programme d'examen d'appels du CEE et sur les principales questions traitées dans les conclusions et recommandations du CEE. En outre, le CEE s'est entretenu régulièrement avec les gestionnaires de la GRC sur l'administration des programmes, ce qui a facilité les activités de chaque organisation, la coordination de l'exécution des programmes entre les organisations et la planification au CEE.

Demandes d'information

Le CEE reçoit des demandes d'information de la part des membres de la GRC (actuels et retraités), d'employés affectés au système de recours de la GRC, du public, des médias et d'autres organismes gouvernementaux. En 2017-2018, le CEE a répondu à 139 demandes d'information, un nombre inférieur aux 185 demandes reçues l'an dernier, mais qui se situe toujours au-delà des 122 demandes obtenues annuellement en moyenne au cours des huit dernières années.

Parmi les demandes d'information reçues cette année :

- 61 % 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;
- 24 % provenaient du public (p. ex., particuliers ou cabinets d'avocats) et visaient surtout à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 10 % provenaient d'employés affectés au 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;
- 4 % provenaient d'autres organismes gouvernementaux;
- 1 % provenaient des médias.



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	68	4	-	-	-	72
Copie de conclusions et de recommandations	8	10	8	-	-	26
Question ne relevant pas du mandat du CEE	-	-	22	-	4	26
Rôle, politiques ou procédures du CEE	4	-	3	2	-	9
Question ou cas n'ayant pas été renvoyé devant le CEE	4	-	-	-	-	4
Rapports ou publications du CEE	1	-	-	-	1	2
Total	85	14	33	2	5	139

*Les employés de la GRC qui exercent un rôle dans les dossiers devant 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).

Le nombre de demandes de la part de membres de la GRC s'avère toujours assez considérable, mais il est moins important par rapport à l'an dernier (85 en 2017-2018 comparativement à 94 en 2016-2017). Le nombre de demandes de la part du public a également diminué (il est passé de 52 à 33). Quant à l'objet des demandes, la distribution proportionnelle ressemble généralement à celle des années précédentes. Fait à souligner, il y a eu moins de demandes de copies de conclusions et de recommandations (26 comparativement à 69 l'an dernier).

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

Gestion et planification organisationnelles

En 2017-2018, l'une des principales priorités du CEE a été de présenter des propositions en vue d'obtenir des fonds supplémentaires pour assurer l'intégrité de son programme d'examen d'appels. Pour ce faire, le CEE a notamment communiqué et collaboré avec les organismes centraux et le ministère du portefeuille. À l'automne 2017, le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile a annoncé que de nouveaux fonds



avaient été approuvés pour le CEE, lesquels seraient disponibles à compter de la fin de l'exercice 2017-2018 jusqu'à l'exercice 2020-2021. Les nouveaux fonds ont commencé à être mis en œuvre en 2017-2018.

Grâce à un protocole d'entente, Sécurité publique et Protection civile Canada a continué à offrir une vaste gamme d'infrastructures, de conseils et de mesures de soutien transactionnel à l'appui des services généraux du CEE. De plus, les communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs ont offert des conseils et de l'aide au CEE au moyen des réseaux établis et de façon informelle.



PARTIE III – Perspectives opérationnelles

Au cours des prochaines années, la capacité du CEE à atteindre les objectifs de son programme dépendra grandement de son aptitude à embaucher, à former et à maintenir en poste des ressources possédant une expertise en droit et en gestion de programme, et ce, afin qu'il dispose de la capacité requise pour traiter l'arriéré de dossiers en attente d'examen et les charges de travail prévues. Le CEE est toujours aux prises avec un important arriéré de dossiers ainsi que des défis connexes d'ordre opérationnel; à la fin de l'exercice 2017-2018, le CEE avait 238 dossiers à examiner.

Charge de travail à venir

Le CEE gère et surveille activement sa charge de travail, ce qui s'avère essentiel pour mener à bien ses activités quotidiennes, cerner les risques et les possibilités ainsi que faciliter la planification. L'un des défis et des objectifs de première importance consiste à estimer les types, le nombre et la complexité des dossiers qui seront renvoyés devant le CEE au cours des prochaines années et à en évaluer l'incidence sur la charge de travail réelle. Le CEE continuera à mobiliser la GRC à l'appui de ces efforts, au besoin. Il collaborera aussi avec les organismes centraux et le ministère du portefeuille pour faire face aux situations nouvelles et aux contraintes.

Selon les données actuelles, le nombre de dossiers renvoyés devant le CEE chaque année et la complexité globale des dossiers continueront à s'accroître au-delà des prévisions antérieures.

Pour ce qui est des dossiers renvoyés sous le régime des dispositions législatives en vigueur, le CEE en a reçu un plus grand nombre en 2017-2018 comparativement à l'année précédente (74 comparativement à 43). En outre, le CEE a reçu davantage de dossiers complexes comparativement à l'an dernier (52 dossiers liés au harcèlement, au licenciement ou aux comités de déontologie comparativement à 30 l'année passée). Le CEE surveille de près les types de dossiers reçus, qui varient constamment, pour prévoir ses besoins futurs de la meilleure façon possible.

En ce qui concerne les dossiers renvoyés sous le régime des anciennes dispositions législatives, nous prévoyons que leur nombre restera à peu près le même que celui observé par le passé (c. à d. de 30 à 35 dossiers plus ou moins complexes par année), et ce, pendant plusieurs années encore, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'anciens dossiers ouverts à la GRC pouvant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.



D'après les estimations actuelles, le CEE devrait recevoir jusqu'à 120 dossiers par année au cours des prochaines années. Dans ce contexte opérationnel, le retard dans le traitement des dossiers devrait continuer à s'accroître jusqu'à ce que les ressources humaines supplémentaires prévues fassent partie de l'effectif et soient formées. Ainsi, les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives que le CEE reçoit actuellement sont traités dans un délai de cinq ans environ (comparativement à deux ou trois ans par le passé), tandis que les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur sont traités dans un délai d'environ deux ans en moyenne.

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. Le CEE avait prévu établir ces normes de service à la fin de l'exercice 2017-2018. Or, il doit obtenir d'autres renseignements et acquérir plus d'expérience de travail à l'égard des dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur avant de pouvoir établir des prévisions fiables sur la complexité des dossiers à venir et, par conséquent, sur les charges de travail et les délais connexes d'examen des dossiers. De plus, étant donné les délais actuels qui s'écoulent entre le moment où le CEE reçoit un dossier pour examen et celui où il commence et termine l'examen du dossier, il serait probablement difficile d'établir, pour l'instant, des normes valables aux yeux des membres de la GRC, de la Gendarmerie et du public. Compte tenu de ces facteurs, c'est maintenant au printemps 2019 que le CEE devrait mettre en place les normes de service applicables aux dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et aux dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur. Le CEE devra réévaluer la faisabilité de cet objectif au cours de l'année à venir en fonction d'analyses plus détaillées et de nouveaux renseignements.



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 2017-2018

Loi sur la GRC en vigueur

Appels de décisions d'autorités disciplinaires ou de comités de déontologie

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel (article du <i>code de déontologie</i>) Principales question	Conclusions et recommandations du CEE
C-015	<p>Défaut de demeurer à son poste (article 4.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie.</p> <p>Appel interjeté contre les mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>Une crainte raisonnable de partialité découlait du fait que l'autorité disciplinaire avait décidé de présenter un rapport de décision complet à l'appelant lors de la rencontre disciplinaire.</p> <p>L'autorité disciplinaire s'est fondée sur un facteur aggravant non pertinent.</p> <p>Recommander que le commissaire, en rendant la conclusion que l'autorité disciplinaire aurait dû rendre, conclue que les allégations sont établies.</p> <p>Recommander aussi que le commissaire impose des mesures disciplinaires moins sévères.</p>



<p>C-016</p>	<p>Conduite déshonorante (article 7.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Utilisation non autorisée du matériel de la GRC (article 4.6 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Voies de fait commises sur l'ex-conjointe et tentative de subornation d'un témoin.</p> <p>Appel interjeté contre les conclusions de l'autorité disciplinaire selon lesquelles les allégations étaient établies.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'autorité disciplinaire n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante en appréciant la crédibilité des témoins et l'ensemble de la preuve.</p>
<p>C-017</p>	<p>Conduite déshonorante (article 7.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Défaut de rendre compte de renseignements de manière exacte (article 8.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Le représentant de l'autorité disciplinaire demandait le congédiement du membre. Le comité de déontologie a imposé une pénalité financière, soit une confiscation de la solde pour une période de 60 jours.</p> <p>Appel interjeté par le représentant de l'autorité disciplinaire contre la mesure disciplinaire imposée par le comité de déontologie.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Le comité de déontologie n'a commis aucune erreur susceptible de révision dans son appréciation de la capacité du membre à continuer à travailler à la GRC malgré l'obligation de faire part de son inconduite ultérieurement, lorsqu'il aurait à témoigner en cour.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas commis d'erreur dans son appréciation des facteurs atténuants et aggravants.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas commis d'erreur relativement à la pénalité financière qu'il a imposée, puisque le régime disciplinaire actuel de la GRC ne prévoit pas de limite légale quant au montant de la solde à confisquer.</p> <p>Le comité de déontologie n'a pas violé les principes d'équité procédurale en ne citant pas de témoins à comparaître, puisque cette responsabilité incombait au représentant de l'autorité disciplinaire.</p>



<p>C-018</p>	<p>Faire preuve de harcèlement (article 2.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Appel interjeté contre la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation était établie.</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 l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application du paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i>).</p> <p>Aucune mesure disciplinaire n'a été imposée. L'appel ne portait pas sur l'une des mesures disciplinaires énoncées au paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i>.</p>
<p>C-019</p>	<p>Une allégation a été établie au titre de l'article 4.2 du <i>code de déontologie</i> (faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions).</p> <p>L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre.</p> <p>La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 22 des <i>CC (griefs et appels)</i>.</p> <p>L'appelant n'a pas fourni d'explication qui justifierait une prorogation rétroactive du délai en vertu de l'alinéa 29e) des <i>CC (griefs et appels)</i>.</p>
<p>C-020</p>	<p>Allégation de conduite déshonorante (article 7.1 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>L'autorité disciplinaire a conclu que l'allégation était établie et a imposé une réduction de la banque de congés annuels.</p> <p>Le membre a interjeté appel de la décision de l'autorité disciplinaire.</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 l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application du paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i>).</p> <p>Les réductions de banques de congés annuels ne figurent pas parmi les mesures disciplinaires énoncées au paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i>.</p>



Autres appels de décisions

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
NC-006	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé de ne pas se pencher sur sa plainte de harcèlement déposée contre un membre d'un autre service de police participant à une opération conjointe.</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 l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application de l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La plainte de l'appelant n'a jamais fait l'objet d'une enquête par la Gendarmerie et n'a pas fait l'objet d'une décision. Par conséquent, l'appel ne portait pas sur une décision concernant une plainte de harcèlement.</p>
NC-007	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé d'ordonner son licenciement au motif qu'il avait une déficience.</p> <p>L'intimé n'a pas reçu ni examiné les observations formulées par le membre en réponse à l'avis d'intention de licenciement.</p> <p>Le droit du membre à l'équité procédurale.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>Le membre a transmis ses observations à l'intimé dans une pièce jointe à un courriel. En raison d'un problème technique, les observations n'ont pas été transmises avec le courriel.</p> <p>Dans son courriel, le membre indiquait clairement qu'il pensait que ses observations y étaient jointes. Même si c'est par inadvertance que l'intimé ne s'est pas rendu compte que la pièce jointe était manquante, l'appelant a été privé d'un important droit de participation aux procédures de licenciement.</p> <p>Renvoyer l'affaire à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.</p>



<p>NC-008</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de le licencier de la GRC au motif qu'il ne possédait plus l'une des compétences de base pour exercer ses fonctions, soit celle de détenir l'habilitation de sécurité exigée.</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 l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisqu'il ne fait pas partie du champ d'application de l'article 17 du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>Le licenciement d'un membre au motif qu'il ne possède plus l'une des compétences de base pour exercer ses fonctions ne constitue pas l'un des motifs de licenciement énoncés à l'article 17 du <i>Règlement de la GRC</i>.</p>
<p>NC-009</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Le critère à appliquer pour déterminer s'il y a eu harcèlement.</p> <p>Allégation concernant un seul grave incident de harcèlement.</p> <p>Évaluation d'allégations de harcèlement et de certains éléments de preuve.</p>	<p>Accueillir l'appel.</p> <p>Le critère objectif servant à déterminer s'il y a eu harcèlement a été mal appliqué, puisqu'il a été appliqué du point de vue du défendeur plutôt que de celui de l'observateur raisonnable.</p> <p>Il arrive très rarement qu'un seul incident constitue du harcèlement; pour ce faire, il doit s'agir d'un grave incident ayant des répercussions durables.</p> <p>L'intimé n'a pas commis d'erreur dans son évaluation des allégations et de certains éléments de preuve.</p> <p>Recommander que l'affaire soit renvoyée à l'intimé ou à un autre décideur, avec des directives en vue d'une nouvelle décision.</p>



<p>NC-010</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Évaluation d'allégations de harcèlement prises dans leur ensemble.</p> <p>Évaluation de certains éléments de preuve.</p> <p>Prise en considération des responsabilités de supervision du défendeur dans l'évaluation des allégations.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Le défaut d'évaluer les allégations de harcèlement dans leur ensemble ne constitue pas une erreur s'il est conclu à juste titre que le comportement décrit dans chaque allégation de harcèlement n'était ni offensant ni inapproprié.</p> <p>L'intimé n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante en évaluant la preuve.</p> <p>Il n'était pas erroné de prendre en considération les responsabilités de supervision du défendeur dans l'évaluation des allégations, puisque les interactions à l'origine des allégations découlaient du poste qu'il occupait.</p>
<p>NC-011</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Délai applicable au processus d'appel.</p> <p>L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre.</p> <p>La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 38 des CC (<i>griefs et appels</i>).</p> <p>L'alinéa 43d) des CC (<i>griefs et appels</i>) confère à l'arbitre d'un appel le pouvoir de proroger, dans des circonstances exceptionnelles, le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai en l'espèce, puisque le membre n'avait fourni aucune explication quant au non-respect du délai de 14 jours.</p>



<p>NC-012</p>	<p>Le membre avait fait l'objet d'une plainte de harcèlement. Avant que la plainte fasse l'objet d'une décision par l'intimé, qui était le commandant divisionnaire, le membre lui a écrit une lettre pour lui faire part de ses préoccupations au sujet d'un témoin dans la plainte.</p> <p>L'intimé a répondu à la lettre du membre en lui écrivant à son tour une lettre dans laquelle il déclarait que le membre devrait faire part de ses préoccupations en interjetant appel de la décision que l'intimé avait rendue à l'égard de la plainte.</p> <p>Le membre a présenté une déclaration d'appel en y indiquant que l'objet de son appel était la lettre de l'intimé.</p>	<p>Le CEE n'est pas habilité à examiner l'appel, qui ne peut lui être renvoyé (puisque'il ne fait pas partie du champ d'application de l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC</i>).</p> <p>La lettre de l'intimé ne constituait pas une décision concernant une plainte de harcèlement.</p>
<p>NC-013</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>Délai applicable au processus d'appel.</p> <p>L'appel a été interjeté après les 14 jours suivant la date de la signification de la décision au membre.</p> <p>La question de savoir s'il y avait lieu de proroger rétroactivement le délai, notamment en raison de prétendus problèmes de santé.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelante n'a pas interjeté appel dans le délai de 14 jours prévu à l'article 38 des <i>CC (griefs et appels)</i>.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai en vertu de l'alinéa 43d) des <i>CC (griefs et appels)</i>. Le dossier ne montrait pas que l'appelante avait l'intention constante d'interjeter appel. Le manque de familiarité avec les textes officiels applicables ne constituait pas un motif valable justifiant le non-respect du délai prescrit. Aucune preuve ne montrait que des problèmes de santé avaient empêché l'appelante d'interjeter appel dans le délai imparti.</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-133	<p>Comportement scandaleux – utilisation prétendument abusive d'une carte de crédit délivrée au membre par la GRC.</p> <p>Processus disciplinaire accéléré.</p> <p>La proposition conjointe sur la peine, à savoir la confiscation de 10 jours de solde, a été rejetée par le comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner, sans quoi il serait congédié.</p> <p>Le membre a interjeté appel contre la peine.</p>	<p>Accueillir l'appel et recommander que la peine proposée conjointement au comité d'arbitrage soit imposée.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas bien appliqué l'essentiel d'un critère juridique qui doit être pris en considération pour décider d'écarter ou non une proposition conjointe sur la peine.</p> <p>Le comité d'arbitrage a commis une erreur dans son évaluation des facteurs atténuants à prendre en considération pour déterminer la peine.</p>



<p>D-134</p>	<p>Comportement scandaleux – utilisation prétendument abusive de pistolets de service de la GRC.</p> <p>Appel interjeté par l'officier compétent contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles l'allégation n'était pas établie.</p> <p>Application du critère de comportement scandaleux aux renseignements et aux éléments de preuve dont était saisi le comité d'arbitrage.</p>	<p>Rejeter l'appel et confirmer la décision du comité d'arbitrage.</p> <p>Dans ses motifs, le comité d'arbitrage a tenu compte du critère de la personne raisonnable à appliquer pour statuer sur une allégation de comportement scandaleux. Le comité d'arbitrage a établi une norme objective de conduite fondée sur des précédents et sur les témoignages des témoins.</p>
<p>D-135</p>	<p>Comportement scandaleux – allégations de recours excessif à la force.</p> <p>Appel interjeté par l'officier compétent contre les conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles les allégations n'étaient pas établies.</p> <p>Prise en considération d'acquittements au pénal par le comité d'arbitrage; appréciation de la preuve et de la crédibilité des témoins; critère à appliquer pour établir l'existence d'un comportement scandaleux.</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 dans la manière dont il a tenu compte des acquittements prononcés au procès criminel du membre, lesquels reposaient sur les mêmes circonstances soumises au comité d'arbitrage.</p> <p>Le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante dans son appréciation des faits et de la crédibilité des témoins.</p> <p>Le comité d'arbitrage a appliqué le bon critère à l'égard des allégations de comportement scandaleux.</p>



Examen de décisions concernant des griefs

N° de dossier du CEE	Objet du grief/ principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-642	<p>Décision selon laquelle les frais de repas déboursés par les requérants pendant qu'ils faisaient des heures supplémentaires ne pouvaient être remboursés rétroactivement.</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 grief.</p> <p>L'objet du grief concerne une décision prise en vertu d'une politique interne de la Gendarmerie, et non d'une politique pangouvernementale ayant été étendue aux membres. Par conséquent, le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il ne fait pas partie du champ d'application de l'article 36 du <i>Règlement de la GRC</i>.</p>
G-643	<p>Décision selon laquelle le requérant n'avait pas droit à des indemnités de déplacement provisoire au moment de déménager à son nouveau lieu de travail, car il n'était pas nécessairement séparé des effets mobiliers dont il avait besoin pendant la transition.</p> <p>Interprétation de la définition d'« effets mobiliers » figurant dans le <i>Programme de réinstallation intégré de la GRC de 2007</i>.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Certains effets du requérant avaient été livrés à son nouveau lieu de travail au moment où il était arrivé, mais il ne possédait pas suffisamment d'effets mobiliers lors d'une période subséquente pendant laquelle il attendait qu'on lui livre le reste de ses effets. Par conséquent, le requérant avait droit aux indemnités de déplacement provisoire qu'il demandait.</p>



<p>G-644</p>	<p>Décision selon laquelle le requérant n'avait pas droit à l'aide au titre des voyages pour vacances à un poste isolé, puisqu'il avait présenté sa demande après la fin de l'exercice.</p> <p>Interprétation de la <i>Directive sur les postes isolés et les logements de l'État</i>.</p> <p>Sur la foi de renseignements erronés fournis par son supérieur, le requérant n'avait pas présenté sa demande au cours de l'exercice.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant n'avait pas droit à l'aide au titre des voyages pour vacances qu'il avait demandée, car cette demande devait être présentée au cours de l'exercice applicable.</p> <p>Le fait que le requérant avait obtenu des renseignements erronés ne le rendait pas admissible à l'indemnité. Il incombe aux membres de se familiariser avec les politiques applicables.</p>
<p>G-645</p>	<p>Décision selon laquelle le requérant devait payer les frais d'entreposage engagés lors d'une réinstallation.</p> <p>Délai au niveau I – 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>La question de savoir s'il y a lieu de proroger le délai.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le grief a été présenté environ 25 jours après l'expiration du délai.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai, car le requérant n'avait pas l'intention constante de présenter un grief et ses explications pour justifier son retard n'étaient pas convaincantes.</p>



<p>G-646</p>	<p>Décision selon laquelle la plainte de harcèlement du requérant n'était pas fondée.</p> <p>Retard dans le processus de traitement de la plainte de harcèlement.</p> <p>Caractère suffisant de l'enquête sur la plainte de harcèlement – nombre de témoins interrogés.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le délai pour mener à terme le processus de traitement de la plainte de harcèlement, soit 18 mois, était inacceptable et contraire aux dispositions des politiques applicables sur le harcèlement. Toutefois, les retards occasionnés au cours du processus n'ont pas causé d'autres préjudices au requérant ni compromis l'intégrité du processus d'enquête.</p> <p>Aucune preuve n'indiquait que l'enquêteur, en omettant d'interroger d'autres témoins, n'avait pas tenu compte d'éléments de preuve manifestement importants dans l'enquête.</p>
---------------------	---	--



<p>G-647</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant.</p> <p>Le requérant a engagé des frais juridiques après avoir fait l'objet d'une enquête criminelle ayant donné lieu à plusieurs accusations criminelles.</p>	<p>Accueillir le grief en partie.</p> <p>Pour décider d'approuver ou de rejeter une demande de SJFE, il faut se pencher sur les critères de la politique applicable sur les SJFE, notamment celui consistant à savoir si les actes reprochés au membre avaient été commis dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Deux des affaires criminelles portaient sur des actes que le requérant avait commis dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Dans une troisième affaire, le répondant n'avait pas assez d'information pour conclure que le requérant ne satisfaisait pas aux critères d'admissibilité. Le requérant avait droit aux SJFE dans ces affaires.</p> <p>Le requérant n'avait pas droit aux SJFE pour répondre à des accusations découlant de circonstances ne relevant pas de ses fonctions ou de son emploi à la GRC.</p> <p>Recommander que le requérant soit autorisé à fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés dans les affaires pour lesquelles il aurait dû obtenir des SJFE.</p>
---------------------	---	---



<p>G-648</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant pour une enquête préliminaire et de mettre fin aux SJFE du requérant préalablement approuvés.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Défaut de tenir compte de la présomption d'admissibilité aux SJFE comme l'exige la politique applicable sur les SJFE. Aucun motif valable ne permettait de conclure que le requérant n'avait pas satisfait aux critères d'admissibilité aux SJFE préalablement approuvés ou à ceux exigés dans sa nouvelle demande.</p> <p>Recommander que le requérant soit tenu de fournir un relevé détaillé des frais juridiques qu'il a engagés pour présentation à l'autorité approbatrice.</p> <p>Recommander que le requérant soit autorisé à présenter une demande détaillée en vue d'obtenir des SJFE à l'étape du procès criminel.</p>
<p>G-649</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>La décision de rejeter la demande de SJFE ne comprenait aucun motif, aucune analyse sur la présomption d'admissibilité exigée par la politique applicable sur les SJFE ni aucune explication des raisons pour lesquelles les critères d'admissibilité n'étaient pas satisfaits.</p> <p>Recommander que la demande de SJFE du requérant à l'étape de l'appel soit réexaminée et approuvée rétroactivement, sous réserve de l'avis du comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.</p>



<p>G-650</p>	<p>Décision de rejeter la demande de services juridiques aux frais de l'État (SJFE) du requérant à l'étape de l'appel.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>La décision de rejeter la demande de SJFE ne comprenait aucun motif, aucune analyse sur la présomption d'admissibilité exigée par la politique applicable sur les SJFE ni aucune explication des raisons pour lesquelles les critères d'admissibilité n'étaient pas satisfaits.</p> <p>Recommander que la demande de SJFE du requérant à l'étape de l'appel soit réexaminée et approuvée rétroactivement, sous réserve de l'avis du comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.</p>
---------------------	--	---



ANNEXE C

Personnel et coordonnées

Le personnel en 2017-2018

Josh Brull, avocat
Julie Brunet, gestionnaire, Services corporatifs et greffière
Jamie Deacon, directeur exécutif
Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services corporatifs
Martin Griffin, avocat
Jonathan Haig, agent de programme
Renaud Lacroix, 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@erc-cee.gc.ca

Site Internet : www.erc-cee.gc.ca

