



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

RAPPORT ANNUEL

2018-2019



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 17 juin 2019

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 2018-2019 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	1
PARTIE I – Rôle et organisation	3
Le programme d'examen d'appels du CEE	3
Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur	6
Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives	7
PARTIE II – Nos résultats en 2018-2019	9
Examen des dossiers	9
Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen	9
Dossiers examinés	10
Décisions définitives reçues de la part de la commissaire de la GRC	12
Faits saillants des dossiers examinés en 2018-2019	13
Questions préliminaires	13
Harcèlement au travail	16
Cessation du versement de la solde et des indemnités	18
Questions diverses	19
Communication et liaison	22
Publications et site Web	22
Liaison	23
Demandes d'information	23
Gestion et planification organisationnelles	25
PARTIE III – Perspectives opérationnelles	27
ANNEXE A	29
ANNEXE B	31
ANNEXE C	44



Message du président

Toutes les institutions, qu'elles relèvent du secteur public ou privé, constatent que les citoyens nourrissent de plus en plus d'attentes à leur égard. La société n'accepte plus que les organisations se contentent d'offrir leurs produits ou services; désormais, elle exige qu'elles rendent aussi des comptes qu'elles n'avaient pas à rendre auparavant. Les citoyens demandent maintenant à ces organisations de protéger l'environnement, de promouvoir les droits de la personne, d'adopter des méthodes de recherche et des pratiques commerciales éthiques et de respecter la dignité de leurs employés et des collectivités dans lesquelles elles exercent leurs activités, tout en demeurant productives et concurrentielles dans le marché.

Aujourd'hui, la société impose aussi sa vision culturelle aux institutions publiques et souhaite voir sa diversité se refléter dans la composition des effectifs et des hautes directions. Les citoyens s'attendent à ce que les organisations qu'ils appuient incarnent le respect et l'inclusivité. Ils font confiance aux autorités qui représentent leurs valeurs. Bien qu'il soit difficile de déterminer toujours exactement de quelles valeurs il s'agit, les citoyens s'attendent à ce que certaines normes minimales soient respectées. La santé en milieu de travail est un indicateur dont ils tiennent compte et qui influe sur leur confiance.

La GRC, à l'instar de l'ensemble de la fonction publique fédérale et parmi ses nombreuses initiatives, évalue sa capacité en tant qu'organisation à atteindre des résultats précis et en rend compte, soumet ses activités d'approvisionnement à des examens relevant des initiatives d'écologisation du gouvernement, élabore ses politiques en se fondant sur une analyse comparative entre les sexes et sonde ses employés sur le milieu de travail.

La GRC a pris acte de l'opinion des citoyens selon laquelle les services de police font bien plus qu'assurer la sécurité des collectivités et appliquer les lois. Le respect de la primauté du droit et de la dignité des personnes, ainsi qu'un milieu de travail positif, représentatif et exempt de harcèlement qui privilégie le sens du service, sont les fondements d'une fonction publique canadienne inspirant la fierté.

À la suite de modifications législatives, de nouveaux processus d'examen des griefs et des appels ont été établis au sein de la GRC, et les membres de la GRC ont entrepris des démarches pour accréditer leur premier agent de négociation collective entièrement indépendant. Alors que ce changement insuffle une nouvelle dynamique entre les membres et la direction de la GRC, ils peuvent, ensemble, établir de bonnes relations qui rapprocheront la GRC de l'idéal d'une institution publique incarnant les valeurs qui inspireront confiance aux citoyens.



Le CEE fait partie intégrante des mécanismes assurant aux citoyens que la GRC peut adhérer à des principes d'emploi reconnus en droit et acceptés par le public. En analysant les appels de la GRC en sa qualité d'organisme d'examen indépendant qui applique la jurisprudence actuelle, le CEE présente à la direction et aux membres de la GRC des recommandations adaptées à l'évolution du droit du travail et de l'emploi.

La façon dont la GRC et ses membres répondent aux recommandations du CEE peut déterminer la mesure dans laquelle ils se réconcilient les uns avec les autres et avec les citoyens à la suite d'injustices réelles et apparentes du passé. Je suis convaincu que la GRC est apte à créer en son sein une culture qui rehaussera sa réputation à titre d'institution publique digne de la confiance et de la fierté des Canadiens.

J'ai eu le grand privilège de participer à ce chapitre de l'histoire de la GRC. Je voue un énorme respect aux employés du CEE pour leur professionnalisme de tous les instants, leur esprit de collégialité et leur dévouement envers leur mandat, dont ils s'acquittent toujours avec brio.

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

Le président par intérim,



David Paradiso

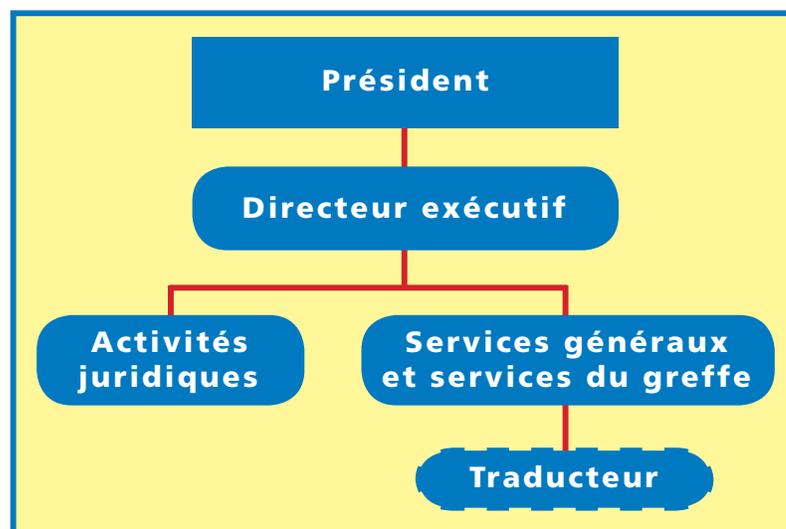


PARTIE I – Rôle et organisation

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 à la 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 la 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 évaluation préliminaire peu après sa réception. Cette évaluation vise plusieurs objectifs : vérifier le contenu du dossier et s'assurer qu'il est complet; analyser la complexité du dossier et les principaux points qu'il soulève (p. ex., l'importance 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 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 les 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 à la commissaire de la GRC et aux parties en cause. La commissaire de la GRC (ou un délégué) rend une décision définitive et doit tenir compte des conclusions et recommandations du CEE. Si elle 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, au sein et à l'extérieur de la Gendarmerie, la confiance en l'intégrité des pratiques de travail et de gestion des ressources humaines de la GRC; et elles favorisent continuellement un milieu de travail sain et productif au sein de la GRC qui répond bien aux attentes des Canadiens.

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 :

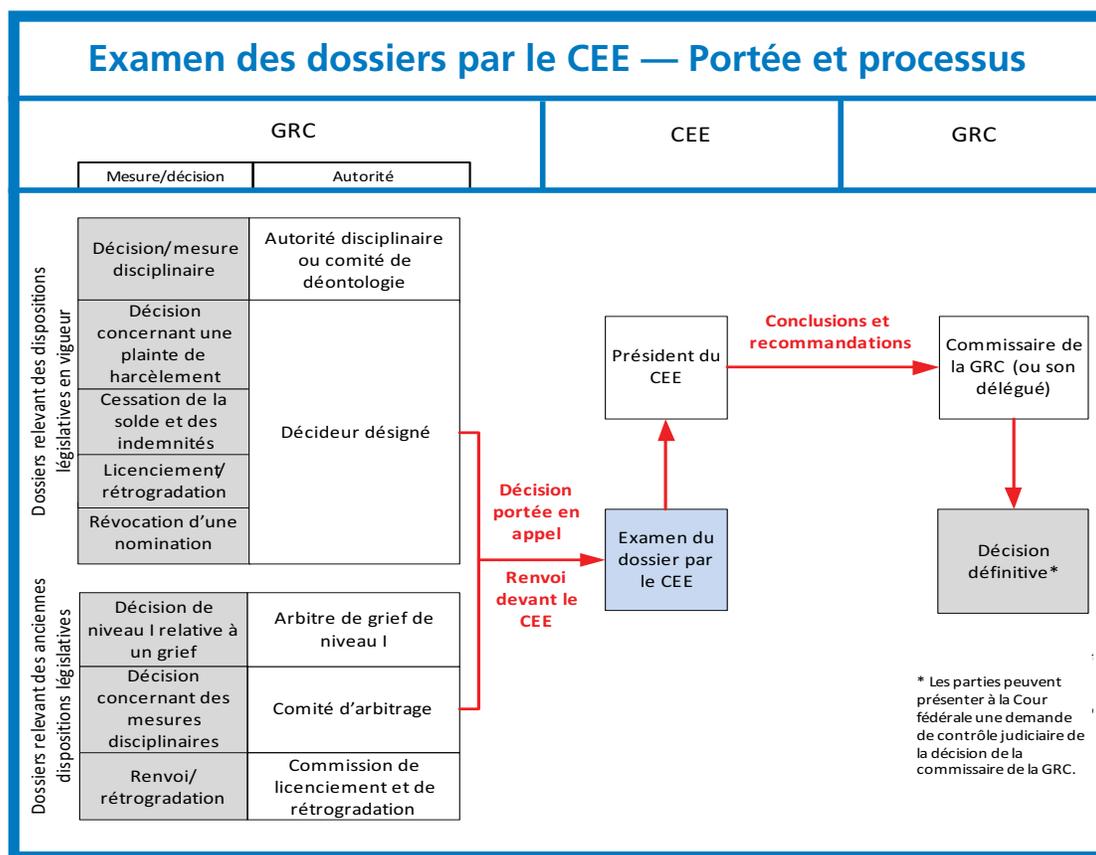
- les dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (lesquelles ont été modifiées à la fin de 2014);
- les « anciens » dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (soit les dossiers ouverts à la GRC avant les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014).



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 mesures disciplinaires 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 concernés 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 la 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 environ trois ou quatre autres années.



Griefs

Les anciens griefs, qui traitent d'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 à la 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)*, la 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 entendue 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 la commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir leurs argumentations écrites à la commissaire. La 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 argumentations écrites à la commissaire de la GRC. La commissaire renvoie ensuite l'appel devant le CEE aux fins d'examen.

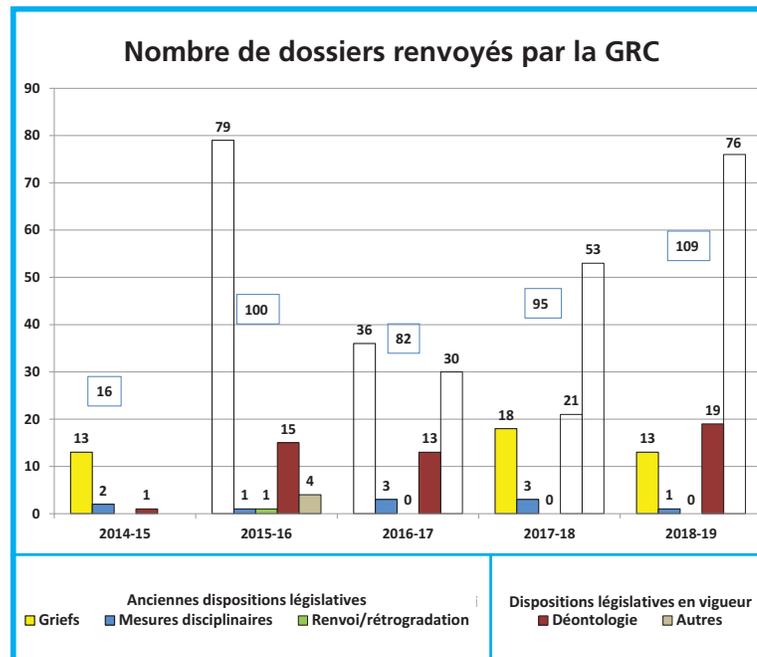


PARTIE II – Nos résultats en 2018 2019

Examen des dossiers

Dossiers renvoyés devant le CEE aux fins d'examen

En 2018-2019, le CEE a reçu un total de 109 dossiers renvoyés par la GRC : 95 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 14 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. La grande majorité des dossiers relèvent donc des dispositions législatives en vigueur. Bien que le nombre de dossiers relevant des anciennes dispositions législatives diminue ou se stabilise, le CEE prévoit continuer à en recevoir pendant environ trois ou quatre autres années selon les données actuelles.



Parmi les 95 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur que le CEE a reçus, 19 d'entre eux portaient sur des questions de déontologie : 15 appels de décisions d'autorités disciplinaires et 4 appels de décisions de comités de déontologie. Les 76 autres dossiers se répartissaient comme suit : 68 appels de décisions concernant des plaintes de harcèlement; 5 appels de décisions de licencier un membre en raison d'une déficience et 3 appels de décisions de licencier un membre pour des raisons administratives.

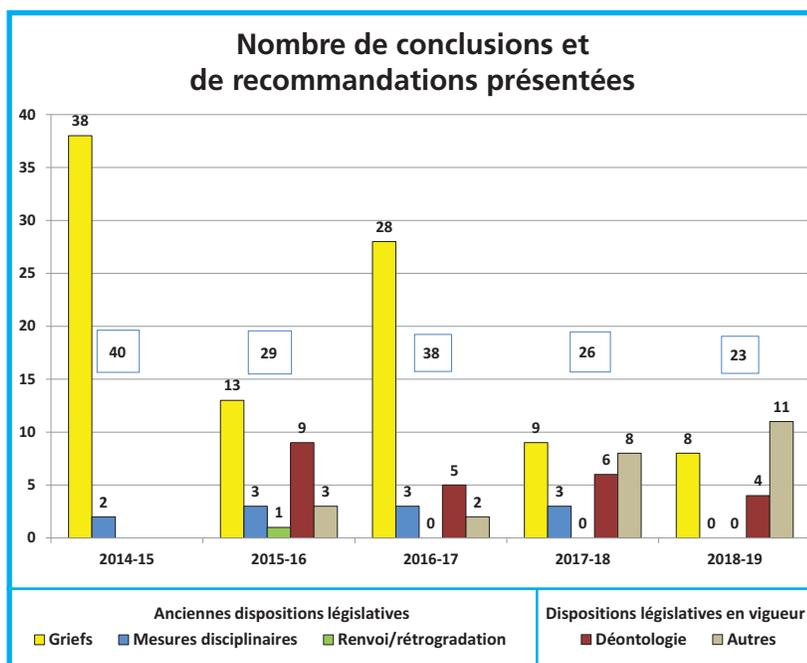
Le CEE a reçu 14 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives : 13 griefs portant sur un vaste ensemble de questions relatives à l'emploi (c.-à-d. harcèlement, cessation de la solde et des indemnités, frais de réinstallation, frais de déplacement et discrimination); et 1 appel d'une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire.



Dossiers examinés

Le CEE a examiné 23 dossiers pour lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations : 15 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et 8 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives. Il s'agit d'une baisse de 28 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des deux années précédentes et d'une baisse de 20 % par rapport au nombre moyen de dossiers examinés au cours des cinq années précédentes. Cette situation s'explique par le fait que le poste de président du CEE est demeuré vacant de la fin février 2018 jusqu'au 18 juin 2018, date à laquelle le président par intérim est entré en fonction pour un mandat d'un an; pendant cet intervalle, aucun dossier n'a fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE, dont le président est le seul membre.

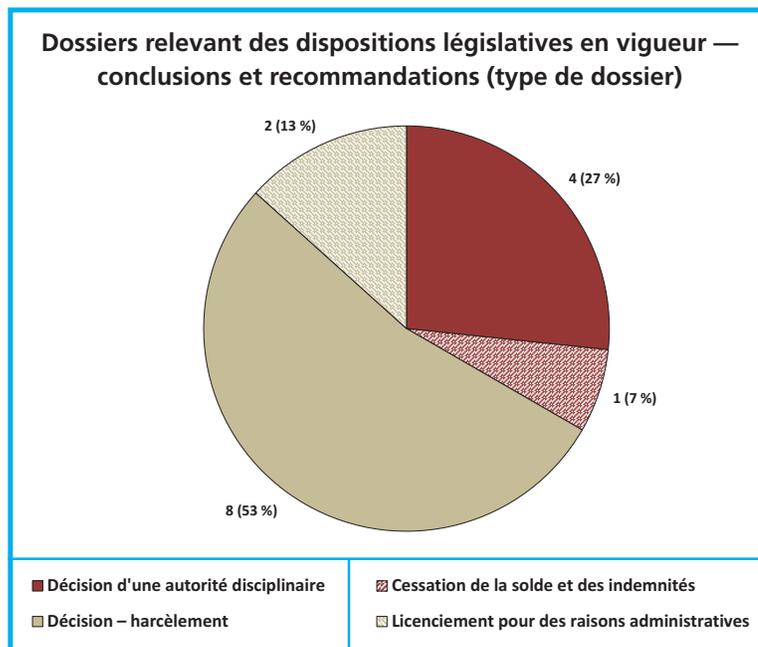
Bien que le CEE travaille depuis quatre ans sur des dossiers renvoyés sous le régime des dispositions législatives en vigueur, il n'en a examiné qu'un nombre assez limité. Ces dossiers représentent différents cas souvent très complexes (p. ex., appels de décisions de licencier un membre et appels de décisions de comités de déontologie). Par conséquent, le CEE s'emploie toujours à évaluer de nouvelles questions de droit liées aux plus récentes politiques et lignes directrices de la GRC et à se pencher sur de nouvelles situations en général.



Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

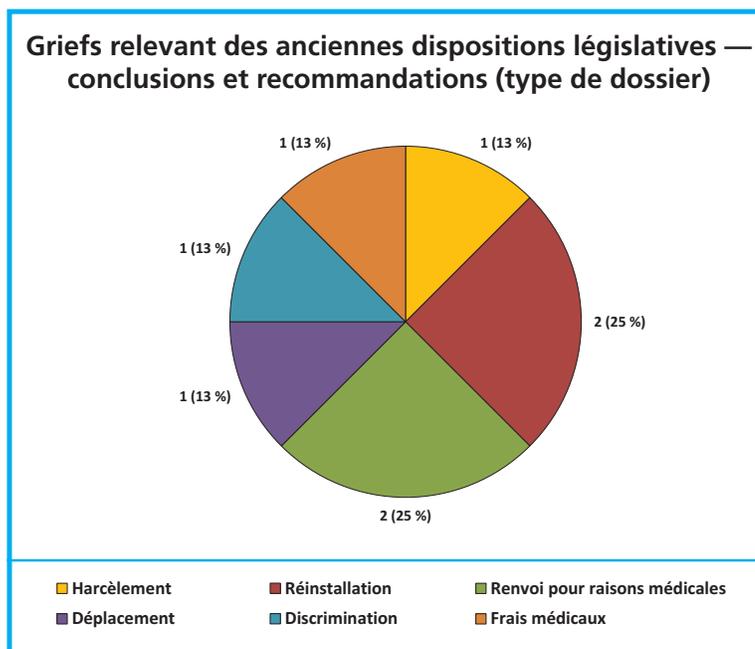
Les 15 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations portaient sur quatre décisions d'autorités disciplinaires, huit décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement, une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités ainsi que deux décisions de licencier un membre pour des raisons administratives.





Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Les huit dossiers relevant des anciennes dispositions législatives qui ont fait l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE étaient tous des griefs : deux concernaient des renvois pour raisons médicales; deux portaient sur des demandes de remboursement de frais de réinstallation; et les quatre autres traitaient chacun d'un sujet distinct, à savoir une allégation de harcèlement, une demande de remboursement de frais de déplacement, des frais médicaux ainsi que la discrimination (fondée sur la déficience). En outre, trois des huit dossiers soulevaient des questions préliminaires à examiner (c.-à-d. respect des délais ou bien-fondé du renvoi devant le CEE).



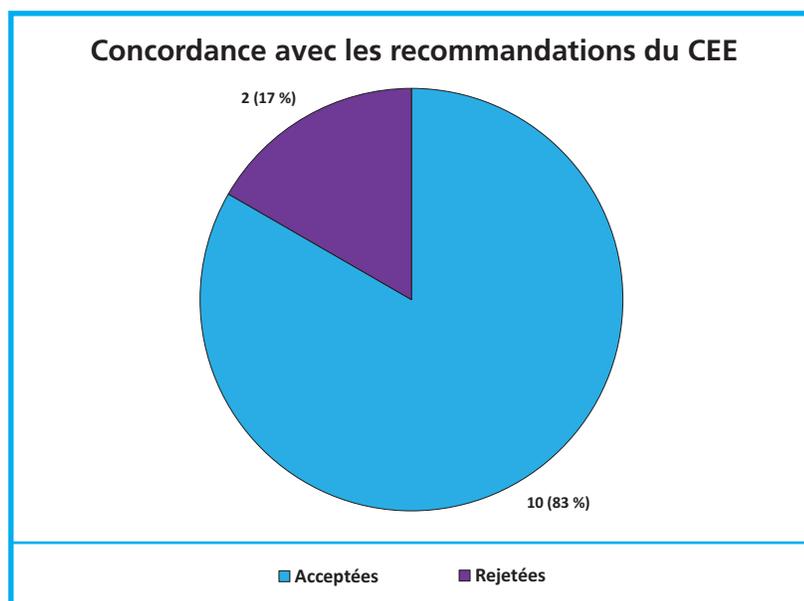
Décisions définitives reçues de la part de la commissaire de la GRC

Le CEE a obtenu la décision définitive de la commissaire de la GRC (ou d'un délégué) dans 12 dossiers pour lesquels il avait présenté des conclusions et des recommandations : 5 dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur (une décision d'une autorité disciplinaire, une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités et trois décisions concernant des plaintes de harcèlement); et 7 dossiers relevant des anciennes dispositions législatives (tous des griefs).

Concordance avec les recommandations du CEE

Les derniers décideurs ont accepté les recommandations du CEE dans 83 % des dossiers (soit dix dossiers : cinq dossiers relevant des anciennes dispositions législatives et cinq dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur); ils les ont rejetées dans 17 % des dossiers (soit deux dossiers relevant des anciennes dispositions législatives).

Les deux dossiers dans lesquels la commissaire a rejeté la recommandation du CEE étaient des griefs relevant des anciennes dispositions législatives. Dans un grief à l'égard d'une décision de renvoyer un membre pour des raisons médicales, le CEE a recommandé l'exercice du pouvoir discrétionnaire pour examiner le fond du grief malgré un élément susceptible de le rendre théorique. La commissaire a rejeté la recommandation et décidé de conclure que le grief était théorique. Le deuxième dossier était un grief concernant le rejet d'une demande d'indemnité de déplacement pour recours non facultatif à un traitement médical. Le CEE a conclu que le requérant avait présenté son grief au niveau II après l'expiration du délai prescrit et qu'il n'y avait pas lieu de proroger rétroactivement le délai dans les circonstances. La commissaire n'était pas de cet avis et a accueilli le grief.



Pour déterminer si la 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 et/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); parfois, elles portent sur des questions de gestion d'ordre général ou systémique relevées pendant l'examen du dossier (p. ex., recommander de clarifier une politique ou une directive de la Gendarmerie).

La commissaire de la GRC ou le décideur délégué peut accepter ou rejeter les conclusions et/ou les recommandations du CEE¹. Si la commissaire de la GRC ou le décideur délégué choisit de s'écarter des recommandations du CEE, la *Loi sur la GRC* exige que les motifs de ce choix soient expliqués dans la décision finale écrite.

Faits saillants des dossiers examinés en 2018-2019

La présente section résume d'importantes questions soulevées dans certains dossiers ayant fait l'objet d'un examen et de conclusions et de recommandations par le CEE en 2018-2019.

Vous trouverez à l'**annexe B** un aperçu de toutes les conclusions et recommandations présentées en 2018-2019.

Questions préliminaires

En 2018-2019, le CEE a examiné des dossiers qui soulevaient des questions préliminaires relevant aussi bien des dispositions législatives en vigueur que des anciennes dispositions législatives. Les questions préliminaires sont des questions dans un grief ou un appel qui peuvent empêcher le CEE d'examiner le dossier ou qui peuvent même avoir pour

¹ Par exemple, la commissaire de la GRC peut souscrire à une conclusion du CEE selon laquelle il y a eu manquement à l'équité procédurale tout en décidant d'écarter la recommandation du CEE de faire examiner le dossier par un comité de déontologie différemment constitué. Dans le même ordre d'idées, le CEE peut conclure qu'une allégation a été établie tout en recommandant l'imposition d'une mesure disciplinaire moins sévère (p. ex., recommander une rétrogradation ou une pénalité financière au lieu du congédiement). La commissaire peut aussi conclure que l'allégation a été établie, mais décider de ne pas imposer une ou plusieurs mesures disciplinaires moins sévères.



effet de retirer au requérant ou à l'appelant le droit de contester une décision par voie de grief ou d'interjeter appel d'une décision. Cette année, le CEE a formulé plusieurs conclusions et recommandations sur des questions préliminaires relatives au bien-fondé du renvoi de dossiers et aux délais.

Bien-fondé du renvoi de dossiers de harcèlement relevant 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 dossiers 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 à savoir si une plainte de harcèlement a été déposée dans le délai prescrit d'un an. L'alinéa 6(2)b) porte sur la décision à savoir si un défendeur a contrevenu au *code de déontologie* en faisant preuve de harcèlement.

Dans les dossiers **NC-022**, **NC-023** et **NC-024**, qui mettaient en cause le même appelant et différents défendeurs, le CEE a conclu que les appels de l'appelant en matière de harcèlement n'étaient pas visés par les dispositions applicables relatives au renvoi énoncées dans le *Règlement de la GRC (2014)*. L'intimé a conclu que les plaintes de harcèlement de l'appelant étaient fondées, après quoi il a imposé des mesures disciplinaires aux défendeurs. L'appelant a néanmoins interjeté appel en faisant valoir que les enquêteurs n'avaient pas été impartiaux et en contestant le fait qu'aucune mesure corrective ne lui avait été accordée. Le CEE a conclu qu'aucun des appels n'entrait dans le champ d'application de l'alinéa 17a) du *Règlement de la GRC (2014)*, puisqu'ils ne portaient pas sur la décision à savoir s'il y avait eu contravention au *code de déontologie* de la GRC ou si une plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai d'un an prévu à cette fin. Par conséquent, le CEE a refusé d'examiner les appels plus en détail.

Bien-fondé du renvoi de dossiers de licenciement relevant des dispositions législatives en vigueur

Conformément à l'alinéa 17d) du *Règlement de la GRC (2014)* et à l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC*, l'appel d'une décision écrite de licencier un membre, autre qu'un sous-commissaire, doit être renvoyé devant le CEE seulement si le membre est licencié au motif qu'il a une déficience, qu'il s'est absenté de ses fonctions (ou les a abandonnées) sans autorisation ou qu'il est en conflit d'intérêts.

Dans les dossiers **NC-017** et **NC-018**, le CEE a conclu que les appels de décisions de licencier des membres pour d'autres motifs n'étaient pas visés par l'alinéa 17d) du *Règlement de la GRC (2014)*. Les appels en question portaient sur des décisions écrites de licencier des membres parce qu'ils s'étaient absentés de leurs fonctions pour cause de mise sous garde ou d'emprisonnement et/ou parce qu'ils avaient été condamnés pour des infractions punissables par acte d'accusation. Puisque ni l'un ni l'autre des membres



n'avaient été licenciés au motif qu'ils avaient une déficience, qu'ils s'étaient absentés de leurs fonctions (ou les avaient abandonnées) sans autorisation ou qu'ils étaient en conflit d'intérêts, le CEE a refusé d'examiner les appels.

Délais de recours liés aux plaintes de harcèlement et aux appels à ce sujet

En 2018-2019, le CEE s'est penché sur des questions touchant le délai de dépôt d'une plainte de harcèlement. Le paragraphe 2(1) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)* dispose que le dépôt d'une plainte doit se faire dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement qui y est allégué.

Dans les dossiers **NC-019**, **NC-020** et **NC-021**, qui ont été présentés par le même appelant, le CEE a jugé hors délai une plainte de harcèlement que l'appelant avait déposée des années après le dernier incident de harcèlement qui y était allégué. L'appelant a fait valoir que sa plainte avait été déposée dans le délai prescrit parce que ce n'était qu'après avoir pris connaissance d'un examen interne effectué des années après les actes reprochés qu'il s'était rendu compte qu'il était victime de harcèlement, et qu'il avait déposé sa plainte dans l'année suivant le jour où il avait pris connaissance de cet examen indépendant. Le CEE n'a pas retenu les explications de l'appelant et a conclu qu'il disposait de toute l'information nécessaire pour décider, en toute connaissance de cause, s'il devait déposer une plainte de harcèlement à l'intérieur du délai prescrit, avant d'avoir pris connaissance de l'examen. En outre, le CEE a conclu que l'examen n'avait révélé aucune nouvelle information susceptible de rétablir le délai prescrit.

Cette année, le CEE a aussi examiné un appel concernant le délai de 14 jours imparti pour faire appel d'une décision selon laquelle une plainte de harcèlement n'est pas fondée, délai prévu à l'article 38 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*.

Dans le dossier **NC-014**, le CEE a jugé hors délai l'appel que l'appelante avait présenté plus de 14 jours après avoir reçu une décision par laquelle sa plainte de harcèlement était rejetée, mais moins de 30 jours après réception de cette décision. L'appelante a déclaré qu'elle pensait avoir 30 jours pour présenter son appel, puisque les membres disposaient de 30 jours pour déposer un grief. Elle a ajouté qu'elle ne connaissait pas le délai de 14 jours étant donné qu'elle était en congé de maladie et qu'elle n'avait pas accès aux politiques. Le CEE n'a pas retenu cette explication. Il a fait valoir que les membres devaient connaître les textes officiels applicables à leur situation, que les *Consignes du commissaire (griefs et appels)* étaient accessibles au public et que l'état de santé de l'appelante ne l'empêchait pas de prendre connaissance du délai de 14 jours imparti pour présenter son appel. Par conséquent, le CEE a conclu que l'appel avait été présenté après l'expiration du délai prescrit et que l'explication de l'appelante ne comprenait pas de circonstances exceptionnelles.



Harcèlement au travail

En 2018-2019, le CEE s'est penché sur d'importantes questions dans des dossiers de harcèlement présumé au travail à la GRC.

Dans le dossier **NC-016**, un appel interjeté en vertu des dispositions législatives en vigueur, le CEE a conclu que la décision de l'intimé selon laquelle la plainte de harcèlement de l'appelant n'était pas fondée ne justifiait pas l'intervention du dernier décideur.

L'appelant a été retiré d'un projet par un supérieur. Le représentant des relations fonctionnelles (RRF) de l'appelant a demandé à l'officier responsable du groupe de l'appelant (le défendeur), qui était notamment chargé de superviser le projet, d'examiner les circonstances liées au retrait de l'appelant. Le défendeur a effectué une collecte de renseignements au cours de laquelle il a tenté plusieurs fois, en vain, de rencontrer l'appelant en personne. Il a ensuite rédigé un courriel au RRF pour lui expliquer ce qu'il avait appris à la lumière des renseignements qu'il avait recueillis. Dans le courriel, le défendeur faisait état des renseignements qu'il avait obtenus, notamment des préoccupations soulevées par certaines personnes quant au rendement de l'appelant dans le cadre du projet.

L'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur, dans laquelle il affirmait que celui-ci n'avait pas l'impartialité nécessaire pour recueillir les renseignements de façon objective. Il soutenait aussi que le courriel envoyé par le défendeur au RRF décrivait les faits pertinents de façon partielle, ce qui lui causait préjudice. Au terme d'une enquête, l'intimé a conclu que la plainte n'était pas fondée. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé en faisant notamment valoir que celui-ci n'avait pas répondu adéquatement à ses préoccupations quant au manque d'impartialité du défendeur et au courriel prétendument partial et préjudiciable.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté et que la décision de l'intimé soit confirmée, et ce, après avoir conclu que l'intimé avait répondu adéquatement aux préoccupations de l'appelant selon lesquelles le défendeur manquait d'impartialité et avait rédigé un courriel partial et préjudiciable.

Selon le CEE, l'intimé avait indiqué à juste titre que le défendeur avait effectué la collecte de renseignements dans les limites de ses pouvoirs de gestion pour mieux comprendre la décision de retirer l'appelant du projet. Dans ce contexte, les relations hiérarchiques entre le défendeur et d'autres personnes participant au projet, ainsi que le fait que le défendeur savait que l'appelant avait pris certaines mesures, ne soulevaient pas de craintes de partialité pendant la collecte de renseignements. En outre, l'intimé avait conclu que le courriel du défendeur visait à résumer ce qu'il avait appris à la lumière des renseignements recueillis, sans qu'il ait pu bien saisir les préoccupations de l'appelant étant donné qu'il n'avait pu le rencontrer en personne.



Le CEE a également conclu que, même si les motifs de l'intimé ne décrivaient pas en détail toutes les préoccupations particulières de l'appelant au sujet de la collecte de renseignements et du courriel contestés, ces motifs laissaient entendre que l'intimé avait considéré le contenu du courriel non comme étant délibérément sélectif, mais plutôt comme étant un produit du contexte dans lequel la collecte de renseignements avait été effectuée.

Dans le dossier **G-657**, le CEE a recommandé qu'un grief présenté en vertu des anciennes dispositions législatives soit rejeté à l'égard d'une conclusion rendue sur une allégation formulée dans une plainte de harcèlement, mais qu'il soit accueilli en partie relativement à une conclusion rendue sur une autre allégation formulée dans la plainte.

Le requérant a été accusé de harcèlement par l'un de ses subalternes. La plainte de harcèlement comprenait plusieurs allégations, dont l'une selon laquelle le requérant avait, pendant une période précise, exclu le subalterne de certaines conversations (première allégation). S'est ensuivie une enquête sur le harcèlement. Au sujet de la première allégation, le subalterne a déclaré à un enquêteur que le requérant l'excluait toujours de certaines conversations et qu'il n'avait pas agi ainsi seulement pendant la période mentionnée initialement dans la plainte. Cette information n'a pas été communiquée au requérant. Le répondant a ensuite conclu que la première allégation était établie et, ce faisant, il a tenu compte de faits survenus en dehors de la période mentionnée initialement dans la plainte.

Le répondant a aussi conclu qu'une deuxième allégation avait été établie, soit celle selon laquelle le requérant avait exigé à tort que le subalterne remette son téléphone cellulaire.

Le requérant a contesté la décision du répondant par voie de grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, après quoi le requérant l'a présenté au niveau II.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli en partie au motif que l'analyse de la première allégation par le répondant n'était pas conforme aux textes officiels applicables en matière de harcèlement qui précisait qu'une plainte de harcèlement devait comprendre la date et une description du prétendu incident. Le rapport d'enquête et la décision contestée du répondant laissaient entendre que la portée de la première allégation s'était élargie, passant d'une période initiale limitée mentionnée dans la plainte à une période indéterminée. Rien n'indiquait que le requérant avait été informé de cette modification ou qu'il avait eu la possibilité d'y répondre en conséquence. Le CEE a conclu que le répondant avait commis une erreur en élargissant la portée de la première allégation et en ne permettant pas au requérant de se prononcer sur cette modification.

Le CEE a recommandé à la commissaire de présenter des excuses au requérant pour cette erreur de procédure, car il serait irréaliste de réexaminer l'affaire vu la longue période qui s'est écoulée depuis le dépôt de la plainte.



Le CEE a aussi recommandé à la commissaire de rejeter le grief relativement à la deuxième allégation, et ce, après avoir conclu que la décision du répondant respectait les textes officiels applicables en matière de harcèlement et était étayée par le dossier.

Cessation du versement de la solde et des indemnités

En 2018-2019, le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter un appel examiné qui relevait des dispositions législatives en vigueur et portait sur la façon dont la GRC avait administré son processus de cessation du versement de la solde et des indemnités (CVSI).

Dans le dossier **NC-015**, l'intimée avait signifié à l'appelant un avis d'intention d'ordonner la CVSI. L'avis reposait sur des renseignements issus de plusieurs incidents distincts, dont certains ont été révélés à l'intimée après que le premier incident a été porté à sa connaissance. L'avis était accompagné des documents communiqués que l'intimée avait en sa possession, dont une copie de la déclaration de la présumée victime du premier incident et des résumés des déclarations obtenues auprès des présumées victimes des autres incidents qui faisaient toujours l'objet d'une enquête par un tiers.

Avant de présenter sa réponse à l'avis, l'appelant a demandé que lui soient communiqués tous les documents sur les incidents les plus récents, [*Traduction*] « *dont les déclarations complètes* » des témoins. Cette demande lui a été refusée au motif que l'enquête criminelle sur les incidents les plus récents était effectuée par un tiers et était toujours en cours. En fin de compte, l'intimée a ordonné la CVSI.

L'appelant a indiqué que le processus de CVSI n'avait pas été enclenché en temps opportun et a contesté la façon dont l'intimée avait appliqué les critères de CVSI dans les circonstances.

Le CEE a conclu que l'intimée avait enclenché le processus de CVSI en temps opportun, puisqu'elle avait indiqué que la décision de délivrer l'avis reposait principalement sur l'ensemble des circonstances portées à sa connaissance, dont les incidents les plus récents, qui s'avéraient graves et troublants.

Le CEE a également conclu que l'intimée n'avait pas contrevenu à un principe d'équité procédurale en refusant de communiquer à l'appelant les déclarations complètes et les enregistrements de celles-ci, puisqu'elle n'avait pas accès à ces documents aux fins d'examen.

En outre, le CEE a conclu que, pour appliquer les critères de CVSI, le décideur doit être convaincu qu'il y a suffisamment de renseignements fiables dans les circonstances pour décider d'ordonner la CVSI, et l'intimée en était absolument convaincue en l'espèce. Enfin, le CEE a conclu que l'intimée avait ordonné la CVSI en se fondant sur les renseignements disponibles à ce moment-là, qu'il ne s'agissait pas d'une erreur manifeste et déterminante et que l'ordonnance de CVSI n'était pas manifestement déraisonnable compte tenu des éléments de preuve disponibles.



Questions diverses concernant la discrimination, l'équité procédurale et le *code de déontologie*

En 2018-2019, le CEE s'est penché sur d'autres dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur et des anciennes dispositions législatives qui soulevaient différentes questions, notamment la discrimination fondée sur la déficience, le manquement à l'équité procédurale et l'application de divers articles du *code de déontologie* de la GRC.

Discrimination fondée sur la déficience

Dans le dossier **G-658**, le CEE a examiné un grief relevant des anciennes dispositions législatives dans lequel il était allégué qu'une membre avait été destituée de son poste au sein du programme des opérations d'infiltration de la GRC (le programme d'infiltration) pour cause de discrimination fondée sur la déficience. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

La requérante, alors qu'elle n'était pas de service, avait été arrêtée et accusée après avoir quitté un magasin sans payer certains produits de santé. Après que les accusations ont été retirées par la Couronne, la requérante a fait l'objet d'une seule allégation de comportement scandaleux en contravention du paragraphe 39(1) de l'ancien *code de déontologie* de la GRC. Elle a confirmé l'allégation tout en faisant valoir que son comportement était attribuable à un problème de santé. Un comité d'arbitrage a conclu que l'allégation avait été établie, a indiqué que le problème de santé de la requérante constituait un facteur atténuant et a ordonné l'imposition de peines proposées conjointement par les parties. Le comité d'arbitrage a indiqué que la question touchant l'intégrité et l'honnêteté de la requérante pourrait avoir des répercussions sur sa capacité à être affectée ailleurs, puisque les antécédents disciplinaires des policiers doivent être communiqués en cour (les communications imposées par l'arrêt McNeil).

Le répondant a félicité la requérante pour ses efforts de réadaptation, mais il a décidé de la retirer du programme d'infiltration au motif que celui-ci était soumis à des contestations particulières sur le plan de la crédibilité de la preuve et qu'il se limitait donc aux agents d'infiltration dont les activités et l'intégrité étaient irréprochables. Il n'a pas été interdit à la requérante d'occuper d'autres postes à la GRC. Elle a présenté un grief au niveau I pour contester la décision du répondant. Elle soutenait que l'infraction qu'elle avait commise était attribuable à une déficience, qu'elle était maintenant apte à travailler au sein du programme d'infiltration et qu'il y avait eu violation de principes antidiscriminatoires non précisés figurant dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond.

Le CEE a conclu que la requérante n'avait pas établi l'existence de discrimination à première vue, car elle n'avait pas démontré en quoi son problème de santé, qui était une déficience, avait été pris en considération dans la décision de la retirer du programme



d'infiltration. Le CEE a expliqué que les répercussions négatives subies par la requérante étaient liées à son dossier disciplinaire et non à sa déficience. La requérante n'a pas démontré que ces répercussions négatives différaient de celles qu'aurait subies tout autre membre du programme d'infiltration ayant le même dossier disciplinaire. Le fait que la déficience de la requérante ait joué un rôle dans l'inconduite pour laquelle elle a été sanctionnée ne permettait pas d'établir un lien entre sa déficience et les répercussions découlant de son retrait du programme d'infiltration.

Manquement à l'équité procédurale

Dans le dossier **C-023**, le CEE a conclu qu'une autorité disciplinaire avait contrevenu aux règles d'équité procédurale en décidant que la membre visée avait inscrit des renseignements faux ou inexacts dans des [Traduction] « *rapports de police* », car il ressortait du dossier que la membre n'avait rédigé qu'un seul rapport de police.

Sous les yeux de l'appelante, un suspect menotté qui semblait désorienté a été impliqué dans un incident au terme duquel il s'est blessé au visage (l'incident). L'appelante a rédigé un Rapport au procureur de la Couronne (RPC) sur l'incident et sur l'arrestation préalable du suspect. Elle a aussi rédigé des notes de police à la main ainsi qu'un bref [Traduction] « *résumé de témoignage anticipé* » qui indiquait seulement qu'elle était l'enquêtrice principale dans l'arrestation du suspect. L'avocat du suspect a ensuite déposé une plainte dans laquelle il soutenait notamment que l'appelante et un autre membre présent lors de l'incident avaient rédigé des documents trompeurs à propos de l'incident.

L'appelante a fait l'objet d'une allégation selon laquelle elle avait inséré des renseignements faux ou inexacts dans des rapports de police en contravention de l'article 8.1 du *code de déontologie* de la GRC. Les rapports prétendument altérés ont été maintes fois mentionnés à l'appelante comme étant le RPC et le [Traduction] « *rapport de police* ». Pendant la rencontre disciplinaire, l'appelante a notamment indiqué qu'elle n'avait rédigé qu'un seul rapport sur l'incident, soit le RPC. L'intimé a conclu que l'allégation était établie et a imposé à l'appelante une réprimande et une confiscation de solde de plusieurs jours.

Le CEE a conclu que l'intimé, en décidant que l'appelante avait rédigé et inséré des renseignements faux ou inexacts dans un rapport de police autre que le RPC, avait violé irrémédiablement un principe d'équité procédurale, à savoir qu'une personne doit connaître toutes les preuves à réfuter et pouvoir présenter une défense en connaissance de cause. L'allégation faisait état de « *rapports de police* » au pluriel. Or, il ressortait clairement du dossier que l'appelante avait rédigé le RPC, mais qu'elle n'avait pas écrit un autre « *rapport de police* » lui ayant été attribué et qu'elle n'en connaissait pas l'existence. L'appelante n'a pas obtenu une copie ou une description de ce rapport, et l'information au dossier n'indiquait pas de quel rapport il s'agissait ni ne permettait de le retracer.



Outre le RPC, l'appelante a effectivement rédigé deux documents concernant l'intervention auprès du suspect (c.-à-d. des notes manuscrites et un « *résumé de témoignage anticipé* »), mais ni l'un ni l'autre ne pouvaient être raisonnablement considérés comme un rapport de police et rien dans le dossier ne donnait à penser que l'intimé les avait considérés comme des rapports contenant des renseignements faux ou trompeurs.

L'appelante ne pouvait donc pas connaître toutes les preuves à réfuter ni présenter une défense en connaissance de cause.

Le CEE a recommandé à la commissaire d'accueillir l'appel de l'appelante, de conclure que l'allégation n'était pas établie et d'annuler les mesures disciplinaires imposées.

Application des articles 4.6 et 4.2 du code de déontologie

Cette année, le CEE a examiné deux appels en matière de déontologie dans lesquels il a dû se pencher sur certaines questions importantes concernant l'application des articles 4.6 et 4.2 du *code de déontologie* de la GRC.

Dans le dossier **C-022**, l'appelant a fait l'objet d'une enquête interne sur une allégation portée contre lui. Il est ensuite parti en congé de maladie et s'est établi à l'extérieur du territoire de son détachement sans que son supérieur lui en donne d'abord l'autorisation. Pendant son congé de maladie, il s'est servi de ressources informatiques de la GRC pour recueillir des renseignements en vue de se défendre contre l'allégation. De nouvelles allégations ont ensuite été portées contre lui, dont l'une selon laquelle il aurait utilisé abusivement les biens et le matériel fournis par l'État en contravention de l'article 4.6 du *code de déontologie* de la GRC, l'une selon laquelle il n'aurait pas fait preuve de diligence dans l'exercice de ses fonctions (c.-à-d. obtenir l'autorisation de s'établir ailleurs) en contravention de l'article 4.2 du *code de déontologie* ainsi qu'une autre allégation. L'intimé a conclu que les présumées contraventions aux articles 4.6 et 4.2 étaient établies.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas motivé suffisamment sa décision relativement à ces deux allégations et s'est donc penché sur les conclusions que l'intimé aurait dû rendre par rapport à chacune d'elles, conformément aux exigences prévues à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*.



Le CEE a déclaré que le dossier permettait de conclure que l'allégation selon laquelle l'appelant aurait contrevenu à l'article 4.6 était établie. L'appelant n'était pas autorisé à utiliser les ressources informatiques de la GRC pendant qu'il était en congé de maladie et qu'il était donc inapte au travail, puisque la politique applicable exigeait qu'il utilise ces ressources seulement dans le cadre des activités officielles de la police, soit des activités administratives, opérationnelles ou liées à l'exercice de ses fonctions. L'utilisation de ces ressources par un membre pour se défendre contre des allégations d'inconduite ne faisait pas partie de ces activités.

Toutefois, le CEE a déclaré que le dossier ne permettait pas de conclure que l'allégation selon laquelle l'appelant aurait contrevenu à l'article 4.2 était établie. L'appelant n'avait pas obtenu l'approbation de son chef pour quitter le territoire de son détachement pendant plus de 24 heures, comme l'exigeait la politique, mais cette omission n'était pas accompagnée d'au moins un des deux facteurs servant à déterminer s'il y avait eu contravention à l'article 4.2, à savoir : 1) il s'agissait d'une omission délibérée; ou 2) d'une omission témoignant d'une négligence telle qu'elle deviendrait un problème d'inconduite plutôt qu'un problème de rendement. L'omission de l'appelant semblait plutôt avoir été commise par inadvertance dans les circonstances.

À l'inverse, dans le dossier **C-024**, le CEE a conclu que l'intimée avait conclu à bon droit que le membre concerné avait contrevenu à l'article 4.2 du *code de déontologie* de la GRC. L'affaire mettait en cause un appelant ayant fait l'objet d'une allégation selon laquelle il aurait contrevenu à l'article 4.2 après qu'il a admis ne pas avoir créé un dossier ni ouvert une enquête après qu'une personne en détresse lui a fait savoir que son conjoint l'avait menacée. Dans sa décision, l'intimée n'a pas mentionné explicitement le critère servant à établir s'il y avait eu contravention à l'article 4.2, mais elle a formulé des observations démontrant que l'appelant avait agi délibérément, ce qui répondait au critère. Plus précisément, elle a indiqué qu'il n'était pas raisonnable de conclure que l'appelant ne savait pas comment agir dans les circonstances, vu son expérience en tant que policier et sa connaissance des politiques et des principes divisionnaires applicables en cas de menaces alléguées.

Communication et liaison

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 de la 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 2018-2019, le CEE a publié et distribué trois *Communiqués*.



Le site Web du CEE contient une vaste base de données qui permet de chercher les résumés des conclusions et des recommandations du CEE ainsi que les résumés des décisions de la 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 novembre, le CEE a rencontré des représentants du Bureau de coordination des plaintes de harcèlement 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 ainsi que la planification. Au cours de l'année, le président par intérim a rencontré deux fois la commissaire de la GRC pour discuter du programme et du processus d'examen des dossiers du CEE. Une fois qu'un agent négociateur aura été approuvé pour les membres de la GRC, le CEE prévoit proposer de rencontrer le responsable de l'agent négociateur à la même fréquence.

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 2018-2019, le CEE a répondu à 157 demandes d'information. Ce nombre est supérieur aux 139 demandes reçues l'an dernier et se situe au-delà des 124 demandes obtenues annuellement en moyenne au cours des neuf années précédentes. Parmi les demandes d'information reçues cette année :

- 58 % 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;
- 22 % provenaient du public (p. ex., particuliers ou cabinets d'avocats) et visaient surtout à obtenir des copies de conclusions et de recommandations;
- 17 % 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;
- 2 % 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	65	16	-	-	-	81
Copie de conclusions et de recommandations	14	7	19	-	-	40
Question ne relevant pas du mandat du CEE	4	1	13	-	-	18
Rôle, politiques ou procédures du CEE	6	1	-	1	1	9
Rapports ou publications du CEE	2	2	3	-	2	9
Total	91	27	35	1	3	157

* 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).

Le CEE reçoit toujours un nombre assez important de demandes provenant de membres de la GRC, comme l'an dernier (91 demandes en 2018-2019 comparativement à 85 en 2017-2018). Le nombre de demandes de la part du public a augmenté légèrement (il est passé de 33 à 35). Quant à l'objet des demandes, la distribution proportionnelle ressemble généralement à celle des années précédentes, exception faite d'un plus grand nombre de demandes de copies de conclusions et de recommandations (40 comparativement à 26 l'an dernier) et d'un moins grand nombre de demandes relatives à des questions ne relevant pas du mandat du CEE (18 comparativement à 26 l'an dernier).

Deux fois sur trois, le CEE a répondu aux demandes dans un délai de deux jours; le temps de réponse moyen était de 3,3 jours. Le CEE a répondu dès que possible aux demandes nécessitant des recherches ou des vérifications.



Gestion et planification organisationnelles

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. Les communautés des organisations de petite taille et des tribunaux administratifs ont aussi offert aide et conseils au CEE au moyen des réseaux établis et de façon informelle.

La gestion du projet de réaménagement des locaux du CEE, lequel s'est poursuivi tout au long de l'année et s'est prolongé jusqu'en 2019-2020, a été l'une des priorités touchant les services généraux au cours de l'exercice. Le projet devrait prendre fin en juin 2019.

Le CEE a notamment eu comme priorité d'augmenter sa capacité d'examen des dossiers à l'aide du financement approuvé en 2017 pour assurer l'intégrité de son programme, de sorte qu'il puisse commencer à réduire son important arriéré de dossiers. Le nombre de postes dotés au CEE est passé de huit au début de 2018 à quinze à la fin de mars 2019. L'affichage des postes de président et de vice-président à pourvoir au CEE a fait ressortir la nécessité, reconnue depuis longtemps, d'augmenter la capacité de l'organisation à rédiger des rapports au sujet des appels renvoyés par la commissaire de la GRC. Le CEE compte sur ces nominations pour atteindre son objectif de réduire les temps d'attente à une période raisonnable.

Le CEE a continué à travailler de concert avec le ministère du portefeuille et les organismes centraux pour que son programme dispose d'un niveau de ressources à long terme, ce qui demeure particulièrement important étant donné que le financement approuvé en 2017 pour assurer l'intégrité du programme prendra fin le 31 mars 2021.



PARTIE III – Perspectives opérationnelles

Le CEE sera encore aux prises avec d'importants défis d'ordre opérationnel, puisqu'il avait 319 dossiers à examiner à la fin de l'exercice 2018-2019. Il a reçu 109 dossiers à examiner en 2018-2019, comparativement à 95 dossiers l'année précédente.

Le CEE a reçu un plus grand nombre de dossiers renvoyés sous le régime des dispositions législatives en vigueur en 2018-2019 comparativement à l'année précédente (95 comparativement à 74). Il a aussi reçu davantage de dossiers complexes comparativement à l'an dernier (80 dossiers liés au harcèlement, au licenciement ou aux comités de déontologie comparativement à 52 l'année passée). Le CEE surveille de près les types de dossiers reçus pour prévoir sa charge de travail à venir.

En ce qui concerne les dossiers renvoyés sous le régime des anciennes dispositions législatives, nous en avons reçu 14 en 2018-2019 comparativement à 21 l'année précédente. Nous prévoyons en recevoir une vingtaine par année pendant environ trois ou quatre autres années, 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.

Les données actuelles indiquent qu'au cours des prochaines années, le CEE devrait recevoir chaque année un total d'environ 110 dossiers ou plus relevant des dispositions législatives en vigueur et des anciennes dispositions législatives. Vu cette situation, le retard dans le traitement des dossiers devrait continuer à s'accroître au cours des 12 à 18 prochains mois, jusqu'à ce que tous les employés prévus soient embauchés et formés. Ainsi, les dossiers relevant des anciennes dispositions législatives seront traités dans un délai moyen d'environ cinq ans suivant leur réception au CEE et ceux relevant des dispositions législatives en vigueur seront traités dans un délai moyen de deux ans et demi ou plus.

La capacité du CEE à commencer à réduire son arriéré et les délais connexes dépendra principalement de deux facteurs : sa capacité à embaucher, à former et à maintenir en poste des avocats spécialisés et des employés assurant la gestion du programme; et la nomination d'un nombre suffisant de membres du CEE pour présenter des rapports sur les conclusions et recommandations (c.-à-d. un président, un vice-président et peut-être d'autres membres comme le prévoit la loi).

La formation et le maintien en poste des employés ainsi que la planification à long terme du programme demeurent tous des défis compte tenu de la situation financière du CEE. Le financement temporaire supplémentaire pour assurer l'intégrité du programme représente environ 70 % des ressources actuelles du CEE et prendra fin à l'exercice 2020-2021. Dans ces circonstances, le CEE peut seulement embaucher du personnel supplémentaire à court terme. À cela s'ajoute le risque accru de perdre des professionnels susceptibles d'accéder à des postes permanents ailleurs; ou les difficultés



de recruter des personnes qualifiées pour travailler au CEE vu l'impossibilité d'accéder à des postes permanents au sein de l'organisation.

Le CEE continuera à collaborer avec le ministère du portefeuille et les organismes centraux pour répondre aux contraintes et aux besoins en ressources. À cet égard, le CEE estime qu'il est essentiel d'adopter une perspective à long terme quant à l'exécution de son programme d'examen d'appels. Compte tenu de l'ampleur de la charge de travail actuelle et des prévisions relatives à la charge de travail à venir, il va de soi qu'il faudra un certain nombre d'années pour réduire l'arriéré déjà important et les temps d'attente qui en découlent. Néanmoins, le CEE continuera à surveiller ses pratiques d'examen des dossiers afin d'en améliorer l'efficacité.

La *Loi sur la GRC* exige que le président établisse et rende publiques des normes de service assorties de délais d'examen des dossiers. Le président par intérim prévoit maintenant que le prochain président devrait être en mesure de les rendre publiques au printemps 2020, puisque celui-ci devra obtenir plus d'information et acquérir plus d'expérience dans l'application des dispositions législatives pour analyser la situation et établir des prévisions fiables sur les charges de travail à venir et les délais de traitement connexes.



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 2018-2019

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 questions	Conclusions et recommandations du CEE
C-021	<p>Défaut de faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions et des responsabilités (article 4.2 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>L'autorité disciplinaire a conclu que l'allégation était établie et a imposé les mesures disciplinaires suivantes : une réduction de la banque de congés annuels, l'inadmissibilité temporaire à toute promotion et l'obligation de revoir des politiques et de suivre une formation.</p> <p>La question de savoir si les mesures disciplinaires imposées relèvent des dispositions applicables en matière de renvoi.</p>	<p>L'appel ne peut être renvoyé devant le CEE, puisque les mesures disciplinaires imposées ne comptent pas parmi celles énoncées au paragraphe 45.15(1) de la <i>Loi sur la GRC</i>.</p> <p>Le CEE n'examinera pas l'appel plus en détail ni ne formulera de recommandation.</p>



<p>C-022</p>	<p>Défaut de faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions et des responsabilités (article 4.2 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Utilisation non autorisée des biens et du matériel de la GRC (article 4.6 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>Défaut d'exécuter des ordres et des directives légitimes (article 3.3 du <i>code de déontologie</i>).</p> <p>L'autorité disciplinaire a conclu que les allégations étaient établies et a imposé les mesures disciplinaires suivantes : une réprimande, une confiscation de la solde et une réduction de la banque de congés.</p> <p>Appel interjeté contre les conclusions de l'autorité disciplinaire selon lesquelles les trois allégations étaient établies et contre les mesures disciplinaires imposées.</p>	<p>Accueillir l'appel interjeté contre les allégations.</p> <p>L'autorité disciplinaire a rendu une décision manifestement déraisonnable, car elle n'a pas présenté de motifs valables justifiant sa décision quant aux trois allégations.</p> <p>Recommander que la commissaire, en rendant les conclusions que l'autorité disciplinaire aurait dû rendre, conclue que l'allégation au titre de l'article 4.2 du <i>code de déontologie</i> n'est pas établie et que les allégations au titre des articles 4.6 et 3.3 du <i>code de déontologie</i> sont établies.</p> <p>Rejeter l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires. Le membre n'a présenté aucun argument sur la question de savoir comment les mesures disciplinaires devraient être modifiées si une ou plusieurs allégations n'étaient pas établies.</p>
<p>C-023</p>	<p>Insertion de renseignements faux et trompeurs dans des rapports de police (article 4.2 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>Manquement à l'équité procédurale.</p> <p>L'allégation faisait état de « rapports de police » au pluriel, mais l'appelante n'avait connaissance que d'un seul rapport de police pertinent qu'elle avait rédigé et le dossier n'en comprenait qu'un seul.</p> <p>L'appelante ne pouvait pas connaître toutes les preuves à réfuter ni présenter une défense en connaissance de cause.</p> <p>Recommander à la commissaire de conclure que l'allégation n'est pas établie et d'annuler les mesures disciplinaires imposées.</p>



<p>C-024</p>	<p>Défaut de faire preuve de diligence dans l'exercice des fonctions et des responsabilités (article 4.2 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>Rejet d'une demande de conférence préparatoire.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>Faire abstraction de la demande de conférence préparatoire, car aucune objection n'a été formulée quant à son rejet.</p> <p>L'autorité disciplinaire n'a commis aucune erreur manifeste et déterminante dans l'appréciation de la preuve.</p> <p>Pour analyser la question de savoir s'il y a eu contravention à l'article 4.2 du code de déontologie, il faut déterminer si l'acte reproché : 1) était délibéré; ou 2) témoignait d'une négligence telle qu'il deviendrait un problème d'inconduite plutôt qu'un problème de rendement.</p> <p>L'intimée a conclu que l'appelant avait agi délibérément.</p>
---------------------	---	--

Appels de décisions autres

<p>N° de dossier du CEE</p>	<p>Objet de l'appel / principales questions</p>	<p>Conclusions et recommandations du CEE</p>
<p>NC-014</p>	<p>Appel interjeté par une membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée.</p> <p>La question de savoir si l'appel a été interjeté dans le délai prescrit.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appel a été interjeté après l'expiration du délai de 14 jours.</p> <p>Il n'y a pas de circonstances exceptionnelles justifiant une prorogation du délai.</p>



<p>NC-015</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimée d'ordonner la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités (CVSI).</p> <p>L'intimée aurait commis une erreur en ne fondant pas sa décision sur tous les éléments de preuve et en n'attendant pas la fin d'une enquête en cours menée par un tiers.</p> <p>La question de savoir si la CVSI a été effectuée tardivement.</p> <p>Équité procédurale – Le membre n'avait pas obtenu les déclarations complètes des témoins ni les enregistrements de celles-ci dans le cadre de l'enquête en cours menée par un tiers.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'intimée a fondé sa décision sur suffisamment d'éléments de preuve disponibles à l'époque.</p> <p>La CVSI a été effectuée en temps opportun, puisque l'intimée a fondé sa décision sur l'ensemble des circonstances.</p> <p>Il n'y a pas eu manquement à l'équité procédurale par suite de la non-communication des déclarations des témoins et des enregistrements de celles-ci. L'intimée n'avait pas accès à ces documents aux fins d'examen.</p>
<p>NC-016</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>Caractère suffisant de l'enquête sur le harcèlement.</p> <p>Prise en considération des responsabilités de supervision du défendeur dans l'évaluation des allégations de harcèlement.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'enquête sur le harcèlement était suffisamment approfondie.</p> <p>L'intimé n'a commis aucune erreur susceptible de révision en rendant sa décision.</p>



<p>NC-017</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de le licencier de la Gendarmerie pour des motifs autres qu'une contravention au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>La décision de licencier le membre repose sur des motifs énoncés aux alinéas 6c) et 6f) des CC (<i>exigences d'emploi</i>), à savoir être condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation et s'être absenté de ses fonctions pour cause de mise sous garde ou d'emprisonnement.</p>	<p>L'appel ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il n'est pas visé par l'alinéa 17d) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p> <p>Les motifs de licenciement énoncés aux alinéas 6c) et 6f) des CC (<i>exigences d'emploi</i>) ne figurent pas parmi ceux énumérés à l'alinéa 17d) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p>
<p>NC-018</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de le licencier de la Gendarmerie pour un motif autre qu'une contravention au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>La décision de licencier le membre repose sur un motif énoncé à l'alinéa 6f) des CC (<i>exigences d'emploi</i>), à savoir être condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation.</p>	<p>L'appel ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il n'est pas visé par l'alinéa 17d) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p> <p>Le motif de licenciement énoncé à l'alinéa 6f) des CC (<i>exigences d'emploi</i>) ne figure pas parmi ceux énumérés à l'alinéa 17d) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p>



<p>NC-019</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimée selon laquelle sa plainte de harcèlement n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement qui y était allégué.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant s'est rendu compte qu'il avait, selon lui, été victime d'incidents de harcèlement après avoir pris connaissance d'un examen interne effectué plusieurs années après le dernier incident, mais cette prise de conscience ne permettait pas de conclure que sa plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai d'un an prévu au paragraphe 2(1) des CC (<i>harcèlement</i>).</p> <p>L'appelant disposait de toute l'information nécessaire pour décider, en toute connaissance de cause, s'il devait déposer une plainte de harcèlement avant de prendre connaissance de l'examen interne.</p>
<p>NC-020</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimée selon laquelle sa plainte de harcèlement n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement qui y était allégué.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant s'est rendu compte qu'il avait, selon lui, été victime d'incidents de harcèlement après avoir pris connaissance d'un examen interne effectué plusieurs années après le dernier incident, mais cette prise de conscience ne permettait pas de conclure que sa plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai d'un an prévu au paragraphe 2(1) des CC (<i>harcèlement</i>).</p> <p>L'appelant disposait de toute l'information nécessaire pour décider, en toute connaissance de cause, s'il devait déposer une plainte de harcèlement avant de prendre connaissance de l'examen interne.</p>



<p>NC-021</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimée selon laquelle sa plainte de harcèlement n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement qui y était allégué.</p>	<p>Rejeter l'appel.</p> <p>L'appelant s'est rendu compte qu'il avait, selon lui, été victime d'incidents de harcèlement après avoir pris connaissance d'un examen interne effectué plusieurs années après le dernier incident, mais cette prise de conscience ne permettait pas de conclure que sa plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai d'un an prévu au paragraphe 2(1) des CC (<i>harcèlement</i>).</p> <p>L'appelant disposait de toute l'information nécessaire pour décider, en toute connaissance de cause, s'il devait déposer une plainte de harcèlement avant de prendre connaissance de l'examen interne.</p>
<p>NC-022</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement était fondée.</p> <p>Le membre conteste le prétendu parti pris des enquêteurs et le défaut de lui accorder réparation.</p>	<p>L'appel ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il n'est pas visé par l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p> <p>L'alinéa 17a) se limite aux appels de décisions en matière de harcèlement portant sur la question de savoir si la plainte a été déposée dans le délai d'un an ou s'il y a eu contravention au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>Le CEE n'examinera pas l'appel plus en détail ni ne formulera de recommandation.</p>



<p>NC-023</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement était fondée.</p> <p>Le membre conteste le prétendu parti pris des enquêteurs et le défaut de lui accorder réparation.</p>	<p>L'appel ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il n'est pas visé par l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p> <p>L'alinéa 17a) se limite aux appels de décisions en matière de harcèlement portant sur la question de savoir si la plainte a été déposée dans le délai d'un an ou s'il y a eu contravention au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>Le CEE n'examinera pas l'appel plus en détail ni ne formulera de recommandation.</p>
<p>NC-024</p>	<p>Appel interjeté par un membre contre la décision de l'intimé selon laquelle sa plainte de harcèlement était fondée.</p> <p>Le membre conteste le prétendu parti pris des enquêteurs et le défaut de lui accorder réparation.</p>	<p>L'appel ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, car il n'est pas visé par l'alinéa 17a) du <i>Règlement de la GRC (2014)</i>.</p> <p>L'alinéa 17a) se limite aux appels de décisions en matière de harcèlement portant sur la question de savoir si la plainte a été déposée dans le délai d'un an ou s'il y a eu contravention au <i>code de déontologie</i>.</p> <p>Le CEE n'examinera pas l'appel plus en détail ni ne formulera de recommandation.</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
	<i>Aucun appel pour la période du rapport 2018-2019</i>	<i>Aucun appel pour la période du rapport 2018-2019</i>

Examen de décisions concernant des griefs

N° de dossier du CEE	Objet de l'appel / principales questions	Conclusions et recommandations du CEE
G-651	<p>Décision de refuser le remboursement de frais liés à l'obtention d'un formulaire médical.</p> <p>La question de savoir si l'objet du grief relève des dispositions applicables en matière de renvoi.</p>	<p>Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.</p> <p>La question porte uniquement sur l'interprétation d'une politique interne et n'est donc pas visée par l'alinéa 36a) du <i>Règlement de la GRC (1988)</i>.</p> <p>Le CEE n'examinera pas le grief plus en détail ni ne formulera de recommandation.</p>



<p>G-652</p>	<p>Décision selon laquelle la requérante doit être renvoyée de la GRC pour des raisons médicales.</p> <p>Conclusion selon laquelle la requérante ne s'est pas acquittée de son fardeau de persuasion, car aucune argumentation ni aucune preuve n'a été présentée.</p> <p>La requérante est décédée au cours du processus de niveau II.</p> <p>Recevabilité du nouvel argument de la requérante au niveau II selon lequel le processus de niveau I était inéquitable sur le plan procédural.</p> <p>La question de savoir si la requérante a été privée de son droit à l'équité procédurale.</p>	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Bien que le grief puisse être théorique, exercer le pouvoir discrétionnaire d'examiner l'affaire compte tenu des implications sur les plans de la pension et de la succession et du point important voulant que la procédure applicable aux griefs doive être équitable sur le plan procédural.</p> <p>Le nouvel argument de la requérante au niveau II concernant le manquement à l'équité procédurale est recevable. Le manquement allégué englobait plusieurs actes et omissions généralement subtils ayant été commis au fil du temps, dont la requérante a saisi toute l'ampleur lorsqu'elle a reçu la décision de niveau I.</p> <p>La requérante a été privée de son droit à l'équité procédurale. Le Bureau de coordination des griefs a mis fin à l'étape des argumentations au niveau I après avoir directement invité la requérante à soumettre une réfutation sans fixer de délai pour ce faire.</p> <p>Recommander que la décision de niveau I soit annulée et que des mesures appropriées soient prises pour qu'une réfutation soit présentée au nom de la requérante.</p> <p>Recommander, dans l'éventualité où aucune réfutation n'est obtenue, de rejeter le grief de niveau I sur le fond au motif que la requérante ne s'est pas acquittée de son fardeau de persuasion.</p>
---------------------	--	---



<p>G-653</p>	<p>Décision de constituer un conseil médical en vue des procédures de renvoi pour raisons médicales.</p> <p>Délai au niveau I – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 30 jours suivant celui où la requérante savait ou aurait dû savoir qu'elle avait subi un préjudice.</p> <p>La requérante est décédée au cours du processus de niveau II.</p> <p>La question de savoir s'il y a lieu de proroger le délai.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Bien que le grief puisse être théorique, exercer le pouvoir discrétionnaire d'examiner l'affaire pour des raisons d'ordre pratique et par compassion.</p> <p>Le grief a été présenté environ 4 à 24 mois après l'expiration du délai et la requérante n'a présenté aucune argumentation justifiant pourquoi il devrait être considéré comme ayant été présenté dans le délai prescrit.</p> <p>Il n'y a pas lieu de proroger le délai. La requérante n'avait pas l'intention constante de présenter un grief, aucune explication n'avait été fournie pour justifier le dépôt tardif du grief et une prorogation du délai aurait causé préjudice à la GRC.</p>
<p>G-654</p>	<p>Décision selon laquelle le requérant n'avait droit qu'au remboursement des frais de déplacement au taux inférieur par kilomètre parmi deux taux.</p> <p>Délai au niveau II – la question de savoir si le grief a été présenté dans les 14 jours suivant celui où le requérant a reçu signification de la décision de niveau I.</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 un jour après l'expiration du délai prescrit.</p> <p>Il n'y avait pas lieu de proroger le délai, puisque le requérant n'avait pas démontré qu'il avait l'intention constante de présenter un grief et que son explication justifiant son retard n'était pas convaincante.</p>



<p>G-655</p>	<p>Décision de rejeter la demande de voyage à la recherche d'un logement (VRL) du requérant au motif qu'il n'avait pas obtenu l'autorisation préalable de faire ce voyage.</p> <p>Le requérant soutenait qu'il ne connaissait pas la politique et croyait que le VRL avait été autorisé implicitement.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant devait se familiariser avec la politique applicable.</p> <p>Les circonstances ne sont pas exceptionnelles.</p>
<p>G-656</p>	<p>Décision de rejeter la demande de prime de courtage du requérant.</p> <p>La question de savoir si le requérant avait droit à la prime de courtage après avoir mis sa résidence en vente, au titre du Programme de réinstallation intégré de la GRC.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Le requérant a renoncé à son droit de demander la prime de courtage dès qu'il a mis sa résidence en vente, comme le prévoit le Programme de réinstallation intégré.</p> <p>Le coordonnateur de la réinstallation a fourni au requérant suffisamment de renseignements sur le processus de réinstallation.</p> <p>Recommander que la communication normalisée qu'envoie le coordonnateur de la réinstallation aux membres qui déménagent leur rappelle leur obligation de bien connaître les politiques applicables.</p>



<p>G-657</p>	<p>Décision selon laquelle deux allégations de harcèlement visant le requérant étaient établies.</p> <p>Délai au niveau I – la question de savoir si la lettre envoyée au supérieur équivalait à la présentation d'un grief.</p> <p>Équité de l'enquête sur le harcèlement et du processus de règlement.</p>	<p>Accueillir le grief en partie.</p> <p>Le grief a été présenté dans le délai imparti étant donné que la lettre envoyée au supérieur comprenait toute l'information nécessaire pour constituer un grief valable au titre des CC (<i>griefs</i>).</p> <p>La conclusion du répondant concernant une allégation était conforme aux politiques applicables et aux principes d'équité procédurale.</p> <p>Toutefois, le répondant a commis une erreur en élargissant la portée de l'autre allégation sans permettre au requérant de se prononcer sur cette modification.</p> <p>Recommander à la commissaire de présenter des excuses au requérant pour l'erreur commise dans l'enquête sur le harcèlement et le processus décisionnel.</p>
<p>G-658</p>	<p>Décision de destituer la requérante de ses fonctions au sein du programme des opérations d'infiltration de la GRC après qu'un comité d'arbitrage a conclu qu'elle s'était comportée de façon scandaleuse.</p> <p>La question de savoir si l'arbitre de niveau I avait un parti pris.</p> <p>La question de savoir si la décision était une décision discriminatoire fondée sur la déficience, étant donné qu'un problème de santé constituait un facteur atténuant dans l'inconduite de la requérante.</p>	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Rien ne permet de conclure à l'existence d'une crainte de partialité de la part de l'arbitre de niveau I.</p> <p>L'existence de discrimination à première vue n'a pas été établie.</p> <p>La décision de retirer la requérante du programme des opérations d'infiltration est liée à son dossier disciplinaire, et non à sa déficience.</p> <p>Les obligations de communication en cour pourraient causer des difficultés particulières aux agents d'infiltration sur le plan de la crédibilité de la preuve.</p>



ANNEXE C

Personnel et coordonnées

Le personnel en 2018-2019

Josh Brull, avocat
Julie Brunet, directrice, Services généraux et greffière
Jamie Deacon, directeur exécutif
Martin Griffin, avocat
Jonathan Haig, agent principal, Activités du programme
Martin Hérault-Leroux, agent administratif
Patricia Hum, conseillère juridique
Silvia Kunz, agente principale, Plans et rapports
Renaud Lacroix, agent administratif
Émilie Larouche-Côté, conseillère juridique
Trupati Patel, avocate
Dale Randell, avocate
Artour Rostorotski, conseiller juridique
Caroline Verner, avocate
Daniel Willis, avocat

Coordonnées

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

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969
Courriel : erc-cee@canada.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca

