



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Au cours des mois de janvier à mars 2013, le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a émis les recommandations suivantes :

DANS CE NUMÉRO

Recommandations

- 1 G-545
- 2 G-546
- 3 G-547
- 3 G-548
- 4 G-549
- 5 G-550
- 6 G-551

Décisions

- 7 D-108
- 8 D-119
- 9 G-482
- 10 G-483
- 11 G-486
- 12 G-493
- 13 G-499
- 13 G-504
- 14 G-506
- 14 G-508
- 14 G-514
- 15 G-515
- 15 G-529
- 17 G-531
- 17 G-545
- 18 G-546

19 Index facile à consulter



Comité externe d'examen
de la GRC
C.P. 1159,
Succursale "B"
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : (613) 998-2134
Télec. : (613) 990-8969
org@erc-cee.gc.ca
www.erc-cee.gc.ca

G-545 Le requérant était membre d'un corps de police municipal que la GRC avait absorbé en 1998. À cette époque-là, il avait eu la possibilité de racheter la totalité ou une partie de ses années de service ouvrant droit à pension du corps de police municipal et de les transférer dans le régime de retraite de la GRC. La GRC l'avait informé par écrit que le rachat de ses années de service lui coûterait une somme importante. Il avait alors choisi de ne pas les racheter.

En 2008, le requérant a obtenu des renseignements de la GRC à propos de sa pension. Selon lui, ces renseignements révélaient que le coût de rachat de ses années de service en 1998 était en réalité bien moins élevé que celui qu'on lui avait indiqué initialement. Il a contesté le fait que la Gendarmerie ne lui avait pas fait part du coût exact en 1998.

En 2010, le répondant a demandé que l'arbitre de niveau I statue uniquement sur la question préjudicielle de savoir si le requérant avait présenté son grief au niveau I dans le délai prescrit. En 2011, l'arbitre de niveau I a conclu que le grief n'avait pas été présenté dans le délai imparti et qu'il était donc frappé de prescription. Le requérant a présenté son grief au niveau II. Le dossier a été renvoyé devant le CEE, qui l'a reçu en 2012.

Conclusions du CEE – Bien-fondé du renvoi : Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.

Les catégories de griefs pouvant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE se limitent à celles énoncées à l'article 36 du *Règlement de la GRC*. Les alinéas 36b) à e) se rapportent à des questions précises qui ne concernent pas le présent grief. Par conséquent, selon l'alinéa 36a), le grief peut être renvoyé devant le CEE seulement s'il porte sur « [...] l'interprétation et [...] l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres ».

Le rachat des années de service du requérant au corps de police municipal est régi par la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada (LPRGRC)* et son règlement d'application. Le grief porte donc sur l'interprétation et l'application de la LPRGRC. Or, la LPRGRC n'est pas une politique gouvernementale qui vise l'ensemble des ministères, puisqu'elle s'applique seulement aux membres de la GRC. Par conséquent, le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE.

Recommandation du CEE : Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Le CEE n'est donc pas habilité à l'examiner ni à formuler des conclusions ou des recommandations à son sujet.

G-546 La requérante travaillait au même détachement que celui de sa conjointe, qui était également membre de la Gendarmerie. À l'automne 2008, le répondant est devenu le supérieur hiérarchique de la requérante. La requérante demandait régulièrement au répondant de lui accorder des possibilités d'avancement de carrière. Le répondant accédait à certaines de ses demandes, mais en refusait d'autres. La requérante était d'avis qu'il refusait un très grand nombre de ses demandes. Toutefois, elle considérait ces refus comme des [Traduction] « *prérogatives de gestionnaire* » et tentait de se rassurer par les rétroactions positives qu'il lui donnait et les promesses d'avancement de carrière qu'il lui faisait. Le 1^{er} juin 2010, elle a trouvé, par hasard, des messages qui l'ont offensée. Plus précisément, elle s'est rendu compte que, le 18 mai 2009, un sergent d'état-major du détachement avait envoyé plusieurs messages textes au répondant, dont l'un semblait contenir une remarque offensante à propos de l'orientation sexuelle de la requérante. Au cours de cette même journée, le répondant avait répondu plusieurs fois par messages textes au sergent d'état-major, l'une de ces réponses étant [Traduction] « *MDR* ».

La requérante a présenté un grief le 30 juin 2010. Elle a fait valoir que des possibilités d'avancement lui avaient été refusées en raison de son sexe, de son orientation sexuelle et de son état matrimonial. L'arbitre de niveau I a rejeté la majeure partie du grief au motif qu'il n'avait pas été présenté dans le délai de 30 jours prévu à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*. Elle a déclaré que les possibilités d'avancement de la requérante lui avaient été refusées au cours d'une période de 21 mois, que chaque refus correspondait à un grief distinct et qu'un seul refus avait été

signifié dans les trente jours précédant le dépôt du grief. Elle a autorisé la requérante à contester ce refus par voie de grief. Par ailleurs, elle a conclu qu'il n'y avait pas lieu de proroger le délai de prescription. Plus tard, la requérante a appris que l'arbitre avait tenu compte de documents non pertinents qu'elle n'avait jamais obtenus.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le préjudice trouvait son origine dans le lien ayant été établi entre les préjugés qu'aurait eus le répondant et les possibilités qu'il avait refusées à la requérante, et non dans les refus en soi. La requérante a établi ce lien le 1^{er} juin 2010, soit lorsqu'elle a lu les messages textes, conclu qu'elle était victime de préjugés et établi un lien entre ces préjugés et les refus lui ayant été signifiés. Par conséquent, et conformément à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi*, le délai de prescription a commencé à courir ce jour-là, car c'est à ce moment-là qu'elle aurait normalement dû savoir qu'elle avait subi un préjudice. Elle a présenté son grief dans les trente jours suivants, soit dans le délai imparti. À titre subsidiaire, le CEE a conclu qu'il y aurait lieu de proroger le délai de prescription de niveau I, comme le prévoit la *Loi*. Il a expliqué que les questions relatives à des actes possibles de harcèlement et de discrimination s'avéraient d'une grande importance pour l'ensemble de la Gendarmerie. Enfin, le CEE a souligné que les documents pertinents devaient être communiqués conformément aux textes officiels de la GRC et aux principes d'équité procédurale.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief au motif qu'il a été présenté dans les délais impartis. À titre subsidiaire, il lui recommande d'accueillir le grief et de proroger le délai de prescription de niveau I. Il lui recommande aussi de renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'elle soit jugée sur le fond, de sorte que la nature des messages textes et l'effet qu'ils auraient eu sur les décisions du répondant puissent être évalués.

G-547 Le requérant a présenté une demande de congé sans solde à la Gendarmerie parce qu'on lui avait offert une bourse pour étudier le droit dans un établissement d'enseignement aux États-Unis. L'officier responsable du groupe dont le requérant faisait partie (le répondant) a rejeté la demande [*Traduction*] « *en raison de l'état critique des ressources humaines* ». Il a également été signalé que le requérant n'avait pas terminé le mandat de trois ans qu'il s'était engagé à remplir devant ses superviseurs. Le requérant a démissionné de la Gendarmerie avant que soit rendue la décision de niveau I.

Le requérant a présenté un grief pour contester le refus de sa demande de congé sans solde. Un arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas établi que le répondant avait enfreint les politiques. Il a également conclu que des retards avaient été occasionnés dans le traitement de la demande de congé sans solde, mais que rien n'indiquait qu'ils résultaient d'actes délibérés ou malveillants. Il a déclaré que la décision de mettre fin au règlement rapide du grief aurait dû être prise par l'arbitre plutôt que par le bureau de coordination des griefs (BCG). Enfin, il a conclu que, s'il avait accueilli le grief, la mesure corrective n'aurait plus eu sa raison d'être puisque le requérant avait démissionné.

Conclusions du CEE : Le grief peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. En outre, le requérant respecte les critères de la qualité pour agir et le délai de prescription de niveau I prévus dans la loi. Le BCG a prorogé le délai de prescription de niveau II par erreur, et le commissaire devrait permettre que le grief présenté au niveau II soit entendu. Le requérant n'a pas établi que le répondant avait fondé sa décision sur des facteurs non pertinents, tout comme il n'a pas établi que la décision de refuser sa demande de congé sans solde pour études était injustifiée. Le répondant a manqué à son obligation de prendre part au règlement

rapide du grief, mais rien n'indique qu'il était de mauvaise foi. Une décision devrait être rendue au niveau II, et ce, même si le requérant a démissionné de la Gendarmerie. De plus, certains faits et éléments de preuve nouveaux devraient être pris en considération. Enfin, un document essentiel ne figurait pas au dossier, ce qui a nui à l'examen du présent grief.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC de rejeter le grief. En outre, il lui recommande de présenter des excuses au requérant étant donné que le répondant n'a pas pris part au règlement rapide du grief. Il lui recommande aussi d'ordonner qu'une révision soit effectuée en vue de déterminer à qui incombe la responsabilité de veiller à ce que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.

G-548 Le requérant, un Indo-Canadien, a été affecté à une équipe anticorruption chargée d'enquêter sur certains Indo-Canadiens. Le répondant a rencontré le requérant en privé. Il ressort du dossier qu'il l'a rencontré notamment parce qu'il considérait que les Indo-Canadiens connaissaient bien des gens. Lors de la rencontre, il a demandé au requérant s'il connaissait les personnes visées par l'enquête et s'il était à l'aise de participer à celle-ci. Aux yeux du requérant, cette rencontre constituait un acte de discrimination et représentait une atteinte très grave à son intégrité. Le répondant considérait plutôt la rencontre comme un geste de courtoisie, bien qu'il ait admis que personne n'avait vérifié si des liens existaient entre le requérant et les personnes visées par l'enquête. Par ailleurs, il a été établi qu'aucune autre personne n'avait été convoquée à pareille rencontre.

Le requérant a présenté un grief au niveau I. Il a fait valoir qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa race et de son ethnie. Il a demandé des excuses et des explications. Le répondant a déclaré qu'il

avait tenu la rencontre par égard pour le requérant et qu'il s'était excusé de l'avoir blessé dans ses sentiments. Toutefois, il a affirmé avec force que le requérant n'avait subi aucun préjudice, puisqu'il demeurait un membre apprécié de l'équipe et qu'il n'était jamais exclu de quoi que ce soit. Un arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a conclu que le répondant avait contrevenu à l'alinéa 7b) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), qui interdit à un employeur de défavoriser un employé pour des motifs illicites, tout en déclarant que le requérant n'avait subi aucun préjudice. Le requérant a ensuite présenté son grief au niveau II.

L'avocat du requérant a présenté d'autres arguments après que le CEE a obtenu le dossier. Il demandait 12 000 \$ en dommages-intérêts pour humiliation, perte d'estime de soi et atteinte à la dignité.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est d'abord penché sur plusieurs questions de procédure. Il a aussi choisi de tenir compte des arguments présentés tardivement par l'avocat du requérant, puisque plusieurs textes officiels l'y autorisaient. Toutefois, il a conclu qu'il n'était pas habilité à examiner une demande tardive en dommages-intérêts. Le CEE a ensuite conclu que le requérant avait présenté une preuve suffisante à première vue établissant que le comportement du répondant constituait un acte discriminatoire au titre de l'alinéa 7b) de la LCDP. Le requérant a affirmé, sans que le répondant s'y oppose, qu'il avait été traité différemment à son travail uniquement en raison de sa race et de son ethnie, soit pour des motifs de distinction illicites. En outre, le requérant a établi que l'acte discriminatoire commis par le répondant était préjudiciable et dommageable, sinon défavorable à son égard, et qu'il avait ainsi subi un préjudice. Il importait peu que le répondant ait cru agir correctement ou avec courtoisie.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief. En outre, il lui

recommande d'ordonner trois mesures correctives :

- que le répondant présente des excuses par écrit au requérant pour avoir commis un acte discriminatoire, soit d'avoir traité le requérant différemment en l'interrogeant uniquement parce qu'il était Indo-Canadien;
- que le répondant suive une formation appropriée sur les droits de la personne;
- que la Gendarmerie procède au réexamen de ses pratiques en matière de droits de la personne de façon à ce que l'acte discriminatoire commis par le répondant ne soit pas une pratique répandue ou courante à la GRC, et de façon à ce que les membres soient bien formés pour gérer des situations ayant trait aux droits de la personne.

G-549 En 2009, le requérant a conduit un véhicule avec les facultés affaiblies alors qu'il n'était pas de service. Il a été impliqué dans une collision ayant causé des blessures légères à deux occupants du véhicule. Il s'est vu signifier un avis d'interdiction de conduire. Un mois plus tard, il a été arrêté de nouveau pour avoir conduit un véhicule avec un taux d'alcoolémie supérieur à la limite permise. Peu après, il a participé à un programme de traitement de l'alcoolisme, qu'il a suivi jusqu'à la fin. En juin 2010, le répondant a délivré une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités.

Le requérant a contesté l'ordonnance par voie de grief. Il considérait que le répondant, de par son grade et le poste qu'il occupait, n'était pas en mesure de délivrer l'ordonnance avec impartialité. Il estimait aussi que le répondant ne lui avait pas communiqué tous les documents pertinents. Selon lui, son comportement ne pouvait être considéré comme extrême et scandaleux – soit la norme requise pour délivrer une ordonnance d'après la politique pertinente – étant donné sa dépendance à l'alcool. L'arbitre de niveau I a conclu que l'inconduite

du requérant était scandaleuse. Il a rejeté l'argument du requérant voulant que sa dépendance à l'alcool représentait une incapacité à prendre en considération. Le requérant a démissionné de la Gendarmerie avant que soit rendue la décision de niveau I.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur des questions de procédure. Il a conclu que le présent cas ne soulevait aucune crainte raisonnable de partialité. Selon le processus applicable à l'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités, lequel a été établi par le législateur, tout officier de la Direction générale du même grade que le répondant pouvait délivrer une telle ordonnance. Ce processus prévoyait donc que les personnes habilitées à délivrer une ordonnance étaient des officiers investis d'autres responsabilités. En ce qui concerne les obligations du répondant en matière de communication, le CEE a conclu que les documents traitant d'exposés sur le processus applicable à l'ordonnance étaient, dans l'ensemble, sans rapport avec le présent grief, puisque le dossier du requérant devait être considéré isolément en vue de déterminer si les exigences des politiques avaient été respectées. Le CEE a également conclu que le répondant n'aurait pas été obligé de transmettre au requérant une copie d'un résumé des précédents en matière d'ordonnance dont il s'était servi pour rendre sa décision. Toutefois, le CEE a déclaré que le plein accès à ces précédents garantirait un traitement équitable aux membres visés par une ordonnance. Enfin, le CEE a indiqué que les motifs de l'arbitre de niveau I n'étaient pas valables, puisqu'ils ne tenaient pas compte de plusieurs considérations importantes soulevées par le requérant.

En ce qui concerne la délivrance de l'ordonnance en soi, le CEE a souligné que le critère prévu dans la politique pour conclure à l'existence d'un comportement scandaleux pouvait se décrire par les termes [*Traduction*] « *choquant* », « *atroce* » et « *manifestement immoral ou offensant* ». Il a indiqué que, pour déterminer si les circonstances d'une

infraction s'avéraient scandaleuses, tous les facteurs influant sur le comportement en question devaient être pris en considération. En l'espèce, toutes les allégations découlaient du problème de dépendance à l'alcool du requérant. Le comportement du requérant était grave, mais on ne pouvait conclure qu'il s'agissait d'un comportement scandaleux si son incapacité était prise en considération.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'ordonner que la solde et les indemnités du requérant soient rétablies jusqu'au jour où il a remis sa démission. En outre, si l'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités a eu une incidence sur la pension du requérant, le CEE recommande au commissaire d'ordonner le réexamen du dossier du requérant en vue d'y apporter les modifications nécessaires.

G-550 Le requérant a été muté de X à Y. Il a choisi de ne pas vendre sa résidence principale. Sa famille a continué à vivre dans la résidence familiale, tandis qu'il vivait et travaillait à Y. Il a dû suivre une formation pour superviseurs à X au cours de journées où il travaillait normalement de jour à Y. Il a dû passer la nuit à X et a décidé de loger dans sa résidence familiale.

Le requérant a présenté une demande de remboursement de frais de déplacement. Le répondant l'a rejetée, exception faite de deux déjeuners, au motif que le requérant possédait une résidence à X, où la formation avait eu lieu.

Le requérant a contesté le rejet de sa demande de remboursement par voie de grief. À la suite de discussions tenues dans le cadre du règlement rapide du grief, le répondant a approuvé la demande de remboursement du requérant pour ce qui est des coûts liés au kilométrage parcouru avec son véhicule. Un arbitre de niveau I a accueilli le grief en partie sur le fond. Il a conclu que

le requérant était en « *déplacement* » au titre de la *Directive sur les voyages* du Conseil du Trésor (DVCT), puisqu'il avait voyagé en service commandé pendant un séjour avec nuitée alors qu'il était à plus de 16 km de son lieu de travail. Le requérant avait donc droit à toutes les indemnités de repas et de faux frais, à l'exception de celles qu'il avait déjà touchées. L'arbitre de niveau I a également conclu que le requérant n'avait pas droit à l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial. Il a indiqué que, dans la DVCT, « *logement particulier non commercial* » s'entendait d'une « *habitation privée ou [d'un] établissement non commercial où le fonctionnaire ne loge pas de façon habituelle* ». Il a conclu que le requérant logeait habituellement à X ainsi qu'à Y et qu'il n'avait donc pas droit à l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial lorsqu'il suivait une formation à X.

Conclusions du CEE : Le grief peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. En outre, le requérant respecte les critères de la qualité pour agir et le délai de prescription de niveau I prévus dans la loi.

Le CEE a conclu que le requérant avait droit à l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial. Les parties ont convenu que le requérant logeait habituellement à Y pendant ses jours de travail. La formation était offerte pendant deux de ses jours de travail et faisait partie de ses fonctions. Par conséquent, sa résidence familiale à X constituait une « *habitation privée [...] où le fonctionnaire ne loge pas de façon habituelle* ». Les employés de la GRC ne sont pas tenus d'indiquer l'endroit où ils logent lorsqu'ils réclament l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial. Par ailleurs, il n'y a pas lieu de se demander si le requérant a engagé des frais de logement lorsqu'il est resté dans sa résidence familiale, puisque les voyageurs réclamant l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial

n'ont pas à prouver qu'ils ont engagé des dépenses réelles.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'ordonner que la demande d'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial du requérant soit approuvée et que la somme correspondante lui soit versée. Le CEE recommande aussi au commissaire d'ordonner un réexamen des dispositions de cette indemnité dans la DVCT et le chapitre VI.I du Manuel d'administration de la GRC afin qu'un document explicatif soit rédigé à l'intention des personnes réclamant cette indemnité ou statuant sur la réclamation de celle-ci.

G-551 Une plaignante soutenait que le requérant l'avait harcelée en lui faisant des remarques inappropriées et non sollicitées à connotation sexuelle. Le répondant a lancé une enquête approfondie pour faire la lumière sur les allégations. Il a conclu que la majeure partie de la plainte n'était pas fondée, mais qu'une allégation de harcèlement avait été établie. Le requérant a présenté un grief au niveau I, dans lequel il contestait la décision du répondant. Le répondant n'a pas présenté d'arguments. Il a plutôt mis en pièces jointes tous les documents sur lesquels il s'était fondé pour rendre sa décision. L'arbitre de niveau I en a conclu que le répondant avait souscrit tacitement à la position du requérant. Elle a accueilli le grief pour ce motif et annulé la décision du répondant. Elle a ajouté, non sans ambiguïté : [Traduction] « *Je tiens à ce que le requérant sache que ma décision n'a pas pour objet de faire fi de son comportement décrit au dossier, ni de le tolérer [...]* »

Le requérant a envoyé une série de courriels à compter du jour où il a obtenu la décision de niveau I. Premièrement, il a déclaré que son grief avait été accueilli non pas sur le fond, mais pour des raisons

[Traduction] « *administratives et techniques* ». Deuxièmement, il a affirmé qu'il n'était pas entièrement satisfait de l'issue de la procédure. Troisièmement, il s'est renseigné sur son droit de présenter un grief au niveau II. Quatrièmement, il a confirmé qu'il souhaitait présenter son grief au niveau II. Cinquièmement, il a déclaré qu'il ne présenterait pas d'argumentation écrite même s'il avait le droit de le faire, puisqu'il se servirait plutôt de [Traduction] « *tous les renseignements présentés au niveau I* ». Il a ensuite envoyé un courriel au responsable des décisions au niveau I pour lui faire part de son mécontentement à l'égard de la décision de niveau I et lui demander d'y supprimer la dernière phrase du paragraphe précédent.

Conclusions du CEE : Malgré la façon inusitée dont le requérant a fait part de ses préoccupations au niveau II, le CEE a conclu qu'il remplissait les conditions prévues dans la loi et les politiques pour présenter un grief dans le délai imparti.

Toutefois, le CEE a ensuite conclu que le requérant ne s'était pas acquitté du fardeau de persuasion qui lui incombait, puisque l'objet du grief n'était pas clair. Le CEE a signalé que peu de renseignements avaient été présentés au niveau II. On n'y trouvait ni de formule 3081, ni d'argumentation formulée en bonne et due forme, ni de document dûment présenté faisant état d'une position vérifiable. On n'y trouvait que les courriels susmentionnés, qui ne constituaient pas des arguments aux dires du requérant. Même si ces courriels constituaient des arguments, ils ne seraient pas d'une grande utilité pour deux raisons. Premièrement, ils semblaient préconiser l'adoption de mesures potentiellement conflictuelles. Deuxièmement, le répondant n'a pas eu l'occasion de les examiner, ni de les commenter, peut-être parce que le gestionnaire de cas a pris le requérant au mot lorsqu'il a dit qu'il ne présenterait pas d'argumentation. Le CEE a conclu que le dossier au niveau I ne permettait pas de mieux comprendre ce que le requérant

souhaitait contester par voie de grief au niveau II, puisque les questions soulevées au niveau I avaient été réglées en sa faveur.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC de rejeter le grief présenté au niveau II.

Mise à jour

Le commissaire de la GRC s'est prononcé sur les dossiers suivants, qui ont été résumés dans différents Communiqués :

D-108 (voir Communiqué, janvier à mars 2009) On reprochait à l'appelant d'avoir commis cinq actes scandaleux distincts ainsi qu'un acte de désobéissance à un ordre légitime. Le comité d'arbitrage a conclu que les six allégations avaient été établies et a ordonné à l'appelant de démissionner dans les quatorze jours suivants, faute de quoi il serait congédié. L'appelant a porté en appel les conclusions et la peine. Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir la peine sur le fond, de conclure que l'allégation de désobéissance à un ordre légitime n'avait pas été établie et d'ordonner la tenue d'une nouvelle audience devant un comité d'arbitrage différemment constitué en ce qui a trait aux autres allégations portées en appel. Le CEE a également recommandé que l'appel contre la peine soit accueilli et qu'une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de trois jours de solde soit imposée pour chacune des deux allégations n'ayant pas fait l'objet d'un appel sur le fond. En outre, le CEE a recommandé que la Gendarmerie applique les recommandations formulées dans l'évaluation médicale spéciale de l'appelant effectuée en 2001.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Il s'agit d'une deuxième décision sur l'appel interjeté par l'appelant contre la peine

imposée dans le cadre du processus applicable aux mesures disciplinaires graves.

Le 25 janvier 2013, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire de l'appelant et annulé la décision rendue le 29 avril 2011 par Rod Knecht, commissaire par intérim, qui ordonnait à l'appelant de démissionner dans les quatorze jours suivants, faute de quoi il serait congédié de la Gendarmerie. La Cour a présenté deux options : 1) renvoyer les allégations n^{os} 4, 5 et 6 devant un comité d'arbitrage différemment constitué; 2) réexaminer et modifier la décision du commissaire par intérim Knecht sur les peines relatives aux allégations n^{os} 1 et 2.

Dans une décision rendue le 18 mars 2013, le commissaire a modifié les peines relatives aux allégations n^{os} 1 et 2 seulement.

Il a indiqué que le commissaire par intérim Knecht avait conclu, dans sa décision rendue le 29 avril 2011, que l'allégation no 3 n'avait pas été établie étant donné que les Consignes du commissaire (Évaluations de santé) ne s'appliquaient pas à l'ordre qu'avait reçu l'appelant, puisqu'aucun texte officiel ne permettait à la GRC, en tant qu'employeur, d'ordonner à un membre de suivre une thérapie de maîtrise de la colère.

En ce qui concerne les allégations n^{os} 4, 5 et 6, le commissaire a décidé de ne pas les renvoyer devant un comité d'arbitrage différemment constitué compte tenu du temps qui s'était écoulé.

Le commissaire n'a pas retenu la recommandation du CEE concernant les peines à imposer relativement aux allégations n^{os} 1 et 2, puisqu'il était d'avis que trop peu d'importance avait été accordée à l'inconduite antérieure de l'appelant. Il a indiqué que le comportement inacceptable de l'appelant avait gravement nui à sa capacité à diriger et à servir d'exemple, et qu'il serait inapproprié qu'il poursuive sa carrière dans la Gendarmerie au grade qu'il détenait.

En guise de peine, le commissaire a rétrogradé l'appelant de caporal à gendarme, a recommandé sa mutation, a ordonné qu'il se soumette à une évaluation de santé et a recommandé qu'il suive une thérapie de maîtrise de la colère.

D-119 (voir Communiqué, octobre 2010 à mars 2011) Une enquête menée en vertu du code de déontologie a révélé que l'appelant avait demandé des heures de congé compensatoire pour des heures supplémentaires pour lesquelles il avait déjà été payé. Le comité d'arbitrage a conclu que l'appelant s'était comporté de façon scandaleuse. En guise de peine, il lui a donné un avertissement et lui a confisqué dix jours de solde. Après l'audience, une femme venue témoigner s'est adressée à l'appelant et lui a demandé, sur un ton agressif, qu'il lui présente des excuses, sans quoi il aurait des nouvelles de son avocat. L'appelant a interjeté appel et a demandé l'autorisation de présenter de nouveaux éléments de preuve tirés de cette conversation et liés à la crédibilité de ce témoin. Le CEE a admis les nouveaux éléments de preuve. Il a ensuite conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs manifestes et déterminantes dans son évaluation de la crédibilité des témoins et ses conclusions de fait. En dernière analyse, le CEE a déclaré qu'il n'y avait pas lieu de conclure que l'appelant s'était comporté d'une façon scandaleuse à la lumière des actes qu'il avait commis. Le CEE a recommandé que les requêtes préliminaires de l'appelant soient rejetées, que les nouveaux éléments de preuve soient pris en considération et que l'appel soit accueilli sur le fond. Il a aussi recommandé que des excuses soient présentées à l'appelant pour les iniquités et les torts qu'il avait subis plusieurs fois au cours du processus disciplinaire. Par ailleurs, le CEE a recommandé qu'on ordonne un réexamen du processus disciplinaire en l'espèce, notamment de la question de savoir si la promotion de l'appelant devrait oui ou non être rétablie de façon rétroactive. Enfin, il a recommandé que de la formation soit

offerte sur l'utilisation des nouveaux systèmes de gestion des congés.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Dans une décision rendue le 17 janvier 2013, le commissaire Robert W. Paulson s'est dit d'accord avec le CEE et a accueilli l'appel de l'appelant.

Le commissaire a conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs manifestes et déterminantes dans l'évaluation de la crédibilité de certains témoins convoqués par l'intimé et officier compétent ainsi que dans plusieurs conclusions de fait. Selon le commissaire, l'officier compétent n'a pas établi que l'appelant avait agi de façon préméditée et délibérée ou qu'il avait reçu sciemment ou tenté de recevoir un paiement en double. La preuve montrait plutôt que le comportement de l'appelant était non blâmable et que l'erreur s'expliquait par plusieurs facteurs, dont les troubles de concentration et la détresse psychologique que l'appelant éprouvait à ce moment-là, des erreurs administratives et une connaissance insuffisante du système de gestion des congés en ligne.

Le commissaire a rejeté l'appel interjeté par l'appelant contre la décision du comité d'arbitrage de ne pas accéder à ses requêtes préliminaires visant la suspension de l'instance. Il a conclu, à l'instar du CEE, que l'officier compétent avait signifié l'avis « sans délai » et que le délai entre le moment où l'audience disciplinaire avait été convoquée et celui où les dates d'audience avaient été fixées ne constituait pas un abus de procédure.

Le commissaire, à l'instar du CEE, considérait que l'appelant avait parfois été traité injustement au cours du processus

disciplinaire. Il a déclaré que cette situation aurait pu être réglée si la direction s'était entretenue avec l'appelant ou si elle avait accepté d'écouter ses explications. Toutefois, le commissaire a conclu qu'il n'y avait pas lieu de réexaminer le processus disciplinaire, comme l'avait recommandé le CEE, puisqu'il avait procédé à un examen exhaustif du présent cas dans le cadre de l'appel et qu'il avait rendu les conclusions appropriées et nécessaires à l'égard de chaque question en cause.

G-482 (voir Communiqué, janvier à mars 2010) Le requérant a déposé une plainte alléguant que plusieurs actes de la part de certains membres de la direction au cours d'une période de deux ans constituaient du harcèlement. Le commissaire adjoint a conclu que la conduite reprochée n'était pas visée par les définitions [Traduction] « très précises » du terme « harcèlement » et a décidé de ne pas faire enquête sur la plainte. Le requérant a déposé un grief contre la conclusion et la décision du commissaire adjoint.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief, tant sur le plan de l'équité procédurale que sur le bien-fondé. Il lui a aussi recommandé d'ordonner qu'un autre gestionnaire/commandant/superviseur délégué soit chargé de traiter la plainte de harcèlement et que celle-ci soit traitée conformément à la politique du Conseil du Trésor et à la politique AM.XII.1 de la GRC.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire s'est dit d'accord avec le CEE et a accueilli le grief tant sur le plan de l'équité procédurale que sur le bien-fondé. Il a déclaré que des erreurs procédurales avaient été commises dans le traitement du grief et a conclu, à l'instar du CEE, qu'elles avaient entraîné une iniquité pour le

requérant et gravement compromis son droit d'être entendu. Bien qu'il ait accueilli le grief, le commissaire n'a pas tranché la question de savoir si les actes reprochés constituaient du harcèlement. Il a plutôt conclu que la décision du répondant était erronée, puisque celui-ci n'avait pas demandé d'autres renseignements au requérant, à savoir une plainte plus détaillée, pour clarifier certaines questions en vue de déterminer si les allégations correspondaient à du harcèlement.

Compte tenu du temps qui s'est écoulé, le commissaire a conclu qu'il n'y avait pas lieu d'ordonner la tenue d'une enquête. Toutefois, il a présenté des excuses au requérant étant donné que sa plainte de harcèlement n'avait pas été traitée conformément aux politiques applicables.

G-483 (voir Communiqué, janvier à mars 2010) La requérante a déposé une plainte de harcèlement contre son superviseur. Le répondant a conclu que la plainte ne portait pas sur du harcèlement, mais plutôt sur une situation conflictuelle en milieu de travail. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas qualité pour agir, puisque le répondant n'avait pas le pouvoir de répondre à la plainte de harcèlement. Le CEE a conclu que le pouvoir du répondant en tant que décideur dans le cadre d'un grief n'était pas une question de qualité pour agir sous le régime du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, mais plutôt une question relative au bien-fondé du grief. Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli et que la plainte de harcèlement soit traitée conformément aux politiques du Conseil du Trésor et de la GRC. Le CEE a également recommandé au commissaire d'ordonner que la plainte de harcèlement soit réputée déposée dans un délai d'un an, comme l'exige la politique.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Dans une décision rendue le 6 novembre 2012, le commissaire par intérim Steve Graham a statué sur des questions préjudicielles et incidentes ayant trait au présent grief. Il a conclu, à l'instar du CEE, que tous les critères de la qualité pour agir avaient été remplis. Il a également convenu avec le CEE que le dossier montrait que le répondant n'était pas la personne qui devait trancher la plainte de harcèlement de la requérante. Puisqu'il ressortait du dossier que la plainte avait été renvoyée à l'agent des ressources humaines, le commissaire a demandé des renseignements supplémentaires sur l'état d'avancement de la plainte, conformément à l'article 15 des Consignes du commissaire (griefs), DORS/2003-181.

La Direction des normes professionnelles et des examens externes a obtenu les documents supplémentaires exigés. À la lumière de ces nouveaux renseignements, le commissaire a conclu, dans une décision rendue le 15 janvier 2013, que le grief n'avait plus sa raison d'être. Il a rejeté le grief.

Les documents supplémentaires indiquaient que la requérante avait renvoyé sa plainte de harcèlement à l'agent des ressources humaines à la suite de la décision de l'arbitre de niveau I – qui avait conclu que le répondant n'était pas habilité à rendre la décision faisant l'objet du grief et que la requérante aurait dû présenter sa plainte à l'agent des ressources humaines, comme l'exige la disposition XII.17.1.2.a.1 du Manuel d'administration de la GRC. La plainte a été traitée conformément aux politiques, après quoi l'officier compétent l'a tranchée. Il a conclu que les incidents considérés comme du harcèlement dans la plainte de la requérante répondaient plutôt à la définition de conflit en milieu de travail.

Puisque la plainte de harcèlement de la requérante a fait l'objet d'une deuxième décision par la personne habilitée à la

trancher en vertu des politiques applicables, le commissaire a convenu avec la présidente du CEE que toutes les mesures avaient été prises à l'égard du présent grief (rapport du CEE, paragr. 29). La décision du répondant ne causait plus de préjudice à la requérante après que sa plainte de harcèlement a été traitée conformément aux politiques et pleinement entendue par le décideur compétent.

Puisque la plainte de harcèlement de la requérante a été présentée de nouveau, traitée en bonne et due forme selon les politiques et tranchée de nouveau par l'officier compétent, la décision relative à son grief contre la décision du répondant n'aurait eu aucun effet concret sur un litige actuel. Par conséquent, le grief était devenu sans objet.

G-486 (voir Communiqué, janvier à mars 2010) Au moment où il était en congé de maladie, le requérant a reçu l'ordre de consulter un médecin-chef dans une autre ville. Il a informé son superviseur du voyage qu'il s'apprêtait à faire. Plus tard, le requérant a présenté une demande de remboursement des frais de déplacement comprenant le kilométrage qu'il avait parcouru. Le répondant a rejeté la demande de remboursement des frais de kilométrage en affirmant que le requérant aurait dû prendre une voiture de police plutôt que son véhicule personnel et qu'il n'avait pas obtenu au préalable l'autorisation de voyager. Néanmoins, le répondant a offert de rembourser les frais d'essence et de repas du requérant. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif qu'il n'avait pas été présenté dans le délai imparti. Le CEE s'est dit d'accord avec l'arbitre de niveau I, tout en déclarant qu'il conviendrait de proroger rétroactivement ce délai. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté, puisque le requérant n'avait pas la permission d'utiliser son propre véhicule. Il a également recommandé que le requérant se fasse rembourser les frais d'essence et de repas. En outre, il a recommandé qu'on donne l'ordre

de procéder à un examen pour s'assurer qu'il existe des méthodes permettant de renseigner les membres en congé de maladie sur les exigences des politiques touchant les déplacements pour consultation médicale.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Dans une décision rendue le 15 janvier 2013, le commissaire par intérim Steve Graham a rejeté le grief.

Le commissaire a conclu, à l'instar du CEE, que le grief n'avait pas été présenté dans le délai imparti au niveau I. Le CEE a conclu que le requérant avait présenté ses observations en retard notamment parce qu'il ne savait réellement pas à qui adresser sa demande, et a recommandé que le délai soit prorogé rétroactivement. Le CEE a également indiqué que le retard occasionné par le non-respect du délai de 30 jours de la part du requérant ne causait aucun préjudice au répondant. Le commissaire a convenu avec le CEE qu'il y avait lieu de proroger le délai en l'espèce, mais pour des motifs quelque peu différents. Il a indiqué que le retard dans la présentation du grief n'était pas important et ne causait aucun préjudice au répondant. De plus, il estimait que la question en cause dans le présent grief était une question d'importance générale qui ne se limitait pas aux intérêts des parties. En l'espèce, le requérant avait droit au remboursement d'au moins certains frais. Toutefois, de façon générale, les membres qui doivent consulter un médecin par ordre de la Gendarmerie ont droit aux indemnités prévues dans la Directive sur les voyages de la GRC (AM VI.1).

En ce qui concerne le fond du grief, le commissaire a conclu, à l'instar du CEE, que le requérant n'avait pas la permission d'utiliser son propre véhicule. Le commissaire a déclaré que le requérant, en tant que personne cherchant à obtenir des indemnités au titre

des politiques sur les voyages, devait veiller au respect des dispositions pertinentes des politiques. Il devait obtenir préalablement l'autorisation d'utiliser son propre véhicule s'il souhaitait se faire rembourser le kilométrage parcouru. La Directive sur les voyages de la GRC (plus précisément la disposition AM.VI.1.D.2) indique clairement que le gestionnaire doit autoriser le voyage et déterminer le moyen de transport à utiliser. Cette autorisation est une condition préalable au remboursement des frais.

Le commissaire a également déclaré que, dans les circonstances de l'espèce, il revenait aussi bien au requérant qu'à son superviseur de veiller au respect des politiques. Après que le requérant a dit à son superviseur qu'il était obligé d'aller consulter un médecin le lendemain, il incombait au superviseur de se renseigner sur le moyen de transport que le requérant comptait utiliser.

Enfin, le commissaire a conclu qu'il était raisonnable que le répondant ait offert de rembourser les frais d'essence et de repas plutôt que de rembourser tout le kilométrage parcouru, puisque le requérant avait engagé les frais d'essence lors de son voyage et que les frais de repas lui auraient été remboursés s'il avait pris une voiture de police. Par conséquent, le commissaire a souscrit à la recommandation du CEE et ordonné que le requérant se fasse rembourser les frais d'essence et de repas, comme l'avait offert le répondant.

G-493 (voir Communiqué, avril à juin 2010) Le requérant détenait une police d'assurance-vie de la compagnie X, sur qui pesaient des allégations d'activités frauduleuses. De plus, l'une des personnes visées par les allégations était un sujet principal du dossier « C » sur lequel le requérant travaillait déjà. Un officier responsable de district (ORD) en a fait part au répondant, après quoi le requérant a été retiré du dossier « C ». Le membre a déposé une plainte de harcèlement contre l'ORD. Le répondant a conclu qu'aucune des

allégations n'avait été établie. Le membre a contesté cette décision par voie de grief et a fait valoir que le répondant était en conflit d'intérêts. L'arbitre de niveau I a conclu que la décision était raisonnable, malgré le fait qu'il y avait peut-être conflit d'intérêts. Le CEE a conclu qu'une personne raisonnable craindrait que le répondant ne puisse être impartial dans son rôle de décideur sur la plainte de harcèlement. Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli et que des excuses soient présentées au requérant pour les manquements liés au traitement de sa plainte.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

Le commissaire a accueilli le grief.

À l'instar du CEE, le commissaire a conclu que le délai de prescription pour présenter le grief a été respecté. Plus spécifiquement, le commissaire a exprimé son accord avec le CEE que la portée du mandat de l'enquête de harcèlement est un élément du processus de la plainte et qu'il serait déraisonnable d'obliger une personne à présenter un grief distinct pour chaque élément à l'intérieur du même processus.

Le commissaire a conclu comme le CEE que le requérant aurait dû avoir accès à une copie complète du rapport d'enquête.

Quant au fond du grief, le commissaire a conclu comme le CEE que le répondant était bien plus qu'un simple observateur passif de la conduite de l'ORIDO et qu'une personne raisonnable et bien renseignée conclurait à une crainte raisonnable de partialité de la part du répondant dans son rôle de décideur sur la plainte de harcèlement. Par conséquent, le commissaire a conclu que la décision du répondant était viciée et donc nulle.

Le commissaire a présenté ses excuses au requérant pour la façon dont sa plainte de

harcèlement a été traitée. Comme le CEE, le commissaire a conclu qu'en raison de la longue période écoulée depuis les événements à l'origine de la plainte, il serait très difficile de tenir une nouvelle enquête.

G-499 (voir Communiqué, juillet à septembre 2010) La requérante a déposé une plainte de harcèlement contre le commandant divisionnaire par intérim (CD/I), car il avait attendu quatre semaines avant de prendre des mesures à l'égard d'une autre plainte de harcèlement qu'elle avait déposée. Le répondant a rejeté la plainte de harcèlement. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la requérante n'avait pas qualité pour agir. Le CEE a conclu que la requérante avait qualité pour agir, car elle était concernée personnellement par la manière dont le répondant traiterait sa plainte de harcèlement. En ce qui concerne le bien-fondé du grief, le CEE a déclaré que le retard du CD/I dans le traitement de la plainte de la requérante ne correspondait pas à la définition de harcèlement prévue dans la politique. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE et a rejeté le grief.

Le commissaire a conclu que la requérante avait qualité pour présenter un grief contre la décision du répondant concernant sa plainte de harcèlement. Toutefois, le grief n'était pas fondé. Le comportement reproché par la requérante (c.-à-d. que le CD/I aurait tardé à traiter sa plainte de harcèlement) ne correspondait pas à la définition de harcèlement. Par conséquent, la décision du répondant de rejeter la plainte était conforme aux politiques applicables.

G-504 (voir Communiqué, octobre 2010 à mars 2011) La requérante a déposé une plainte de harcèlement, après quoi le répondant s'est entretenu avec la personne visée par la plainte et a obtenu sa version des faits. Le répondant a conclu que la plainte de la requérante n'était pas fondée et il n'a pas cru utile d'interroger la requérante. La requérante a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas qualité pour agir, puisque le fait que le répondant ne l'avait pas rencontrée ne lui avait causé aucun préjudice. Le CEE a conclu que l'arbitre de niveau I avait commis une erreur. En outre, le CEE a déclaré que le répondant n'avait pas respecté le principe d'équité procédurale. Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli et que des excuses soient présentées à la requérante pour la façon dont sa plainte de harcèlement a été traitée.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

Le commissaire a accueilli le grief.

À l'instar du CEE, le commissaire a conclu que la requérante avait la qualité pour agir et que l'information supplémentaire présentée par la requérante au niveau II ne devait pas être considérée.

Quant au fond du grief, le commissaire a conclu comme le CEE qu'en ne permettant pas à la requérante de présenter son point de vue, le répondant a omis de respecter la Politique du Conseil du Trésor sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, selon laquelle il devait prendre « connaissance de tous les faits » et s'assurer que les parties ont été entendues avant de rendre une décision concernant une plainte de harcèlement. Ce faisant, le répondant a omis de se conformer à une obligation similaire incluse au paragraphe 1.3.b de la politique interne de la GRC intitulée Conflits interpersonnels et

harcèlement en milieu de travail, incluse au chapitre XI1.1 du Manuel d'administration de la GRC, selon laquelle il devait « s'assurer d'examiner soigneusement tous les faits » avant de rendre une telle décision. Enfin, en privant la requérante du droit d'être entendue, le répondant n'a pas respecté le principe d'équité procédurale.

Le commissaire a présenté ses excuses à la requérante pour la façon dont sa plainte de harcèlement a été traitée. De plus, le commissaire a ordonné un nouvel examen de la plainte de harcèlement dans les meilleurs délais par l'autorité compétente pour le faire.

G-506 (voir Communiqué, octobre 2010 à mars 2011) Le requérant a postulé un poste qui représentait une promotion pour lui. Il a déposé une plainte de harcèlement contre le présumé harceleur, l'accusant d'avoir abusé de son pouvoir pendant le processus de sélection. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond. Il a conclu que le requérant n'avait pas présenté suffisamment d'éléments de preuve. Le CEE a conclu que le dossier était incomplet. Il a recommandé qu'on accueille le grief en annulant la décision rendue au niveau I. Il a aussi recommandé qu'on renvoie le grief à l'arbitre de niveau I pour qu'il le réexamine et rende une nouvelle décision une fois que le dossier sera complet. En outre, il a recommandé qu'on ordonne une révision des politiques pertinentes de la Gendarmerie en vue de déterminer à qui incombe la responsabilité de veiller à ce que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Dans une décision rendue le 1^{er} février 2013, le commissaire Robert W. Paulson a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE.

G-508 (voir Communiqué, avril à juin 2011) Le requérant a été victime de plusieurs incidents au travail. Il a déposé une plainte de harcèlement. Aux termes d'une enquête dans laquelle la Gendarmerie a reconnu ne pas avoir respecté certaines exigences prévues dans sa politique en matière de harcèlement et dans celle du Conseil du Trésor, le répondant a conclu que les incidents ne correspondaient pas à du harcèlement. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief pour plusieurs motifs. Le CEE a déclaré que les incidents étaient survenus et qu'un observateur raisonnable conclurait que les incidents correspondaient aux définitions de « harcèlement » prévues dans les politiques. Le CEE a recommandé qu'on accueille le grief, qu'on reconnaisse que le requérant a été victime de harcèlement au travail et qu'on lui présente des excuses étant donné que l'enquête sur le harcèlement et la décision relative à celle-ci n'étaient pas conformes aux politiques applicables en matière de harcèlement.

Décision du commissaire de la GRC : Le requérant a retiré son grief avant que le commissaire ait pu rendre sa décision.

G-514 (voir Communiqué, juillet à septembre 2011) La requérante a déposé une plainte de harcèlement contre un présumé harceleur ayant dit à deux policiers de la Gendarmerie d'arrêter de se comporter comme deux vieilles femmes alors qu'elle se trouvait avec eux. Le répondant a rejeté la plainte de harcèlement. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas qualité pour agir. Toutefois, le CEE a conclu qu'elle avait qualité pour agir. Sur le fond, le CEE a conclu que le commentaire du présumé harceleur était désobligeant, mais qu'il ne répondait pas à la définition de harcèlement énoncée dans la politique. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE et a rejeté le grief.

Le commissaire a conclu que la requérante avait qualité pour présenter un grief contre la décision du répondant concernant sa plainte de harcèlement. Toutefois, le grief n'était pas fondé. Le présumé harceleur a manqué de tact et agi de façon inappropriée en demandant à deux hommes d'arrêter de se comporter comme deux vieilles femmes, mais son comportement ne répondait pas à la définition de harcèlement. La décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement était judicieuse et conforme aux politiques applicables.

G-515 (voir Communiqué, juillet à septembre 2011) Alors qu'elle était en congé de maladie et sur le point de retourner au travail à temps partiel, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre un présumé harceleur qui avait, lors d'une activité sociale et en sa présence, exprimé ses préoccupations au sujet du régime de congés de maladie et du programme de retour au travail. Le répondant a rejeté la plainte de harcèlement. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas qualité pour agir. Toutefois, le CEE a conclu qu'elle avait qualité pour agir. Sur le fond, le CEE a conclu que les commentaires du présumé harceleur, même s'ils avaient été malencontreusement faits en public, ne répondaient pas à la définition de harcèlement prévue dans la politique. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEE et a rejeté le grief.

Le commissaire a conclu que la requérante avait qualité pour présenter un grief contre la décision du répondant concernant sa plainte de harcèlement. Toutefois, le grief n'était pas fondé. Les premiers commentaires du présumé harceleur étaient ceux d'un gestionnaire qui demandait de l'aide pour régler un problème au travail. Ces commentaires, d'ordre général, ne faisaient état d'aucune personne en particulier. Le présumé harceleur a peut-être agi de façon inappropriée en parlant de problèmes internes de personnel à la GRC sur un terrain de golf public, mais son comportement ne répondait pas à la définition de harcèlement énoncée dans les politiques applicables. La décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement était judicieuse et conforme aux politiques de la GRC et du Conseil du Trésor.

G-529 (voir Communiqué, avril à juin 2012) La Gendarmerie a pris des mesures pour tester l'intégrité du requérant en plaçant un sac d'argent dans un véhicule qu'il devait fouiller. Le requérant n'a pas remis immédiatement le sac et y a dérobé une somme de 100 \$. Il a été suspendu avec solde et s'est vu signifier un avis d'intention de recommander la cessation de la solde et des indemnités. Le requérant a déposé un grief pour contester l'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Le requérant a remis sa démission en 2008. Le CEE a conclu que les motifs de l'arbitre de niveau I n'étaient pas valables. Le CEE a recommandé qu'on accueille le grief et qu'on ordonne que la solde et les indemnités du requérant soient rétablies jusqu'au jour où il a remis sa démission. En outre, il a recommandé qu'on ordonne un réexamen du dossier du requérant en vue d'apporter les modifications nécessaires à sa pension, le cas échéant. Il a également recommandé qu'on ordonne un réexamen des règles régissant l'imposition d'ordonnances de cessation du versement de la solde et des indemnités en vue d'y ajouter deux éléments, à savoir l'établissement d'un mécanisme de surveillance et la mise en priorité des cas d'ordonnances.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Dans une décision rendue le 15 janvier 2013, le commissaire par intérim Steve Graham a rejeté le grief.

En ce qui concerne la question de savoir si le répondant a respecté son obligation en matière de communication de documents au cours de la procédure applicable au grief, un sujet que le CEE a traité dans son rapport, le commissaire a indiqué que le requérant n'avait pas demandé qu'une décision de niveau I soit rendue au sujet de la communication de documents, tout comme il n'avait pas indiqué, dans ses arguments, que la non-communication de documents posait problème. Par conséquent, le commissaire a conclu qu'il n'avait pas à statuer sur la question de communication de documents.

*À l'instar du CEE, le commissaire a conclu que les motifs de l'arbitre de niveau I auraient pu être plus étoffés sur certaines questions. Toutefois, il a indiqué que l'arbitre n'avait pas à résumer ou à mentionner chaque argument d'une partie. Il a invoqué un arrêt récent de la Cour suprême du Canada, soit *Labour Relations c. Driver Iron Inc.*, 2012 CSC 65, dans lequel la Cour a conclu qu'un tribunal administratif n'avait pas l'obligation d'examiner et de commenter, dans ses motifs, chaque argument soulevé par les parties. Le commissaire n'a pas retenu la recommandation du CEE selon laquelle le grief devrait être accueilli puisque les motifs de l'arbitre de niveau I étaient insuffisants. Il a déclaré qu'il accueillerait ou rejeterait le grief en se fondant sur la question de savoir si la décision du répondant de délivrer l'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités était « compatible avec la législation applicable et les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la*

Gendarmerie royale du Canada » (Consignes du commissaire (griefs), DORS/2003-181, art. 17), et non sur celle de savoir si l'arbitre de niveau I avait commis une erreur en présentant des motifs insuffisants.

À l'instar du CEE, le commissaire a déclaré que l'arbitre de niveau I avait commis une erreur en concluant que les contraventions au code de déontologie représentaient des « infractions punissables par voie de déclaration sommaire de culpabilité ». Toutefois, contrairement à ce qu'a déclaré le CEE à ce sujet, le commissaire n'était pas convaincu que l'arbitre avait effectivement tenu compte du comportement décrit à l'allégation n° 1 pour conclure que l'ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités était une mesure appropriée. En outre, le commissaire a conclu que, même si l'arbitre avait tenu compte de l'allégation n° 1 et commis ainsi une erreur (puisque l'ordonnance délivrée par le répondant concernait uniquement l'allégation n° 2), sa décision finale n'aurait pas nécessairement été différente, puisqu'il avait lui-même conclu que l'ordonnance était justifiée étant donné que le requérant était manifestement impliqué dans la perpétration du comportement scandaleux décrit à l'allégation n° 2. Par ailleurs, le commissaire n'a pas souscrit à la conclusion du CEE selon laquelle le grief devrait être accueilli étant donné les erreurs « manifestes » de l'arbitre de niveau I. Le commissaire a répété qu'il accueillerait ou rejeterait le grief en se fondant sur la question de savoir si la décision du répondant de délivrer l'ordonnance était « compatible avec la législation applicable et les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie royale du Canada ». Il a expliqué que, en tant que personne constituant le dernier niveau (c.-à-d. le niveau II) de la procédure applicable aux griefs de la GRC aux termes du paragraphe 32(1) de la Loi, il procédait à un examen de novo du grief et statuait ainsi à nouveau sur l'ensemble du dossier.

Le commissaire n'a pas souscrit à la conclusion du CEE selon laquelle le requérant n'avait pas commis d'actes [Traduction] « extrêmes » et « scandaleux » et qu'il n'était pas justifié de délivrer une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités. Il a déclaré que le requérant avait volé, pour ce qu'il en savait, une preuve matérielle lors d'une fouille autorisée par la cour dans le cadre d'une enquête criminelle. Le requérant n'aurait pu simplement remettre l'argent le lendemain. Cet argent était une preuve matérielle et n'aurait pu donc être remis après avoir été dépensé ou dérobé. L'inconduite remettait en cause l'intégrité, l'honnêteté et la moralité du requérant, tout en compromettant son efficacité ainsi que l'intégrité de la GRC et du système de justice pénale. Le requérant possédait une vaste expérience (plus de 18 ans de service) et aurait dû savoir qu'il était important de préserver l'intégrité des éléments de preuve.

Le commissaire a conclu que le présent cas comportait des circonstances extrêmes où il aurait été peu approprié de continuer à rémunérer le requérant, et que la décision du répondant de cesser le versement de la solde et des indemnités du requérant était donc appropriée.

G-531 (voir Communiqué, juillet à septembre 2012) Le requérant est parti en congé de maladie et n'est pas retourné au travail avant de présenter son grief. Un médecin-chef a informé un coordonnateur du retour au travail (le répondant) que le profil médical du requérant avait été modifié : une cotation qui lui avait été attribuée temporairement lui était dorénavant attribuée de façon permanente, ce qui le rendait inapte à occuper quelque emploi que ce soit dans la Gendarmerie. Le répondant a fait part de cette modification au requérant, qui l'a contestée par voie de grief. Le requérant a demandé que le processus relatif aux

mesures d'adaptation soit suspendu jusqu'au règlement du présent grief, ce qui lui a été refusé. Le requérant a présenté un grief pour contester le refus du répondant de suspendre le processus relatif aux mesures d'adaptation. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir et a rejeté le grief. La décision du CEE portait sur la qualité pour agir et ne traitait d'aucun aspect lié au fond du grief. Le CEE a conclu que le requérant avait qualité pour agir. Il a recommandé que le grief soit accueilli et renvoyé au niveau I pour que le processus se poursuive. En outre, il a recommandé que le dossier soit réexaminé étant donné qu'il n'y avait peut-être plus lieu de statuer sur l'objet du grief par suite d'événements survenus ultérieurement.

Décision du commissaire de la GRC : Le requérant a retiré son grief avant que le commissaire ait pu rendre sa décision.

G-545 (voir Communiqué, janvier à mars 2013) Veuillez consulter le résumé des conclusions et des recommandations du CEE dans les premières pages du présent Communiqué.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire a conclu, à l'instar du CEE, que l'objet du présent grief ne répondait pas aux critères énoncés à l'article 36 du Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988) et qu'il ne pouvait être renvoyé devant le CEE ni être tranché par le commissaire au niveau II, comme le prévoient les paragraphes 5(2) et 33(4) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Par conséquent, le commissaire a renvoyé le grief à un arbitre de niveau II désigné pour qu'il le tranche sans délai.

G-546 (voir Communiqué, janvier à mars 2013) Veuillez consulter le résumé des conclusions et des recommandations du CEE dans les premières pages du présent *Communiqué*.

Décision du commissaire de la GRC : Le commissaire a rendu la décision suivante, telle que résumée par son personnel :

[TRADUCTION]

Le commissaire a conclu, à l'instar du CEE, que le grief avait été présenté dans les délais impartis. Il l'a donc renvoyé au niveau I afin que la procédure applicable aux griefs se poursuive à ce niveau-là.

INDEX FACILE À CONSULTER (1998 à ce jour)

Dossiers disciplinaires

Abus des congés de maladie	D-060
Acquittement au pénal	D-101
Alcoolisme	D-104, D-112
Arrêt des procédures	D-074, D-079, D-091, D-105, D-109
Avertissement	D-059
CIPC - recherche non autorisée	D-078, D-100
Conduite avec facultés affaiblies	D-062, D-063, D-115
Conduite hors-service	D-073, D-112
Conduite peu appropriée envers des personnes âgées de moins de 18 ans	D-056, D-097
Délais de prescription	D-052, D-054, D-075, D-082, D-098, D-100, D-105
Désobéir à un ordre	D-087, D-108
Divergence - décision du comité d'arbitrage	D-111
Divulgateion de renseignements protégés	D-076, D-081, D-092, D-100, D-109
Données transmises par Internet	D-093
Drogues	D-106
Effets secondaires à des médicaments	D-070
Énoncé conjoint de la sanction proposée	D-061
Entraver une enquête	D-077, D-088, D-118
Équité de l'audience	D-074, D-085, D-086
Erreurs de fait et de droit par le Comité d'arbitrage	D-078, D-084, D-085, D-086, D-088, D-089, D-090, D-097, D-103, D-117, D-119
Examen médical	D-087
Exposé conjoint des faits	D-117
Fabrication de faux documents	D-102
Force excessive	
- arrestation	D-064, D-083
- personne en détention	D-069, D-084
- taser	D-124
Fraude	D-054, D-107
Harcèlement	D-091, D-111
Inconduite sexuelle	
- agression	D-068, D-121
- contacts déplacés	D-055, D-056
- harcèlement	D-053, D-071, D-074
- en devoir	D-113, D-118
- autres	D-057, D-058
Insubordination	D-114
Manquement au devoir	D-099, D-114
Mesures disciplinaires simples	D-059
Modifier un document de la GRC	D-061
Prises de biens saisis lors de perquisitions	D-065, D-066
Processus disciplinaire accéléré (PDA)	D-115, D-117, D-120, D-124
Proférer des menaces	D-067, D-091, D-116

Rapports intimes avec une requérante	D-098
Revolver de service	
- entreposage	D-056, D-067
- utilisation	D-063, D-072, D-073, D-080, D-117
Serment du Secret	D-076, D-081
Syndrome de la femme battue (SFB)	D-110
Utilisation inapproprié des postes de travail mobile (PTM)	D-095/D-096
Utilisation sans autorisation de la carte AMEX	D-120
Violation en matière de confiance et de responsabilité	D-106, D-107, D-122, D-123
Violence familiale	D-051, D-067, D-072, D-101, D-108, D-110
Vol	D-094, D-106
Licenciement et rétrogradation	
Manque d'« aide, de conseils et de surveillance »	R-004
Omission à plusieurs reprises d'exercer ses fonctions	R-003, R-005
Dossiers de griefs	
Âge de la retraite d'office	G-325, G-445
Cessation de la solde et des allocations	G-286, G-318, G-319, G-320, G-328, G-342, G-353, G-359, G-418, G-481, G-529, G-549
Charte canadienne des droits et libertés	G-426, G-512
Classification	G-206, G-219, G-279, G-321, G-336, G-343
Compétence	G-213, G-224, G-236, G-241, G-243, G-245, G-264, G-344, G-370, G-399, G-400, G-435, G-456, G-490, G-525, G-526 G-536, G-545
Congés non payés	G-414, G-547
Congés spéciaux	G-466
Délais de prescription	G-214, G-218, G-221, G-222, G-223, G-228, G-247, G-248, G-250, G-277, G-333, G-337, G-341, G-347, G-348, G-357, G-365, G-366, G-370, G-371, G-372, G-375, G-376, G-392, G-397, G-419, G-420, G-432, G-464 G-465, G-471, G-477, G-488, G-494, G-517, G-518, G-519 G-520, G-528, G-532, G-533, G-534, G-537, G-546
Directive sur les charges des logements (DCL)	G-214, G-249, G-273, G-361
Directive sur les voyages d'affaires	
- autres	G-366, G-386, G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-425
- indemnité mixte pour des raisons médicales	G-269
- indemnité pour logement particulier	G-496, G-497, G-498, G-533, G-534, G-550
- lieu de travail	G-215, G-225, G-226, G-227, G-432, G-464, G-471
- logement	G-301
- logement séparé	G-280
- politiques CT vs GRC	G-375, G-376
- réunions de famille	G-348
- soins médicaux	G-486, G-492
- utilisation de son véhicule personnel	G-225, G-226, G-227, G-260, G-262 G-295, G-296, G-457, G-458, G-468, G-472
- vacances	G-449, G-450, G-451, G-460, G-461, G-462, G-463 G-469, G-470, G-473, G-480, G-484
- voyages par un RRF	G-217, G-385, G-467, G-468

Discrimination	
- déficience physique	G-427, G-477, G-478
- équité salariale	G-441
- état matrimonial	G-546
- orientation sexuelle	G-546
- race	G-548
- sexe	G-379, G-380, G-412, G-413, G-502, G-546
Divulgateion de renseignements personnels	G-208, G-209, G-210, G-447, G-448, G-459
Dossier incomplet	G-429, G-430
Erreurs procédurales	G-431, G-433, G-434, G-436, G-444, G-448
Exigences linguistiques	G-229, G-252, G-271, G-428, G-443, G-452, G-485
Frais de repas	
- autres	G-238, G-265, G-303 à G-310, G-334, G-341, G-371, G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-421
- quart de travail	G-375
- réinstallation à court terme	G-250
- voyage de moins d'une journée	G-256, G-257, G-258, G-259, G-376, G-408, G-500
- situation de voyage - soins médicaux	G-274
Grief prématuré	G-275, G-276, G-315, G-317, G-424
Harcèlement	G-216, G-235, G-237, G-251, G-253, G-268, G-270, G-287 à G-292, G-293, G-294, G-298, G-302, G-322 et G-323, G-324, G-326, G-347, G-350, G-351, G-352, G-354, G-355, G-356, G-362, G-367, G-377, G-378, G-382, G-397, G-402, G-403, G-405, G-407, G-410.1, G-410.2, G-410.3 G-414, G-416, G-417, G-420, G-424, G-429, G-430, G-431, G-433, G-437, G-438, G-439, G-440, G-453, G-474, G-479, G-482, G-483, G-489, G-493, G-499, G-504, G-506, G-507, G-508, G-510, G-511, G-514, G-515, G-518, G-519, G-520, G-521, G-538, G-539, G-540, G-543, G-551
Heures en disponibilité	G-224, G-393, G-395, G-396
Heures supplémentaires	G-393, G-395, G-396, G-398, G-401, G-432, G-487
Logements de l'État	G-314, G-346, G-361, G-384
Mutations	G-478
Obligation de prendre des mesures d'adaptation	G-423, G-513, G-542
Partage d'emploi - rachat de service	G-412, G-413
Plaintes au cours d'enquêtes à l'interne	G-491
Postes isolés	G-255, G-269, G-365, G-368, G-369, G-384, G-449, G-450, G-451 G-460, G-461, G-462, G-463, G-469, G-470, G-473, G-480, G-484 G-495, G-496, G-497, G-498
Prime au bilinguisme	G-204, G-207, G-220, G-228, G-231
Programme de congé autofinancé	G-404, G-414
Qualité pour agir	G-374, G-376, G-378, G-419, G-426, G-444, G-445 G-447, G-459, G-499, G-520, G-530, G-531, G-535, G-538, G-539, G-540, G-543
Réclamation d'un paiement en trop	G-455

Réinstallation	
- compensation financière	G-338, G-527, G-537, G-541, G-544
- coûts d'entreposage	G-222, G-246, G-505
- couverture d'assurance des biens	G-211
- distance de 40 km du lieu de travail	G-215, G-383
- Directive sur le service extérieur (DES)	G-363, G-386, G-476
- frais de logement provisoire	G-240.1, G-240.2, G-341, G-360, G-364, G-372, G-422
- frais légaux	G-218, G-503
- indemnité de mutation	G-383, G-411, G-442, G-465
- indemnité de réinstallation en prévision de la retraite	G-230
- Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (IOTDR)	G-263, G-494
- location de voiture	G-311, G-523
- logement	G-509
- marché immobilier déprimé	G-281, G-335, G-349
- mutation latérale	G-457, G-458
- Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI)	G-205, G-232, G-242, G-244, G-300, G-415, G-532
- Programme de réinstallation intégré (PRI)	G-278, G-281, G-297, G-299, G-337, G-341, G-345, G-349, G-357, G-360, G-383, G-406, G-409, G-505, G-524, G-530, G-544
- Programme de vente d'habitation garantie (PVHG)	G-218, G-232, G-239, G-240.1, G-240.2, G-242, G-254
- renonciation	G-278, G-394, G-454
- retraite	G-329, G-330, G-331, G-332, G-369, G-373, G-446, G-475
- voyage à la recherche d'un logement (VRL)	G-212, G-357, G-522
Renvoi pour raisons médicales	G-223, G-233, G-261, G-266, G-267, G-284-285 G-434, G-436, G-444, G-501, G-531, G-535
Renvoi pour raisons administratives	G-272, G-312, G-415
Sécurité et santé au travail	G-264
- profil médical	G-516, G-531
Service d'un avocat aux frais de l'État	G-234, G-247, G-277, G-282, G-283, G-313, G-316, G-327, G-339, G-340, G-358, G-466, G-467
Tenues vestimentaires	G-502

NOTES