



**DANS CE NUMÉRO : PAGE**

**Conclusions et recommandations du CEE**

*Dossiers relevant de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada en vigueur*

Appels en matière de déontologie	<b>1</b>
Autres appels	<b>5</b>

*Dossiers relevant de l'ancienne Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

Griefs	<b>10</b>
--------	-----------

**Décisions définitives de la commissaire de la GRC**

*Dossiers relevant de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada en vigueur*

Autres appels	<b>11</b>
---------------	-----------

*Dossiers relevant de l'ancienne Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*

Griefs	<b>11</b>
--------	-----------

<b>Index facile à consulter</b>	<b>13</b>
---------------------------------	-----------

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) procède à l'examen indépendant et impartial d'appels de certaines décisions rendues à la GRC en matière de travail et d'emploi, une fonction que lui confèrent la *Loi sur la GRC* et le *Règlement de la GRC*. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations à la commissaire de la GRC ou au décideur délégué au sein de la Gendarmerie, qui rend ensuite une décision définitive.

Le CEE se penche sur les types de dossiers suivants :

- dossiers relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur – appels de décisions relatives à des enquêtes sur le harcèlement, de décisions de licencier un membre de la GRC (pour cause de déficience ou de rendement insuffisant, par exemple), de décisions de congédier un membre de la GRC ou de lui imposer une pénalité financière pour inconduite ainsi que de décisions de cesser le versement de la solde et des indemnités d'un membre suspendu;
- dossiers relevant de l'ancienne *Loi sur la GRC* (c.-à-d. les dossiers ouverts avant que la Loi soit modifiée à la fin de 2014) – appels en matière disciplinaire et appels de décisions initiales rendues sur diverses questions contestées par voie de grief (p. ex., harcèlement, renvoi pour raisons médicales ainsi que demandes d'indemnité de déplacement, de réinstallation ou de poste isolé).

Dans le présent Communiqué, vous trouverez les résumés des dernières conclusions et recommandations présentées par le CEE. Vous pourrez aussi y lire les résumés des décisions définitives rendues à la GRC dans les dossiers récemment examinés par le CEE. Pour en savoir plus sur le CEE et les dossiers qu'il examine, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.erc-cee.gc.ca/index-fr.aspx>.

## Conclusions et recommandations

De janvier à mars 2019, le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a émis les conclusions et recommandations suivantes :

### Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

#### *Appels en matière de déontologie*

## C-022 Décision d'une autorité disciplinaire

En août 2014, l'appelant a fait l'objet d'une enquête sur une allégation distincte de contravention au *code de déontologie* (l'allégation initiale). Peu après avoir

JANVIER À MARS 2019  
**communiqué**



## 2 Comité externe d'examen de la GRC

été informé de l'allégation initiale, il est parti en congé de maladie et s'est alors établi à l'extérieur du territoire de son détachement sans d'abord en informer son chef. Pendant son congé de maladie, il a aussi accédé à des ressources informatiques de la GRC pour recueillir des renseignements afin de se défendre contre l'allégation initiale. Une autre enquête sur les gestes commis par l'appelant pendant son congé de maladie a permis de découvrir des communications écrites plus tôt en 2014 entre l'appelant et un policier d'un autre service de police (l'autre policier). Dans ces communications, l'appelant avait traité de certains aspects d'un dossier sur lequel il enquêtait, et ce, malgré que son supérieur lui ait ordonné de ne pas parler de ce dossier à personne en dehors de la Gendarmerie. Une rencontre disciplinaire a été organisée et cinq allégations ont alors été portées contre l'appelant pour ses gestes commis pendant son congé de maladie et ses communications avec l'autre policier. L'intimé a conclu que les cinq allégations étaient établies et a imposé une peine constituée d'une réprimande, d'une pénalité financière équivalente à 56 heures de la solde de l'appelant et d'une réduction de 24 heures de sa banque de congés annuels.

L'appelant a interjeté appel des mesures disciplinaires imposées et des conclusions de l'intimé concernant trois allégations : l'allégation n° 1 selon laquelle l'appelant avait quitté le territoire de son détachement sans permission pendant son congé de maladie, en contravention de l'article 4.2 du *code de déontologie*; l'allégation n° 2 selon laquelle il avait accédé à des ressources informatiques de la GRC pour obtenir des renseignements sans autorisation pendant son congé de maladie, en contravention de l'article 4.6 du *code de déontologie*; et l'allégation n° 3 selon laquelle il n'avait pas respecté la directive de son supérieur en continuant à communiquer avec l'autre policier au sujet d'un dossier, en contravention de l'article 3.3 du *code de déontologie*. L'appelant n'a pas interjeté appel des conclusions de l'intimé selon lesquelles les deux autres allégations (allégations n° 4 et 5) avaient été établies.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a conclu que la décision de l'intimé était manifestement déraisonnable, puisqu'il avait statué sur les trois allégations en appel sans présenter de motifs valables à l'appui de ses conclusions.

Le CEE s'est donc penché sur les conclusions que l'intimé aurait dû rendre par rapport à chacune des allégations. Le CEE a d'abord examiné l'allégation n° 1 et l'article 4.2 du *code de déontologie*, qui dispose que les membres doivent faire preuve de diligence dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. Le CEE a conclu que l'allégation n'avait pas été établie. L'appelant avait omis d'obtenir l'approbation de son chef pour quitter le territoire de son détachement pendant plus de 24 heures, comme l'exigeait la politique, mais son omission à cet égard n'avait pas été commise délibérément ni par négligence, de sorte qu'il s'agissait d'une question de rendement et non d'une question de déontologie.

Toutefois, le CEE a conclu que le dossier étayait la conclusion selon laquelle les allégations n° 2 et 3 avaient été établies. L'allégation n° 2 portait sur une contravention à l'article 4.6 du *code de déontologie*, qui prévoit que les membres doivent utiliser les biens et le matériel fournis par l'État seulement pour les fins autorisées. Selon le CEE, l'accès de l'appelant aux ressources informatiques de la Gendarmerie pour se défendre contre l'allégation initiale, pendant qu'il était en congé de maladie et donc inapte au travail à ce moment-là, n'était pas autorisé étant donné que la politique applicable exigeait qu'il utilise ces ressources dans le cadre des activités officielles de la police, soit des activités administratives, opérationnelles ou liées à l'exercice de ses fonctions. L'allégation n° 3 concernait une contravention de l'article 3.3 du *code de déontologie*, qui dispose que les membres doivent exécuter des ordres et des directives légitimes. Le dossier étayait la conclusion selon laquelle l'appelant, en communiquant avec l'autre policier, n'avait pas respecté la directive de son supérieur de ne pas parler d'un dossier en particulier à personne en dehors de la Gendarmerie.

Le CEE n'a trouvé aucune raison de modifier les mesures disciplinaires imposées. Puisque l'appelant n'a présenté aucun argument sur la question, il était difficile d'établir comment les mesures disciplinaires devaient être modifiées même si l'allégation n° 1 n'avait pas été établie. En ce qui concerne les allégations n° 4 et 5 prises isolément, que l'intimé a jugé établies et qui n'étaient pas visées par l'appel, les mesures disciplinaires imposées ne s'écartaient pas considérablement de celles habituellement imposées. La conclusion du CEE selon laquelle

les allégations n<sup>os</sup> 2 et 3 étaient établies constituait un autre argument remettant en cause la modification des mesures disciplinaires imposées.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de la GRC de conclure que l'allégation n<sup>o</sup> 1 n'était pas établie et que les allégations n<sup>os</sup> 2 et 3 l'étaient. En outre, le CEE lui a recommandé de rejeter l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires et de confirmer les mesures disciplinaires imposées par l'intimé.

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

[TRADUCTION]

*L'appelant était gendarme dans une petite municipalité d'une division où sont offerts des services de police contractuels. Une enquête relevant du code de déontologie a été ouverte sur une allégation selon laquelle il n'avait pas bien répondu à une plainte de violence familiale (l'allégation initiale). Peu après avoir appris que l'allégation initiale faisait l'objet d'une enquête, l'appelant a informé son chef qu'il était en congé de maladie.*

*Cinq allégations de contravention au code de déontologie ont ensuite été formulées après que l'appelant est parti en congé de maladie. Plus précisément, l'appelant aurait : déménagé à l'extérieur du territoire de son détachement pendant son congé de maladie sans en demander l'autorisation à son chef (allégation n<sup>o</sup> 1); consulté indûment des bases de données policières pendant son congé de maladie pour se défendre contre l'allégation initiale (allégation n<sup>o</sup> 2); omis de suivre les directives de son supérieur relativement à un dossier de personne disparue (allégation n<sup>o</sup> 3); transmis, à tort, des documents à un policier d'un autre service de police pour une raison non liée à l'exercice de ses fonctions (allégation n<sup>o</sup> 4); fait part, au policier d'un autre service de police, de commentaires désobligeants au sujet d'employés de son détachement (allégation n<sup>o</sup> 5). Au cours de l'enquête, la cote de sécurité de l'appelant a été suspendue et celui-ci a été suspendu avec solde.*

*Avant la rencontre disciplinaire, la suspension de l'appelant a été levée et sa cote de sécurité a été rétablie sous réserve qu'il respecte plusieurs conditions. Avant la rencontre disciplinaire et pendant le processus d'appel, l'appelant*

*a demandé que lui soient communiqués des rapports concernant ces deux décisions; l'intimé n'a pas répondu à la demande de communication formulée par l'appelant avant la rencontre disciplinaire. L'intimé a conclu que les cinq allégations étaient établies et a imposé les mesures disciplinaires suivantes : une réprimande, la confiscation de 56 heures de solde et une réduction de 24 heures de la banque de congés annuels. L'appelant a accepté la décision de l'intimé relativement aux allégations n<sup>os</sup> 4 et 5, mais il a interjeté appel des conclusions de l'intimé concernant les allégations n<sup>os</sup> 1, 2 et 3 ainsi que des mesures disciplinaires imposées par celui-ci.*

*Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) recommande que soit accueilli l'appel interjeté contre les conclusions concernant les allégations n<sup>os</sup> 1, 2 et 3 parce que l'intimé a manqué à l'équité procédurale en rendant ces conclusions sans fournir de motifs valables à l'appui. Après avoir examiné le dossier pour déterminer quelle décision l'intimé aurait dû rendre, le CEE a recommandé que les allégations n<sup>os</sup> 2 et 3 soient établies, mais que l'allégation n<sup>o</sup> 1 ne le soit pas. L'arbitre de l'appel en matière de déontologie accepte ces recommandations.*

*Le CEE s'est penché sur la demande de communication de documents supplémentaires de l'appelant sur deux plans, soit dans le cadre d'une demande de nouveaux éléments de preuve à l'étape de l'appel et en se demandant comment l'intimé aurait dû y répondre en premier lieu. L'arbitre de l'appel en matière de déontologie a souscrit à la conclusion du CEE selon laquelle l'appelant n'avait pas présenté de motifs suffisants à l'appui de sa demande de communication des documents pendant l'enquête et n'avait donc pas droit à ces documents.*

*Le CEE a conclu que l'appelant n'avait pas présenté d'arguments convaincants montrant pourquoi les mesures disciplinaires étaient inappropriées. En outre, le CEE a indiqué que les mesures disciplinaires se situaient dans l'éventail des mesures à imposer pour les allégations n<sup>os</sup> 4 et 5 prises isolément (sans même tenir compte des allégations n<sup>os</sup> 2 et 3) et a donc recommandé le rejet de l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires. L'arbitre de l'appel en matière de déontologie a accepté la recommandation du CEE, rejeté l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires et confirmé les mesures disciplinaires imposées par l'intimé.*

## **C-023** **Décision d'une autorité disciplinaire**

Sous les yeux de l'appelante, un suspect menotté et possiblement en état d'ébriété a été impliqué dans un incident au terme duquel il est tombé la tête la première sur le sol d'un bloc cellulaire et s'est blessé au visage (l'incident). Bien des documents ont été rédigés au sujet de l'incident. L'appelante a rédigé un Rapport au procureur de la Couronne (RPC) sur l'arrestation et l'incident ainsi que des notes manuscrites de police et un résumé laconique 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 auprès de la Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC, 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.

Deux allégations ont été formulées à l'endroit de l'appelante, mais l'une d'elles a été jugée non fondée en fin de compte. L'autre allégation (l'allégation) voulait que l'appelante ait contrevenu à l'article 8.1 du *code de déontologie* de la GRC en inscrivant des renseignements faux ou inexacts dans des [Traduction] « *rapports de police* » sur l'incident. Les rapports prétendument fallacieux ont été maintes fois mentionnés à l'appelante comme étant le RPC et le [Traduction] « *rapport de police* ». À la suite d'une enquête, une rencontre disciplinaire a eu lieu. Au cours de celle-ci, 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 donc imposé à l'appelante une réprimande et une confiscation de solde de plusieurs jours.

L'appelante a interjeté appel de la décision de l'intimé et des mesures disciplinaires imposées. Elle a présenté huit principaux arguments. Toutefois, le CEE s'est seulement penché sur les arguments touchant l'équité procédurale, notamment sur celui selon lequel l'appelante n'avait rédigé qu'un seul rapport de police (c. à d. le RPC) et ignorait quel autre rapport contesté lui avait été attribué.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a conclu que l'intimé avait violé irrémédiablement un principe d'équité procédurale en décidant

que l'appelante avait rédigé et inscrit des renseignements faux ou inexacts dans un rapport de police autre que le RPC. Pendant le processus disciplinaire, l'allégation faisait état de « *rapports de police* » au pluriel. Or, il ressort du dossier que l'appelante avait rédigé le RPC, mais qu'elle n'avait pas écrit un autre « *rapport de police* » contesté qui lui avait été attribué et qu'elle n'en connaissait pas l'existence. Elle n'a pas reçu une copie de ce rapport. En outre, elle n'a jamais obtenu le titre, la date, le numéro ou le nom des destinataires du rapport, ni reçu un résumé ou d'autres renseignements à son sujet. L'information au dossier n'indique pas de quel rapport il s'agit ni ne permet de le retracer. Outre le RPC, l'appelante a rédigé deux autres documents concernant l'intervention de la GRC auprès du suspect (c. à d. ses notes de police écrites et un bref résumé de témoignage anticipé), mais ni l'un ni l'autre ne peut être raisonnablement considéré comme un « *rapport de police* » et rien dans le dossier ne donne à penser que l'intimé les considérait comme des rapports contenant des renseignements faux ou trompeurs. Par conséquent, l'appelante n'était pas en mesure de connaître toutes les preuves à réfuter ni de présenter une défense en connaissance de cause. Il s'agissait d'un manquement grave à l'équité procédurale compte tenu des conséquences importantes que subissait l'appelante sur les plans financier et professionnel.

**Recommandation du CEE :** 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, ce qui aurait pour effet de retirer la réprimande du dossier de l'appelante et de rembourser à celle-ci toute solde lui ayant été confisquée.

## **C-024** **Décision d'une autorité disciplinaire**

Une femme s'est rendue à un détachement de la GRC pour exprimer ses craintes au sujet d'une dispute familiale. L'appelant était de service au détachement et l'a rencontrée. Il n'a rien consigné au sujet de la rencontre, et un désaccord est plus tard survenu au sujet de leur conversation et de la question de savoir si la femme craignait pour sa situation. La femme, visiblement bouleversée, a déclaré à l'appelant que son conjoint de fait lui avait dit [Traduction] « *va-t'en avant que je t'étrangle* » et [Traduction] « *fous-moi la paix avant que je*

te frappe ». La femme a indiqué qu'elle ne voulait pas que son conjoint de fait soit accusé, mais qu'elle ne savait pas quoi faire. L'appelant lui a demandé si elle pouvait rester dans une autre résidence et lui a recommandé de revenir au détachement si elle se sentait menacée.

Insatisfaite de la réponse de l'appelant, la femme s'est ensuite plainte à d'autres membres du détachement. Un membre a confirmé qu'aucun dossier n'avait été créé dans le Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) pour consigner la conversation qu'elle avait eue avec l'appelant. La plainte de la femme a fait l'objet d'une enquête, après quoi son conjoint de fait a été accusé d'avoir proféré des menaces. L'intimée a ordonné que l'appelant fasse l'objet d'une enquête relevant du *code de déontologie* en se fondant sur l'allégation selon laquelle il avait omis délibérément d'ouvrir un dossier dans le SIRP et d'effectuer des enquêtes après avoir reçu l'information concernant les menaces proférées, ce qui contrevenait à l'article 4.2 du *code de déontologie* de la GRC.

Une rencontre disciplinaire s'est tenue à la suite de l'enquête. L'intimée a conclu que l'allégation était établie et a imposé une peine constituée d'une réprimande, d'une confiscation de deux jours de solde et d'une formation obligatoire. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimée et des mesures disciplinaires qu'elle avait imposées. Il a fait valoir que l'intimée s'était concentrée à tort sur ce que la femme avait dit à d'autres membres au moment d'évaluer l'information dont il disposait pour décider de ne pas mener une enquête plus approfondie. L'appelant a aussi déclaré qu'il avait effectué une enquête sur la plainte de la femme et que les mesures disciplinaires imposées par l'intimée étaient fondées en partie, à tort, sur les antécédents disciplinaires de violence conjugale de l'appelant. Il a demandé la tenue d'une conférence préparatoire. Cette demande a été rejetée par une conseillère en recours relevant de l'arbitre au motif qu'elle était prématurée.

**Conclusions du CEE :** Puisque l'appelant ne s'est pas opposé au refus de la conseillère en recours dans ses arguments en appel, le CEE n'a pas tenu compte de cette demande particulière de conférence préparatoire. Toutefois, le CEE a indiqué qu'aucune disposition de la politique, du règlement ou de la loi applicables ne limitait le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre de tenir

une conférence préparatoire dans le cadre d'un appel en matière de déontologie avant que celui-ci soit examiné par le CEE.

Le CEE a conclu que l'intimée s'était concentrée à bon droit sur ce que la femme avait dit à l'appelant et non sur ce qu'elle avait ensuite dit à d'autres membres du détachement. Après avoir examiné les exigences opérationnelles des enquêtes, le CEE a déclaré que l'intimée n'avait commis aucune erreur manifeste et déterminante en concluant que l'appelant avait omis d'effectuer une enquête. Le CEE a conclu que l'appelant n'avait rien présenté pour étayer son argument selon lequel les mesures disciplinaires prises contre lui auparavant étaient sans fondement. En outre, l'intimée avait le droit de tenir compte des antécédents disciplinaires de l'appelant comme facteur aggravant au titre de l'annexe 1-20 du chapitre XII.1 (déontologie) du Manuel d'administration de la GRC.

Le CEE a indiqué que, pour déterminer s'il y avait eu contravention à l'article 4.2 du *code de déontologie*, l'intimée devait établir si la conduite de l'appelant revêtait un caractère délibéré ou témoignait d'un degré de négligence la faisant passer d'un simple problème de rendement à un problème d'inconduite. Le CEE a conclu que l'intimée avait établi que les gestes de l'appelant revêtaient un caractère délibéré.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de la GRC de rejeter l'appel, de confirmer la décision et de confirmer les mesures disciplinaires imposées.

## Autres Appels

### NC-017 Licenciement/bien-fondé du renvoi

L'appelant a été reconnu coupable de plusieurs actes criminels et mis sous garde jusqu'au prononcé de sa peine. Après avoir pris connaissance des condamnations de l'appelant au criminel, un officier responsable des enquêtes criminelles a rédigé une recommandation préliminaire pour que l'appelant soit licencié de la Gendarmerie au motif qu'il avait été condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation. Cette recommandation préliminaire a été transmise au dirigeant des Relations employeur-employés (DREE), qui a ensuite recommandé officiellement à l'intimé que l'appelant soit

## 6 Comité externe d'examen de la GRC

licencié de la GRC. Le DREE a invoqué le motif énoncé dans la recommandation préliminaire et un autre motif, à savoir que l'appelant s'était absenté de ses fonctions pour cause de mise sous garde.

L'intimé a fait signifier à l'appelant un avis d'intention de licenciement. Il a ensuite ordonné le licenciement de l'appelant en vertu de l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC*, qui dispose qu'un membre peut être licencié pour des motifs autres que la contravention à une disposition du *code de déontologie*. L'intimé a invoqué les deux motifs suivants énoncés à l'article 6 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* : i) être condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation; ii) s'être absenté de ses fonctions pour cause de mise sous garde ou de peine d'emprisonnement.

L'appelant a interjeté appel de l'ordonnance de licenciement. L'appel a ensuite été renvoyé devant le CEE.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a examiné si l'appel de l'appelant devait lui être renvoyé en application de l'alinéa 17d) du *Règlement de la GRC (2014)* (le *Règlement*). Cette disposition concerne l'appel d'une décision écrite faite en vertu de l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC* de licencier ou de rétrograder un membre pour l'un des trois motifs suivants : avoir une déficience, s'être absenté de ses fonctions (ou les avoir abandonnées) sans autorisation ou être en conflit d'intérêts.

L'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC*, lu en parallèle avec l'article 6 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, permet à la commissaire de licencier ou de rétrograder un membre pour différents motifs, mais seulement trois d'entre eux figurent à l'alinéa 17d) du *Règlement*. Puisque l'ordonnance de licenciement en l'espèce ne se rapportait à aucun de ces trois motifs, il n'y avait pas lieu de renvoyer l'appel devant le CEE.

**Recommandation du CEE :** Le présent appel non lié à la déontologie ne doit pas être renvoyé devant le CEE. Par conséquent, le CEE ne l'a pas examiné plus en détail ni formulé de recommandation à son égard.

## NC-018 Licenciement/bien-fondé du renvoi

L'appelant a été reconnu coupable d'un acte criminel et condamné à une peine d'emprisonnement.

Une recommandation préliminaire a été présentée au dirigeant des Relations employeur-employés (DREE) pour que l'appelant soit licencié de la Gendarmerie au motif qu'il avait été condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation. Le DREE a ensuite recommandé officiellement à l'intimé que l'appelant soit licencié de la GRC en invoquant le motif énoncé dans la recommandation préliminaire.

L'intimé a fait signifier à l'appelant un avis d'intention de licenciement. Il a ensuite ordonné le licenciement de l'appelant en vertu de l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC*, qui dispose qu'un membre peut être licencié pour des motifs autres que la contravention à une disposition du *code de déontologie*. L'intimé a invoqué le motif suivant énoncé à l'article 6 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* : être condamné pour une infraction punissable par acte d'accusation.

L'appelant a interjeté appel de l'ordonnance de licenciement. L'appel a ensuite été renvoyé devant le CEE.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a examiné si l'appel de l'appelant devait lui être renvoyé en application de l'alinéa 17d) du *Règlement de la GRC (2014)* (le *Règlement*). Cette disposition concerne l'appel d'une décision écrite faite en vertu de l'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC* de licencier ou de rétrograder un membre pour l'un des trois motifs suivants : avoir une déficience, s'être absenté de ses fonctions (ou les avoir abandonnées) sans autorisation ou être en conflit d'intérêts.

L'alinéa 20.2(1)g) de la *Loi sur la GRC*, lu en parallèle avec l'article 6 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, permet à la commissaire de licencier ou de rétrograder un membre pour différents motifs, mais seulement trois d'entre eux figurent à l'alinéa 17d) du *Règlement*. Puisque l'ordonnance de licenciement en l'espèce ne se rapportait à aucun de ces trois motifs, il n'y avait pas lieu de renvoyer l'appel devant le CEE.

**Recommandation du CEE :** Le présent appel non lié à la déontologie ne doit pas être renvoyé devant le CEE. Par conséquent, le CEE ne l'a pas examiné plus en détail ni formulé de recommandation à son égard.

## NC-019 Harcèlement/délais de prescription

L'appelant a fait l'objet de nombreuses plaintes de harcèlement de la part de la plaignante. En 2011, l'intimée a conclu qu'aucune d'elles n'était fondée. La plaignante a déposé des griefs pour contester les décisions rendues par l'intimée à l'égard de ses plaintes de harcèlement. En 2015, dans le cadre des procédures applicables à ces griefs, l'intimée a ordonné que les plaintes et les enquêtes fassent l'objet d'un examen indépendant pour établir s'il était possible de régler les griefs de la plaignante.

Lorsqu'il a pris connaissance de l'examen en novembre 2015, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre la plaignante parce qu'elle aurait déposé des plaintes mensongères et non fondées et qu'elle l'aurait soumis à [Traduction] « un régime terroriste de plaintes ». Le 13 septembre 2016, l'intimée a rejeté la plainte parce qu'elle n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement reproché. L'appelant soutenait aussi que l'intimée était en conflit d'intérêts vu le rôle qu'elle avait déjà assumé dans ces affaires.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a déterminé qu'il n'y avait pas lieu de retenir l'argument de l'appelant selon lequel l'intimée était en conflit d'intérêts, car rien n'indiquait que l'appelant avait fait part de ses préoccupations à l'intimée dès que possible, avant le présent appel.

Quant à savoir si la plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai imparti, le CEE a déclaré que le fait que l'examen indépendant a amené l'appelant à se pencher sur les plaintes plus d'un an après le dernier incident de harcèlement reproché ne permettait pas de conclure qu'il avait respecté le délai visé au paragraphe 2(1) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. L'examen n'a révélé aucune nouvelle information; avant de prendre connaissance de l'examen, l'appelant disposait donc de toutes les informations

nécessaires pour prendre une décision éclairée quant à savoir s'il devait déposer une plainte de harcèlement.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

## NC-020 Harcèlement/délais de prescription

L'appelant a fait l'objet de nombreuses plaintes de harcèlement de la part de la plaignante. En 2011, l'intimée a conclu qu'aucune d'elles n'était fondée. La plaignante a déposé des griefs pour contester les décisions rendues par l'intimée à l'égard de ses plaintes de harcèlement. En 2015, dans le cadre des procédures applicables à ces griefs, l'intimée a ordonné que les plaintes et les enquêtes fassent l'objet d'un examen indépendant pour établir s'il était possible de régler les griefs de la plaignante. À peu près au même moment, l'appelant a appris que la plaignante avait communiqué avec la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) au sujet d'une plainte qu'elle avait déposée contre lui.

Lorsqu'il a pris connaissance de l'examen et de la démarche auprès de la CCDP en novembre 2015, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre la plaignante parce qu'elle aurait déposé des plaintes mensongères et non fondées et qu'elle l'aurait soumis à [Traduction] « un régime terroriste de plaintes ». Le 13 septembre 2016, l'intimée a rejeté la plainte parce qu'elle n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement reproché, puisqu'aucune nouvelle information n'avait été fournie à l'appelant et qu'aucune nouvelle plainte n'avait été déposée auprès de la CCDP. L'appelant a interjeté appel de cette décision et fait valoir que c'est en examinant l'ensemble des démarches qu'il s'était rendu compte qu'il était victime de harcèlement. Il soutenait aussi que l'intimée était en conflit d'intérêts vu le rôle qu'elle avait déjà assumé dans ces affaires.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a déterminé qu'il n'y avait pas lieu de retenir l'argument de l'appelant selon lequel l'intimée était en conflit d'intérêts, car rien n'indiquait que l'appelant avait fait part de ses préoccupations à l'intimée dès que possible, avant le présent appel.

Quant à savoir si la plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai imparti, le CEE

## 8 Comité externe d'examen de la GRC

a déclaré que le fait que l'examen indépendant et la démarche auprès de la CCDP ont amené l'appelant à se pencher sur les plaintes plus d'un an après le dernier incident de harcèlement reproché ne permettait pas de conclure qu'il avait respecté le délai visé au paragraphe 2(1) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. Ni l'une ni l'autre des démarches n'a révélé de nouvelles informations; avant de prendre connaissance de l'examen et de l'intervention de la CCDP, l'appelant disposait donc de toutes les informations nécessaires pour prendre une décision éclairée quant à savoir s'il devait déposer une plainte de harcèlement au moment où ces plaintes avaient été déposées. Enfin, le CEE a indiqué que, même si la plaignante avait déposé une nouvelle plainte auprès de la CCDP, la Loi canadienne sur les droits de la personne protégeait les plaignants contre les représailles, telles qu'une plainte de harcèlement déposée dans un processus distinct prévu dans un milieu de travail.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

### NC-021 Harcèlement/délais de prescription

L'appelant a fait l'objet de nombreuses plaintes de harcèlement de la part de deux membres et de leur représentant, le défendeur. En 2011, l'intimée a conclu qu'aucune des plaintes n'était fondée. Les membres ont déposé des griefs pour contester les décisions rendues par l'intimée à l'égard de leurs plaintes de harcèlement. En 2015, dans le cadre des procédures applicables à ces griefs, l'intimée a ordonné que les plaintes et les enquêtes fassent l'objet d'un examen indépendant pour établir s'il était possible de régler les griefs des membres. Toutefois, le défendeur n'a pas participé à cet examen.

Lorsqu'il a pris connaissance de l'examen en novembre 2015, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur parce qu'il aurait fait à son endroit des déclarations mensongères et non fondées à ses clientes et qu'il l'aurait soumis à [Traduction] « un régime terroriste de plaintes ». Le 13 septembre 2016, l'intimée a rejeté la plainte parce qu'elle n'avait pas été déposée dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement reproché. L'appelant soutenait aussi que l'intimée était en conflit d'intérêts vu le rôle qu'elle avait déjà assumé

dans ces affaires.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a déterminé qu'il n'y avait pas lieu de retenir l'argument de l'appelant selon lequel l'intimée était en conflit d'intérêts, car rien n'indiquait que l'appelant avait fait part de ses préoccupations à l'intimée dès que possible, avant le présent appel.

Quant à savoir si la plainte de harcèlement avait été déposée dans le délai imparti, le CEE a déclaré que le fait que l'examen indépendant a amené l'appelant à se pencher sur les plaintes plus d'un an après le dernier incident de harcèlement reproché ne permettait pas de conclure qu'il avait respecté le délai visé au paragraphe 2(1) des *Consignes du commissaire (enquête et règlement des plaintes de harcèlement)*. L'examen n'a révélé aucune nouvelle information; avant de prendre connaissance de l'examen, l'appelant disposait donc de toutes les informations nécessaires pour prendre une décision éclairée quant à savoir s'il devait déposer une plainte de harcèlement.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

### NC-022 Harcèlement/bien-fondé du renvoi

L'appelant avait déposé des plaintes de harcèlement contre ses trois superviseurs. Le présent dossier concernait la plainte de harcèlement contre l'un de ces superviseurs. Après avoir pris connaissance de la plainte, l'intimé a entamé une enquête sur le harcèlement en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC*, enquête qui portait sur l'environnement complet du détachement et non seulement sur les allégations soulevées par l'appelant. Après avoir reçu le rapport d'enquête, l'intimé a conclu que le superviseur avait effectivement eu des comportements harcelants à l'endroit des employés du détachement et lui a imposé des mesures disciplinaires.

L'appelant a porté cette décision en appel pour les trois motifs suivants : 1) les enquêteurs n'étaient pas impartiaux; 2) il n'avait pas reçu de rapport préliminaire avant la décision finale; 3) les mesures imposées ne corrigeaient pas sa situation quant aux expertises médicales à son sujet qui reposaient sur de fausses informations provenant de ses superviseurs.



**Conclusions du CEE :** Le CEE a conclu que le présent dossier ne faisait pas partie de la catégorie de dossiers devant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. En effet, dans le présent appel, l'appelant ne contestait pas la décision de l'intimé à savoir si la plainte avait été soumise à l'intérieur du délai imparti ni la décision de l'intimé selon laquelle le défendeur avait contrevenu au code de déontologie.

**Recommandation du CEE :** Le présent appel non lié à la déontologie ne peut être renvoyé devant le CEE. Par conséquent, le CEE ne l'a pas examiné plus en détail ni formulé de recommandation à son égard.

## NC-023 Harcèlement/bien-fondé du renvoi

L'appelant avait déposé des plaintes de harcèlement contre ses trois superviseurs. Le présent dossier concernait la plainte de harcèlement contre l'un de ces superviseurs. Après avoir pris connaissance de la plainte, l'intimé a entamé une enquête sur le harcèlement en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC*, enquête qui portait sur l'environnement complet du détachement et non seulement sur les allégations soulevées par l'appelant. Après avoir reçu le rapport d'enquête, l'intimé a conclu que le superviseur avait effectivement eu des comportements harcelants à l'endroit des employés du détachement et lui a imposé des mesures disciplinaires.

L'appelant a porté cette décision en appel pour les trois motifs suivants : 1) les enquêteurs n'étaient pas impartiaux; 2) il n'avait pas reçu de rapport préliminaire avant la décision finale; 3) les mesures imposées ne corrigeaient pas sa situation quant aux expertises médicales à son sujet qui reposaient sur de fausses informations provenant de ses superviseurs.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a conclu que le présent dossier ne faisait pas partie de la catégorie de dossiers devant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. En effet, dans le présent appel, l'appelant ne contestait pas la décision de l'intimé à savoir si la plainte avait été soumise à l'intérieur du délai imparti ni la décision de l'intimé selon laquelle le défendeur avait contrevenu au code de déontologie.

**Recommandation du CEE :** Le présent appel non lié à la déontologie ne peut être renvoyé devant le CEE. Par conséquent, le CEE ne l'a pas examiné plus en détail ni formulé de recommandation à son égard.

## NC-024 Harcèlement/bien-fondé du renvoi

L'appelant avait déposé des plaintes de harcèlement contre ses trois superviseurs. Le présent dossier concernait la plainte de harcèlement contre l'un de ces superviseurs. Après avoir pris connaissance de la plainte, l'intimé a entamé une enquête sur le harcèlement en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC*, enquête qui portait sur l'environnement complet du détachement et non seulement sur les allégations soulevées par l'appelant. Après avoir reçu le rapport d'enquête, l'intimé a conclu que le superviseur avait effectivement eu des comportements harcelants à l'endroit des employés du détachement et lui a imposé des mesures disciplinaires.

L'appelant a porté cette décision en appel pour les trois motifs suivants : 1) les enquêteurs n'étaient pas impartiaux; 2) il n'avait pas reçu de rapport préliminaire avant la décision finale; 3) les mesures imposées ne corrigeaient pas sa situation quant aux expertises médicales à son sujet qui reposaient sur de fausses informations provenant de ses superviseurs.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a conclu que le présent dossier ne faisait pas partie de la catégorie de dossiers devant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. En effet, dans le présent appel, l'appelant ne contestait pas la décision de l'intimé à savoir si la plainte avait été soumise à l'intérieur du délai imparti ni la décision de l'intimé selon laquelle le défendeur avait contrevenu au code de déontologie.

**Recommandation du CEE :** Le présent appel non lié à la déontologie ne peut être renvoyé devant le CEE. Par conséquent, le CEE ne l'a pas examiné plus en détail ni formulé de recommandation à son égard.

## Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

### Griefs

## G-658 Discrimination

La requérante travaillait au sein du Programme national d'infiltration. Elle a été arrêtée et accusée en vertu du *Code criminel*. Les accusations ont ensuite été retirées par la Couronne. Un comité d'arbitrage disciplinaire de la GRC a tenu une audience accélérée. La requérante était visée par une seule allégation de comportement scandaleux contraire au paragraphe 39(1) du *Règlement de la GRC*. Elle a fait valoir que son comportement avait été influencé par une déficience, mais elle a confirmé l'allégation. Le comité d'arbitrage a donc conclu que l'allégation avait été établie. Conformément aux observations conjointes des parties sur la peine, le comité d'arbitrage a imposé une peine constituée d'un avertissement, de la confiscation de la solde pour une période de dix jours et d'une recommandation de bénéficier des conseils d'un spécialiste.

Le directeur de la Sous-direction des opérations secrètes (le répondant) a ensuite décidé que la requérante devait être retirée du Programme national d'infiltration. Il a déclaré que le programme, soumis à des contestations particulières sur le plan de la crédibilité de la preuve, s'adressait uniquement aux agents d'infiltration dont le comportement et l'honnêteté étaient irréfutables.

La requérante a contesté cette décision par voie de grief. Elle a souligné le lien entre sa déficience et son comportement à l'origine des accusations criminelles. Puisqu'elle était maintenant apte à travailler en tant que membre, elle considérait qu'elle était aussi apte à retourner travailler au sein du Programme national d'infiltration. Elle a aussi fait référence aux dispositions antidiscriminatoires de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Elle a conclu que le répondant était autorisé à prendre des décisions de gestion en fonction du dossier disciplinaire de la requérante. En outre, l'arbitre a déclaré que la requérante n'avait pas rempli le critère de preuve de discrimination à

première vue au titre de la LCDP parce qu'elle n'avait pas démontré que sa déficience constituait un facteur de l'effet préjudiciable. La requérante a réitéré sa position au niveau II. Elle a aussi fait valoir que l'arbitre de niveau I se trouvait en situation de conflit d'intérêts parce que celle-ci avait peut-être déjà conseillé un commandant divisionnaire relativement à la procédure disciplinaire de la requérante.

**Conclusions du CEE :** Le CEE a indiqué que la décision écrite du comité d'arbitrage n'était pas l'argument voulant que l'arbitre de niveau I ait joué un rôle dans la procédure disciplinaire de la requérante. Le CEE a déclaré qu'une personne raisonnable, qui étudierait la question de façon réelle et concrète, ne conclurait pas à l'existence d'une crainte de partialité.

Le CEE a conclu que les agents d'infiltration pouvaient être visés par des contestations particulières sur le plan de la crédibilité de la preuve compte tenu des obligations de communication imposées par l'arrêt *McNeil*. Par conséquent, la requérante n'avait pas démontré pourquoi la décision du répondant, qui traitait de ces contestations particulières, était incompatible avec les politiques ou les dispositions législatives applicables. Le CEE a également conclu que la requérante n'avait pas rempli le critère de preuve de discrimination à première vue au titre de la LCDP : la décision du répondant de la retirer du Programme national d'infiltration était liée à son dossier disciplinaire et non à sa déficience.

**Recommandation du CEE :** Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter le grief au niveau II.

## Décisions définitives de la commissaire de la GRC

La commissaire de la GRC s'est prononcée sur les dossiers suivants, dont les conclusions et recommandations du CEE ont été résumées dans différents *Communiqués* :

### Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

#### *Autres Appels*

## **NC-015** Cessation du versement de la solde et des indemnités

(voir Communiqué, octobre à décembre 2018) En 2016, l'appelant s'est vu signifier un avis d'intention d'ordonner la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités (CVSI). L'avis reposait sur des renseignements issus de plusieurs incidents distincts. L'intimée a ordonné la cessation du versement de la solde et des indemnités de l'appelant au vu de toutes les allégations, y compris des incidents les plus récents. Le CEE a conclu que l'intimée avait rendu une décision au vu des renseignements disponibles à l'époque, ce qui ne constituait pas une erreur manifeste et déterminante, et que la décision d'ordonner la CVSI n'était pas manifestement déraisonnable compte tenu des éléments de preuve disponibles. Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

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

[TRADUCTION]

*L'appelant a interjeté appel de la décision de la commandante divisionnaire (l'intimée) d'ordonner la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités en vertu de l'alinéa 22(2)b) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1985), ch. R-10, après que des allégations d'inconduite sexuelle au travail, de harcèlement et d'abus de confiance ont été portées contre lui.*

*L'appelant soutenait que l'intimée avait commis une erreur en omettant d'examiner et de communiquer des renseignements qu'il jugeait pertinents, en ne signifiant pas l'avis d'intention en temps opportun et en commettant des*

*erreurs de droit dans l'application de la présomption d'innocence et du principe du stare decisis.*

*Le CEE n'a relevé aucune erreur manifeste ou déterminante dans la décision de l'intimée et a donc recommandé que l'appel soit rejeté.*

*La commissaire a accepté la recommandation du CEE et conclu que l'appelant n'avait pas établi que l'intimée avait commis des erreurs susceptibles de révision. La commissaire a rejeté l'appel.*

### Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

#### *Griefs*

## **G-655** Réinstallation

(voir Communiqué, octobre à décembre 2018) Le requérant s'est vu refuser sa demande de remboursement de frais d'un voyage à la recherche d'un logement parce qu'il n'avait pas obtenu une autorisation préalable prévue par une politique. Il a présenté un grief pour contester la décision de rejeter sa demande. Il a reconnu qu'il n'avait pas respecté la politique parce qu'il ne la connaissait pas. Le CEE a conclu que le requérant devait se familiariser avec les politiques qui lui étaient applicables et que les circonstances décrites dans les faits n'étaient pas suffisamment exceptionnelles pour justifier l'approbation ultérieure de sa demande de remboursement. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

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

*Le requérant conteste la décision du répondant de refuser le remboursement des dépenses liées à un voyage pour la recherche d'un logement. Le CEE a recommandé le rejet du grief pour le motif que le requérant n'a pas démontré que la décision contestée allait à l'encontre de la politique applicable. La commissaire est d'accord avec les recommandations du CEE et rejette le grief.*

## **G-656** Réinstallation

*(voir Communiqué, octobre à décembre 2018)*

Le requérant a mis sa propriété en vente. Par la suite, il a demandé une prime de courtage et a retiré sa résidence du marché. Sa demande a été rejetée et il a contesté cette décision par voie de grief. Le CEE a conclu que le requérant avait renoncé à son droit de demander la prime de courtage dès qu'il avait mis sa résidence en vente. Le CEE a aussi conclu que le requérant avait obtenu suffisamment de renseignements sur le processus de réinstallation. Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter le grief.

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

[TRADUCTION]

*Le requérant a contesté la décision du répondant de rejeter la demande de prime de courtage prévue par le Programme de réinstallation intégré qu'il avait présentée après avoir mis sa résidence en vente. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas établi que la décision du répondant allait à l'encontre de la politique applicable. Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a recommandé que le grief soit rejeté. La commissaire a accepté la recommandation du CEE et rejeté le grief.*

## INDEX FACILE À CONSULTER

## DOSSIERS RELEVANT DE LA LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA EN VIGUEUR

## APPELS EN MATIÈRE DE DÉONTOLOGIE (EN MATIÈRE DISCIPLINAIRE)

Appel contre des mesures disciplinaires	
- demande de licenciement	C-017
- omission de tenir compte de facteurs atténuants	C-010
- parité – justesse de la mesure imposée	C-006, C-013, C-022
Bien-fondé du renvoi	C-001, C-002, C-003, C-004, C-005, C-009, C-018, C-020, C-021
Conduite déshonorante	
- conduite avec facultés affaiblies	C-010
- faire de fausses déclarations	C-008
- violence familiale	C-014, C-016
- autre	C-006
Équité procédurale	
- communication incomplète de l'ensemble de la preuve contre le membre	C-023
Fonctions et responsabilités – inapte à les remplir	
- inapte au travail	
o activités extérieures non autorisées	C-013
o facultés affaiblies (alcool)	C-010
- manquement au devoir	C-024
- mauvaise gestion de la preuve	C-012
- omission de présenter au travail ou demeurer à son poste	C-015, C-019, C-022
- utilisation non autorisée du matériel fourni par l'État	C-022
Procédure en appel	
- admissibilité de nouveaux éléments de preuve	C-013
Respect de la loi et de l'administration de la justice	
- défaut d'exécuter un ordre légitime	C-013, C-022
Signalement	
- documents faux ou inexacts	C-023
- faire de fausses déclarations	C-007, C-008, C-011, C-013
Suffisance des motifs	C-010, C-013, C-022

## AUTRES APPELS (Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT, LA CESSATION DU VERSEMENT DE LA SOLDE ET LE RENVOI PAR MESURE ADMINISTRATIVE)

Bien-fondé du renvoi	NC-004, NC-006, NC-008, NC-012, NC-017, NC-018, NC-022, NC-023, NC-024
Cessation du versement de la solde et des indemnités	
- contravention (établie ou présumée)	
o loi fédérale	NC-001
- délai imparti pour imposer une ordonnance de CVSI	NC-015
- éléments à prouver	
o circonstances exceptionnelles	NC-015
o implication manifeste	NC-001
- équité procédurale	
o obligation de communiquer et d'examiner la preuve	NC-005, NC-015
Décision relative à une plainte de harcèlement	
- délai imparti pour déposer une plainte	NC-002, NC-003, NC-019, NC-020, NC-021
- plainte de harcèlement n'était pas fondée	NC-009, NC-010, NC-016

## 14 Comité externe d'examen de la GRC

Licenciement - déficience - équité procédurale o droit d'être entendu – prise en considération de l'argumentation du membre	NC-007  NC-007
Procédure en appel - délai imparti pour interjeter appel	NC-011, NC-013, NC-014
<b>DOSSIERS RELEVANT DE L'ANCIENNE LOI SUR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA</b>	
<b>DOSSIERS DISCIPLINAIRES</b>	
Abus des congés de maladie	D-060
Acquittement au pénal – incidence sur le processus disciplinaire	D-101, D-135
Alcoolisme	D-104, D-112, D-125
Arrêt des procédures	D-074, D-079, D-091, D-105, D-109
Charte des droits et libertés - exclusion d'éléments de preuve	D-129
CIPC – recherche non autorisée	D-078, D-100
Conduite avec facultés affaiblies	D-062, D-063, D-115, D-129
Conduite hors-service	D-073, D-112, D-125
Conduite peu appropriée envers des personnes âgées de moins de 18 ans	D-056, D-097
Délais de prescription pour intenter une procédure	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 – par écrit ou de vive voix	D-111
Divulcation 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 – causant une inconduite	D-070
Énoncé conjoint de la sanction proposée	D-061, D-126
Entraver une enquête	D-077, D-088, D-118
Équité de l'audience	D-074, D-085, D-086, D-126, D-127, D-130
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, D-125 D-126, D-128, D-130
Examen médical – refus de s'y soumettre	D-087
Exposé conjoint des faits	D-098, D-103, D-117
Fabrication de faux documents	D-102
Fausse déclarations à un superviseur	D-132
Force excessive	D-064, D-069, D-083, D-084, D-124, D-131, D-135
Fraude	D-054, D-107
Harcèlement - harcèlement sexuel	D-091, D-111 D-053, D-071, D-074
Inconduite sexuelle - agression - contacts déplacés - en service - autres	D-068, D-121, D-125 D-055, D-056 D-113, D-118, D-126 D-057, D-058
Insubordination	D-114
Interdiction d'imposer des mesures disciplinaires graves	D-059
Manquement au devoir	D-099, D-114
Modifier un document de la GRC	D-061

Preuve de témoin expert	D-107, D-128
Prises de biens saisis lors de perquisitions	D-065, D-066
Procédure en appel – possibilité de présenter des arguments	D-127
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 - utilisation	D-056, D-067 D-063, D-072, D-073, D-080, D-117, D-134
Serment du secret	D-076, D-081
Utilisation inappropriée des postes de travail mobile (PTM)	D-095/D-096
Utilisation sans autorisation de la carte AMEX	D-120, D-133
Violation en matière de confiance et de responsabilité	D-106, D-107, D-122, D-123, D-125
Violence familiale - Syndrome de la femme battue (SFB)	D-051, D-067, D-072, D-101, D-108 D-110
Vol	D-094, D-106, D-128, D-133
<b>LICENCIEMENT ET RÉTROGRADATION</b>	
Manque d'« aide, de conseils et de surveillance » pour corriger des problèmes de rendement	R-004
Omission à plusieurs reprises d'exercer ses fonctions	R-003, R-005, R-006
<b>DOSSIERS DE GRIEFS</b>	
Bien-fondé du renvoi	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, G-564, G-565, G-566, G-567, G-598, G-601, G-602, G-617, G-618, G-619, G-620, G-623, G-625, G-626, G-634, G-637, G-638, G-639, G-642, G-651
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, G-556
Charte des droits et libertés	G-426, G-512
Classification	G-206, G-219, G-279, G-321, G-336, G-343
Congés non payés	G-414, G-547, G-555, G-624
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-486, G-488, G-494, G-517, G-518, G-519, G-520, G-528, G-532, G-533, G-534, G-537, G-546, G-559, G-560, G-562, G-563, G-569, G-607, G-609, G-610, G-613, G-615, G-645, G-653, G-654
Directive sur les charges des logements (DCL)	G-214, G-249, G-273, G-361

## 16 Comité externe d'examen de la GRC

Directive sur les voyages d'affaires	
- autres	G-348, G-366, G-386, G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-425
- indemnité mixte pour des raisons médicales	G-269, G-597
- indemnité pour logement particulier	G-393, G-395, G-396, G-496, G-497, G-498, G-533, G-534, G-550, G-563, G-599, G-610
- lieu de travail	G-215, G-225, G-226, G-227, G-432, G-464, G-471, G-611
- logement	G-301
- logement séparé	G-280
- politiques CT vs GRC	G-375, G-376
- 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, G-486, G-611
- 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, G-561, G-612
- voyages par un RRF	G-217, G-385, G-467, G-468
Discrimination	
- âge de la retraite d'office	G-325, G-445
- déficience physique	G-427, G-477, G-478, G-512, G-614, G-658
- 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
Divulgaration 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, G-568, G-635
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, G-572 à G-592, G-593, G-622
- 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, G-552, G-553, G-554, G-558, G-560, G-570, G-571, G-594, G-595, G-596, G-616, G-628, G-629, G-630, G-631, G-632, G-633, G-641, G-646, G-657
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, G-562
Obligation de prendre des mesures d'adaptation	G-423, G-513, G-542, G-614
Partage d'emploi – rachat de service	G-412, G-413
Plaintes au cours d'enquêtes internes	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, G-559, G-561, G-597, G-600, G-606 G-640, G-644
Prime au bilinguisme	G-204, G-207, G-220, G-228, G-231, G-613
Programme de congé autofinancé	G-404, G-414
Qualité pour agir	G-009, G-032, G-037, G-053, G-059, G-077, G-081, G-098, G-119, G-125, G-149, G-194, G-203, G-211, G-322/323, G-350, G-374, G-376, G-378, G-398, G-405, G-419, G-426, G-436, G-437, G-438, G-439, G-440, G-443, G-444, G-445, G-447, G-459, G-469, G-471, G-483, G-484, G-499, G-520 G-523, G-530, G-531, G-535, G-538, G-539, G-540, G-543, G-560, G-570, G-571, G-603, G-621, G-627
Réclamation d'un paiement en trop	G-455
Réinstallation	
- circonstances exceptionnelles	G-604, G-605
- compensation financière	G-338, G-527, G-537, G-541, G-544, G-611
- coûts d'entreposage	G-222, G-246, G-505, G-559
- 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 kilométrage pour le déplacement d'un véhicule	G-557
- frais de logement provisoire	G-240.1, G-240.2, G-341, G-360, G-364, G-372, G-422, G-643
- 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
- mutation promotionnelle	G-562
- 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, G-611, G-643, G-655, G-656
- 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, G-603, G-645
- voyage à la recherche d'un logement (VRL)	G-212, G-357, G-522, G-655
Renvoi par mesure administrative	
- Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE)	G-415
- Nomination inappropriée	G-272
- Renvoi pour raisons médicales	G-223, G-233, G-261, G-266, G-267, G-284-285 G-312, G-434, G-436, G-444, G-501, G-531 G-535, G-603, G-652
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, G-635, G-647, G-648, G-649, G-650
Tenues vestimentaires	G-502