

Communiqué – Octobre à décembre 2019

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 notamment 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 (en raison, par exemple, d'une déficience ou d'un rendement insuffisant), 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>.

Dans ce numéro :

[Conclusions et recommandations](#)

[Dossier relevant des dispositions législatives en vigueur](#)

[Appels en matière de déontologie](#)

[Autre appels](#)

[Dossier relevant des anciennes dispositions législatives](#)

[Appels en matière disciplinaire](#)

[Griefs](#)

[Décisions définitives de la commissaire de la GRC](#)

[Dossier relevant des dispositions législatives en vigueur](#)

[Appels en matière de déontologie](#)

[Autre appels](#)

[Dossier relevant des anciennes dispositions législatives](#)

[Griefs](#)

[Index facile à consulter](#)

Conclusions et recommandations

Au cours des mois d'octobre à décembre 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-030 – Décision d'une autorité disciplinaire L'appelant a pris une pause-repas dans un restaurant, où il a été vu en train d'observer une cliente. Il a intercepté le véhicule de celle-ci tout de suite après qu'elle est partie. Pendant le contrôle routier, il s'est présenté à elle et lui a donné une carte professionnelle de la GRC sur laquelle il a écrit son prénom d'usage et son numéro de cellulaire personnel, sans lui donner de contravention ni d'avertissement. La femme a pris la carte professionnelle en expliquant plus tard qu'elle [*Traduction*] « *ne voulait pas avoir de contravention* ». Par la suite, elle a raconté ce qui s'était passé au fiancé de son amie, un membre de la GRC. Préoccupé par la situation, ce dernier s'est renseigné. Il a découvert que l'appelant, qu'il ne connaissait pas et avec qui il n'avait jamais travaillé, était le policier ayant effectué le contrôle routier. Il a fait part de ses constatations à un supérieur.

À la suite d'une enquête déontologique au cours de laquelle l'appelant n'a pas expliqué clairement pourquoi il avait intercepté la cliente et lui avait donné son numéro de cellulaire personnel, l'intimé a rendu une décision écrite dans laquelle il a conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 3.2 du *code de déontologie* en abusant de son autorité à titre de policier. Il a ensuite imposé à l'appelant une mesure disciplinaire corrective, soit la confiscation de six jours de solde, ainsi que des mesures disciplinaires simples. L'appelant interjette appel de la conclusion selon laquelle il a contrevenu au *code de déontologie* en invoquant plusieurs motifs. Si cette conclusion est confirmée, il demande subsidiairement que la confiscation de six jours de sa solde soit annulée ou réduite au motif qu'il s'agit d'une mesure disciplinaire trop sévère.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur les diverses positions et préoccupations soulevées en appel. Premièrement, l'intimé a commis une erreur de procédure en affirmant que l'appelant avait contrevenu à l'article 3.1 du *code de déontologie*, mais en concluant plutôt qu'il avait contrevenu à l'article 3.2. Cette erreur, bien que déplorable, n'a pas privé l'appelant de son droit à l'équité procédurale, car il ressortait clairement du dossier qu'il connaissait les allégations à réfuter et le risque qu'il courait, qu'il était prêt à répondre à celles-ci et qu'il avait eu l'occasion d'y répondre. Deuxièmement, l'intimé n'a pas commis d'erreur en n'ordonnant pas la tenue d'une enquête fondée uniquement sur les hypothèses de l'appelant. Troisièmement, l'intimé n'a pas fait abstraction de facteurs pertinents ni invoqué des facteurs dénués de pertinence. Enfin, son appréciation de la preuve et ses conclusions de fait n'ont par ailleurs pas révélé l'existence d'une erreur manifeste et déterminante.

Pour ce qui est des mesures disciplinaires, le CEE a conclu qu'il y avait lieu d'intervenir relativement à la confiscation de six jours de solde imposée à l'appelant par l'intimé, puisque

celui-ci n'avait pas appliqué le critère à trois volets servant à déterminer les mesures disciplinaires appropriées. Le CEE a appliqué ce critère. Après avoir mentionné l'éventail des sanctions appropriées pour l'inconduite reprochée et réitéré les facteurs atténuants et aggravants, le CEE a conclu que la confiscation de deux jours de solde constituait la mesure disciplinaire la plus appropriée vu la gravité de l'inconduite et le lien entre celle-ci et les exigences du travail policier. Cette mesure cadrait avec les exigences du travail policier, comme l'indiquait le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC et comme en témoignaient les sanctions ordonnées par les services de police du Canada (dont la Gendarmerie) pour des inconduites du même ordre.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli en partie; plus précisément, il recommande que l'appel interjeté par l'appelant contre les mesures disciplinaires soit accueilli et que la mesure disciplinaire corrective, soit la confiscation de six jours de sa solde, soit réduite à deux jours de sa solde.

C-031 – Décision d'une autorité disciplinaire L'appelant est allé à un restaurant rapide alors qu'il n'était pas en service et a commandé un hamburger au fromage. Il a attendu longtemps avant d'obtenir son hamburger, qui a finalement été placé sur un comptoir de service. Il l'a examiné et trouvait que la viande semblait crue. Il s'est mis à jurer à voix haute au comptoir de service et a tenté de photographier la galette de viande. Le gérant du restaurant, âgé de 21 ans, a commencé à retirer la galette du comptoir, et l'appelant a alors saisi son poignet et l'a tiré assez vivement. Le gérant a échappé la galette derrière le comptoir et a indiqué qu'il allait appeler la police. L'appelant lui a répondu qu'il était policier. Il est ensuite allé derrière le comptoir, a repris la galette qui était par terre et l'a photographiée. Après avoir reçu un remboursement et continué à s'exprimer vivement pendant plusieurs minutes, l'appelant est parti. Le gérant a composé le 911 et l'appelant a plus tard été accusé de voies de fait et d'avoir troublé la paix, deux accusations qui ont ensuite été suspendues.

À la suite d'une enquête criminelle, d'une enquête déontologique et d'une rencontre disciplinaire, l'intimé a rendu une décision écrite dans laquelle il a notamment conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 7.1 du *code de déontologie* (« conduite déshonorante ») en employant une force inappropriée et indésirable contre le gérant du restaurant rapide (décision). L'intimé a fait valoir que l'appelant avait employé une force limitée, mais néanmoins inappropriée, injustifiée et attribuable à son incapacité à maîtriser ses émotions. Pour cette contravention, l'intimé a imposé à l'appelant la confiscation de deux jours de solde. L'appelant interjette appel de la conclusion selon laquelle il a contrevenu à l'article 7.1 du *code de déontologie*.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur les arguments de l'appelant en appel. Premièrement, l'appelant n'a pas établi, et le dossier n'a pas révélé, que la décision rendue était inéquitable sur le plan procédural. Rien n'indiquait que l'intimé avait un parti pris ou n'avait pas gardé l'esprit ouvert, ni que l'appelant n'avait pu faire entendre son point de vue ou que celui-ci n'avait pas été pris en considération. Deuxièmement, l'intimé n'a pas commis d'erreur en déterminant que la force employée par l'appelant constituait une contravention à l'article 7.1 du *code de déontologie* ou en lançant le processus disciplinaire pour cette raison. Il ressortait clairement du *Guide des mesures disciplinaires (Guide)* de la GRC que la force prétendument employée faisait partie des contraventions à l'article 7.1. Troisièmement, pour déterminer si l'allégation de conduite déshonorante avait été établie, l'intimé n'a pas commis d'erreurs de fait en appréciant simplement la preuve à sa disposition d'une façon qui ne plaisait pas à l'appelant.

Toutefois, le CEE a conclu que l'intimé avait commis une erreur mixte de fait et de droit en omettant de considérer et d'appliquer correctement aux faits dont il était saisi le critère servant à

établir si la force utilisée par l'appelant était susceptible de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Ce critère consiste à établir comment une « *personne raisonnable* », au fait de toutes les circonstances pertinentes, y compris la réalité des services de police en général et celle de la GRC en particulier, considérerait la force employée par l'appelant contre le gérant du restaurant rapide. Au titre de l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*, le CEE a conclu que la commissaire devrait accueillir l'appel pour cette raison et rendre la conclusion qui aurait dû être rendue. Plus précisément, la personne raisonnable susmentionnée considérerait que la force employée par l'appelant, qui était manifestement inappropriée, serait susceptible de jeter le discrédit sur la GRC, en contravention de l'article 7.1. La personne raisonnable donnerait une certaine latitude à un policier non en service qui exprime ses préoccupations quant à un repas insuffisamment cuit ayant été commandé à un restaurant, mais elle n'irait pas jusqu'à tolérer qu'il saisisse et tire le gérant du restaurant contre son gré, même s'il employait cette force pendant seulement une seconde. La personne raisonnable serait préoccupée si la GRC, après examen de la preuve, concluait que l'incident de recours à la force par le policier était suffisamment grave pour justifier le dépôt d'une accusation criminelle de voies de fait contre celui-ci, peu importe si l'accusation était suspendue par la suite. Enfin, la personne raisonnable, au fait des principes du *Guide*, reconnaîtrait que, même si la force employée par le policier était relativement limitée et qu'elle n'a pas mené à une condamnation au criminel ni causé de blessure, elle faisait néanmoins partie des conduites susceptibles de jeter le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*, qui sont décrites dans le *Guide*.

Le CEE a conclu qu'il y avait lieu de confirmer la confiscation de deux jours de solde imposée à l'appelant pour sa contravention à l'article 7.1 du *code de déontologie*. L'appelant n'a pas établi, et rien au dossier n'indiquait, que la décision d'imposer cette mesure disciplinaire justifiait une intervention.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir l'appel interjeté contre la conclusion de l'intimé selon laquelle l'appelant s'était conduit de façon déshonorante, puisque l'intimé n'a pas considéré ni appliqué le critère juridique pertinent. Il recommande aussi à la commissaire de rendre la conclusion que l'intimé aurait dû rendre à cet égard, à savoir que la personne raisonnable susmentionnée considérerait que la force employée par l'appelant contre un gérant de restaurant rapide, alors qu'il n'était pas en service, serait susceptible de jeter le discrédit sur la GRC, en contravention de l'article 7.1 du *code de déontologie*. Le CEE recommande aussi à la commissaire de confirmer la mesure disciplinaire imposée à l'appelant, soit la confiscation de deux jours de solde.

Autres appels

NC-038 – Renvoi pour raisons médicales L'appelante était en congé de maladie depuis janvier 2014. Elle ou ses praticiens de la santé ont fourni de l'information sur son état de santé à certains intervalles durant son absence. En juillet 2016, le profil médical de l'appelante a été modifié et indiquait que l'appelante était dorénavant « inapte au travail » de façon permanente. L'appelante a été informée que ce changement signifiait qu'elle n'était plus apte à travailler pour la Gendarmerie. Malgré ce constat, l'appelante a ensuite fourni certains rapports médicaux à la Gendarmerie à l'appui de son retour progressif au travail. Toutefois, le profil médical de l'appelante est resté inchangé, car selon la Gendarmerie, ces rapports ne fournissaient aucun nouveau renseignement sur l'amélioration de l'état de santé de l'appelante.

Le 13 octobre 2016, une recommandation préliminaire de licencier l'appelante a été envoyée à l'officier responsable des relations employeur-employés (ORREE), dans laquelle était

recommandé le licenciement de l'appelante pour raison médicale. Le 16 novembre 2016, l'ORREE a envoyé une recommandation de licencier l'appelante à l'intimé. Le 21 novembre 2016, l'intimé a fait parvenir à l'appelante un avis d'intention de la licencier (avis d'intention) ainsi qu'une copie des documents à l'appui de l'avis d'intention. L'avis d'intention informait l'appelante de son droit de présenter une réponse écrite à l'avis d'intention et de son droit de demander une réunion avec l'intimé afin de présenter des observations verbales.

Le 7 décembre 2016, l'appelante a fourni à l'intimé sa réponse écrite et a demandé la tenue d'une réunion avec l'intimé. Le 16 janvier 2017, l'intimé a ordonné le licenciement de l'appelante. Dans sa décision écrite, il a indiqué qu'aucune demande de réunion n'avait été présentée. L'appelante a porté en appel la décision de l'intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le processus suivi par l'intimé avait contrevenu aux principes d'équité procédurale, plus particulièrement au droit de l'appelante de se faire entendre. L'intimé, comme décideur, n'avait pas indiqué qu'une demande de réunion avait été présentée par l'appelante ni fourni de justifications écrites indiquant pourquoi il aurait rejeté cette demande. Dans son rapport de décision final, il avait plutôt indiqué à tort qu'aucune demande de réunion n'avait été soumise. Le CEE a souligné que le processus de licenciement doit respecter rigoureusement les principes d'équité procédurale, notamment le droit de se faire entendre, et que le droit d'un membre de demander une réunion avec le décideur doit être traité sérieusement. En ignorant la demande de réunion présentée par l'appelante et en omettant d'exercer le pouvoir discrétionnaire qui lui incombait, l'intimé a contrevenu aux principes d'équité procédurale en portant atteinte au droit de l'appelante d'être entendue.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à l'arbitre d'accueillir l'appel et de renvoyer le dossier à un autre décideur en vue d'une nouvelle décision.

NC-039 – Harcèlement L'appelant relevait indirectement du défendeur. Au fil du temps, une relation conflictuelle s'est établie entre eux. L'appelant considérait que le défendeur avait mis en œuvre certaines directives ou initiatives au travail pour le cibler et l'inciter à aller travailler ailleurs. Parmi celles-ci, mentionnons un changement dans l'horaire de l'appelant et un plan visant à muter des membres en dehors de sa section. L'appelant estimait aussi que le défendeur l'avait rabaissé et lui avait manqué de respect pendant certains de leurs échanges en criant et en le critiquant. Après un certain temps, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur. Pendant l'enquête sur le harcèlement qui a suivi, l'appelant a fait une déclaration, tout comme plusieurs témoins l'ont fait. Le défendeur n'a pas fait de déclaration pendant l'enquête. Toutefois, il a présenté plus tard une réfutation au rapport d'enquête dans laquelle il traitait de la version des faits de l'appelant. Or, ce dernier n'a pas eu l'occasion de répondre à la réfutation du défendeur.

L'intimé a conclu que la plainte n'était pas fondée, car à son avis, les gestes du défendeur ne constituaient pas du harcèlement. Certaines pratiques qui avaient été mises en œuvre et qui avaient peut-être eu des répercussions sur l'appelant visaient à répondre aux besoins de l'organisation. Quant à certains incidents où il y aurait eu manque de respect, l'intimé a indiqué que l'appelant et le défendeur avaient des points de vue différents sur certaines questions et que leurs discussions avaient peut-être été [*Traduction*] « *plus vives ou animées que celles généralement tenues dans le cadre des autres relations de travail* ». Toutefois, il a conclu qu'aucun témoin n'avait observé d'échanges tendus entre l'appelant et le défendeur, et que le défendeur ne s'était pas exprimé de façon irrespectueuse lors de réunions avec l'appelant. L'appelant a interjeté appel de la décision de l'intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l'intimé comprenait une erreur de fait manifeste et déterminante. Les conclusions de l'intimé voulant qu'aucun témoin n'ait observé d'échanges tendus entre l'appelant et le défendeur et que le défendeur ne se soit pas exprimé de façon irrespectueuse lors de réunions avec l'appelant ne pouvaient être conciliées avec le témoignage du témoin A. Dans une déclaration faite aux enquêteurs, le témoin A a affirmé avoir vu le défendeur hausser le ton contre l'appelant, ce qui l'avait rendue mal à l'aise, tout comme l'appelant semblait l'être aussi. Le témoin A a indiqué que ce type de comportement [Traduction] « n'a[vait] pas sa place ». Puisque l'intimé n'a pas tenu compte de ce témoignage, il y avait lieu de craindre qu'il n'ait peut-être pas bien examiné la question de savoir s'il y avait eu harcèlement, que ce soit de façon cumulative ou lors d'un seul incident isolé. Le CEE a aussi conclu qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale, puisque l'appelant n'avait pas eu l'occasion de répondre à la version des faits du défendeur pendant l'enquête sur la plainte de harcèlement.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande que l'arbitre de dernier niveau accueille l'appel et renvoie l'affaire à un décideur en vue d'une nouvelle décision.

NC-040 – Harcèlement L'appelante et le défendeur travaillaient ensemble à la Section du recrutement de la Division « X ». L'environnement de travail des parties était très convivial et les membres se jouaient des tours entre eux tout en parlant ouvertement de sexualité. Le 3 septembre 2015, le défendeur a rencontré l'appelante alors qu'il était superviseur intérimaire pour discuter de certaines lacunes qu'il voyait chez elle. Celle-ci a été blessée par les propos du défendeur et a ensuite refusé de travailler avec lui. Le 3 novembre 2015, la superviseuse de la section a tenu une rencontre entre l'appelante et le défendeur pour régler le conflit. La situation ne s'est pas réglée.

Le 4 novembre 2015, l'appelante a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur qui comprenait six allégations. Les allégations concernaient des faits s'étant déroulés entre mars et novembre 2015. L'intimé a mandaté deux enquêteurs pour effectuer une enquête sur ces allégations. Les enquêteurs ont rencontré plusieurs témoins et interrogé l'appelante à deux reprises. Les parties ont reçu le rapport préliminaire en mai 2016 et l'appelante a pu le commenter. Dans sa décision, l'intimé a déploré l'ambiance de travail qui régnait au sein de la Section du recrutement. Il a indiqué que l'ambiance de travail manquait de professionnalisme. Il a conclu que le défendeur avait bel et bien tenu les propos reprochés dans la plainte, mais il ne pouvait conclure que le défendeur savait ou aurait dû savoir que ses propos offenseraient l'appelante vu les agissements de celle-ci et l'environnement de travail qui régnait au sein de la section.

L'appelante a fait appel de cette décision en soutenant que l'intimé n'avait pas considéré toute la preuve, qu'il avait mal interprété celle-ci et qu'il avait considéré une preuve qui ne lui avait pas été communiquée avant que la décision soit rendue.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le défaut de l'intimé de mentionner l'enregistrement sonore fourni par l'appelante ne permettait pas de conclure que la décision était manifestement déraisonnable. En effet, les enquêteurs ont fait valoir qu'après avoir reçu la réponse de l'appelante au rapport préliminaire ainsi que l'enregistrement sonore, ils étaient d'avis que l'appelante n'avait soulevé aucun élément nouveau méritant une enquête complémentaire. L'intimé a également indiqué que les enregistrements sonores faisaient partie des documents qui lui avaient été fournis afin qu'il puisse rendre sa décision. Le CEE a également conclu que l'appelante n'avait soulevé aucune erreur de la part de l'intimé dans l'appréciation de la preuve, mais qu'elle avait réitéré la preuve en concluant que celle-ci

démontrait qu'elle avait été harcelée. Le CEE a conclu que les enquêteurs se devaient de questionner l'appelante sur des points qui avaient été soulevés par des témoins et qu'ils n'avaient pas manqué d'impartialité en agissant ainsi. Enfin, le CEE a conclu que la version des faits soulevée par le défendeur lors de son témoignage ne pouvait être considérée comme étant de nouveaux faits.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande de rejeter l'appel.

NC-041 – Cessation du versement de la solde et des indemnités L'appelant a interjeté appel d'une décision de la Gendarmerie d'ordonner la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités (CVSI). L'ordonnance de CVSI a été imposée à la suite d'allégations de contravention au *code de déontologie* et d'accusations criminelles. Comme condition de mise en liberté, l'appelant ne pouvait pas utiliser d'ordinateur ni de téléphone intelligent avec service de données ou service Internet. Après avoir reçu l'avis d'intention d'ordonner la CVSI, l'appelant a consulté un conseiller en services en milieu de travail pour les membres (CSMTM), qui ne lui a pas dit qu'il avait le droit d'être représenté par la Direction des représentants des membres. L'appelant a rédigé une courte réponse à l'avis d'intention. Après avoir examiné la preuve et la réponse à l'avis d'intention, l'intimé a ordonné la CVSI. L'appelant a interjeté appel de la décision et invoqué un manquement à l'équité procédurale, puisque son CSMTM ne l'avait pas informé de son droit d'être représenté par la Direction des représentants des membres dans le processus de CVSI et qu'il avait donc présenté une réponse insuffisante à l'avis d'intention.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'appelant avait droit à un degré élevé d'équité procédurale dans le processus de CVSI, ce qui comprend son droit de se faire représenter et aider par un représentant des membres sur demande. Le CEE a déclaré que l'intimé, dans l'avis d'intention d'ordonner la CVSI, avait clairement informé l'appelant de son droit d'obtenir des conseils et de l'aide de la Direction des représentants des membres, et que cette mesure suffisait, en soi, pour respecter le degré élevé d'équité procédurale requis. Le CEE a conclu que l'intimé avait rappelé ce droit à l'appelant par l'entremise de son avocat qui l'avait représenté en vue d'obtenir une prorogation du délai prévu pour présenter sa réponse à l'avis d'intention, et que ce rappel allait au-delà de ce qui était nécessaire pour garantir l'équité procédurale. Le CEE a déclaré que l'appelant avait eu l'aide d'un avocat pour demander une prorogation de délai ainsi que l'aide d'un CSMTM. Enfin, le CEE a conclu que l'appelant était tenu de se renseigner sur les politiques de la GRC touchant ses droits. Le CEE a conclu que la décision rendue par l'intimé ne contrevenait pas aux principes applicables de l'équité procédurale.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter l'appel et de confirmer la décision de l'intimé d'ordonner la CVSI.

NC-042 – Harcèlement Le 8 juillet 2015, l'appelant a déposé deux plaintes de harcèlement, qui ont été regroupées, contre une sergente d'état-major (la défenderesse) l'ayant encadré pendant un certain temps. Selon l'appelant, la défenderesse : (1) s'était montrée agressive, insultante, intimidante et hostile envers lui; (2) l'avait traité en faisant preuve de discrimination raciale et en l'humiliant personnellement. La plainte de harcèlement a fait l'objet d'une enquête à la fois sur le harcèlement et sur des contraventions au *code de déontologie* au cours de laquelle sept (7) témoins ont été interrogés. Pendant l'enquête, l'appelant a informé un responsable que la défenderesse avait tenté d'influencer un des témoins. Le responsable a porté cette question à l'attention des enquêteurs. L'appelant a de nouveau soulevé cette question dans sa réfutation du rapport d'enquête préliminaire, car elle n'avait pas été traitée. Dans une décision rendue le 27 décembre 2016, l'intimée a conclu que la plainte de harcèlement n'était pas fondée. Dans sa

décision, elle n'a pas traité de l'affirmation de l'appelant selon laquelle la défenderesse avait entravé l'enquête.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'enquête était incomplète puisque les enquêteurs n'avaient pas tenu compte d'une preuve essentielle, à savoir que l'allégation d'entrave formulée par l'appelant n'avait pas été soulevée auprès de la défenderesse ni auprès du témoin à qui elle aurait parlé. Le CEE a également conclu que, puisque l'enquête était incomplète, la décision de l'intimée, qui reposait sur cette enquête, était tout aussi incomplète. Elle était aussi manifestement déraisonnable, car elle n'était pas suffisamment motivée étant donné que l'intimée n'avait pas traité d'une question importante soulevée par le plaignant.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir l'appel.

NC-043 – Renvoi pour raisons médicales L'appelant a cessé de travailler pour des raisons médicales en novembre 2003. Par la suite, certaines tentatives de retour au travail se sont avérées infructueuses. À partir de septembre 2006, l'appelant a été suspendu avec solde et sa situation médicale a ensuite varié entre « inapte indéterminé », « inapte déterminé », « apte au travail » et enfin, « apte au travail avec restrictions ». À partir de 2014, les Services de santé au travail de la Gendarmerie ont obtenu certains rapports médicaux concernant l'état de santé de l'appelant. En janvier 2017, le profil médical de l'appelant a été modifié pour indiquer qu'il était médicalement inapte au service au sein de la Gendarmerie.

Peu après, une recommandation de licencier l'appelant pour des raisons médicales a été envoyée à l'intimé. Le 12 avril 2017, l'intimé a fait parvenir à l'appelant un avis d'intention de le licencier (avis d'intention). L'avis d'intention informait l'appelant de son droit de présenter une réponse écrite à l'avis d'intention et de son droit de demander la récusation de l'intimé comme décideur. Le 27 mai 2017, l'appelant a fourni à l'intimé sa réponse écrite, dans laquelle il a demandé la récusation de l'intimé comme décideur. L'appelant a justifié cette demande en soulignant que l'intimé avait occupé auparavant les fonctions d'officier responsable des relations employeur-employés (ORREE) et, ce faisant, avait pris part à la gestion du dossier médical de l'appelant.

L'intimé a rejeté la demande de récusation et ordonné le licenciement de l'appelant. L'appelant a porté en appel la décision de l'intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l'intimé de rejeter la demande de récusation à son endroit avait contrevenu aux principes d'équité procédurale. L'intimé avait participé activement à la gestion du dossier médical de l'appelant lorsqu'il avait occupé les fonctions d'ORREE. Cette implication antérieure laissait planer l'impression que l'intimé, dans son rôle subséquent de décideur quant au licenciement médical de l'appelant, a pu tenir compte d'information et d'opinions acquises dans son rôle d'ORREE. L'intimé disposait des preuves de ses propres actes dans la séquence des faits ayant mené au licenciement médical de l'appelant. Le CEE a souligné que le processus de licenciement exige un niveau d'équité procédurale élevé, ce qui comprend le droit à un décideur impartial. L'implication antérieure de l'intimé comme ORREE dans le dossier de l'appelant suscitait une crainte raisonnable de partialité et nécessitait qu'il se récuse comme décideur.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande à l'arbitre d'accueillir l'appel et de renvoyer le dossier à un autre décideur en vue d'une nouvelle décision.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Appels en matière disciplinaire

D-136 – Décision d'un comité d'arbitrage L'appelante était visée par deux allégations de comportement scandaleux au titre du paragraphe 39(1) du *Règlement (1988)* relativement à la même série d'incidents. En avril 2010, des citoyens l'ont vue conduire son véhicule alors qu'elle avait visiblement les facultés affaiblies. Son véhicule s'était retrouvé partiellement dans le fossé et elle avait dû demander l'aide de citoyens pour l'en retirer. Elle est devenue agitée et sur la défensive et leur a décliné une fausse identité. Elle a été conduite à une plage à proximité après avoir promis qu'elle ne conduirait pas. Elle a ensuite quitté la plage à bord de son véhicule et, après avoir croisé un véhicule de la GRC, elle a pris un chemin privé et dissimulé partiellement son véhicule dans les buissons. La GRC l'a retrouvée plus tard alors qu'elle marchait le long de l'autoroute.

À la suite d'une audience, le comité d'arbitrage a conclu que les deux allégations avaient été établies. Une audience sur la peine a débuté par l'audition de témoins experts cités par les deux parties pour témoigner sur les troubles psychologiques de l'appelante. Le comité d'arbitrage a ordonné à l'appelante de démissionner, sans quoi elle serait congédiée dans les quatorze jours suivants. L'appelante a interjeté appel de cette décision en faisant valoir que le comité d'arbitrage n'avait pas de motifs valables d'écarter le témoignage de son témoin expert et qu'il avait imposé une peine trop sévère compte tenu des facteurs atténuants. Elle a aussi présenté en appel une décision de l'ancien commissaire annulant une décision d'un comité d'arbitrage selon laquelle une allégation de comportement scandaleux à son endroit avait été établie.

Conclusions du CEE : Le CEE a d'abord conclu que la décision de l'ancien commissaire était admissible en appel, car elle était pertinente et avait été rendue après la décision du comité d'arbitrage en l'espèce. Le CEE a également conclu que le comité d'arbitrage n'avait rendu aucune conclusion contraire à l'avis du témoin expert de l'appelante, car celui-ci n'avait pas témoigné ni présenté de preuves à propos d'un lien entre les gestes de l'appelante et les troubles dont elle souffrait. En revanche, le témoin expert de l'intimé avait témoigné que ces troubles ne pouvaient expliquer le fait que l'appelante avait décliné une fausse identité et dissimulé partiellement son véhicule dans les buissons. Enfin, le CEE a conclu qu'en dépit de la décision de l'ancien commissaire concernant l'inconduite antérieure de l'appelante, le congédiement de celle-ci demeurait justifié.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter l'appel.

Griefs

G-667 – Voyage Le présent grief a été déposé conjointement par deux membres de la même équipe. Du 18 au 20 mai 2010, les requérants ont assisté à une formation destinée à l'équipe qui se déroulait à cinq heures de route de leur détachement. Le requérant agissait à titre d'instructeur de la formation. Pour être présents à la formation le 18 mai à 8 h 30, les requérants sont partis le jour avant qu'elle commence.

Avant de partir, le requérant a appelé le répondant pour lui demander l'autorisation d'utiliser un véhicule de location, autorisation ayant été accordée par ce dernier. Pendant l'appel, le

requérant a aussi dit au répondant qu'il voyagerait avec l'autre requérant et qu'il tenterait de le convaincre de partir un jour à l'avance. La principale question en litige dans le grief est de savoir si les requérants ont reçu l'autorisation préalable de partir le jour avant la formation. Selon eux, le répondant n'a pas refusé qu'ils partent un jour à l'avance. Toutefois, le répondant soutient qu'il ne leur a pas donné l'autorisation préalable de partir le 17 mai 2010.

Pendant la phase de règlement rapide, la question de la communication de documents a été soulevée. Les deux parties ont fait part de leur point de vue sur la question, laquelle a ensuite été tranchée par un arbitre de niveau I. L'arbitre a ordonné au répondant d'acheminer aux requérants une copie des politiques sur lesquelles reposait sa décision. Après de nombreux échanges, les requérants ont demandé que l'arbitre de niveau I rende une autre décision sur la [Traduction] « non-communication des documents dont le répondant avait reçu l'ordre de communiquer ». Dans une deuxième décision, l'arbitre de niveau I a conclu que le répondant avait communiqué tous les documents qu'il était tenu de communiquer.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que les requérants n'avaient pas reçu l'autorisation préalable écrite de partir un jour avant le début de la formation, comme l'exigeait la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que les requérants n'avaient pas droit au remboursement de leurs dépenses effectuées le 17 mai 2010, puisque les politiques sur les voyages applicables en l'espèce prévoyaient expressément que le remboursement des indemnités de déplacement nécessitait une autorisation préalable. Or, les requérants n'avaient pas obtenu d'autorisation préalable pour ce qui est de leur première journée de déplacement. En outre, le CEE a jugé non pertinent le fait que le requérant et d'autres membres s'étaient déjà vu rembourser des frais de déplacement qui n'avaient pas été approuvés préalablement conformément aux politiques, puisque le présent grief ne portait pas sur la question de savoir si oui ou non le requérant et d'autres membres s'étaient vu rembourser, à tort, des frais auxquels ils n'avaient pas droit.

Recommandations du CEE : 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 :

[Traduction]

Dans le présent grief déposé conjointement, les requérants ont contesté la décision du répondant de rejeter en partie leur demande d'indemnité relative à leur déplacement le jour avant une formation obligatoire destinée à l'Équipe de récupération sous-marine. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté au motif que les requérants n'avaient pas obtenu l'autorisation préalable écrite de se déplacer plus tôt. La commissaire conclut que les requérants avaient obtenu l'autorisation de se déplacer pour suivre la formation obligatoire et que le répondant ne pouvait simplement les empêcher de se déplacer un jour plus tôt au titre de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte vu la distance qu'ils devaient parcourir en voiture. Le grief est accueilli.

G-668 – Harcèlement La requérante est à l'emploi d'une section de services de police communautaires. Le 10 septembre 2008, elle a signé un protocole d'entente avec son supérieur immédiat afin de travailler à temps partiel. Le 2 juin 2009, elle a signé une deuxième entente

avec son supérieur afin de recevoir une solde intérimaire pour avoir occupé un poste de caporal à temps partiel pendant six mois.

La mise en cause a remplacé le supérieur immédiat de la requérante à compter du 4 août 2009 en tant qu'officière responsable de la section. Celle-ci aurait, entre autres, refusé d'entériner l'entente conclue entre son prédécesseur et la requérante et aurait demandé que le travail de la requérante soit supervisé de plus près.

Le 20 novembre 2009, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre la mise en cause. Cette plainte comprenait quatre allégations. L'agente des ressources humaines (ARH) a conclu que les allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement et a donc rejeté la plainte à l'étape du triage.

La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. À la phase de règlement rapide, les parties ont conclu une entente partielle selon laquelle les allégations n° 1 et 2 seraient traitées au moyen du processus de grief. Toutefois, ni l'une ni l'autre des parties n'ont traité des autres allégations dans leur argumentation sur le fond et elles ont seulement traité des allégations ayant fait l'objet d'une entente.

L'arbitre a indiqué qu'il y avait eu entente sur les allégations n° 3 et 4, ce qui n'était pas le cas. Il mentionne que le Bureau de coordination des griefs (BCG) a demandé aux parties de lui faire parvenir leurs arguments sur les allégations n° 1 et 2 seulement, ce qui n'était pas le cas non plus. L'arbitre a conclu que, puisque la répondante était l'ARH et l'officière responsable par intérim, il y avait apparence de conflit d'intérêts. Par conséquent, la répondante n'aurait pas dû prendre la décision finale de rejeter la plainte, mais aurait dû plutôt soumettre celle-ci au sous-commissaire en vue d'une décision finale. Toutefois, puisqu'il y avait eu entente partielle, l'arbitre a conclu qu'il n'était pas nécessaire de renvoyer la plainte en vue d'une nouvelle décision. Il a donc rejeté le grief.

La requérante a contesté la décision de l'arbitre de niveau I en envoyant un courriel au BCG, sans toutefois fournir le formulaire de grief dûment rempli. Dans ce courriel, elle conteste la conclusion de l'arbitre de niveau I selon laquelle il y a eu entente sur la majorité des allégations. La requérante n'a pas traité des allégations n° 3 et 4, mais a mentionné qu'il n'y avait pas eu d'entente sur l'allégation n° 2. Le BCG a fait parvenir ce courriel à la répondante en indiquant que celui-ci constituait l'argumentation écrite de la requérante.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la répondante se devait d'évaluer les allégations non seulement une à une, mais également dans un contexte global. En ne considérant pas les allégations dans leur ensemble, elle n'a pas cherché à savoir si la mise en cause avait participé à une série d'incidents indésirables sur une période donnée. Le CEE a également conclu que la répondante aurait dû examiner les allégations sous l'angle du concept d'abus d'autorité avant de rejeter la plainte à l'étape du triage. En dernier lieu, le CEE a conclu que le BCG avait manqué à son devoir d'agir équitablement en ne demandant pas à la requérante de lui faire parvenir son argumentation au niveau II ou, à tout le moins, en ne vérifiant pas auprès d'elle si son courriel constituait son argumentation.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief.

G-669 – Harcèlement La requérante est à l'emploi d'une section de services de police communautaires. Le 10 septembre 2008, elle a signé un protocole d'entente avec son supérieur immédiat afin de travailler à temps partiel. La mise en cause a remplacé le supérieur immédiat

de la requérante à compter du 4 août 2009 en tant qu'officière responsable de la section. Au printemps 2010, la mise en cause s'envoie un courriel à elle-même indiquant qu'en raison de l'emploi à temps partiel et des nombreuses absences « pour diverses raisons » de la requérante, celle-ci ne semblait pas vouloir assumer les fonctions d'un poste de caporal. La requérante a eu accès à ce courriel en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* dans le cadre d'un processus de grief. Le 7 novembre 2009, la mise en cause aurait également écrit dans un courriel que la requérante aurait planifié un congé de maladie pour des raisons pécuniaires.

Le 18 août 2010, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre la mise en cause relativement à ces deux courriels. Cette plainte comprenait deux allégations. Le 8 mars 2011, l'agente des ressources humaines (ARH) a conclu que l'allégation n° 2, si elle était établie, pourrait correspondre à la définition de harcèlement. La mise en cause a alors fait parvenir sa réponse aux allégations à l'ARH le 24 mars 2011. Le 27 avril 2011, l'ARH a conclu que les allégations n'étaient pas fondées. Elle a donc rejeté la plainte.

La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Un arbitre de niveau I a déterminé que l'ARH aurait dû soumettre la plainte à l'officier responsable (OR) pour décision finale. La plainte a alors été renvoyée à l'étape du triage. Le rapport de l'ARH a alors été envoyé au répondant pour décision finale. Le répondant a conclu que les deux allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement. Il a souscrit à la recommandation de l'ARH, bien que celle-ci ait conclu que l'allégation n° 2 pourrait constituer du harcèlement si elle était établie.

L'arbitre de niveau I a indiqué que son mandat se limitait à réviser la décision du répondant en ce qui a trait au processus suivi et non le bien-fondé de sa décision. L'arbitre a indiqué que la requérante n'avait pas expliqué en quoi le répondant avait erré dans le processus. Il a donc rejeté le grief.

Dans ses arguments, la requérante réitère les faits ayant mené au présumé harcèlement et indique qu'il s'agit effectivement de harcèlement. Au niveau II, elle soutient que le répondant n'a pas bien appliqué la définition de harcèlement. Le répondant, pour sa part, a indiqué qu'il avait suivi la politique et s'était également fondé sur les questions proposées par le Conseil du Trésor pour faire son évaluation de la plainte. Selon lui, la mise en cause avait agi dans ses droits de gestion et les allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le répondant avait commis une erreur dans sa conclusion selon laquelle l'allégation n° 2 ne répondait pas à la définition de harcèlement. En effet, le répondant a plutôt examiné si l'allégation pouvait être fondée et a, par ce fait, contourné l'étape du triage. Le CEE a également conclu que le répondant devait non seulement considérer les allégations isolément, mais également dans leur ensemble. En dernier lieu, le CEE a conclu que le répondant devait examiner les allégations en appliquant le concept d'abus d'autorité.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief.

G-670 – Harcèlement La mise en cause était la supérieure immédiate de la requérante. À un certain moment en septembre 2009, elle a demandé à la requérante un résumé de son travail effectué pendant la semaine du 14 septembre 2009. La requérante a demandé une justification pour cette demande, ce qu'elle n'a pas obtenu. En octobre 2009, la mise en cause aurait humilié et pris la requérante à partie devant ses collègues en lui demandant pourquoi elle ne portait pas son uniforme, alors que ses collègues étaient également en tenue civile.

Le 20 novembre 2009, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre la mise en cause. Cette plainte comprenait deux allégations. La mise en cause a fait parvenir sa réponse aux allégations à l'agente des ressources humaines (ARH) le 20 janvier 2010. Le 17 février 2010, l'ARH a conclu que les allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement. Elle a donc rejeté la plainte. La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Un arbitre de niveau I a déterminé que l'ARH aurait dû soumettre la plainte à l'officier responsable (OR) en vue d'une décision finale. La plainte a alors été renvoyée à l'étape du triage. Le rapport de l'ARH a alors été envoyé au répondant en vue d'une décision finale.

Dans une nouvelle décision, le répondant a conclu que les deux allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement et a rejeté la plainte de harcèlement à l'étape du triage.

La requérante a déposé un deuxième grief à l'égard de la décision du répondant en ce qui a trait à l'allégation n° 1 concernant la demande sur le travail de la requérante. L'arbitre de niveau I a indiqué que son mandat se limitait à réviser la décision du répondant en ce qui a trait au processus suivi et non le bien-fondé de sa décision. L'arbitre a indiqué que la requérante n'avait pas expliqué en quoi le répondant avait erré dans le processus. Il a donc rejeté le grief.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le répondant avait commis une erreur dans sa conclusion selon laquelle l'allégation n° 1 ne répondait pas à la définition de harcèlement. En effet, le répondant a plutôt examiné si l'allégation pouvait être fondée et a, par ce fait, contourné l'étape du triage. Le CEE a également conclu que le répondant devait non seulement considérer les allégations une à une, mais également dans leur ensemble. En dernier lieu, le CEE a conclu que le répondant devait examiner les allégations en appliquant le concept d'abus d'autorité.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief.

G-671 – Harcèlement La mise en cause était la supérieure immédiate de la requérante. Le 11 janvier 2013, la requérante a présenté une demande d'accès à l'information dans le cadre d'un grief non lié au présent grief. À la suite de cette demande, la requérante a reçu plusieurs documents. Ces documents comprenaient une évaluation de rendement rédigée par la mise en cause que la requérante jugeait entièrement défavorable à son égard et qui avait été écrite alors qu'elle était en congé de maladie. La requérante a donc pris connaissance de cette évaluation seulement lorsqu'elle a reçu les documents par l'entremise de la demande d'accès à l'information.

La requérante a soumis une plainte de harcèlement le 11 juin 2013 à l'encontre de cette évaluation. Le 18 juin 2013 l'officier responsable (OR) a rendu une décision concernant la plainte. Il a déterminé que celle-ci ne répondait pas à la définition de harcèlement et que la mise en cause avait suivi la politique de gestion du rendement.

La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Elle a fait valoir que l'évaluation constituait bel et bien du harcèlement, que tous les faits survenus depuis le 4 août 2009 démontraient plusieurs attaques à son égard et qu'ils répondaient à la définition de harcèlement. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la requérante n'avait pas su démontrer en quoi la décision du répondant n'était pas conforme aux politiques et qu'elle n'avait qu'émis son opinion relativement à son évaluation de rendement.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le répondant avait commis une erreur dans sa conclusion selon laquelle l'allégation ne répondait pas à la définition de harcèlement. En effet, vu le nombre de détails contenus dans l'allégation, il n'était pas clair à première vue que celle-ci ne

répondait pas à la définition de harcèlement. La question de savoir si la façon dont l'évaluation de rendement avait été rédigée pouvait constituer du harcèlement était une question qui devait être examinée dans le cadre d'une enquête et d'un examen plus approfondis. En dernier lieu, le CEE a conclu que le répondant devait examiner l'allégation en appliquant le concept d'abus d'autorité.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief.

G-672 – Harcèlement La mise en cause était la supérieure immédiate de la requérante. Le 11 janvier 2013, la requérante a présenté une demande d'accès à l'information dans le cadre d'un grief non lié au présent grief. À la suite de cette demande, la requérante a reçu plusieurs documents. Ces documents comprenaient un courriel que la mise en cause s'était envoyé à elle-même. Celle-ci indiquait qu'elle croyait que la requérante avait demandé à redevenir employée à temps plein juste avant son congé de maladie pour que celui-ci soit rémunéré à temps plein et non à temps partiel.

La requérante a déposé une plainte de harcèlement le 18 août 2010 contre la mise en cause pour avoir rédigé ce courriel. Initialement, l'agente des ressources humaines (ARH) a déterminé que l'allégation ne répondait pas à la définition de harcèlement et a rejeté la plainte. Un arbitre de niveau I a renvoyé la plainte à l'officier responsable (OR), puisque l'ARH n'avait pas l'autorité de rejeter la plainte. La mise en cause a alors soumis ses observations. L'OR a déterminé que l'allégation n'était pas fondée à la lumière des explications de la mise en cause.

La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Toutefois, le présent dossier traite d'une allégation de harcèlement qui a été traitée dans un dossier antérieur. En effet, la requérante a déposé deux griefs liés à la même décision relative à cette allégation. Bien que l'arbitre ait commenté le fait qu'il s'agissait de la même allégation, il s'est tout de même penché sur le fond du grief et l'a rejeté puisque la requérante n'avait pas su démontrer en quoi la décision du répondant n'était pas conforme aux politiques.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le présent dossier était devenu théorique puisque l'objet de celui-ci avait été traité dans un grief antérieur.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande de rejeter le grief.

G-673 – Harcèlement La mise en cause était la supérieure immédiate de la requérante. Le 11 janvier 2013, la requérante a présenté une demande d'accès à l'information dans le cadre d'un grief non lié au présent grief. À la suite de cette demande, la requérante a reçu plusieurs documents. Ces documents comprenaient deux courriels rédigés par la mise en cause et envoyés à l'officière responsable de la section des parties. Ceux-ci portaient sur des activités opérationnelles dont la requérante avait demandé à être exemptée puisqu'elle ne pouvait faire des arrangements possibles pour assurer la garde de ses trois jeunes enfants. Selon le dossier, ces courriels avaient été demandés par l'officière responsable nouvellement arrivée dans la section.

Le 11 juin 2013, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre la mise en cause. Le 12 juin 2013, l'agent des ressources humaines a demandé des précisions à la requérante et a informé la mise en cause qu'une plainte avait été déposée contre elle. L'officier responsable des ressources humaines (OR) (répondant) a rejeté l'allégation n° 1 et a retenu l'allégation n° 2 comme pouvant être du harcèlement. La mise en cause a alors soumis ses observations. Le

répondant a rendu une décision concernant l'allégation n° 2. Il a déterminé que celle-ci n'était pas fondée à la lumière des explications de la mise en cause.

La requérante a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Elle a fait valoir que les courriels constituaient bel et bien du harcèlement, que tous les faits survenus depuis le 4 août 2009 démontraient plusieurs attaques à son égard et qu'ils répondaient à la définition de harcèlement. La requérante a affirmé que le répondant n'avait pas examiné toute la preuve fournie. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief puisque la requérante n'avait pas su démontrer en quoi la décision du répondant n'était pas conforme aux politiques.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la requérante ne s'était pas déchargée de son fardeau de démontrer que la décision du répondant contrevenait aux politiques applicables ou aux principes d'équité procédurale. En effet, bien que la requérante indique ne pas souscrire à l'évaluation de la preuve par le répondant, elle n'a soulevé aucune erreur de fait ou de procédure commise par celui-ci.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande de rejeter le grief.

G-674 – Réinstallation Le 1^{er} avril 2011, le requérant a reçu une formule A22-A indiquant qu'il était muté d'une province à une autre. Puisqu'il s'agissait d'une mutation avec indemnité, le requérant a mis sa maison en vente peu après, laquelle elle est restée sur le marché au printemps, à l'été et à l'automne 2011. Le requérant possédait une caravane classique de 25 pieds qu'il avait installée sur un terrain de camping saisonnier pour l'été 2011. Plus tard, il a été autorisé à déménager en utilisant son véhicule personnel. En septembre 2011, il a dû déplacer sa caravane du terrain de camping et l'a garée chez lui. Toutefois, il a indiqué que l'emplacement de sa maison était assujéti à une clause l'empêchant de garder sa caravane chez lui parce qu'elle mesurait plus de 18 pieds de longueur. Puisque sa maison n'avait toujours pas été vendue, il a entreposé sa caravane pour l'hiver.

Le requérant a accepté une offre d'achat sur sa maison en décembre 2011 et a déménagé avec ses articles et effets de ménage en janvier 2012. Toutefois, il n'a pu se déplacer avec sa caravane, qui était inaccessible dans l'entrepôt étant donné que d'autres caravanes étaient garées devant elle. Il a décidé de la laisser là pour l'instant. Au printemps 2012, il a été avisé que sa caravane était alors accessible et qu'il pouvait la récupérer. Il est donc parti de son nouveau lieu d'affectation et a séjourné chez sa fille. À son retour, il a demandé le remboursement de 50 % du taux par kilomètre applicable aux caravanes selon le Programme de réinstallation intégré (PRI). Il n'a pas demandé le remboursement des frais de kilométrage de son véhicule personnel ni celui des frais de logement ou de repas. Sa demande a été rejetée.

Le requérant a présenté un grief dans lequel il demandait la somme de 145,62 \$. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Selon lui, le PRI indiquait clairement que le membre avait droit à un remboursement du taux par kilomètre [*Traduction*] « lors de son déménagement » et non après.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le PRI ne prévoyait pas le remboursement des frais des déplacements effectués après le déménagement initial une fois le déplacement au nouveau lieu de travail effectué. En outre, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas présenté de preuve indiquant que sa situation correspondait à la définition de circonstances exceptionnelles.

Recommandation du CEE : 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 :

[Traduction]

Le requérant a contesté la décision du répondant de rejeter sa demande de remboursement de frais de réinstallation comprenant une indemnité de kilométrage et un péage à un pont liés au transport d'une caravane classique à son nouveau lieu de travail. Au niveau I, l'arbitre a rejeté le grief essentiellement parce que le requérant n'avait pas obtenu l'autorisation préalable de transporter la caravane après le jour du déménagement. Le requérant a demandé que son grief soit examiné au niveau II. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté parce que la politique exigeait que le requérant se rende au nouveau lieu de travail en un seul voyage, à quelques exceptions près. La commissaire accueille le grief en concluant que les frais étaient prévus par la politique applicable sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des circonstances exceptionnelles.

G-675 – Délais de prescription Vers la fin de 2011, le requérant, qui travaillait à son bureau situé quelque part dans une région métropolitaine, est parti en détachement ailleurs dans la même région métropolitaine. Au début de janvier 2012, le requérant et la répondante ont discuté de son admissibilité aux demandes d'indemnité de repas pour la période suivant le 12 janvier 2012, pendant qu'il était en détachement. La répondante soutenait avoir dit au requérant au début de janvier 2012 qu'aucune demande d'indemnité de repas ne serait approuvée après le 12 janvier 2012.

Dix mois plus tard, soit en novembre 2012, le requérant a envoyé un courriel à la répondante pour lui indiquer qu'il croyait, après avoir examiné les politiques applicables, qu'il était en déplacement pendant son détachement. Il lui a demandé si ce changement lui donnerait droit au remboursement des frais de repas pour la durée de son détachement. Il s'est fondé sur des dispositions du chapitre VI.I du Manuel d'administration de la GRC intitulé « *Directive sur les voyages* » (la *Directive sur les voyages de la GRC*) et sur la *Directive sur les voyages du Conseil national mixte* pour faire valoir qu'il avait droit à 75 % de l'indemnité de repas parce qu'il était en déplacement. La répondante a répondu au courriel envoyé par le requérant en novembre 2012 en lui expliquant que la question de savoir s'il avait droit à un remboursement de frais de repas devait maintenant être tranchée par des experts en la matière. Plus tard, le requérant a présenté des demandes de remboursement de frais de repas pour une période allant de janvier à décembre 2012. Dans une réponse envoyée par courriel au requérant le 18 décembre 2012, la répondante a rejeté ces demandes de remboursement en lui disant qu'il avait été informé au début de janvier 2012 qu'il n'aurait plus droit au remboursement des frais de repas après le 12 janvier 2012. Vingt-huit jours après avoir reçu le courriel envoyé par la répondante le 18 décembre 2012, le requérant a contesté la décision de celle-ci par voie de grief. Pendant la phase de règlement rapide de la procédure applicable au grief, la répondante a fait valoir que le requérant n'avait pas respecté le délai prescrit de 30 jours pour présenter un grief au niveau I.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief relativement à la question préliminaire du respect du délai prescrit au niveau I, et ce, au motif que le requérant avait présenté son grief après l'expiration du délai prescrit étant donné que la décision de la répondante lui avait été communiquée au début de janvier 2012. Le requérant a ensuite présenté son grief au niveau II en faisant valoir que, puisqu'il avait présenté de nouveaux renseignements à la répondante en novembre 2012, la décision de rejeter ses demandes de remboursement de frais de repas, rendue en décembre 2012, était devenue une nouvelle décision pouvant faire l'objet d'un grief. L'affaire a été renvoyée devant le CEE pour examen.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le grief avait été présenté dans le délai prescrit parce que la décision rendue en décembre 2012 pouvait être considérée comme une nouvelle décision pouvant faire l'objet d'un grief qui avait été rendue en fonction des nouveaux renseignements fournis par le requérant en novembre 2012. La répondante avait tenu compte et traité des renseignements présentés en novembre 2012 pour rendre sa décision en décembre 2012. Le grief avait donc été présenté dans le délai prescrit de 30 jours prévu à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé à la commissaire d'accueillir le grief au motif qu'il a été présenté dans le délai prescrit. Si la commissaire souscrit à cette recommandation, le CEE lui a recommandé aussi de demander aux deux parties de présenter leurs arguments sur le fond au lieu de renvoyer l'affaire à un arbitre de niveau I.

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 de la répondante de rejeter ses demandes d'indemnité de repas. Pendant la phase de règlement rapide, la répondante a fait valoir que le grief n'avait pas été présenté dans le délai prescrit en affirmant que le requérant l'avait présenté plus d'un an après le jour où il aurait dû normalement connaître sa décision de rejeter les demandes d'indemnité de repas, ce qui dépassait le délai prescrit de 30 jours prévu à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*. Au niveau I, le requérant a déclaré que la répondante ne lui avait pas fait part de son refus en janvier 2012, comme elle l'affirmait. L'arbitre de niveau I était convaincue que le refus avait été communiqué en janvier 2012 et elle a rejeté le grief. Le requérant a demandé un examen au niveau II et le grief a été renvoyé devant le CEE. Le CEE a conclu que la question posée ultérieurement par le requérant le 2 novembre 2012 portait sur une politique différente et que cette question, combinée à la réponse de la répondante et aux renseignements qu'elle a ensuite demandés, avait donné lieu à une décision distincte rendue le 18 décembre 2012. Le CEE a donc conclu que le grief, présenté le 15 janvier 2013, respectait le délai prescrit. La commissaire accepte la conclusion du CEE selon laquelle le grief a été présenté dans le délai prescrit. Pour gagner du temps, la commissaire ordonne que les observations sur le fond soient obtenues des parties et qu'elles lui soient soumises pour qu'elle rende une décision définitive.

G-676 – Harcèlement En décembre 2007, la requérante a déposé une plainte de harcèlement contre deux de ses supérieurs à la suite de faits survenus de 2004 à 2006. La plainte comportait de nombreuses allégations. Selon la requérante, le traitement préjudiciable de la part de ses supérieurs était attribuable à de la discrimination fondée sur son orientation sexuelle et sa race. Même si la plainte a été reçue un an et demi après ce qui était rapporté dans la dernière allégation, une enquête pour établir les faits a été autorisée vu le nombre considérable d'allégations. Cette enquête était d'une portée limitée. Elle n'était pas exhaustive, car seuls la requérante et l'un des présumés harceleurs ont été interrogés. Aucun témoin indépendant n'a été interrogé au sujet des allégations. En octobre 2010, le répondant a rendu une décision dans laquelle il rejetait la plainte au motif que les allégations ne répondaient pas, à première vue, à la définition de harcèlement. La requérante a contesté la décision du répondant par voie de grief et a fait valoir que cette décision avait été rendue à la suite d'un processus exécuté incorrectement.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement était raisonnable et conforme à la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor et au chapitre XII.17 du Manuel

d'administration (MA) de la GRC intitulé *Prévention et règlement du harcèlement en milieu de travail*. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement et qu'il n'y avait aucune preuve de discrimination fondée sur la race ou l'orientation sexuelle. Il a ajouté que les préoccupations de la requérante quant au processus d'enquête auraient dû faire l'objet de griefs distincts plutôt que d'être intégrées à un grief contestant la décision du répondant.

Au niveau II, la requérante a affirmé que l'arbitre avait fait erreur en refusant de tenir compte de ses allégations selon lesquelles des erreurs avaient été commises pendant le processus d'enquête sur la plainte de harcèlement au motif que celles-ci ne constituaient pas des actes ou des décisions émanant du répondant. La requérante a déclaré que l'enquête pour établir les faits était une enquête exhaustive plutôt qu'une partie du processus d'examen et qu'elle manquait de rigueur. Elle a indiqué que ni l'arbitre ni le répondant n'avaient examiné correctement si les allégations formulées dans la plainte, prises isolément ou dans leur ensemble, constituaient du harcèlement. L'affaire a été renvoyée devant le CEE pour examen.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le répondant avait pris la décision de rejeter la plainte de harcèlement. Dans sa décision, le répondant a souscrit aux conclusions de l'agente des ressources humaines (ARH), qui recommandait le rejet de la plainte. Le CEE a conclu que les erreurs prétendument commises dans le traitement d'une plainte qui n'étaient pas des actes ou des décisions émanant du répondant, comme les conclusions de l'ARH, pouvaient être prises en considération pour déterminer si la plainte avait été examinée correctement.

Le répondant et l'ARH n'ont pas examiné la plainte conformément aux politiques applicables et au critère juridique pertinent selon lequel le répondant devait déterminer si les allégations formulées dans la plainte, dans l'éventualité où elles seraient fondées, répondaient à la définition de harcèlement énoncée au chapitre XII.17 du MA. Le CEE a conclu que la plainte de la requérante aurait dû être retenue dans le processus de traitement de la plainte de harcèlement et qu'une enquête exhaustive aurait notamment dû être lancée. En outre, le CEE a conclu que le processus de traitement de la plainte de harcèlement n'avait pas été exécuté en temps voulu, puisqu'il avait fallu près de trois ans pour rejeter la plainte de la requérante.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir le grief au motif que la décision du répondant de rejeter la plainte de harcèlement n'était pas conforme aux textes officiels applicables sur le harcèlement. Vu que les faits en question sont survenus de 2004 à 2006, il serait impossible d'exécuter efficacement un nouveau processus d'examen ou une enquête sur la plainte de harcèlement, puisque les témoins ne seraient peut-être pas disponibles et qu'ils n'auraient que de vagues souvenirs. Par conséquent, le CEE recommande à la commissaire de présenter des excuses à la requérante pour le non-respect des textes officiels applicables sur le harcèlement et le traitement inadéquat de la plainte de harcèlement de la part de la GRC, ainsi que pour le retard dans le processus de traitement de la plainte.

G-677 – Réinstallation Le requérant a acheté un terrain près d'un détachement où il allait bientôt déménager. Il a décidé qu'il souhaitait s'établir sur le terrain, dans une nouvelle résidence dont il superviserait la construction à titre d'entrepreneur général. Il a demandé officiellement à effectuer un voyage à la recherche d'un logement (VRL) à compter du jour où les travaux de construction devaient commencer, mais s'est fait dire qu'il ne pouvait en obtenir la permission pour des raisons qui semblaient non fondées et contraires aux conseils qu'il avait reçus auparavant. Il a effectué le voyage malgré tout.

Plus tard, une agente de réinstallation a envoyé une analyse de rentabilisation au répondant pour que le voyage du requérant soit approuvé en tant que VRL au titre de la Politique sur le

Programme de réinstallation intégré (PRI) de la GRC, ce qui rendrait alors le requérant admissible au remboursement de certaines dépenses effectuées pendant son voyage. L'analyse de rentabilisation laissait entendre que le requérant avait dû retenir les services d'entrepreneurs et de personnes de métier pour l'aider à construire sa résidence. Toutefois, les seuls éléments de preuve au dossier qui apportaient des éclaircissements sur ce qui s'était passé pendant son voyage étaient des notes et une facture indiquant que son terrain avait été excavé.

Le répondant a rejeté l'analyse de rentabilisation au motif que le requérant n'était pas admissible à un VRL, car au moment d'effectuer son voyage, il avait déjà trouvé un logement permanent à son nouveau détachement, et ce, en achetant son terrain et en obtenant un permis de construction selon les plans définitifs. Le requérant a présenté un grief, lequel a été rejeté sur le fond par un arbitre de niveau I. Il a ensuite présenté son grief au niveau II, qui a ensuite été renvoyé devant le CEE.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la question fondamentale du grief se formulait comme suit : qu'a fait le requérant pendant son voyage? Malheureusement, le dossier comprenait peu d'éléments de preuve pour répondre à cette question. Le CEE s'est dit prêt à accepter que certaines dispositions du PRI, prises ensemble, pouvaient être interprétées comme ayant pour effet de permettre à un membre qui déménage d'effectuer un VRL pour se renseigner sur des personnes de métier ou retenir leurs services afin de construire une résidence dont il est l'entrepreneur.

Toutefois, à l'exception d'insinuations dans une analyse de rentabilisation, il n'y avait aucune preuve indiquant que le requérant avait profité de son voyage pour consulter des personnes de métier ou retenir leurs services. Encore une fois, les seuls éléments de preuve au dossier qui apportaient des éclaircissements sur ce qui s'était passé pendant son voyage étaient des notes et une facture indiquant que son terrain avait été excavé. Ces éléments de preuve ne démontraient pas qu'il avait consulté des personnes de métier ou retenu leurs services pendant son voyage. Au mieux, ils laissaient supposer qu'il avait supervisé le début des travaux de construction sur son terrain. Une interprétation littérale du PRI montre qu'il ne s'agit pas d'une justification valable pour effectuer un VRL, puisqu'aucune mesure n'a été prise afin de trouver une résidence ou de trouver les moyens nécessaires pour en construire une.

Le CEE n'a pu que constater que le requérant avait effectué un voyage sans en obtenir l'autorisation, et ce, pour exécuter prétendument des tâches qui n'étaient pas bien définies ni étayées par des éléments de preuve. Vu ces lacunes, le CEE a conclu que le requérant ne s'était pas acquitté du fardeau de persuasion consistant à démontrer qu'il avait droit à un VRL ou au remboursement des dépenses liées à celui-ci au titre du PRI.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que le grief soit rejeté.

G-678 – Délais de prescription Le requérant a été muté à un nouveau poste. Avant sa réinstallation au nouveau poste, il a entrepris un voyage à la recherche d'un logement (VRL) pour trouver une résidence à son nouveau lieu de travail. La *Politique de réinstallation pour la Gendarmerie royale du Canada (2009)* prévoyait que le moyen de transport le plus pratique et économique soit utilisé lors du VRL. Une conseillère de la Section des réinstallations a autorisé le requérant à utiliser une voiture de location pour ce voyage. Le requérant était d'avis que l'usage de son véhicule personnel et le remboursement d'un taux de kilométrage seraient moins coûteux. Il a donc communiqué avec la conseillère et un supérieur de la Section des réinstallations quelques jours avant son VRL pour tenter de les convaincre que l'usage de son véhicule personnel était plus approprié. N'ayant reçu aucune réponse, le requérant a entrepris

son VRL en utilisant son véhicule personnel en juin 2012. À son retour du VRL en juillet 2012, la conseillère lui a confirmé que seule la location d'une voiture avait été autorisée et que les frais de kilométrage pour l'usage de son véhicule personnel lors du VRL ne seraient donc pas payés. Le requérant a néanmoins réclamé le paiement du kilométrage effectué pendant son VRL et l'a reçu en août 2012. En décembre 2012, une réviseuse de la Section des réinstallations l'a avisé de la possibilité qu'il ait à rembourser ce montant et lui a dit qu'elle avait consulté le centre des politiques à cet égard et qu'elle attendait une réponse. En janvier 2013, une conseillère de la Section des réinstallations l'a informé de façon définitive qu'il aurait à rembourser le paiement des frais de kilométrage qu'il avait reçu, puisque l'usage de son véhicule personnel n'avait pas été autorisé.

Le requérant a présenté un grief contestant la décision de récupérer ce montant. Toutefois, le répondant a fait valoir que le requérant n'avait pas respecté l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC* qui exige qu'un grief soit présenté dans les 30 jours suivant la date à laquelle un membre prend connaissance d'une décision lui causant préjudice. Selon le répondant, le requérant avait été informé du mode de transport approuvé à l'été 2012, et c'est à ce moment-là qu'il aurait eu à présenter son grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief pour le motif soulevé par le répondant, soit qu'il n'avait pas été présenté à temps. Le requérant a présenté son grief au niveau II.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le grief avait été présenté au niveau I à l'intérieur du délai de 30 jours prescrit à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*. Le grief ne visait pas la décision de refuser le paiement des frais de kilométrage pour le VRL qui avait été communiquée au requérant en juillet 2012; il visait plutôt la décision subséquente, communiquée de façon définitive au requérant en janvier 2013, d'exiger le remboursement du montant qui lui avait été payé prétendument par erreur en août 2012. La décision communiquée en janvier 2013 ne représentait pas la confirmation de la décision communiquée au requérant en juillet 2012; elle constituait plutôt une nouvelle décision donnant lieu à un préjudice différent, soit celui d'avoir à rembourser un paiement datant de plusieurs mois. Ce préjudice différait de celui lié à la décision de juillet 2012, soit celui de ne pas avoir droit à un paiement.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief au motif que le délai prescrit au niveau I a été respecté. Le CEE recommande aussi à la commissaire de la GRC de veiller à ce que les parties lui fournissent directement au niveau II leurs observations sur le fond du dossier vu le temps qui s'est écoulé pour traiter le grief du requérant.

G-679 – Délais de prescription Le requérant a été muté à un nouveau poste. Son voyage de réinstallation final a eu lieu en août 2012. À son arrivée au nouveau poste, le requérant a été hébergé dans une résidence (la nouvelle résidence) louée et habitée par son père. Le requérant a continué à occuper la nouvelle résidence par la suite et y a entreposé ses meubles et effets une fois qu'ils ont été livrés. Il a réclamé et a reçu, le 8 septembre 2012, un montant de 100,00 \$ représentant l'indemnité pour logements particuliers non commerciaux (ILPNC) de 50,00 \$ pour deux nuits, soit celles du 8 et 9 août 2012. Le 18 décembre 2012, une réviseuse financière de la Section des réinstallations (la réviseuse) a indiqué au requérant par courriel qu'il aurait à rembourser l'ILPNC de 100,00 \$ qui lui avait été payée. Elle a souligné que, selon la *Politique de réinstallation pour la Gendarmerie royale du Canada (2009)* (la *Politique de réinstallation*), tout membre qui « reste dans sa propre résidence » ne peut réclamer l'ILPNC. Elle a indiqué à cet égard que l'adresse de la nouvelle résidence, où le requérant indiquait avoir été hébergé les 8 et 9 août 2012, correspondait à l'adresse qu'il avait désignée comme étant sa nouvelle adresse à destination et qu'elle était donc l'adresse de sa « propre résidence ». Le requérant a répondu à la réviseuse par courriel le 20 décembre 2012 en lui donnant des précisions au sujet de la nouvelle résidence. Il l'a informée que l'adresse de la nouvelle résidence était en réalité celle de

son père et qu'au moment de passer la nuit à cette résidence à son arrivée au nouveau poste, il y était hébergé de façon temporaire alors qu'il recherchait activement un logement. Son lit et ses « effets » n'avaient pu être livrés à la nouvelle résidence le soir du 9 août 2012, et ce n'est que le 10 septembre 2012 que l'adresse de la nouvelle résidence est devenue son « adresse ». Le requérant n'a eu aucune réponse à ce courriel. Le 23 janvier 2013, une conseillère de la Section des réinstallations a avisé le requérant qu'il aurait à rembourser le montant de l'ILPNC.

Le 2 février 2013, le requérant a présenté un grief contestant la décision communiquée le 23 janvier 2013. Le répondant a fait valoir que le grief n'avait pas été présenté conformément à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*, qui exige qu'un grief soit présenté dans les 30 jours suivant la date à laquelle un membre prend connaissance d'une décision lui causant préjudice. Selon le répondant, le requérant avait été informé de l'obligation de rembourser l'ILPNC le 20 décembre 2012 et il devait déposer son grief dans les 30 jours suivant cette date-là. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief pour le motif soulevé par le répondant, soit qu'il n'avait pas été présenté à temps. Le requérant a présenté son grief au niveau II.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le grief avait été présenté au niveau I à l'intérieur du délai de 30 jours prescrit à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*. L'information fournie à la réviseuse le 20 décembre 2012 mettait sous un « tout autre jour » la question de savoir si le requérant était resté, lors de son arrivée initiale au nouveau poste, dans sa « propre résidence » selon les termes de la *Politique de réinstallation*. Le requérant pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la décision du 18 décembre 2012 soit au moins réexaminée à la lumière de ces précisions, qui touchaient sa situation particulière lors de son arrivée au nouveau poste. Or, il n'a obtenu aucune réponse à ce courriel. C'est lorsque le requérant a reçu la communication du 23 janvier 2013, qui confirmait que le montant de l'ILPNC aurait à être remboursé et qui n'indiquait aucunement que l'information qu'il avait fournie avait été considérée, que le délai de 30 jours pour présenter son grief a commencé à courir. Le requérant a respecté ce délai.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande d'accueillir le grief au motif que le délai prescrit au niveau I a été respecté. Le CEE recommande aussi à la commissaire de la GRC de veiller à ce que les parties lui fournissent directement au niveau II leurs observations sur le fond du dossier, vu le délai qui s'est écoulé pour traiter le grief du requérant.

G-680 – Réinstallation En 2011, le requérant a accepté une mutation et déménagement conformément à la *Politique sur le Programme de réinstallation intégré pour la GRC de 2009* (PRI). Avant son déménagement, il a discuté avec la répondante de la limite de poids permise pour expédier ses articles et effets de ménage (AEM) ainsi que des dispositions pertinentes du PRI. Selon le requérant, le déménageur lui avait dit que le poids de ses AEM serait probablement inférieur à la limite de poids permise. Ses AEM ont été expédiés et il a reçu une facture pour ceux ayant excédé la limite de poids permise. Il a contesté par voie de grief la décision de la répondante de lui facturer les frais d'expédition des AEM ayant excédé la limite de poids permise.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond. Elle a conclu que le requérant ne s'était pas acquitté du fardeau de prouver que la décision de la répondante de demander le remboursement des frais d'expédition était non conforme au PRI ni de l'obligation de prendre connaissance de la politique et de demander des conseils sur celle-ci au besoin.

Le requérant a reçu signification de la décision de niveau I alors qu'il était en congé de maladie. Quatorze jours plus tard, il a envoyé au Bureau de coordination des griefs une demande de prorogation du délai pour soumettre son formulaire 3081. Il a soumis ce formulaire au niveau II

trente jours après avoir reçu signification de la décision de niveau I. Au niveau II, le requérant a fait valoir que, vu les circonstances dans lesquelles il se trouvait, à savoir qu'il était muté d'un endroit éloigné et qu'il disposait de peu de moyens pour vérifier le poids de ses AEM, il avait pris toutes les mesures nécessaires pour que ses AEM respectent la limite de poids permise. L'affaire a ensuite été renvoyée devant le CEE pour examen.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le grief n'avait pas été présenté dans le délai prescrit de 14 jours prévu à l'alinéa 31(2)b) de la *Loi sur la GRC*. Toutefois, il a conclu que les circonstances dans lesquelles se trouvait le requérant justifiaient une prorogation rétroactive du délai par la commissaire en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi sur la GRC*.

Quant au fond du grief, le CEE a conclu que la décision de la répondante était conforme à la Politique sur le PRI et que les circonstances dans lesquelles se trouvait le requérant ne répondaient pas aux critères de la définition de « circonstances exceptionnelles » au sens de la disposition 1.03.18 du PRI, car elles n'étaient ni rares ni extrêmes. Le CEE a conclu que le requérant avait décidé de prendre un risque en se fiant aux conseils informels du déménageur plutôt que de faire preuve de diligence raisonnable et de demander des renseignements complémentaires au centre de décision compétent de la Gendarmerie pour s'assurer qu'il respectait le PRI.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de conclure que le requérant n'a pas respecté le délai prescrit au niveau II, mais lui recommande de proroger rétroactivement ce délai en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi sur la GRC* puisqu'il y a de très bonnes raisons de conclure que les circonstances dans lesquelles se trouvait le requérant justifiaient une telle prorogation.

En outre, le CEE recommande que le grief soit rejeté sur le fond parce que la décision de la répondante de facturer au requérant les frais des AEM ayant excédé la limite de poids permise était conforme au PRI et que les circonstances dans lesquelles se trouvait le requérant ne répondaient pas à la définition de « circonstances exceptionnelles » au sens du PRI.

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

Appels en matière de déontologie

C-025 – Décision d'une autorité disciplinaire (voir Communiqué, *avril à juin 2019*) L'appelant a pris part à un déploiement dans un pays étranger. Lors de sa formation préalable au déploiement, il a signé une entente en vertu de laquelle il s'engageait à ne pas avoir de relations sexuelles ou intimes avec les citoyens du pays en question pendant toute la durée de sa mission. Alors que son déploiement tirait à sa fin, sa colocataire a déclaré à un officier supérieur du contingent canadien qu'elle soupçonnait l'appelant d'entretenir une relation intime avec une citoyenne du pays. À son retour au Canada, l'appelant a fait l'objet d'une enquête relevant du *code de déontologie* et que l'appelant avait induit l'officier supérieur en erreur en niant toute relation intime avec une citoyenne du pays. L'appelant a interjeté appel des conclusions de

l'intimé concernant les allégations. Le CEE a conclu que la Gendarmerie n'avait pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant avait entretenu une relation intime avec une citoyenne du pays. Le CEE a recommandé à la commissaire de la GRC d'accueillir l'appel et de conclure que les deux allégations n'avaient pas été établies.

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

[Traduction]

L'appelant a fait l'objet d'une enquête ayant établi qu'il avait contrevenu aux articles 3.3 et 8.1 du *code de déontologie* de la GRC. L'intimé lui a imposé des mesures disciplinaires, à savoir la confiscation de 64 heures de solde en tout ainsi qu'une réprimande.

L'appelant a interjeté appel au motif que la décision de l'intimé était inéquitable sur le plan procédural, entachée d'une erreur de droit et manifestement déraisonnable.

L'affaire a été examinée par le Comité externe d'examen de la GRC. Le président a conclu que la décision de l'intimé comportait une erreur manifeste et déterminante, puisque la preuve au dossier ne suffisait pas à établir les allégations. Le président a donc recommandé que l'appel soit accueilli et que les allégations soient jugées non établies.

L'arbitre s'est dite d'accord avec le président. La décision de l'intimé a donc été annulée et, conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*, l'arbitre a rendu la conclusion que, selon elle, l'autorité disciplinaire aurait dû rendre.

L'arbitre a conclu que la preuve ne suffisait pas à établir l'existence d'une relation intime entre l'appelant et une citoyenne locale et qu'elle ne permettait pas d'établir qu'un processus administratif ou opérationnel obligeait l'appelant à révéler sa relation avec toute citoyenne d'un autre pays. Par conséquent, il a été conclu que les allégations n° 1 et 2 n'avaient pas été établies et les mesures disciplinaires ont donc été annulées.

Autres appels

NC-030 – Renvoi pour raisons médicales (voir Communiqué, *juillet à septembre 2019*) Au cours des dix années, l'appelante a été aux prises avec des problèmes de santé pour lesquels elle a reçu des soins. Après qu'elle a été en congé de maladie pendant plus de deux ans, le médecin-chef a attribué le code O6 en permanence à son profil médical, ce qui signifie qu'elle ne pouvait reprendre aucune fonction à la GRC dans un avenir raisonnablement prévisible. Elle s'est aussi fait dire qu'un processus de licenciement pourrait être enclenché, ce qui l'a laissée stupéfaite, car elle croyait que des renseignements médicaux avaient été envoyés à la GRC pour favoriser son retour au travail. L'intimé a rendu une ordonnance de licenciement visant l'appelante en concluant que la déficience de celle-ci continuerait de l'empêcher à remplir ses obligations essentielles d'emploi et que la GRC s'était acquittée de son obligation de prendre des mesures en fonction de sa déficience sans qu'il en résulte une contrainte excessive. L'appelante a présenté un appel. Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et que la décision soit annulée. Il a recommandé aussi que l'affaire soit renvoyée à un nouveau décideur.

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

[Traduction]

L'appelante s'est absentée de ses fonctions du 19 novembre 2014 jusqu'à son licenciement le 12 juillet 2017. À l'époque, elle savait que la GRC disposait de documents médicaux à l'appui de son retour au travail. Ses fournisseurs de soins avaient effectivement envoyé des lettres aux Services de santé de la GRC indiquant que sa santé s'améliorait, qu'elle retournerait au travail très bientôt et qu'elle devrait plus tard être en mesure de reprendre toutes ses fonctions opérationnelles. L'intimé a néanmoins lancé le processus de licenciement. Après avoir reçu signification de l'avis d'intention de licencier un membre, l'appelante a demandé à rencontrer l'intimé, qui a refusé sans motiver sa décision, contrairement aux exigences. L'appelante a ensuite soumis une réponse de 25 pages à l'avis d'intention, en vain, puisque l'intimé a rendu l'ordonnance de licenciement ayant pris effet le 12 juillet 2017, mais non sans avoir d'abord discuté avec le médecin-chef, et ce, en omettant d'aviser l'appelante de cette consultation et de l'information qu'il avait réellement demandée et obtenue.

En appel, l'appelante a fait valoir que la décision de l'intimé contrevenait aux principes applicables d'équité procédurale, était entachée d'une erreur de droit et était manifestement déraisonnable.

Le CEE a conclu que « l'intimé avait contrevenu à un principe d'équité procédurale en fondant sa décision en partie sur de l'information qu'il avait obtenue lors d'une conversation privée avec le médecin-chef sans d'abord aviser l'appelante qu'il avait obtenu cette information ni lui donner l'occasion de la commenter ». Le CEE a également conclu que l'intimé n'avait pas suffisamment motivé sa décision, puisque « ni l'intimé ni le dossier n'expliquaient convenablement pourquoi les éléments de preuve cliniques du médecin-chef avaient été privilégiés au détriment de ceux du praticien de l'appelante. Puisque ces éléments de preuve contradictoires essentiels à l'issue de l'affaire n'ont pas été pris en considération, il s'avère que l'intimé a rendu une décision manifestement déraisonnable et formulé une conclusion erronée en déclarant que la Gendarmerie avait pris des mesures en fonction de la déficience de l'appelante sans qu'il en résulte une contrainte excessive ».

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli, que la décision soit annulée et que l'affaire soit renvoyée à un nouveau décideur.

L'arbitre de l'appel a accepté les recommandations du CEE, annulé la décision de l'intimé, accueilli l'appel, rétabli la solde et les indemnités de l'appelante et ordonné que la commandante de la Division « X » soit saisie de l'affaire.

NC-031 – Renvoi pour raisons médicales (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Les rapports médicaux fournis par celle-ci indiquent que l'appelante a une condition médicale causée par une situation conflictuelle existante au sein de son environnement de travail. Depuis la fin 2014, les rapports médicaux fournis par l'appelante (jusqu'en mars 2017) indiquent que celle-ci est inapte au travail pour une durée indéterminée. Toutefois, le médecin traitant de l'appelante, son médecin spécialiste et le médecin-chef de la division de l'appelante ont tous indiqué qu'elle pourrait effectuer un retour au travail si un poste différent lui était offert. Il n'y a aucune preuve au dossier qu'une telle démarche a été entreprise par la GRC. Le 16 janvier 2017, une recommandation préliminaire de licenciement a été envoyée à l'officier responsable recommandant le licenciement de l'appelante pour raison médicale. L'appelante a demandé à ce que l'intimé se récuse puisqu'il avait rendu une décision antérieure relativement à une plainte de harcèlement déposée par l'appelante. Le CEE a tout d'abord conclu que l'intimé n'avait pas à se récuser puisque le fait que celui-ci ait conclu que les plaintes de harcèlement

n'étaient pas fondées, ne permettait pas de renverser la présomption d'impartialité. Toutefois, le CEE a conclu que l'intimé avait manqué à son obligation d'agir équitablement en ne divulguant pas deux documents/informations à l'appelante. Le CEE a recommandé que le dossier soit retourné pour une nouvelle décision.

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

Membre régulière de la GRC depuis 1998, l'appelante a éprouvé en 2012 des difficultés en milieu de travail. En novembre 2013, elle a donc déposé des plaintes de harcèlement à l'égard de deux superviseurs, un caporal et un sergent, entreprenant en avril 2014 l'arrêt de travail pour raisons de santé qui a mené à son licenciement. En décembre 2015 et janvier 2016 respectivement, le Commandant de la Division « X » et intimé dans le présent appel a rejeté les plaintes de harcèlement. D'avis que les événements identifiés par l'appelante ne constituaient pas du harcèlement, il a toutefois précisé que l'appelante ne devait plus relever du caporal ou du sergent.

L'appelante a interjeté appel de la décision du Commandant de la Division « X » de la licencier de la GRC au motif qu'elle aurait une déficience au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Selon elle, la décision contestée « porte atteinte aux principes d'équité procédurale considérant que le décideur a refusé de se récuser », elle « se fonde sur une erreur de droit en ce qu'elle contrevient aux chartes en raison de l'interprétation erronée du décideur, quant aux principes bien établis par les tribunaux en matière d'obligation d'accommodement », elle est « manifestement déraisonnable en raison de l'interprétation erronée de la trame factuelle ce qui constitue une erreur de faits manifeste et dominante qui impacte les droits de l'Appelante » et, enfin, « le décideur a contrevenu aux divers processus de la GRC en ne s'assurant pas que des mesures de réintégration soient mises en place afin de faciliter le retour au travail de l'appelante ».

En conformité de l'article 17 du Règlement de la GRC, l'appel a été renvoyé devant le Comité externe d'examen de la GRC (CEE). Une étude minutieuse du dossier a permis au président du CEE de tirer les conclusions suivantes :

Le CEE a tout d'abord conclu que l'intimé n'avait pas à se récuser puisque le fait que celui-ci ait conclu que les plaintes de harcèlement n'étaient pas fondées, ne permettait pas de renverser la présomption d'impartialité. Toutefois, le CEE a conclu que l'intimé avait manqué à son obligation d'agir équitablement en ne divulguant pas deux documents/informations à l'appelante. De plus, ce manquement à l'équité procédurale n'aurait pu être corrigé par le présent appel...

Le CEE s'est tout de même penché sur le fond du dossier et a conclu que la GRC ne s'était pas déchargée de son fardeau de démontrer qu'elle avait accommodé l'appelante au point de la contrainte excessive.

Le CEE a recommandé à l'arbitre d'accueillir l'appel et de renvoyer le dossier à un autre décideur en vue d'une nouvelle décision, une recommandation que l'arbitre a entérinée d'emblée.

L'appel est accueilli. Le dossier doit être repris en main par un décideur autre que le décideur qui a rendu la décision renversée en appel.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Griefs

G-661 – Réinstallation (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le requérant a été muté alors qu'il travaillait dans une autre division. Le Programme de réinstallation intégré de la GRC prévoyait divers avantages pouvant s'appliquer à la vente de la résidence du requérant à son ancien lieu de travail si elle était vendue dans un délai de deux ans. Alors que ce délai était sur le point d'expirer, le requérant a demandé de proroger le délai de deux ans. Le répondant refusait de proroger le délai. Dans sa réponse, le répondant indiquait qu'il n'était pas habilité à approuver la demande du requérant et qu'une analyse de rentabilisation pour demander la prorogation du délai en raison de circonstances exceptionnelles devrait être envoyée au Secrétariat du Conseil du Trésor pour examen. Le requérant n'a jamais soumis d'analyse de rentabilisation et a demandé, 18 mois plus tard, à rencontrer le répondant en personne. Lorsque celui-ci s'est fait demander ce qu'il pouvait faire dans le cas du requérant, il a répondu qu'il n'y pouvait rien. Un mois après la rencontre, le requérant a contesté par voie de grief la décision du répondant de rejeter sa demande de prorogation de délai. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief vu la question préliminaire du respect du délai au niveau I. Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter le grief au motif qu'il n'a pas été présenté au niveau I dans le délai de 30 jours prévu à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*.

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 une demande de prorogation du délai de deux ans prévu par le Programme de réinstallation intégré. Pendant la phase de règlement rapide, le répondant a demandé qu'une décision soit rendue sur la question du respect du délai. L'arbitre de niveau I a conclu que le grief n'avait pas été présenté dans le délai prescrit. La commissaire accepte la conclusion du CEE selon laquelle le grief n'a pas été présenté au niveau I dans le délai prescrit obligatoire prévu à l'alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*. Le grief est rejeté.

G-662 – Réinstallation (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le requérant a été muté ailleurs dans sa division et a donc décidé de vendre sa résidence. En vertu du *Programme de réinstallation intégré de la GRC* (PRI), il pouvait demander divers avantages liés à la vente de sa résidence. Pour y avoir droit, il devait toutefois vendre sa résidence dans les deux années suivant la date à laquelle il avait reçu un avis de mutation par écrit. Il a mis sa résidence en vente et une offre d'achat de la résidence qui a été annulée peu avant l'échéance. Au bout du compte, le requérant a vendu sa résidence après l'échéance. Une réviseuse des dossiers de réinstallation a envoyé une analyse de rentabilisation au répondant dans laquelle elle soutenait que le requérant devrait recevoir les avantages liés à la vente de sa résidence même s'il n'avait pas respecté l'échéance, parce que la situation dans laquelle il se trouvait était exceptionnelle. Le répondant a rejeté cette demande. Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. Le CEE a recommandé aussi que la commissaire ordonne un réexamen du dossier du requérant afin

d'établir si celui-ci souhaite toujours obtenir l'approbation du SCT pour se faire rembourser les dépenses applicables en vertu du PRI et, le cas échéant, il a recommandé que ce réexamen comprenne la rédaction d'une argumentation suffisamment détaillée justifiant le remboursement de ces dépenses applicables à titre exceptionnel.

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 sa demande visant à proroger au-delà de la limite de deux ans la période d'admissibilité aux avantages de réinstallation liés à la vente de sa résidence. La commissaire accepte la conclusion du CEE selon laquelle le répondant n'a pas fait part de la situation exceptionnelle du requérant lorsqu'il a communiqué avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, et elle accepte que le grief soit accueilli.

G-663 – Postes isolés (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le requérant a été muté à un poste isolé où il vivait avec sa femme, qui est tombée enceinte environ un an plus tard. Sa grossesse était jugée [Traduction] « à haut risque » et son médecin dans la collectivité a rédigé une lettre indiquant qu'elle devait donc, pour des raisons médicales, obtenir des soins à un endroit éloigné. Le requérant a reconnu ne pas avoir examiné les textes officiels pertinents pour connaître ses obligations relatives aux déplacements pour raisons médicales, déplacements pour lesquels il n'avait pas obtenu d'autorisation préalable. Plus tard pendant la grossesse, dans la première communication écrite entre le requérant et le Bureau des relations employeur-employés (BREE), une employée du BREE a souligné l'importance d'obtenir l'autorisation préalable de se déplacer pour des raisons médicales. Quelques semaines plus tard, le couple s'est déplacé une dernière fois à l'endroit éloigné sans en obtenir l'autorisation préalable. Quelques mois après la naissance de leur enfant, le requérant a sa demande d'indemnité de déplacement pour raisons médicales à partir d'un poste isolé. La demande d'indemnité a été rejetée au motif que [Traduction] « l'autorisation n'était pas accordée au début des déplacements ». Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas tenu compte ni pris connaissance des textes officiels applicables qui étaient mis à la disposition du public, qui lui étaient accessibles à titre de membre de la GRC ou qui lui avaient été communiqués directement par le BREE à un moment donné. Le CEE a recommandé 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 sa demande de remboursement de frais de déplacement pour raisons médicales à partir d'un poste isolé qu'il avait déboursés en raison de la grossesse de son épouse. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. La commissaire accepte la conclusion du CEE selon laquelle le requérant n'avait pas pris connaissance des politiques ni obtenu l'autorisation préalable avant de déboursier les frais, même après avoir reçu l'ordre de le faire. Le grief est rejeté.

G-664 – Voyage (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le requérant a présenté une demande d'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial (IHLPNC) au taux de 50,00 \$ par jour pour les 29 jours où il était en déplacement. Au cours de cette période, il avait dû passer ses nuits dans une roulotte inoccupée de la Gendarmerie située dans le

stationnement d'un détachement de la GRC. Sa demande a été rejetée par la Gendarmerie, après quoi il a présenté un grief. Au niveau I, l'arbitre a conclu que la roulotte inoccupée de la Gendarmerie ne constituait pas un logement particulier et que l'IHLPNC ne visait pas à indemniser les membres séjournant dans des logements inadéquats. Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas droit à l'IHLPNC. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté, puisqu'à l'époque pertinente, la roulotte en question répondait à la définition de « locaux d'hébergement du gouvernement et d'une institution » de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (DVCNM) et non à celle de « logement particulier non commercial ».

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 sa demande d'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial (IHLPNC). Au niveau I, l'arbitre a conclu que la roulotte dans laquelle avait séjourné le requérant constituait un local d'hébergement du gouvernement ou d'une institution plutôt qu'un logement particulier non commercial. La commissaire accepte la conclusion du CEE selon laquelle le requérant n'a pas droit à l'IHLPNC. Le grief est rejeté.

G-666 – Renvoi pour raisons médicales (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le répondant a signifié au requérant un avis d'intention de renvoi pour cause d'incapacité. Le requérant a déposé un grief pour contester son renvoi pour raisons médicales en invoquant un manquement à l'équité procédurale et il a demandé l'annulation de son renvoi et du code O6 attribué à son profil médical. L'arbitre de niveau I a accueilli le grief au motif que le requérant avait été privé de son droit à l'équité procédurale parce que la Gendarmerie ne lui avait pas communiqué les documents sur lesquels reposait la décision de le renvoyer pour raisons médicales. Bien que son grief ait été accueilli, le requérant a demandé qu'il soit revu par un arbitre de niveau II en déclarant que la réparation appropriée pour un tel manquement à l'équité procédurale serait d'annuler son profil médical. Le répondant n'a pas contesté la décision de niveau I et a aussi accepté d'annuler le profil médical du requérant. Le CEE a convenu avec l'arbitre de niveau I que le requérant avait été privé de son droit à l'équité procédurale et que l'affaire devait être renvoyée en vue d'une nouvelle décision. Par conséquent, les autres questions étaient devenues théoriques et les circonstances ne répondaient pas aux critères justifiant l'exercice du pouvoir discrétionnaire pour examiner malgré tout ces questions soulevées par le requérant.

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 de la GRC de le renvoyer pour des raisons médicales. Au niveau I, l'arbitre a accueilli le grief et annulé le renvoi pour raisons médicales au motif que le requérant avait été privé de son droit à l'équité procédurale. Le requérant a demandé que la question de son profil médical soit revue au niveau II. Le répondant a accepté d'annuler le profil médical, mais le requérant a poursuivi son grief au niveau II. La commissaire accepte la recommandation du CEE selon laquelle la question du profil médical est théorique et le renvoi initial pour raisons médicales doit être annulé, ce qui vient confirmer la décision de niveau I.