

Communiqué – Janvier à mars 2020

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](#)

[Licenciement et rétrogradation](#)

[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](#)
[Appels en matière disciplinaire](#)
[Griefs](#)

[Index facile à consulter](#)

Conclusions et recommandations

Au cours des mois de janvier à mars 2020, le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a émis les 21 conclusions et recommandations suivantes :

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Appels en matière de déontologie

C-032 – Décision d'une autorité disciplinaire L'appelant, accompagné d'un autre policier de la GRC, a arrêté un individu en vertu de la loi provinciale sur la santé mentale et l'a transporté à l'hôpital. L'individu avait résisté à son arrestation, mais s'était calmé à son arrivée à l'hôpital. L'appelant, après avoir passé environ 90 minutes à l'hôpital selon ses estimations, a indiqué à la médecin responsable de l'individu que lui et l'autre policier s'en allaient et qu'elle devait appeler le personnel de sécurité de l'hôpital ou les policiers locaux si l'individu venait à causer des problèmes. Peu après que l'appelant a quitté l'hôpital, l'individu est devenu agité et a menacé la médecin et d'autres membres du personnel soignant. Les policiers locaux ont été appelés et se sont occupés de l'individu.

Les actes de l'appelant ont fait l'objet d'une enquête déontologique. À la suite d'une rencontre disciplinaire, l'intimé a rendu une décision écrite dans laquelle il a conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 4.2 du *code de déontologie*, qui dispose que les membres doivent faire preuve de diligence dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en prenant les mesures appropriées afin de prêter assistance à toute personne exposée à un danger réel, imminent ou potentiel.

L'intimé a conclu que la médecin avait demandé à l'appelant de rester à l'hôpital, mais que celui-ci avait décidé de faire fi de cette demande. L'intimé en est venu à cette conclusion après avoir examiné diverses déclarations de témoins, dont celles de la médecin et de l'autre policier qui accompagnait l'appelant cette journée-là. L'intimé a établi que l'appelant, en quittant sa zone de service, avait fait abstraction d'une politique bien connue sur la prise en charge des personnes arrêtées et transportées à l'hôpital. L'intimé a aussi conclu que l'appelant avait fait des ajouts dans son rapport du Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) après avoir appris qu'une plainte avait été déposée. L'intimé a imposé les mesures disciplinaires suivantes : la confiscation de 20 heures de solde et une réduction de 20 heures de la banque de congés annuels, l'inadmissibilité à toute promotion pendant une période d'un an, une réprimande écrite et la rédaction d'une lettre d'excuses adressée à la médecin. L'appelant a interjeté appel de la décision en faisant valoir que l'intimé avait dépassé le délai de sept jours prévu par la *Politique sur la déontologie de la GRC* (la *Politique*) pour rendre sa décision et que les mesures

disciplinaires imposées étaient trop sévères.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur les deux motifs d'appel. Premièrement, il est vrai que l'appelant a attendu 26 jours pour obtenir la décision de l'intimé, ce qui dépassait le délai de sept jours prévu par la *Politique*, mais ce temps d'attente n'a pas porté atteinte à son droit à l'équité procédurale. Lors de la rencontre disciplinaire, il avait accepté verbalement la demande de prorogation de délai formulée par l'intimé pour rendre sa décision, et ce retard ne lui avait causé aucun préjudice. Deuxièmement, bien que l'intimé ait imposé un ensemble de mesures disciplinaires relativement sévères dans les circonstances, elles s'inscrivaient dans l'éventail de celles qu'il pouvait imposer et n'étaient pas manifestement déraisonnables. Il est évident que l'intimé a pris en considération l'ensemble de la preuve, dont l'affirmation de la médecin selon laquelle elle avait demandé à l'appelant de rester à l'hôpital, l'absence de justification pour quitter l'hôpital et la décision de l'appelant de faire des ajouts dans son rapport du SIRP après qu'il s'est rendu compte qu'une plainte avait été déposée.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit rejeté. Le CEE recommande aussi que des mesures soient prises pour que les autorités disciplinaires se conforment aux exigences de la *Politique* et demandent le consentement écrit du membre si elles sont incapables de respecter le délai de sept jours imparti pour rendre leur décision à la suite de la rencontre disciplinaire.

C-033 – Décision d'une autorité disciplinaire Lors du contrôle routier d'une autocaravane, l'appelant a saisi de l'argent de l'une des trois personnes à bord en tant que possibles produits de la criminalité. La passagère dont l'argent a été saisi a déclaré lors de la saisie que l'argent en question s'élevait à une certaine somme. L'argent saisi est devenu une pièce à conviction dans le cadre d'une enquête menée au titre de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances*. Lorsque l'appelant a tenté de remettre l'argent à la passagère 16 jours après le contrôle routier, il l'a compté devant elle et constaté que la somme d'argent dans le sac de pièces à conviction n'était pas la même que celle mentionnée par la passagère lorsque l'argent avait été saisi. La passagère a contesté la somme d'argent comptée par l'appelant. Puisqu'il y avait un différend quant à la somme d'argent dans le sac de pièces à conviction et que la passagère n'avait présenté aucune autre pièce justificative confirmant la provenance de l'argent, l'appelant a retourné l'argent au détachement aux fins de confiscation civile.

À la suite d'une enquête déontologique et d'une rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire a rendu une décision écrite dans laquelle elle a conclu que l'appelant n'avait pas bien traité une pièce à conviction, en contravention de l'article 4.4 du *code de déontologie*. L'autorité disciplinaire a imposé les mesures disciplinaires suivantes : la confiscation de deux jours de solde et l'obligation pour l'appelant d'examiner les politiques applicables sur le traitement de l'argent et des titres négociables et d'en discuter avec son supérieur.

L'appelant ne fait pas appel de la conclusion de l'autorité disciplinaire selon laquelle l'allégation a été établie. Il fait seulement appel des mesures disciplinaires imposées par l'autorité disciplinaire. Il soutenait que la décision de l'autorité disciplinaire était manifestement déraisonnable puisque celle-ci avait imposé des mesures disciplinaires trop sévères et n'avait pas tenu compte de facteurs atténuants pertinents au moment de les imposer. L'appelant a aussi indiqué que la décision de l'autorité disciplinaire contrevenait aux principes d'équité procédurale, mais il n'a pas présenté d'arguments à l'appui de ce motif d'appel.

Conclusions du CEE : Le CEE a appliqué le processus en trois étapes énoncé dans la *Politique sur la déontologie* et le *Guide des mesures disciplinaires* (le *Guide*) pour analyser le bien-fondé des mesures disciplinaires imposées à l'appelant par l'autorité disciplinaire et a conclu qu'elles n'étaient pas manifestement déraisonnables. Dans l'avis de rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire a défini un large éventail de mesures disciplinaires qu'elle envisageait d'imposer. Pour établir les facteurs atténuants et aggravants dans sa décision, l'autorité disciplinaire s'est fondée sur le dossier et non sur des considérations non pertinentes. Les mesures disciplinaires qu'elle a choisies tenaient compte de la gravité de l'inconduite et ne s'écartaient pas des mesures disciplinaires habituellement imposées selon le *Guide* ou dans un autre dossier semblable.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de la GRC de rejeter, en vertu de l'alinéa 45.16(3)a de la *Loi sur la GRC*, l'appel interjeté contre les mesures disciplinaires et de confirmer les mesures disciplinaires consistant en la confiscation de deux jours de solde et en l'obligation pour l'appelant d'examiner les politiques applicables sur le traitement de l'argent et des titres négociables et d'en discuter avec son supérieur.

C-034 - Décision d'une autorité disciplinaire L'appelant a été impliqué dans un incident avec un suspect menotté et possiblement en état d'ébriété qui est tombé la tête la première sur le sol d'un bloc cellulaire et a subi une blessure au visage ayant nécessité des points de suture (« incident »). L'appelant a rédigé des rapports de police et des notes sur l'incident, lequel a été filmé par des caméras de la Gendarmerie (« images de vidéosurveillance de l'incident »). Dans ces rapports et notes, l'appelant a décrit l'incident comme une tentative infructueuse de sa part de stabiliser physiquement un suspect qui titubait. Le suspect s'est plaint de l'incident, après quoi l'appelant a fait l'objet d'une accusation de voies de fait ayant été suspendue deux ans plus tard environ. Deux allégations ont été formulées contre l'appelant : 1) il avait usé d'une force excessive et non sollicitée contre le suspect, en contravention de l'article 5.1 du *code de déontologie*; 2) il avait inscrit des renseignements faux ou inexacts dans des rapports de police au sujet de la blessure subie par le suspect, en contravention de l'article 8.1 du *code de déontologie*.

À la suite d'une enquête au cours de laquelle l'appelant a fait une déclaration détaillée et un expert en recours à la force a présenté un rapport concluant que l'appelant avait usé d'une force excessive contre le suspect, une rencontre disciplinaire a eu lieu, lors de laquelle l'appelant a refusé de présenter des argumentations. Son avocat a fait valoir qu'il était [traduction] « contre-indiqué » de poursuivre le processus disciplinaire visant l'appelant pendant qu'un processus pénal connexe était en cours. L'intimé a décidé de poursuivre la rencontre disciplinaire. Compte tenu des images de vidéosurveillance de l'incident, du rapport sur le recours à la force et d'autres éléments de preuve, il a conclu que les deux allégations avaient été établies et a imposé plusieurs mesures disciplinaires. L'appelant a interjeté appel et présenté deux argumentations avec pièces jointes. Sa première argumentation, qui a été présentée dans le délai prescrit, comprenait deux arguments. Sa deuxième argumentation, présentée plusieurs mois plus tard, comprenait trois autres arguments, dont l'un voulant que l'intimé ait privé de son droit à l'équité procédurale en faisant abstraction de la préoccupation soulevée par son avocat lors de la rencontre disciplinaire.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que plusieurs documents joints à la première argumentation en appel de l'appelant étaient inadmissibles en appel, car ils auraient pu être présentés à l'intimé, mais ne l'ont pas été. Il a aussi conclu que deux des arguments énoncés

dans la deuxième argumentation en appel de l'appelant, dont celui concernant le manquement à l'équité procédurale, étaient inadmissibles en appel, puisqu'ils auraient pu être présentés à la rencontre disciplinaire ou dans la première argumentation en appel, mais ne l'ont pas été.

Le CEE a ensuite jugé non fondés les trois motifs d'appel admissibles de l'appelant. Premièrement, il a conclu que l'omission d'assurer le suivi et l'examen de la preuve d'un sergent ayant visionné les images de vidéosurveillance de l'incident aurait pu constituer une erreur manifeste, mais pas une erreur dominante, puisque la preuve n'était pas concluante et que l'intimé avait visionné les mêmes images en s'appuyant aussi sur d'autres éléments de preuve qui les mettaient en contexte. Deuxièmement, le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur en confrontant la façon dont l'appelant voyait l'incident avec les images de vidéosurveillance de l'incident, puisqu'il ne disposait pas d'éléments de preuve ou de positions sur le bien-fondé de cette démarche et que la preuve à l'appui soumise par l'appelant en appel n'était pas utile. Troisièmement, le CEE a conclu que l'intimé avait eu raison de considérer comme facteur aggravant l'accusation de voies de fait portée contre l'appelant, même si elle avait été suspendue, car la Politique sur la déontologie indique clairement qu'une accusation peut constituer un facteur aggravant, peu importe son dénouement.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit rejeté.

C-035 - Décision d'une autorité disciplinaire Alors qu'une catastrophe naturelle s'aggravait dans un lieu précis, l'appelant a été évacué de son quartier résidentiel après que l'état d'urgence a été décrété dans la collectivité. Le membre en question, un gendarme travaillant dans la collectivité, était en congé régulier ce jour-là. L'appelant a évacué son jeune enfant et conduit jusqu'à une ville avoisinante épargnée par la catastrophe naturelle. Il devait reprendre ses quarts à son lieu de travail le lendemain. Il s'est plutôt présenté au quartier général divisionnaire situé dans la ville où il s'était rendu et aurait été, selon ses dires, [traduction] « libéré » de ses fonctions par un membre de grade supérieur. Puisqu'il était le seul parent disponible pour s'occuper de son enfant pendant la catastrophe naturelle, il est resté avec lui au cours des quelques jours ayant suivi.

Les gestes de l'appelant ont fait l'objet d'une enquête déontologique. À la suite d'une rencontre disciplinaire, l'intimée a rendu une décision écrite dans laquelle elle a conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 4.1 du *code de déontologie*, qui dispose que les membres doivent se présenter au travail et demeurer à leur poste, à moins d'autorisation contraire.

L'intimée a conclu que l'appelant avait fait des efforts pour se présenter au travail au quartier général divisionnaire, mais qu'il ne s'était pas présenté comme prévu à son lieu de travail et qu'il avait donc contrevenu à l'article 4.1 du *code de déontologie*. Elle lui a imposé des mesures disciplinaires, dont la confiscation de 12 heures de solde et de 12 heures de congé annuel. L'appelant a interjeté appel de la conclusion de l'intimée selon laquelle l'allégation avait été établie en faisant valoir qu'il avait eu de bonnes raisons de s'absenter du travail. Il a fait état d'éléments de preuve selon lesquels il avait été libéré de ses fonctions et avait dû soudainement s'occuper de son jeune enfant en tant que seul parent disponible à ce moment-là.

Conclusions du CEE : Après s'être penché sur les questions préliminaires du bien-fondé du renvoi et du respect des délais, le CEE a conclu que la décision de l'intimée était manifestement déraisonnable. Il a conclu que l'intimée n'avait pas analysé sérieusement d'importants éléments de preuve figurant au dossier, qui indiquaient que l'appelant aurait pu raisonnablement penser

qu'il était autorisé à s'absenter, et que sa situation familiale constituait une excuse légitime pour s'absenter. Le CEE a ensuite évalué lui-même les éléments de preuve conformément à l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*, ce qui l'a amené à conclure que l'appelant avait été autorisé à s'absenter du travail et/ou qu'il avait une excuse raisonnable de s'y absenter pendant la période visée par l'allégation.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir l'appel interjeté contre la conclusion de l'intimée quant à l'allégation au motif que la décision de celle-ci est manifestement déraisonnable. Il recommande aussi que la commissaire, en rendant la conclusion que l'intimée aurait dû rendre en vertu de l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*, conclue que l'allégation n'est pas établie.

Autres appels

NC-044 – Renvoi par mesures administratives L'appelant est parti en congé de maladie en avril 2011. En mai 2016, il s'est vu attribuer le profil médical temporaire G3 O5, ce qui signifiait qu'il était jugé apte à exercer des fonctions administratives. La Gendarmerie et lui ont signé un plan de retour progressif au travail (RPT), lequel prévoyait qu'il travaillerait quatre heures par semaine de chez lui pendant six semaines, après quoi cet horaire serait réévalué.

À plus d'une occasion, l'appelant ne s'est pas présenté au travail et n'a pas communiqué avec son supérieur. Le 10 avril 2017, il a rencontré son supérieur, la coordonnatrice du retour au travail et le conseiller en gestion de l'incapacité (CGI) et s'est fait rappeler l'importance de maintenir la communication et de respecter le plan de RPT. La Gendarmerie lui a laissé des messages vocaux et lui a envoyé des lettres pour lui indiquer qu'il était absent sans autorisation puisqu'il ne s'était pas présenté au travail depuis le 24 avril 2017. Il a par la suite fourni un certificat médical indiquant qu'il était inapte au travail du 13 au 24 avril 2017. Toutefois, le certificat médical suivant qu'il a présenté, dont les dates chevauchaient celles du certificat médical précédent, indiquait qu'il était apte au travail, mais il ne s'y est pas présenté. Le 2 mai 2017, le CGI lui a envoyé un courriel pour l'informer qu'il dépassait 40 heures consécutives d'absence sans autorisation. L'appelant ne lui a pas répondu. En juin 2017, le supérieur de l'appelant lui a envoyé une lettre indiquant qu'il était absent sans autorisation et exigeant qu'il communique avec lui dans les trois prochains jours, sans quoi serait enclenché un processus relatif aux exigences en matière d'emploi recommandant son licenciement. L'appelant n'a pas communiqué avec son supérieur.

Une recommandation préliminaire, une recommandation de licenciement pour absence au travail et un avis de licenciement ont été rédigés et signifiés à l'appelant. L'appelant a demandé une prorogation du délai pour présenter sa réponse puisque son professionnel de la santé n'était pas disponible. Il a aussi demandé la récusation de l'intimé puisque celui-ci avait rejeté sa demande d'emploi secondaire. L'intimé a rejeté les deux demandes puisqu'il ne s'agissait pas d'un licenciement pour raisons médicales et que sa décision antérieure n'avait rien à voir avec le présent processus de licenciement. Il a ordonné le licenciement de l'appelant.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le fait que l'intimé avait rédigé une ébauche de la décision avant d'examiner les observations de l'appelant ne soulevait pas une crainte raisonnable de partialité. En outre, l'appelant a présenté sa réponse à l'avis de licenciement après l'expiration du délai prévu à cette fin; néanmoins, l'intimé a pris en considération ses observations présentées tardivement. Le CEE a aussi conclu qu'il n'y avait pas eu manquement

à l'équité procédurale lorsque l'intimé avait rejeté la demande de prorogation de l'appelant, puisque celui-ci n'était pas licencié pour des raisons médicales et que l'avis de son médecin n'était donc pas pertinent dans les circonstances. De plus, le CEE a conclu que la décision de l'intimé était étayée par la preuve au dossier, qui montrait effectivement que l'appelant était apte au travail, mais qu'il ne s'y présentait pas. Enfin, l'appelant a indiqué que des obstacles l'empêchaient de retourner au travail, mais le CEE a conclu qu'il s'imposait lui-même ces obstacles et qu'ils ne l'empêchaient pas de se présenter au travail.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

L'appelant a commencé à travailler à la GRC. En avril 2011, il est parti en congé de maladie autorisé. En mai 2016, le médecin-chef de la Division « X » a attribué temporairement les facteurs G3-O5 au profil médical de l'appelant, ce qui signifiait qu'il était jugé apte à exercer uniquement des fonctions administratives. Un plan de retour progressif au travail (RPT), qui tenait compte des limites et des restrictions de l'appelant, précisait que celui-ci travaillerait quatre heures par semaine pendant six semaines. Ce plan a été signé par la Gendarmerie et l'appelant, qui est retourné progressivement au travail à compter d'octobre 2016.

L'appelant n'a pas respecté son plan de RPT à plusieurs occasions. Il arrivait en retard au travail ou ne s'y présentait tout simplement pas et ne communiquait que très peu avec son supérieur. En avril 2017, il s'est fait rappeler l'importance de respecter son plan de RPT et de maintenir la communication avec son équipe de commandement lors d'une réunion avec son supérieur, la coordonnatrice du retour au travail et le conseiller en gestion de l'incapacité (CGI). À compter du 24 avril 2017, il a cessé de se présenter au travail et n'a pas répondu aux appels, aux messages vocaux et aux lettres de son supérieur et du CGI. Le 18 mai 2017, il a présenté un certificat médical à son supérieur et demandé à travailler au bureau [traduction] « en dehors des heures de travail ». Le 5 juin 2017, l'officier responsable par intérim de l'appelant lui a envoyé une lettre l'informant que le certificat médical indiquait qu'il était apte à travailler avec des restrictions et l'avisant qu'il devait retourner au travail en attendant que le médecin-chef évalue ces restrictions. L'appelant a été informé qu'il disposait de trois jours pour expliquer son absence du travail depuis le 24 avril 2017, après quoi s'enclencherait un processus relatif aux exigences en matière d'emploi recommandant la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités ainsi que son licenciement. Il n'a pas répondu.

Un processus relatif aux exigences en matière d'emploi s'est enclenché peu de temps après. L'appelant a reçu signification d'une recommandation préliminaire de licenciement, d'une recommandation de licenciement et d'un avis d'intention de licenciement. Il a demandé une prorogation du délai pour présenter sa réponse à l'avis d'intention de licenciement en indiquant qu'il souhaitait obtenir l'opinion de son médecin, qui n'était pas disponible à ce moment-là. Il a aussi demandé la récusation de l'intimé puisque celui-ci avait rejeté sa demande d'emploi secondaire auparavant. L'intimé a indiqué qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement pour raisons médicales et que l'opinion du médecin de l'appelant n'était donc pas nécessaire. En outre, l'intimé a expliqué que sa décision rendue auparavant n'avait rien à voir avec le présent processus de licenciement. Par conséquent, les deux demandes ont été rejetées. L'appelant n'a

pas répondu en temps opportun à l'avis d'intention de licenciement. L'intimé a ordonné son licenciement.

L'appelant a contesté l'ordonnance de licenciement au motif que la décision était inéquitable sur le plan procédural, puisque l'intimé ne lui avait pas donné la possibilité d'être entendu et qu'il soulevait une crainte raisonnable de partialité. L'appelant a aussi fait valoir que l'avis d'intention de licenciement ne comprenait pas d'allégation ou d'infraction et que cet avis ainsi que l'ordonnance de licenciement contenaient des mensonges.

L'appel a été renvoyé devant le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) pour examen en application du sous-alinéa 17d)(ii) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*. Le président du CEE a recommandé que l'appel soit rejeté. L'arbitre n'a pas été convaincu par les motifs d'appel de l'appelant et a conclu qu'il n'y avait pas eu manquement à l'équité procédurale, que la décision n'était pas manifestement déraisonnable et qu'il n'y avait aucune erreur de droit. L'appel a été rejeté.

NC-045 Renvoi par mesures administratives De 2005 à 2015, l'appelant s'est absenté du travail pour des raisons médicales et/ou a fait l'objet de différentes mesures d'adaptation, à savoir des horaires de travail modifiés, des heures de travail réduites, une réinstallation temporaire, des restrictions relatives aux fonctions, une mutation ailleurs et plusieurs retours progressifs au travail. Pendant ces dix années, il a suivi plusieurs plans de retour au travail, dont trois lui ont permis de reprendre toutes ses fonctions opérationnelles. Il a tenté un quatrième retour progressif au travail du 23 mars au 4 juin 2015, mais cette tentative a échoué lorsqu'il est parti en congé de maladie. Le 4 janvier 2016, il a commencé son dernier retour progressif au travail. Les documents au dossier indiquent qu'il travaillait bien et respectait son entente de retour au travail. Il ressort aussi du dossier qu'il travaillait à temps plein à compter du 1^{er} mars 2016. Toutefois, l'officier responsable de son groupe a rédigé une recommandation préliminaire de licenciement le jour même où l'appelant commençait son dernier retour progressif au travail. Cette recommandation préliminaire a été suivie d'une recommandation de licenciement le 29 mars 2016.

L'appelant avait déjà été licencié de la Gendarmerie pour des raisons médicales. Ce licenciement avait fait l'objet d'un appel et le CEE avait recommandé, dans le dossier NC-007, de renvoyer l'affaire avec des directives en vue d'une nouvelle décision parce que l'appelant avait été privé de son droit d'être entendu. L'arbitre de l'appel s'était dit d'accord avec le CEE. La Gendarmerie avait ensuite relancé le processus de licenciement, qui a abouti à l'ordonnance de licenciement visée par le présent appel.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'intimé avait commis une erreur manifeste et déterminante en invoquant la participation de l'appelant à des activités extérieures ainsi que l'affaire disciplinaire connexe (NC-007) dans son évaluation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. En outre, le CEE a conclu que l'intimé avait commis une erreur manifeste et déterminante en concluant que ces activités ne cadraient pas avec les limites et restrictions de l'appelant. Enfin, le CEE a conclu que la Gendarmerie n'avait pas rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation puisque l'intimé s'était fondé sur des présomptions et des preuves insuffisantes pour affirmer que la Gendarmerie avait subi une contrainte excessive.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli.

NC-046 – Harcèlement L'appelante a fait appel d'une décision de la Gendarmerie selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée. Sa plainte de harcèlement portait sur des faits liés à son retour progressif au travail et sur la suggestion du défendeur voulant qu'elle poursuive son retour progressif au travail à son unité d'attache. Dans le cadre de son appel, l'appelante a présenté de nouveaux éléments de preuve que ne possédait pas l'intimé au moment de rendre la décision visée par le présent appel. En appel, l'appelante a fait valoir que l'intimé avait commis une erreur en interprétant mal de nombreux éléments de preuve et en appliquant le droit aux faits sans examiner ses allégations dans leur ensemble, contrairement à ce que prévoit la politique de la GRC, qui indique qu'une série d'actes graves et déplacés commis au fil du temps peuvent montrer qu'il y a harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que les nouveaux éléments de preuve présentés par l'appelante pour la première fois en appel n'étaient pas admissibles, car les deux courriels étaient facilement accessibles à l'appelante avant que l'intimé rende sa décision. Quant aux autres nouveaux éléments de preuve, le CEE a conclu que les trois échanges de courriels mettaient en cause une tierce que l'appelante accusait de harcèlement. Cette tierce n'était pas partie aux procédures, n'avait pas été nommée dans la plainte initiale de harcèlement et n'avait pas eu l'occasion de répondre aux allégations formulées à son encontre. Le CEE a conclu qu'il serait contraire à l'équité procédurale de formuler des conclusions relativement aux allégations de l'appelante à l'encontre de cette tierce. Le CEE a conclu que les trois échanges de courriels n'étaient donc pas admissibles.

Quant au fond de l'appel, le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas rendu une décision manifestement déraisonnable, car il n'avait pas mal interprété ni écarté des éléments de preuve. En appel, l'appelante a réitéré son allégation de harcèlement, mais elle n'a pas expliqué comment l'intimé avait commis une erreur dans son appréciation de la preuve.

En outre, le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas rendu une décision manifestement déraisonnable, car il n'avait pas commis d'erreur en appliquant le droit aux faits sans examiner les allégations dans leur ensemble. Le CEE a souligné l'obligation d'examiner si des allégations, qui ne constituent pas du harcèlement prises isolément, peuvent permettre de conclure à l'existence de harcèlement lorsqu'elles sont considérées dans leur ensemble. Le CEE a conclu que l'intimé avait d'abord examiné isolément chacun des prétendus incidents pour ensuite se pencher sur leur effet cumulatif, comme il devait le faire.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter l'appel et de confirmer la décision de l'intimé.

NC-047 – Harcèlement Le 16 août 2000 ou vers cette date, l'appelant s'est fait voler son arme à feu par deux femmes. Selon lui, elles avaient volé l'arme à feu dans son véhicule pendant qu'il était dans un restaurant. Selon elles, l'appelant les avait invitées à monter dans son véhicule et l'une d'elles avait volé l'arme à feu pendant qu'il parlait à l'autre.

L'appelant a signalé le vol et a ensuite été accusé de s'être comporté d'une façon scandaleuse qui jetait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du code de déontologie de la GRC. Par conséquent, un comité d'arbitrage lui a imposé une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de cinq jours de solde. Des enquêteurs ont rédigé un rapport d'enquête décrivant l'incertitude entourant le vol de l'arme à feu, mais il n'a jamais été présenté au comité d'arbitrage.

Au début, l'incident n'a pas eu de répercussions sur la carrière de l'appelant. Il a été promu deux fois à des grades de sous-officier et a travaillé de façon exemplaire. En 2004 et 2009, il a réussi le Programme de perfectionnement des aspirants officiers et a été inscrit chaque fois sur la liste des candidats admissibles à une promotion à l'échelle nationale. Toutefois, sa période d'admissibilité a pris fin chaque fois sans qu'il soit promu officier.

En 2010, une demande d'accès à l'information a révélé qu'un surintendant avait dit au directeur responsable des promotions que tout n'avait pas été nécessairement dit dans l'affaire disciplinaire décrite dans la décision du comité d'arbitrage. L'appelant s'est ensuite mis à dire qu'il était victime de harcèlement au travail en raison de rumeurs qui se répandaient au sujet de l'incident survenu en 2000. Il a donc déposé de nombreux griefs contre des membres de la haute direction.

Le 8 juillet 2013, après avoir reçu des commentaires favorables de la Cour fédérale lors du contrôle judiciaire d'un grief, l'appelant a écrit au commissaire de la GRC de l'époque pour demander à être promu au grade d'inspecteur. Le 13 septembre 2013, le commissaire a rejeté la demande de l'appelant. L'appelant a demandé le contrôle judiciaire de la décision du commissaire et a obtenu gain de cause devant la Cour fédérale. Toutefois, le procureur général a interjeté appel de la décision de la Cour fédérale et le 22 juin 2015, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel du procureur général, annulant ainsi le jugement de la Cour fédérale.

En octobre 2016, l'appelant n'avait toujours pas été promu. Il a donc déposé une plainte de harcèlement contre le commissaire de la GRC de l'époque.

Conclusions du CEE : Le CEE a déclaré que l'intimé avait commis une erreur manifeste et dominante en rejetant la plainte de l'appelant et en n'ordonnant pas la tenue d'une enquête. Par conséquent, le CEE a conclu que la décision en appel était manifestement déraisonnable.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli.

NC-048 – Licenciement Pendant de longues périodes s'échelonnant sur plusieurs années, l'appelante n'a pas travaillé et son profil médical et/ou sa cote de sécurité étaient expirés. Elle s'est fait avertir plusieurs fois qu'elle ne respectait pas les exigences d'emploi, a reçu l'ordre de les respecter et s'est fait dire qu'elle risquait sinon d'être assujettie à un processus relatif aux exigences d'emploi et d'être licenciée pour s'être absentée sans autorisation de ses fonctions. À la fin de 2017, l'appelante ne travaillait toujours pas et son profil médical et sa cote de sécurité n'étaient pas à jour. La Gendarmerie a enclenché un processus relatif aux exigences d'emploi au cours duquel l'intimée a signifié à l'appelante un avis d'intention de la licencier au motif qu'elle s'était absentée sans autorisation de ses fonctions. L'appelante a été invitée à présenter une argumentation écrite en réponse à l'avis d'intention dans le délai prévu, ce qu'elle a fait. Le bureau de l'intimée a accusé réception de l'argumentation par écrit.

L'intimée n'a pas reçu l'argumentation de l'appelante et a rendu une décision ordonnant le licenciement de celle-ci au motif qu'elle s'était absentée sans autorisation de ses fonctions (« décision initiale »). Quelques jours plus tard, l'intimée a envoyé un courriel à l'appelante pour lui expliquer qu'elle venait tout juste de recevoir son argumentation écrite en réponse à l'avis d'intention et qu'elle l'examinerait et rendrait rapidement une nouvelle décision. Environ une semaine plus tard, l'intimée a rendu une nouvelle décision dans laquelle elle traitait des

arguments clés présentés dans l'argumentation de l'appelante et ordonnait le licenciement de celle-ci au motif qu'elle s'était absentée sans autorisation de ses fonctions (« décision modifiée »). L'appelante a interjeté appel et présenté une brève argumentation. Elle soutenait que le processus précédant son licenciement était inéquitable sur le plan procédural et que la décision de la licencié(e) était manifestement déraisonnable.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision visée par l'appel était la décision modifiée et non la décision initiale. Selon la jurisprudence, un organisme administratif peut rouvrir une décision s'il n'a pas respecté un principe de justice naturelle en la rendant. C'est ce qui s'est produit en l'espèce. Plus précisément, l'intimée a rouvert la décision initiale et rendu la décision modifiée pour remédier au manquement à l'équité procédurale qu'elle avait commis en rendant la décision initiale sans avoir d'abord examiné l'argumentation écrite de l'appelante. Sa démarche était particulièrement appropriée en l'occurrence, car la carrière de l'appelante était en jeu et l'obligation d'équité procédurale s'avère plus stricte en pareille situation.

Le CEE a ensuite conclu que les motifs d'appel de l'appelante n'étaient pas fondés. Premièrement, le processus relatif aux exigences d'emploi visant l'appelante s'est vraisemblablement déroulé dans le respect de l'équité procédurale, conformément aux textes officiels applicables à la présentation d'un avis d'une affaire et à la justification d'une décision. La Gendarmerie a respecté les grands principes assurant l'équité du processus de licenciement d'un membre qui s'est absenté sans autorisation de ses fonctions, principes énoncés dans les dispositions législatives et les politiques applicables. En outre, la décision modifiée reposait sur tous les renseignements au dossier, était motivée et avait été signifiée rapidement à l'appelante. Deuxièmement, la décision modifiée ne semblait pas manifestement déraisonnable. Elle reposait sur les faits et les éléments de preuve au dossier. L'intimée s'est aussi clairement penchée sur l'argumentation écrite par l'appelante en réponse à l'avis d'intention et a traité des principaux arguments lui ayant été soumis.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit rejeté.

NC-049 – Harcèlement L'appelant a interjeté appel d'une décision de la Gendarmerie selon laquelle sa plainte de harcèlement était hors délai et portait sur des comportements qui ne répondaient pas à la définition de « harcèlement » énoncée dans la politique de la GRC. Dans sa plainte de harcèlement, l'appelant soutenait que son moniteur de formation pratique des recrues l'avait embarrassé et intimidé.

En appel, l'appelant a déclaré qu'il avait une explication légitime justifiant le dépôt tardif de sa plainte de harcèlement. De plus, il a fait valoir que la décision de l'intimée contrevenait aux principes d'équité procédurale et était manifestement déraisonnable, puisque les comportements du défendeur répondaient manifestement à la définition de harcèlement et que la décision comprenait des déclarations de fait inexacts.

En application de l'article 38 des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, l'appelant devait faire appel devant le Bureau de la coordination des griefs et des appels dans les 14 jours suivant celui où il avait reçu signification de la décision. Or, il a présenté sa déclaration d'appel environ trois mois après avoir reçu signification de la décision. Il a fait valoir qu'il avait agi de bonne foi au cours du délai prescrit et qu'il ne savait pas qu'il avait communiqué avec les mauvaises personnes. L'intimée a affirmé que l'appel devait être rejeté parce que l'appelant l'avait déposé

tardivement même s'il avait obtenu rapidement des renseignements sur la manière de le déposer convenablement.

Le CEE a indiqué que le CEE et les commissaires qui se succèdent ont toujours souligné que les délais étaient obligatoires et limitaient la compétence, et que la Gendarmerie devait refuser d'examiner une affaire si elle n'était pas présentée dans le délai prescrit ou dans un délai prorogé conformément à la loi. Le CEE a déclaré que l'arbitre pouvait, dans des « circonstances exceptionnelles », proroger rétroactivement le délai visé à l'article 38 en vertu de l'alinéa 43d) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*. Le CEE a souligné que le terme « circonstances exceptionnelles » n'était pas défini dans la politique de la GRC et qu'il se fondait donc sur le critère composé de quatre facteurs établi par la Cour fédérale dans la décision *Canada (Procureur général) c. Pentney*, 2008 CF 96, pour déterminer s'il y a lieu de proroger le délai prévu pour engager une procédure devant un tribunal administratif. La Cour a indiqué que l'aspect fondamental à prendre en considération consistait à s'assurer que justice est faite entre les parties. La Cour a souligné que le critère n'était pas conjonctif, que les facteurs n'étaient pas nécessairement tous pertinents et que d'autres facteurs pertinents et contextuels pourraient être pris en considération. Vu sa souplesse, le critère est appliqué différemment dans chaque cas, car son application dépend largement des faits en cause. Voici les quatre facteurs mentionnés dans la décision *Pentney* :

1. Il y avait une intention constante de poursuivre l'appel;
2. La cause est défendable;
3. Il y a une explication raisonnable pour le retard;
4. La prorogation de délai ne cause aucun préjudice à l'autre partie.

Le CEE a conclu que l'appelant avait l'intention d'interjeter appel de la décision de l'intimée, mais qu'aucune preuve n'indiquait qu'il s'agissait d'une intention constante. L'appelant avait obtenu rapidement des renseignements clairs et précis sur l'endroit où il devait déposer son appel et sur la procédure à suivre. Or, il n'a fourni aucune information sur les mesures qu'il a prises, le cas échéant, pour suivre le processus d'appel à partir du moment où il a obtenu ces renseignements, soit à l'intérieur du délai prescrit de 14 jours, jusqu'au moment où il a interjeté appel environ deux mois et demi plus tard. Le CEE a indiqué que les membres devaient se charger de leur propre cause et qu'un manque de connaissances des textes officiels applicables n'était pas une raison valable pour dépasser un délai prescrit.

Le CEE a conclu que l'argument de l'appelant selon lequel il avait agi de bonne foi et envoyé son « grief » à la mauvaise personne sans le savoir ne constituait aucunement une explication raisonnable pour le retard, et qu'il s'agissait là d'un facteur primordial à considérer dans l'application du critère de la décision *Pentney* à l'espèce. Le CEE a indiqué qu'il serait préjudiciable à l'intégrité du processus d'appel de la Gendarmerie de proroger le délai alors que l'appelant n'avait pas l'intention constante d'interjeter appel et n'avait pas fourni d'explication raisonnable pour le retard. Le CEE a déclaré que cette prorogation avantagerait injustement l'appelant par rapport aux autres membres ayant décidé de ne pas interjeter appel ou n'ayant pas eu l'autorisation d'interjeter appel parce qu'ils avaient dépassé le délai, et qu'il s'agirait là d'une atténuation arbitraire et injustifiée de l'obligation de respecter ce délai. Le CEE a conclu qu'à la lumière de son analyse des autres facteurs énoncés dans la décision *Pentney*, la question de savoir si la cause était défendable n'était tout simplement pas assez convaincante pour s'avérer déterminante dans les circonstances.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'appelant n'avait pas respecté le délai prescrit de 14 jours pour interjeter appel et qu'il n'y avait pas lieu de proroger ce délai.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter l'appel et de confirmer la décision de l'intimée.

NC-050 – Harcèlement Le 16 août 2000 ou vers cette date, l'appelant s'est fait voler son arme à feu par deux femmes. Selon lui, elles avaient volé l'arme à feu dans son véhicule pendant qu'il était dans un restaurant. Selon elles, l'appelant les avait fait monter dans son véhicule et l'une d'elles avait volé l'arme à feu pendant qu'il parlait à l'autre.

L'appelant a signalé le vol et a ensuite été accusé de s'être comporté d'une façon scandaleuse qui jetait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du code de déontologie de la GRC. Par conséquent, un comité d'arbitrage lui a imposé une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de cinq jours de solde. Des enquêteurs ont rédigé un rapport d'enquête décrivant l'incertitude entourant le vol de l'arme à feu, mais il n'a jamais été présenté au comité d'arbitrage.

Au début, l'incident n'a pas nui à la carrière de l'appelant. Depuis, il a été promu deux fois à des grades de sous-officier et a travaillé de façon exemplaire. En 2004 et 2009, il a réussi le Programme de perfectionnement des aspirants officiers et a été inscrit chaque fois sur la liste des candidats admissibles à une promotion à l'échelle nationale. Toutefois, sa période d'admissibilité a pris fin chaque fois sans qu'il soit promu officier.

En 2010, une demande d'accès à l'information a révélé qu'un surintendant avait dit au directeur responsable des promotions que tout n'avait pas été nécessairement dit dans l'affaire disciplinaire décrite dans la décision du comité d'arbitrage. L'appelant s'est ensuite mis à dire qu'il était victime de harcèlement au travail en raison de rumeurs qui se répandaient au sujet de l'incident survenu en 2000. Il a donc déposé de nombreux griefs contre des membres de la haute direction.

Le 8 juillet 2013, après avoir reçu des commentaires favorables de la Cour fédérale lors du contrôle judiciaire d'un grief, l'appelant a écrit au commissaire de la GRC de l'époque pour demander à être promu au grade d'inspecteur. Le 13 septembre 2013, le commissaire a rejeté la demande de l'appelant. L'appelant a demandé le contrôle judiciaire de la décision du commissaire et a obtenu gain de cause devant la Cour fédérale. Toutefois, le procureur général a interjeté appel de la décision de la Cour fédérale et le 22 juin 2015, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel du procureur général, annulant ainsi le jugement de la Cour fédérale.

En octobre 2016, l'appelant n'avait toujours pas été promu. Il a donc déposé une plainte de harcèlement contre la directrice générale du Perfectionnement et du Renouvellement des cadres et des officiers (2015).

Conclusions du CEE : Le CEE a déclaré que l'intimé avait commis une erreur manifeste et dominante en concluant que la plainte de l'appelant n'était pas fondée sans demander de précisions à ce dernier. Vu cette omission, l'intimé ne pouvait déterminer en connaissance de cause s'il y avait lieu d'enquêter sur la plainte. Par conséquent, le CEE a conclu que la décision en appel était manifestement déraisonnable.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli.

NC-051 – Harcèlement Le 16 août 2000 ou vers cette date, l'appelant s'est fait voler son arme à feu par deux femmes. Selon lui, elles avaient volé l'arme à feu dans son véhicule pendant qu'il était dans un restaurant. Selon elles, l'appelant les avait invitées à monter dans son véhicule et l'une d'elles avait volé l'arme à feu pendant qu'il parlait à l'autre.

L'appelant a signalé le vol et a ensuite été accusé de s'être comporté d'une façon scandaleuse qui jetait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du code de déontologie de la GRC. Par conséquent, un comité d'arbitrage lui a imposé une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de cinq jours de solde. Des enquêteurs ont rédigé un rapport d'enquête décrivant l'incertitude entourant le vol de l'arme à feu, mais il n'a jamais été présenté au comité d'arbitrage.

Au début, l'incident n'a pas eu de répercussions sur la carrière de l'appelant. Il a été promu deux fois à des grades de sous-officier et a travaillé de façon exemplaire. En 2004 et 2009, il a réussi le Programme de perfectionnement des aspirants officiers et a été inscrit chaque fois sur la liste des candidats admissibles à une promotion à l'échelle nationale. Toutefois, sa période d'admissibilité a pris fin chaque fois sans qu'il soit promu officier.

En 2010, une demande d'accès à l'information a révélé qu'un surintendant avait dit au directeur responsable des promotions que tout n'avait pas été nécessairement dit dans l'affaire disciplinaire décrite dans la décision du comité d'arbitrage. L'appelant s'est ensuite mis à dire qu'il était victime de harcèlement au travail en raison de rumeurs qui se répandaient au sujet de l'incident survenu en 2000. Il a donc déposé de nombreux griefs contre des membres de la haute direction.

Le 8 juillet 2013, après avoir reçu des commentaires favorables de la Cour fédérale lors du contrôle judiciaire d'un grief, l'appelant a écrit au commissaire de la GRC de l'époque pour demander à être promu au grade d'inspecteur. Le 13 septembre 2013, le commissaire a rejeté la demande de l'appelant. L'appelant a demandé le contrôle judiciaire de la décision du commissaire et a obtenu gain de cause devant la Cour fédérale. Toutefois, le procureur général a interjeté appel de la décision de la Cour fédérale et le 22 juin 2015, la Cour d'appel fédérale a accueilli l'appel du procureur général, annulant ainsi le jugement de la Cour fédérale.

En octobre 2016, l'appelant n'avait toujours pas été promu. Il a donc déposé une plainte de harcèlement contre la directrice générale du Perfectionnement et du Renouvellement des cadres et des officiers (2016).

Conclusions du CEE : Le CEE a déclaré que l'intimé avait commis une erreur manifeste et dominante en rejetant la plainte de l'appelant et en n'ordonnant pas la tenue d'une enquête. Par conséquent, le CEE a conclu que la décision en appel était manifestement déraisonnable.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli.

NC-052 – Licenciement L'appelante est membre de la GRC depuis 2009 et est assignée à la même unité depuis le début de sa carrière. Elle est partie pour un premier congé de maladie au mois de février 2012 jusqu'au mois de février 2014. L'appelante est retournée en congé de

maladie au mois de novembre 2015 et une tentative de retour au travail s'est soldé par un échec au mois de janvier/février 2016. Depuis, aucune tentative de retour au travail n'a été entamé.

Une expertise médicale mandatée par l'employeur (EMME) a été effectuée au mois de février 2017 et indiquait que l'appelante était apte à un retour au travail sans limitations/restrictions. À la suite de cet EMME, le médecin traitant de l'appelante s'est dit en désaccord avec celle-ci et le plan de retour au travail proposé par les SSST et a indiqué que l'appelante était toujours inapte au travail. Considérant l'opinion du médecin traitant de l'appelante, le médecin-chef a révisé le dossier médical de celle-ci y compris l'EMME et a conclu que l'appelante était effectivement inapte au travail à la GRC de façon permanente. Par conséquent, la GRC a informé l'appelante de ce nouveau profil médical et qu'elle ferait l'objet d'un licenciement pour raison médicale. L'appelante a alors fait parvenir à la GRC un horaire de retour progressif accepté par son médecin-traitant. Le médecin-traitant a également fait suivre cet horaire d'un questionnaire d'évaluation des limitations indiquant que l'appelante était apte à un retour progressif au travail. Selon le médecin-chef, après avoir révisé la nouvelle information reçue, le profil médical de l'appelante demeurerait tout de même inchangé. Un avis d'intention de licencier l'appelante lui fût envoyé accompagné d'une recommandation préliminaire et recommandation de licencier ainsi que tous les documents se trouvant devant l'intimé pour décision.

L'intimé, après avoir fait des vérifications auprès des SSST et examiné la réponse de l'appelante à l'avis d'intention, a conclu que l'appelante devait être licenciée de la GRC.

Conclusions du CEE : Le CEE a premièrement conclu que l'intimé n'a pas failli à son devoir d'agir équitablement en demandant l'avis des SSST sur le dernier plan de retour au travail de l'appelante puisqu'il n'y avait aucune nouvelle information fournie par les SSST. Le CEE a également conclu que l'appelante n'a pas démontré que l'intimé ne s'est pas penché sur l'ensemble de la preuve au dossier ou n'était pas impartial de par son commentaire lié à la carrière de l'appelante. Le CEE a, en dernier lieu, conclu que la GRC s'était déchargée de son devoir d'accommodement et avait atteint la contrainte excessive en ce que l'appelante avait passé plus de la moitié de sa carrière en congé de maladie et les SSST avaient conclu qu'il n'y avait aucune nouvelle information médicale au dossier qui pourrait permettre de modifier le profil médical de l'appelante.

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

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Appels en matière disciplinaire

R-007 - Licenciement L'appelant possédait certains points forts en tant que membre. Toutefois, il éprouvait d'importantes difficultés à consigner l'information dans ses dossiers et à exécuter en temps voulu les tâches liées aux enquêtes en cours. Pour améliorer son rendement, la Gendarmerie a lancé un processus d'amélioration du rendement (PAR) au cours duquel il a été encadré étroitement pendant plusieurs mois par le sergent d'état-major (s.é.-m.) X. Au cours de cette période, le s.é.-m. X a inscrit des commentaires dans le Système d'incidents et de rapports

de police (SIRP) pour ordonner à l'appelant d'exécuter certaines tâches. Il a rencontré l'appelant à maintes reprises et lui a montré des stratégies pour qu'il exécute ses tâches en retard. L'appelant a parfois aussi été [traduction] « laissé sur le banc », c'est-à-dire qu'il a été exclu de l'horaire de rotation des membres en disponibilité pendant son quart de travail pour qu'il puisse travailler exclusivement sur des dossiers en retard. Le s.é.-m. X a aussi offert de rencontrer l'appelant pendant ses propres jours de congé pour l'aider. Malgré cette aide, la Gendarmerie a conclu à la fin du PAR que l'appelant n'arrivait toujours pas à exercer ses fonctions de façon satisfaisante. L'intimé a demandé le licenciement de l'appelant dans un avis d'intention accompagné de documents décrivant les difficultés de rendement de ce dernier. Une commission de licenciement et de rétrogradation (ci-après la « commission ») a été constituée pour tenir une audience et déterminer si l'appelant devait être licencié. Avant le début de l'audience, la commission a autorisé l'intimé à présenter d'autres documents justifiant le licenciement de l'appelant. Au terme d'une longue audience au cours de laquelle plusieurs personnes ont témoigné, dont l'appelant et le s.é.-m. X, la commission a rendu une brève décision de vive voix ordonnant le licenciement de l'appelant. Plus tard, elle a rendu sa décision écrite dans laquelle elle expliquait plus en détail les motifs de cette ordonnance.

L'appelant a fait appel de la décision de la commission. Il a fait valoir que la manière dont la commission avait rendu sa décision de vive voix, une heure et demie après la présentation des observations finales, montrait qu'elle avait préjugé de l'affaire, ce qui soulevait une crainte raisonnable de partialité. Il soutenait aussi que la commission avait eu tort d'autoriser l'intimé à présenter d'autres documents justifiant son licenciement avant le début de l'audience. Enfin, il a fait valoir que la commission avait commis une erreur en décidant qu'il devait être licencié, et ce, pour trois raisons. Premièrement, la commission n'avait pas accordé suffisamment d'importance à la charge de travail considérable de l'appelant et aux problèmes quant à l'encadrement offert par le s.é.-m. X, des facteurs importants qui expliquaient son incapacité à exercer ses fonctions. Deuxièmement, la commission avait commis une erreur en concluant que la Gendarmerie avait déployé des efforts raisonnables pour affecter l'appelant à d'autres fonctions afin d'améliorer son rendement. Troisièmement, l'appelant soutenait que la décision de la commission reposait sur un échantillon insuffisant et biaisé de son travail.

Conclusions du CEE : Le CEE n'était pas d'avis que les démarches de la commission avaient soulevé une crainte raisonnable de partialité. Malgré ses délibérations finales assez courtes, il s'avère que ses démarches effectuées tout au long de l'instance, y compris à la dernière journée de l'audience, donnaient l'impression qu'elle était restée ouverte d'esprit jusqu'à ce que les observations finales soient présentées et examinées. Le CEE a aussi conclu que la décision de la commission d'autoriser l'intimé à présenter d'autres documents cadrerait bien avec les dispositions législatives applicables. Cette décision avait permis d'établir un dossier complet pour évaluer l'aptitude de l'appelant à poursuivre son emploi, tout en garantissant que cette évaluation se fasse dans le respect des principes de l'équité procédurale.

Par ailleurs, le CEE a conclu que la commission n'avait commis aucune erreur susceptible de révision en ordonnant le licenciement de l'appelant. Premièrement, ses conclusions relatives à l'importance de la charge de travail de l'appelant étaient étayées par le dossier, tout comme sa conclusion selon laquelle l'encadrement offert par le s.é.-m. X était suffisant. Deuxièmement, la commission avait expliqué comment elle considérait l'aide offerte à l'appelant dans trois différentes affectations, la dernière étant sous la surveillance du s.é.-m. X, comme étant des efforts raisonnables pour l'aider à améliorer son rendement. La preuve étayait l'explication de la commission quant à savoir pourquoi elle n'avait pas accepté l'affirmation de l'appelant selon

laquelle il avait demandé à ne plus être encadré par le s.é.-m. X. Troisièmement, le CEE a rejeté l'argument de l'appelant selon lequel l'échantillon de son travail présenté à la commission était insuffisant et biaisé. La conclusion de la commission selon laquelle elle avait obtenu un portrait détaillé et complet du travail de l'appelant, y compris de ses aspects positifs, était étayée par le dossier. La commission a expliqué comment elle avait mis en balance les points forts de l'appelant avec ses difficultés persistantes, qu'elle considérait comme intolérables et inacceptables selon les normes de la GRC en matière de services de police. Les conclusions de la commission à cet égard découlaient d'une évaluation des faits lui ayant été présentés, envers lesquels il fallait faire preuve de retenue faute d'erreur manifeste et dominante, et aucune erreur de cet ordre n'a été constatée dans le dossier.

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

Griefs

G-681 - Harcèlement Le 16 août 2000 ou vers cette date, le requérant s'est fait voler son arme à feu. Selon lui, elles avaient volé l'arme à feu dans son véhicule pendant qu'il était dans un restaurant. Selon elles, le requérant les avait fait monter dans son véhicule et l'une d'elles avait pris l'arme à feu pendant que le requérant parlait à l'autre.

Le requérant a signalé le vol et a ensuite été accusé de s'être comporté d'une façon scandaleuse qui jetait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du *code de déontologie* de la GRC. Par conséquent, un comité d'arbitrage lui a imposé une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de cinq jours de solde. Des enquêteurs ont rédigé un rapport d'enquête décrivant l'incertitude entourant le vol de l'arme à feu, mais il n'a jamais été soumis au comité d'arbitrage.

Au début, l'incident n'a pas nui à la carrière du requérant. Depuis, il a été promu deux fois à des grades de sous-officier et a travaillé de façon exemplaire. En 2004 et 2009, il a réussi le Programme de perfectionnement des aspirants officiers et a été inscrit sur la liste des candidats admissibles à une promotion à l'échelle nationale. En août 2012, il a posé sa candidature à un poste, laquelle a été retenue. À ce moment-là, le répondant soutenait la candidature du requérant en vue d'une promotion.

Le 1^{er} novembre 2012 ou vers cette date, le répondant a obtenu copie du rapport d'enquête sur l'incident survenu en 2000. Les contradictions entre les différentes versions du vol de l'arme à feu ont suscité des inquiétudes chez le répondant, lesquelles l'ont amené à retirer son soutien à la candidature du requérant en vue d'une promotion. Il a rencontré le requérant le 10 janvier 2013 et lui a expliqué qu'il en avait décidé ainsi non pas en raison du dossier disciplinaire du requérant, mais plutôt en raison des contradictions entre la version du requérant et celle des femmes ayant volé l'arme à feu.

Le requérant affirme que la décision du répondant de ne plus soutenir sa candidature au poste constituait un abus de pouvoir équivalant à du harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur plusieurs questions préliminaires. Il a examiné le critère de harcèlement applicable et les textes officiels sur le harcèlement et conclu, en définitive, que le requérant n'avait pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que le

répondant avait fait preuve de harcèlement en général ou abusé de son pouvoir en particulier. Le CEE a conclu que le répondant avait eu raison de se fonder sur le rapport d'enquête et qu'il avait le droit de se préoccuper des questions non résolues dans le rapport, tout en ajoutant que le processus utilisé par le répondant pour retirer son soutien était équitable et que sa décision ne contrevenait pas au principe de la protection contre la double incrimination, contrairement à ce qu'affirmait le requérant. Le CEE a aussi conclu que le répondant avait exercé ses fonctions de gestionnaire de façon professionnelle, sans contrevenir aux textes officiels sur le harcèlement. Enfin, le CEE n'a trouvé aucune preuve indiquant que la carrière du requérant avait été ternie ou qu'il avait été rabaissé, humilié, intimidé ou victime de discrimination.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé à la commissaire de la GRC 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 ne plus soutenir sa candidature pour une promotion au grade d'inspecteur en raison d'un rapport d'enquête sur l'affaire disciplinaire concernant le requérant qui était survenue en 2000. Selon le requérant, la décision du répondant constituait du harcèlement découlant d'un abus de pouvoir. Il se disait aussi victime d'un harcèlement systémique et continu se rapportant à des mesures disciplinaires [traduction] « périmées ». L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond au motif que le répondant avait agi de bonne foi, qu'il n'y avait pas eu harcèlement et que la portée du grief ne permettait pas d'examiner la présence de harcèlement systémique. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté, puisque le répondant avait agi de bonne foi et que sa décision ne constituait pas un abus de pouvoir. La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a rejeté le grief.

G-682 - Harcèlement Le 16 août 2000 ou vers cette date, le requérant s'est fait voler son arme à feu. Selon lui, elles avaient volé l'arme à feu dans son véhicule pendant qu'il était dans un restaurant. Selon elles, le requérant les avait fait monter dans son véhicule et l'une d'elles avait pris l'arme à feu pendant que le requérant parlait à l'autre.

Le requérant a signalé le vol et a ensuite été accusé de s'être comporté d'une façon scandaleuse qui jetait le discrédit sur la Gendarmerie, en contravention du *code de déontologie* de la GRC. Par conséquent, un comité d'arbitrage lui a imposé une peine constituée d'un avertissement et de la confiscation de cinq jours de solde. Des enquêteurs ont rédigé un rapport d'enquête décrivant l'incertitude entourant le vol de l'arme à feu, mais il n'a jamais été soumis au comité d'arbitrage.

En février 2007, le requérant a postulé pour un poste qui devait se libérer à l'été 2008. En mai 2007, le requérant et sa famille ont passé une entrevue dans le cadre du processus de sélection. Toutefois, le répondant a par la suite informé le requérant qu'il avait été décidé de prolonger d'un an l'affectation de celui occupant déjà le poste, ce qui mettait fin au processus de sélection auquel avait participé le requérant.

En octobre 2008, le requérant a postulé à quatre nouveaux postes à pourvoir, mais sa candidature n'a pas été retenue. Après avoir appris que sa candidature avait été rejetée en

raison de son ancien dossier disciplinaire, le requérant a présenté un premier grief contre le répondant. Ce qu'il est advenu de ce grief demeure inconnu étant donné qu'il n'a jamais été renvoyé devant le CEE pour examen.

En septembre 2009, le requérant a encore postulé à quatre nouveaux postes à pourvoir. Le 16 novembre 2009, il a appris que sa candidature avait été rejetée de nouveau en raison de son ancien dossier disciplinaire. Le lendemain, il a déposé le présent grief dans lequel il faisait valoir que le répondant avait décidé d'exclure sa candidature des processus de sélection susmentionnés. Selon lui, la décision constituait un abus de pouvoir équivalant à du harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE s'est penché sur plusieurs questions préliminaires, dont celle de savoir qui était le répondant compétent. Il a ensuite examiné le critère de harcèlement applicable et les textes officiels pertinents sur le harcèlement et conclu, en définitive, que le requérant n'avait pas démontré, selon la prépondérance des probabilités, que le répondant avait fait preuve de harcèlement en général ou abusé de son pouvoir en particulier. Le CEE a conclu que le répondant, dans ses échanges avec le requérant, avait agi de façon raisonnable, professionnelle et équitable. Il a ajouté que la décision contestée ne contrevenait pas au principe de la protection contre la double incrimination, contrairement à ce qu'affirmait le requérant, et que celui-ci n'avait pas été privé de son droit à l'équité procédurale. Enfin, le CEE n'a trouvé aucune preuve montrant que la carrière du requérant avait été indûment ternie ou que celui-ci avait été rabaissé, humilié, intimidé ou victime de discrimination.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé à la commissaire de la GRC 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 l'exclure du processus de sélection pour pourvoir quatre postes d'agent de liaison international. Il soutenait que la décision du répondant constituait du harcèlement sous forme d'abus de pouvoir exercé par le répondant initial, soit le directeur de la Sous-direction des missions de paix internationales, et par d'autres cadres supérieurs, et qu'ils avaient exclu sa candidature depuis 2007 en raison [traduction] « de rumeurs, d'insinuations et de soupçons » à la suite d'un incident pour lequel il avait fait l'objet de mesures disciplinaires en 2001. Des questions incidentes, dont l'identité du répondant et la communication de documents, ont été tranchées deux fois par différents arbitres de niveau I avant la présentation des arguments sur le fond. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond au motif que le requérant n'avait pas prouvé, selon la prépondérance des probabilités, l'existence de harcèlement sous forme d'abus de pouvoir. L'affaire a été renvoyée devant le CEE, qui a recommandé que le grief soit rejeté. La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a rejeté le grief.

G-683 - Indemnité pour logement particulier Le requérant était en déplacement pour enquêter sur une affaire. Il a dû passer la nuit à maintes reprises dans une roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie. Plusieurs préoccupations ont été soulevées quant à l'habitabilité de la roulotte. 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 30 jours où il était resté dans la roulotte. Selon la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (DVCNM), l'IHLPNC pouvait être versée si, à l'époque pertinente, la roulotte en question répondait à la définition de « logement particulier non commercial » de la DVCNM. Le requérant a vu sa demande d'indemnité rejetée par la Gendarmerie et a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Elle a conclu que la roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie n'était pas un logement particulier non commercial et que l'IHLPNC ne visait pas à indemniser les membres séjournant.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le requérant avait qualité pour présenter son grief et qu'il l'avait présenté dans les délais prescrits. Le CEE a aussi jugé inadmissibles les nouveaux documents soumis par le requérant au niveau II. Quant au fond du grief, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas droit à l'IHLPNC. La roulotte était en fait un « local d'hébergement du gouvernement ou d'une institution » au sens de la DVCNM et non un logement particulier non commercial qui permettrait le versement de l'IHLPNC. Elle n'était pas louée par un autre membre lorsque le requérant y séjournait, de sorte qu'elle ne s'apparentait pas à un logement particulier qui aurait pu justifier l'approbation de la demande d'indemnité du requérant. Par ailleurs, malgré les problèmes évidents d'habitabilité de la roulotte, cette situation en soi ne faisait pas de la roulotte un « logement particulier non commercial » au sens de la DVCNM ni ne donnait droit à l'IHLPNC.

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]

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-684 - Indemnité pour logement particulier Le requérant était en déplacement pour enquêter sur une affaire. Il a dû passer la nuit à maintes reprises dans une roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie. Plusieurs préoccupations ont été soulevées quant à l'habitabilité de la roulotte. 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 37 jours où il était resté dans la roulotte. Selon la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (DVCNM), l'IHLPNC pouvait être versée si, à l'époque pertinente, la roulotte en question répondait à la définition de « logement particulier non commercial » de la DVCNM. Le requérant a vu sa demande d'indemnité rejetée par la Gendarmerie et a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Elle a conclu que la roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie n'était pas un logement particulier non commercial et que l'IHLPNC ne visait pas à indemniser les membres séjournant dans des logements inadéquats. Le requérant a présenté son grief au niveau II.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le requérant avait qualité pour présenter son grief

et qu'il l'avait présenté dans les délais prescrits. Le CEE a aussi jugé inadmissibles les nouveaux documents et renseignements soumis par le requérant au niveau II. Quant au fond du grief, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas droit à l'IHLPNC. La roulotte était en fait un « local d'hébergement du gouvernement ou d'une institution » au sens de la DVCNM et non un logement particulier non commercial qui permettrait le versement de l'IHLPNC. Elle n'était pas louée par un autre membre lorsque le requérant y séjournait, de sorte qu'elle ne s'apparentait pas à un logement particulier qui aurait pu justifier l'approbation de la demande d'indemnité du requérant. Par ailleurs, malgré les problèmes évidents d'habitabilité de la roulotte, cette situation en soi ne faisait pas de la roulotte un « logement particulier non commercial » au sens de la DVCNM ni ne donnait droit à l'IHLPNC.

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]

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-685 - Indemnité pour logement particulier Le requérant était en déplacement pour enquêter sur une affaire. Il a dû passer la nuit à maintes reprises dans une roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie. Plusieurs préoccupations ont été soulevées quant à l'habitabilité de la roulotte. 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 42 jours où il était resté dans la roulotte. Selon la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (DVCNM), l'IHLPNC pouvait être versée si, à l'époque pertinente, la roulotte en question répondait à la définition de « logement particulier non commercial » de la DVCNM. Le requérant a vu sa demande d'indemnité rejetée par la Gendarmerie et a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Elle a conclu que la roulotte inoccupée appartenant à la Gendarmerie n'était pas un logement particulier non commercial et que l'IHLPNC ne visait pas à indemniser les membres séjournant dans des logements inadéquats. Le requérant a présenté son grief au niveau II.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le requérant avait qualité pour présenter son grief et qu'il l'avait présenté dans les délais prescrits. Le CEE a aussi jugé inadmissibles les nouveaux documents soumis par le requérant au niveau II. Quant au fond du grief, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas droit à l'IHLPNC. La roulotte était en fait un « local d'hébergement du gouvernement ou d'une institution » au sens de la DVCNM et non un logement particulier non commercial qui permettrait le versement de l'IHLPNC. Elle n'était pas louée par un autre membre lorsque le requérant y séjournait, de sorte qu'elle ne s'apparentait pas à un logement particulier qui aurait pu justifier l'approbation de la demande d'indemnité du requérant. Par ailleurs, malgré les problèmes évidents d'habitabilité de la roulotte, cette situation en soi ne faisait pas de la roulotte un « logement particulier non commercial » au sens de la DVCNM ni ne donnait droit à l'IHLPNC.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter le grief.

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

[Traduction]

Le requérant a contesté la décision du répondant de rejeter 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-686 – Participation à une activité extérieure En 2014, le requérant a soumis une demande au répondant pour participer à une activité en dehors des heures de travail. Après avoir examiné l'information fournie par divers experts en la matière de la GRC et celle du requérant sur l'activité en question, le répondant a rejeté la demande en juin 2014. Pour justifier sa décision, il a invoqué la tenue vestimentaire des personnes participant à l'activité, qui ressemblait à celle de personnes se livrant à des activités criminelles, la sécurité personnelle du requérant et les risques liés à sa cote de sécurité. Le répondant a soulevé la question préliminaire de savoir si le requérant avait respecté le délai de 30 jours prévu pour présenter son grief au niveau I, question ayant été réglée lorsqu'un arbitre de niveau I a prorogé rétroactivement le délai en 2016.

En 2018, un autre arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la décision du répondant était conforme à la politique de la GRC, à savoir le chapitre XVII.1. du Manuel d'administration de la GRC intitulé « Conflit d'intérêts », et qu'elle était solidement étayée par des documents et des renseignements expliquant comment la participation du requérant à l'activité en dehors des heures de travail pouvait être considérée comme un conflit d'intérêts réel, apparent ou possible. L'arbitre a reconnu que le requérant avait présenté des arguments fondés sur la *Charte des droits et libertés* dans son argumentation sur le fond, mais a déclaré qu'il n'était ni de son ressort ni de son mandat de rendre des décisions relatives à la *Charte*. Il a conclu que les arguments du requérant étaient des [traduction] « opinions personnelles » et que ce dernier n'avait pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que la décision du répondant était incompatible avec la loi ou les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor applicables.

Au niveau II, le requérant a fait valoir que l'arbitre avait commis une erreur en faisant abstraction de ses arguments fondés sur la *Charte* et qu'il en avait commis une autre en déclarant que ses arguments n'étaient que des « opinions personnelles » et en refusant donc d'examiner sa preuve. Il a déclaré que la décision du répondant était déraisonnable, car elle était arbitraire et constituait de la discrimination envers le club prenant part à l'activité.

En 2019, un arbitre de niveau II a soulevé la question de savoir si le grief était théorique, puisque le requérant avait cessé de travailler à la GRC avant même que l'arbitre de niveau I se soit penché sur le grief en 2018. Le requérant et le répondant ont présenté des arguments sur le caractère théorique du grief. Le requérant a fait valoir que, même s'il avait pris sa retraite et qu'il pouvait participer à l'activité en dehors des heures de travail, d'autres membres actifs de la GRC souhaitaient y participer en dehors de leurs heures de travail et l'issue du grief aurait des

conséquences sur leurs droits d'y participer.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que les questions de fond soulevées dans le grief étaient théoriques et qu'il ne voyait aucune raison convaincante d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour se pencher sur le fond du grief.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter le présent grief, car il a été jugé théorique. Le CEE a indiqué qu'il peut être dans l'intérêt personnel d'un membre de participer à des activités en dehors des heures de travail, mais que cet intérêt doit être judicieusement mis en balance avec l'intérêt de la GRC, en tant qu'organisation, de maintenir la confiance du public en son aptitude à atteindre ses objectifs d'application de la loi de façon impartiale et efficace.

G-687 – Participation à une activité extérieure En 2014, la requérante a soumis une demande au répondant pour participer à une activité en dehors des heures de travail. Après avoir examiné l'information fournie par divers experts en la matière de la GRC et celle de la requérante sur l'activité en question, le répondant a rejeté la demande en juin 2014. Pour justifier sa décision, il a invoqué la tenue vestimentaire des personnes participant à l'activité, qui ressemblait à celle de personnes se livrant à des activités criminelles, la sécurité personnelle de la requérante et les risques liés à sa cote de sécurité. Le répondant a soulevé la question préliminaire de savoir si la requérante avait respecté le délai de 30 jours prévu pour présenter son grief au niveau I, question ayant été réglée lorsqu'un arbitre de niveau I a prorogé rétroactivement le délai en 2016.

En 2018, un autre arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la décision du répondant était conforme à la politique de la GRC, à savoir le chapitre XVII.1. du Manuel d'administration de la GRC intitulé « Conflit d'intérêts », et qu'elle était solidement étayée par des documents et des renseignements expliquant comment la participation de la requérante à l'activité en dehors des heures de travail pouvait être considérée comme un conflit d'intérêts réel, apparent ou possible. L'arbitre a reconnu que la requérante avait présenté des arguments fondés sur la *Charte des droits et libertés* dans son argumentation sur le fond, mais a déclaré qu'il n'était ni de son ressort ni de son mandat de rendre des décisions relatives à la *Charte*. Il a conclu que les arguments de la requérante étaient des [traduction] « opinions personnelles » et que celle-ci n'avait pas établi, selon la prépondérance des probabilités, que la décision du répondant était incompatible avec la loi ou les politiques de la GRC et du Conseil du Trésor applicables.

Au niveau II, la requérante a fait valoir que l'arbitre avait commis une erreur en faisant abstraction de ses arguments fondés sur la *Charte* et qu'il en avait commis une autre en déclarant que ses arguments n'étaient que des « opinions personnelles » et en refusant donc d'examiner sa preuve. Elle a déclaré que la décision du répondant était déraisonnable, car elle était arbitraire et constituait de la discrimination envers le club prenant part à l'activité.

En 2019, un arbitre de niveau II a soulevé la question de savoir si le grief était théorique, puisque la requérante avait cessé de travailler à la GRC avant même que l'arbitre de niveau I se soit penché sur le grief en 2018. La requérante et le répondant ont présenté des arguments sur le caractère théorique du grief. La requérante a fait valoir que, même si elle avait pris sa retraite et qu'elle pouvait participer à l'activité en dehors des heures de travail, d'autres membres actifs de la GRC souhaitaient y participer en dehors de leurs heures de travail et l'issue du grief aurait des conséquences sur leurs droits d'y participer.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que les questions de fond soulevées dans le grief étaient théoriques et qu'il ne voyait aucune raison convaincante d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour se pencher sur le fond du grief.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire de rejeter le présent grief, car il a été jugé théorique. Le CEE a indiqué qu'il peut être dans l'intérêt personnel d'un membre de participer à des activités en dehors des heures de travail, mais que cet intérêt doit être judicieusement mis en balance avec l'intérêt de la GRC, en tant qu'organisation, de maintenir la confiance du public en son aptitude à atteindre ses objectifs d'application de la loi de façon impartiale et efficace.

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-027 Décision d'un comité de déontologie (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) Le membre (l'intimé) a répondu à un appel fait au 911 pour signaler des personnes dont le véhicule était tombé en panne sur l'accotement. Lorsque l'intimé et un autre membre sont arrivés sur les lieux, deux mineurs ont pris la fuite dans la forêt avoisinante où ils ont été rapidement retrouvés. L'intimé a saisi environ 24 bouteilles de bière dans une glacière après avoir donné une contravention pour possession illégale d'alcool à l'un des mineurs. À son quart de travail suivant, il a donné l'alcool aux pompiers au lieu de s'en débarrasser conformément à la politique. Un processus déontologique a été lancé au cours duquel l'intimé a fait l'objet de cinq allégations de conduite déshonorante liées à l'incident. L'autorité disciplinaire (l'appelante) demandait qu'il soit congédié. Au terme d'une audience contestée, le comité de déontologie a conclu que les cinq allégations avaient été établies. Le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait pas commis d'erreur dans sa décision sur la peine, puisque le régime de la GRC ne prévoyait aucune limite légale applicable à la confiscation de la solde. Le comité de déontologie a soupesé la gravité de l'inconduite de l'intimé et plusieurs facteurs atténuants convaincants. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

L'intimé a fait l'objet d'une enquête au cours de laquelle il a été conclu qu'il s'était conduit de façon déshonorante à cinq reprises en contravention de l'article 7.1 du code de déontologie de la GRC. Comme mesures disciplinaires, le comité de déontologie lui a imposé une pénalité financière équivalente à 35 jours de solde en tout ainsi qu'une réprimande pour chacune des

cinq contraventions.

L'appelante a interjeté appel au motif que les mesures disciplinaires imposées étaient manifestement déraisonnables et entachées d'une erreur de droit.

Le CEE s'est penché sur l'affaire. Le président a conclu que la décision du comité de déontologie n'était pas manifestement déraisonnable ni entachée d'une erreur de droit. Puisqu'il n'a trouvé aucune erreur manifeste et déterminante, il a recommandé que l'appel soit rejeté et que les mesures disciplinaires soient confirmées.

L'arbitre s'est dite d'accord avec le président. N'ayant trouvé aucune raison de modifier la décision du comité de déontologie, l'arbitre a rejeté l'appel et confirmé les mesures disciplinaires imposées, en vertu de l'alinéa 45.16(3)b) de la *Loi sur la GRC*.

C-028 Décision d'une autorité disciplinaire (voir Communiqué, juillet à septembre 2019)

L'appelant était le chef d'un détachement. Le 8 avril 2015, le sergent du détachement a envoyé au chef de district (l'autorité disciplinaire) un courriel faisant état de problèmes liés au tempérament de l'appelant et à ses relations interpersonnelles avec ses subalternes depuis 2013 et avec le service de police municipal. Le 22 mai 2015, l'autorité disciplinaire a ordonné la tenue d'une enquête relevant du *code de déontologie*. L'autorité disciplinaire a conclu que quatre des huit allégations étaient établies. Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait contrevenu aux principes d'équité procédurale en ne reportant pas la rencontre disciplinaire et en ne communiquant pas les notes de l'officier responsable des opérations à l'appelant. Le CEE recommande d'accueillir l'appel.

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

[Traduction]

Dans l'affaire *McBain c. Canada (Procureur général)*, 2016 CF 829, la Cour fédérale a reconnu que « dans certaines circonstances, les tribunaux administratifs d'appel ont été reconnus comme ayant le pouvoir de remédier aux erreurs ou manquements de nature procédurale dans le cadre d'une décision d'une instance inférieure » (para. 46). Par conséquent, j'estime que la possibilité de remédier aux manquements à l'équité procédurale dans le processus de rencontre disciplinaire en appel n'est pas aussi limitée que le président le laisse entendre, puisque le législateur a délibérément prévu la possibilité d'effectuer des examens *de novo* dans les appels de décisions d'autorités disciplinaires. Cela dit, j'accepte la conclusion du CEE selon laquelle les notes de l'officier responsable des opérations n'ayant pas été communiquées méritaient une enquête plus approfondie, puisqu'elles portent sur des renseignements non précisés que l'intimé connaissait sur le comportement reproché à l'appelant et sur la chronologie de ces renseignements (Documents, pages 34-35). J'estime que ces circonstances représentent un manquement à l'équité procédurale auquel la procédure d'appel n'a pas remédié (Rapport, paras. 171-174). Je me vois donc dans l'obligation d'accueillir l'appel et de conclure que les allégations n'ont pas été établies. Il est évident que l'appelant, comme supérieur, avait tendance à s'emporter et à crier, comme le révèlent l'examen de la gestion et l'enquête déontologique. Il affirme avoir changé et appris des stratégies d'adaptation pour mieux maîtriser ses émotions. Je le somme de rester vigilant. L'appel est accueilli. Les allégations sont jugées non fondées et les mesures disciplinaires sont annulées.

C-029 Décision d'une autorité disciplinaire (voir Communiqué, juillet à septembre 2019)

L'appelante et son mari étaient tous deux membres de la GRC travaillant à des lieux différents dans la Division « X ». L'appelante a eu des relations sexuelles avec un sergent d'état-major qui était son supérieur et avec qui elle avait travaillé sur un délicat dossier de protection des sources et des témoins. La liaison a duré plusieurs mois avant qu'elle soit découverte et signalée à un inspecteur. La GRC a intenté des procédures déontologiques contre l'appelante et le sergent d'état-major avec qui elle avait eu une liaison. L'appelante était visée par trois allégations. Le CEE a examiné tous les arguments de l'appelante en appel et a conclu que l'intimée n'avait ni contrevenu à un principe d'équité procédurale, ni commis une erreur de droit, ni commis une erreur de fait manifeste et dominante. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

Je n'ai aucun doute que l'intimée a dénaturé la preuve, mal interprété la *Politique sur les relations interpersonnelles en milieu de travail* et mal appliqué les commentaires figurant dans la section « Inconduite sexuelle » de la partie « Conduite déshonorante » du Guide des mesures disciplinaires (GMD). D'abord, l'article 1 confirme effectivement que le *code de déontologie* énonce les responsabilités et la norme de conduite de tous les membres, qu'ils soient ou non en service. De plus, l'intimée n'a pas expliqué comment la relation consensuelle [traduction] « risquait considérablement d'engager la responsabilité civile de la GRC ». L'appelante n'était ni une supérieure ni une personne en situation d'autorité dans le contexte de sa relation avec le sergent d'état-major. Elle a [traduction] « manqué à » son obligation de signaler la relation, mais c'est précisément ce sur quoi porte l'allégation n° 2. Enfin, l'intimée, en invoquant les commentaires de la partie « Conduite déshonorante » du GMD (pages 65-67), notamment le résumé de la décision du comité d'arbitrage dans le dossier Officier compétent de la Division X et s.é.-m. X, 11 D.A. (4^e) 327 et les remarques incidentes formulées par le comité d'arbitrage, fait complètement abstraction du fait que le sous-titre de la partie du GMD s'intitule « Abus de pouvoir (relation intime) » et que l'analyse et les dossiers portent tous sur des supérieurs abusant de leur situation d'autorité pour établir une relation avec un subordonné qui donne lieu à une « relation inappropriée », qu'elle soit consensuelle ou non. Le GMD n'impose aux membres aucune autre interdiction que celles prévues par la *Loi sur la GRC*, le *code de déontologie* et la *Politique sur les relations interpersonnelles en milieu de travail*, et le critère de conduite déshonorante exige certainement plus qu'un sens moral subjectif si le milieu de travail n'a pas été perturbé ou qu'aucune loi ou politique n'a été violée. L'appel est accueilli en partie. L'allégation n° 1 est jugée non établie et l'intimée doit restituer sans délai 160 heures de congés annuels.

C-031 Décision d'une autorité disciplinaire (voir Communiqué, octobre à décembre 2019)

L'appelant est allé à un restaurant rapide alors qu'il n'était pas en service et a commandé un hamburger au fromage. 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 a commencé à retirer la galette du comptoir, et l'appelant a alors saisi son poignet et l'a tiré assez vivement. Le CEE a recommandé 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 a recommandé

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. Le CEE a recommandé aussi à la commissaire de confirmer la mesure disciplinaire imposée à l'appelant, soit la confiscation de deux jours de solde.

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

[Traduction]

L'appelant est un membre affecté aux Services généraux de la GRC. En avril 2016, il exerçait des tâches administratives en raison d'un problème de santé sans lien avec la présente affaire. Le 18 avril 2016, il a commandé un hamburger au fromage dans un restaurant alors qu'il n'était pas en service. Lorsqu'il l'a obtenu, il a eu l'impression que la galette de viande était crue. Il s'est fâché et a proféré des jurons. Alors qu'il tentait de photographier la galette, le gérant du restaurant l'a enlevée. L'appelant a saisi le poignet du gérant et l'a tiré pour l'en empêcher, ce qui a fait perdre l'équilibre au gérant. Celui-ci a indiqué qu'il appellerait la police. L'appelant a alors déclaré qu'il était policier. Le gérant ne croyait pas que l'appelant était policier, mais la déclaration de ce dernier l'a [traduction] « fait paniquer ». Il a composé le 911. L'appelant a obtenu les coordonnées du propriétaire du restaurant et est parti avant l'arrivée des policiers. L'incident a été filmé par des caméras de surveillance.

Une enquête criminelle a donc été ouverte. L'appelant a été accusé de voies de fait et d'avoir troublé la paix dans un lieu public ou à proximité, en contravention du Code criminel. Les accusations ont ensuite été suspendues et l'appelant a fait l'objet de mesures de déjudiciarisation pour l'accusation d'avoir troublé la paix.

Une enquête déontologique a été ouverte sur trois allégations. L'intimé a conclu que l'allégation n° 2 (l'appelant s'est servi indûment de son titre de policier dans ses communications avec les employés du restaurant) n'avait pas été établie. Toutefois, il a conclu que l'allégation n° 1 (l'appelant a manqué de respect envers les employés du restaurant) et l'allégation n° 3 (l'appelant a employé une force inappropriée et indésirable contre le gérant du restaurant) avaient été établies. Comme mesures disciplinaires, l'intimé a imposé la confiscation d'un jour de solde pour l'allégation n° 1 et la confiscation de deux jours de solde pour l'allégation n° 3.

L'appelant a accepté la conclusion relative à l'allégation n° 1. Toutefois, il fait appel de la conclusion de l'intimé selon laquelle l'allégation n° 3 avait été établie au motif que la décision de l'intimé était inéquitable sur le plan procédural et manifestement déraisonnable.

Autres appels

NC-027 Harcèlement (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) L'appelant a posé sa candidature à un poste comportant des fonctions spécialisées, mais celle-ci n'a pas été retenue au terme du processus de sélection. La réparation accordée au niveau II était une [traduction] « ordonnance de réparation ». L'ordonnance prévoyait un mécanisme à mettre en œuvre si l'appelant postulait pour des postes semblables à l'avenir. L'appelant soutenait que l'ordonnance de réparation n'avait pas été respectée et que le décideur dans les processus de sélection aurait

dû être une personne autre que la défenderesse. Le CEE a conclu que l'ordonnance de réparation signée par un arbitre de niveau II était primordiale et avait été interprétée de façon restrictive par la défenderesse. Le CEE n'a trouvé aucune preuve de harcèlement et a conclu que la décision de niveau I n'était pas manifestement déraisonnable. Le CEE a recommandé à la commissaire ou à l'arbitre de niveau II désigné par celle-ci de rejeter l'appel.

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

[Traduction]

L'appelant a posé sa candidature à quatre postes d'agent de liaison international (ALI). À l'étape de l'entrevue dirigée, il a révélé qu'il avait des antécédents disciplinaires. Les personnes ayant mené l'entrevue ont rédigé une note de service à l'intention de l'officier hiérarchique responsable de la sélection (OHRS) dans laquelle ils ont indiqué que l'appelant ne possédait pas l'expérience requise pour que sa candidature soit prise en considération pour un poste d'ALI et qu'ils étaient préoccupés par ses révélations sur ses antécédents disciplinaires. L'OHRS a informé la gestionnaire désignée des ressources humaines (GDRH) qu'il ne pouvait appuyer la candidature de l'appelant aux postes d'ALI pour les raisons mentionnées dans la note de service présentée par les personnes ayant mené l'entrevue. La GDRH a examiné les raisons invoquées par l'OHRS et rédigé un courriel expliquant à l'appelant qu'il n'avait été choisi pour aucun des postes d'ALI auxquels il avait posé sa candidature. Elle a inclus les préoccupations de l'OHRS dans son courriel, mais a aussi fait part de ses propres préoccupations à l'égard de ce que l'appelant avait déclaré dans un document qu'il lui avait soumis au sujet de ses antécédents disciplinaires. Dans son courriel, elle déclarait que la candidature de l'appelant ne serait pas prise en considération pour les postes d'ALI parce que ce dernier ne possédait pas l'expérience requise. Elle indiquait que l'appelant pourrait remédier à ce manque d'expérience en demandant une mutation, mais se disait préoccupée par les commentaires qu'il lui avait faits au sujet de ses antécédents disciplinaires et dans lesquels il ne semblait pas assumer la responsabilité de ses actes. La GDRH affirmait aussi qu'elle ne voyait pas comment l'appelant pourrait se décharger du poids de ses antécédents disciplinaires s'il posait sa candidature à tout autre poste d'ALI. En outre, elle se disait préoccupée des problèmes personnels de l'appelant et soulignait que bien des postes d'ALI se trouvaient dans des lieux d'affectation difficiles. La GDRH a envoyé une copie de ce courriel à l'OHRS après l'avoir envoyé à l'appelant.

L'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre la GDRH dans laquelle il affirmait qu'elle n'avait pas à communiquer à l'OHRS les renseignements qu'il avait révélés sur ses problèmes personnels et qu'elle l'avait humilié en le faisant. L'intimée a examiné la plainte de harcèlement et conclu que la GDRH avait agi dans le cadre de ses fonctions relatives au processus de dotation, lesquelles lui permettaient de consulter l'OHRS et d'autres personnes en vue de prendre sa décision. L'appelant a fait valoir que la décision de l'intimée était manifestement déraisonnable et faisait abstraction du fait que la GDRH n'avait pas besoin de communiquer à l'OHRS les renseignements sur ses problèmes personnels et qu'elle avait mal agi en le faisant. Le CEE a examiné les argumentations et conclu que la décision de l'intimée n'était pas manifestement déraisonnable, puisque le courriel rédigé par la GDRH était exact et que celle-ci avait agi dans le cadre de ses fonctions relatives au présent processus de dotation en l'envoyant aussi bien à l'appelant qu'à l'OHRS. L'arbitre a conclu que la GDRH avait le droit de consulter l'OHRS au sujet des renseignements révélés par l'appelant en vue de prendre sa décision, mais qu'en l'occurrence, elle avait déjà pris sa décision lorsqu'elle avait envoyé le courriel à l'OHRS,

de sorte qu'elle n'avait pas à le lui envoyer à ce moment-là. Toutefois, l'arbitre a indiqué que les renseignements de l'appelant avaient été communiqués en vue du processus de dotation et qu'ils avaient été utilisés uniquement dans ce contexte. L'arbitre a conclu que, même si la GDRH avait commis une erreur, celle-ci ne s'inscrivait pas dans une suite de comportements inappropriés et n'était pas suffisamment grave pour constituer du harcèlement. L'arbitre a accepté les conclusions du CEE pour différents motifs. L'appel a été rejeté.

NC-028 Renvoi pour raisons médicales (voir Communiqué, juillet à septembre 2019)

L'appelant, un membre civil de la GRC, s'est vu attribuer un profil médical temporaire de niveau O6 en 2013. Il était absent du travail depuis mars 2012. Une ordonnance de cessation de la solde et des indemnités a été rendue au bout d'un certain temps. L'appelant a refusé de retourner travailler jusqu'à ce que certaines conditions soient remplies, dont les suivantes : régler une situation qui relevait du harcèlement à ses yeux, réexaminer la possibilité de reclassifier son poste et retirer l'ordonnance de cessation de la solde et des indemnités. Le CEE a jugé justifié le renvoi de l'appelant de la Gendarmerie pour des raisons médicales. Le CEE a conclu que la Gendarmerie avait tenté de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelant dans la mesure où elles ne constituaient pas une contrainte excessive. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

Les faits ayant mené au licenciement de l'appelant de la GRC se sont déroulés sous l'autorité de deux chefs de service, soit l'ancien chef de service et son successeur, qui est devenu le chef de service de l'appelant en mars 2016 et a plus tard enclenché le processus de licenciement. Ces faits se sont aussi produits sous l'autorité de deux dirigeantes des Ressources humaines, soit celle ayant ordonné la suspension de la solde et des indemnités de l'appelant et celle l'ayant succédé, qui a ordonné le licenciement de l'appelant et qui est l'intimée dans le présent appel. L'appelant est entré au service de la GRC en tant que membre civil. En mars 2012, il est parti en congé de maladie pour une longue période. Il se disait malade parce qu'il avait été longtemps victime de discrimination et de harcèlement au travail. Il n'a pas réussi à convaincre la Sous-direction de la santé et de la sécurité au travail que sa maladie était liée au travail et n'a pas présenté de plainte de harcèlement, bien qu'il ait eu la possibilité de le faire. Il a continué à toucher son plein salaire et toutes ses indemnités jusqu'à ce qu'il reçoive signification d'une ordonnance de cessation du versement de sa solde et de ses indemnités (OCVSI) le 29 octobre 2015, après avoir plusieurs fois omis de communiquer des renseignements médicaux nécessaires pour justifier son absence du travail. L'appelant a interjeté appel de l'OCVSI. Au cours de l'année ayant suivi l'OCVSI, ses fournisseurs de soins de santé l'ont maintes fois déclaré médicalement apte à retourner progressivement au travail, comme le confirment neuf certificats médicaux, mais il n'a pas participé aux processus de prise de mesures d'adaptation et de retour au travail. À la suite d'une recommandation préliminaire de licencier un membre datée du 6 juin 2016 et d'une recommandation de licencier un membre datée du 28 septembre 2016, l'avis d'intention de licencier un membre a été signifié à l'appelant le 31 octobre 2016, avec documents à l'appui. L'appelant n'a ni demandé à l'intimée de se récuser, ni exigé qu'on lui communique d'autres renseignements, ni réclamé la tenue d'une réunion. Il a cependant informé l'intimée qu'il prenait part à un autre processus administratif qui l'obligerait à [traduction] « reporter » la présentation de sa réponse écrite. Toutefois, même si l'intimée lui a accordé une

prorogation lui donnant 21 jours en tout pour présenter ses arguments écrits, il a gardé le silence au bout du compte. Le 2 novembre 2016, le commissaire de l'époque a rejeté l'appel de l'appelant interjeté contre l'OCVSI. L'appelant a ensuite porté l'affaire devant la Cour fédérale. Le 12 décembre 2016, l'appelant a été licencié de la GRC en raison de sa déficience pour laquelle aucune mesure d'adaptation ne pouvait être prise sans qu'il en résulte une contrainte excessive. Le présent appel est interjeté à l'encontre de son licenciement, appel dans lequel il soutient que la décision de l'intimée contrevient aux principes applicables d'équité procédurale et était entachée d'une erreur de droit. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'appelant, mettant fin à son espoir de voir l'OCVSI annulée. Dans le présent appel, l'appelant n'a pas non plus réussi à faire valoir ses arguments. L'arbitre de l'appel a confirmé la décision de l'intimée et rejeté l'appel.

NC-032 Harcèlement (voir Communiqué, *juillet à septembre 2019*) L'appelante, une membre civile, a été embauchée comme gestionnaire d'une équipe travaillant à un projet de technologie de l'information. La relation entre l'appelante et le directeur dont elle relevait (le défendeur) s'est rapidement détériorée. Au bout d'un certain temps, l'appelante a quitté la Gendarmerie et déposé une plainte de harcèlement (la plainte) contre le défendeur. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

L'appelante était une membre civile embauchée à titre de gestionnaire d'une équipe travaillant à un projet de technologie de l'information. Elle a commencé à travailler à la GRC le 28 mars 2011. Le supérieur de l'appelante (le défendeur) a fait part de ses préoccupations quant à la capacité de celle-ci à exercer ses fonctions. Un processus de gestion du rendement a été lancé, mais l'appelante a démissionné avant sa mise en œuvre. Elle a démissionné le 22 juillet 2011, mais a été rémunérée jusqu'au 28 décembre 2011 conformément à une entente de démission.

Le 11 janvier 2012, la GRC a reçu le questionnaire de fin d'emploi de l'appelante, dans lequel elle se plaignait que le défendeur l'avait gérée en commettant des actes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation à son endroit. Le 14 novembre 2014, l'appelante a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur. L'intimé a ordonné une enquête sur la plainte de harcèlement le 4 mai 2015, mais il a conclu que les allégations n'avaient pas été établies.

L'appelante a contesté cette conclusion et interjeté appel de la décision de l'intimé. L'appel a été examiné par le CEE. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté sur le fond. L'arbitre a accepté la recommandation du CEE et a souscrit aux motifs présentés par le CEE à l'appui de cette recommandation.

L'appel a été rejeté.

Dans son analyse, l'arbitre a également traité de deux autres questions qui ne font toutefois pas partie de sa décision, puisque l'appelante n'a pas eu l'occasion de formuler des observations à leur sujet. Premièrement, l'arbitre s'est demandé si l'appelante avait qualité pour interjeter appel de la décision de l'intimé étant donné qu'elle n'était plus membre de la GRC au moment d'interjeter appel. Deuxièmement, l'arbitre s'est dit préoccupé par le fait que l'intimé a ordonné

l'enquête sur la plainte de harcèlement sans présenter de motifs prouvant que des circonstances exceptionnelles justifiaient cette mesure alors que plus d'un an s'était écoulé depuis le dernier incident présumé de harcèlement.

NC-033 Harcèlement (voir Communiqué, *juillet à septembre 2019*) L'appelante et la défenderesse, toutes deux des membres civiles, travaillaient dans leur section depuis 2010. La défenderesse était la chef d'équipe de la section et la supérieure immédiate de l'appelante. L'appelante a déposé une plainte de harcèlement contre la défenderesse et a formulé cinq allégations de harcèlement. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

L'appelante a contesté une décision selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée. Elle a soulevé trois motifs d'appel : l'intimé a commis une erreur en faisant abstraction de preuves médicales; l'enquête était entachée d'erreurs de procédure; et l'intimé a commis une erreur en appliquant la définition de harcèlement.

Le Comité externe d'examen de la GRC a jugé que les arguments de l'appelante n'étaient pas fondés et a donc conclu que l'intimé n'avait pas commis d'erreur dans son analyse des faits. Le président a indiqué que l'enquête comprenait les déclarations enregistrées sur bande sonore de dix témoins, de l'appelante et de la défenderesse ainsi que des documents pertinents ayant été examinés, et a conclu qu'aucun des témoins n'avait corroboré la version des faits de l'appelante et que certains d'entre eux l'avaient contredite.

L'arbitre de l'appel a accepté la recommandation du Comité externe d'examen de la GRC, rejeté l'appel et confirmé la décision en vertu de l'alinéa 47(1)a) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*.

NC-034 Harcèlement (voir Communiqué, *juillet à septembre 2019*) L'appelante et la défenderesse, toutes deux des membres civiles, travaillaient dans leur section. La défenderesse était la gestionnaire de la section. Il semble que l'élément déclencheur de la plainte de harcèlement se rapporte à un incident lié à l'un des dossiers de l'appelante, où un document aurait dû être envoyé, mais restait introuvable. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

L'appelante a contesté une décision selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée. Elle a porté la décision en appel en faisant valoir que l'intimé avait fait abstraction d'éléments de preuve essentiels, commis une erreur dans son appréciation de certains éléments de preuve et omis d'ordonner qu'une allégation soit examinée dans le cadre de l'enquête.

Le Comité externe d'examen de la GRC a jugé que les arguments de l'appelante n'étaient pas fondés et a donc conclu que la décision de l'intimé n'était pas manifestement déraisonnable,

n'était pas entachée d'une erreur de droit et ne contrevenait pas aux principes d'équité procédurale.

L'arbitre de l'appel a accepté la recommandation du Comité externe d'examen de la GRC, rejeté l'appel et confirmé la décision en vertu de l'alinéa 47(1)a) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*.

NC-035 Renvoi pour raisons médicales (voir Communiqué, juillet à septembre 2019) En juin 2009, elle a rencontré le conseiller en perfectionnement et en renouvellement des ressources humaines (CPRRH) de sa division pour discuter de ses possibilités de retour au travail après six années de congé sans solde. Le médecin-chef, le CPRRH et la coordonnatrice du retour au travail ont discuté des possibilités s'offrant à l'appelante pour lui trouver un poste convenable étant donné qu'elle avait des restrictions et des limitations. Selon l'évaluation médicale prescrite par l'employeur en novembre 2016, le profil médical de l'appelante a été modifié et s'est vu attribuer le code O6 en permanence, ce qui signifiait que l'appelante était inapte en permanence à exercer quelque fonction que ce soit à la GRC. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

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

[Traduction]

Après six années de congé sans solde, l'appelante est retournée travailler à la GRC en juillet 2009 avec des restrictions et des limitations médicales. Le jour même de son retour, elle est partie en congé de maladie jusqu'en mai 2010. Au cours de cette période, elle a demandé des renseignements sur l'estimation de sa pension d'invalidité pour savoir si elle accepterait un renvoi consensuel pour raisons médicales.

À son retour, le conseiller en perfectionnement et en renouvellement des ressources humaines (CPRRH) lui a trouvé un poste temporaire d'une durée de trois mois qu'elle a commencé à occuper en août 2010. Elle est ensuite partie en congé parental en décembre 2010. Après qu'elle a manifesté son intention d'accumuler 23 années de service avant son licenciement, l'agent de district lui a trouvé un poste financé temporairement jusqu'à la date où elle souhaitait être licenciée en juillet 2012. L'appelante a ensuite décidé qu'elle souhaitait accumuler 25 années de service et a changé sa date de renvoi en la fixant en juin 2014. Le CPRRH lui a donc trouvé un autre poste dans son ancien détachement. Toutefois, l'appelante a cessé de travailler en décembre 2012, puis est partie en congé de maladie de janvier 2013 jusqu'à son renvoi pour raisons médicales.

À partir de janvier 2013, les communications entre la Gendarmerie et l'appelante sont devenues difficiles puisque celle-ci ne répondait pas aux appels, aux messages vocaux et aux courriels du commandant divisionnaire, du CPRRH et de la coordonnatrice du retour au travail. La Gendarmerie a tenté d'explorer des possibilités de mesures d'adaptation avec l'appelante, mais celle-ci communiquait très peu souvent et très brièvement. En novembre 2016, l'appelante a reçu l'ordre de se présenter à une évaluation médicale prescrite par l'employeur (EMPE). Vu les résultats de l'EMPE, son profil médical a été modifié : le code [traduction] « O6 en permanence » y a été attribué, ce qui signifiait qu'elle était définitivement inapte à exercer quelque fonction que ce soit à la GRC dans un avenir prévisible. L'appelante a indiqué qu'elle présenterait des

renseignements médicaux pour contester son profil médical, mais elle ne l'a pas fait.

Un processus relatif aux exigences en matière d'emploi a été déclenché en mars 2017. L'intimé a rendu sa décision de licencier l'appelante en juillet 2017 après avoir examiné les deux argumentations de l'appelante, la recommandation préliminaire et la recommandation. Il a expliqué que l'appelante n'avait pas contribué aux efforts déployés par la Gendarmerie pour lui offrir des mesures d'adaptation et qu'elle n'avait pas présenté de renseignements médicaux supplémentaires en vue de modifier le code O6 attribué à son profil médical même si elle avait eu des occasions de le faire.

L'appelante a contesté l'ordonnance de licenciement au motif que la décision était inéquitable sur le plan procédural, puisque l'intimé ne l'avait pas motivée et qu'il n'avait pas tenu compte de tous les éléments de preuve. En outre, l'appelante soutenait qu'il y avait crainte raisonnable de partialité. Elle a aussi fait valoir que l'intimé avait fait abstraction du harcèlement qu'elle subissait à son détachement et que la Gendarmerie ne s'était pas acquittée de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son endroit.

L'appel a été renvoyé devant le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) pour examen en application du sous-alinéa 17d)(i) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (2014)*. Le président du CEE a recommandé que l'appel soit rejeté. L'arbitre n'était pas convaincu que la GRC n'avait pas pris de mesures d'adaptation à l'endroit de l'appelante et il a conclu qu'il n'y avait pas eu manquement à l'équité procédurale et que la décision n'était pas manifestement déraisonnable. L'appel a été rejeté.

NC-037 Cessation du versement de la solde et des indemnités (voir Communiqué, *juillet à septembre 2019*) L'appelant a interjeté appel d'une décision de la Gendarmerie ordonnant la cessation du versement de sa solde et de ses indemnités (CVSI). L'ordonnance de CVSI a été imposée étant donné que l'appelant était visé par des allégations de contravention au *code de déontologie* et des accusations criminelles. L'appelant a fait valoir que l'intimé avait commis une erreur de droit en contrevenant au principe d'autrefois acquit et à la règle interdisant la double incrimination; et que l'intimé avait rendu une décision manifestement déraisonnable. Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

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

[Traduction]

L'appelant soulève deux motifs d'appel : la décision repose sur des erreurs de droit liées aux principes juridiques d'autrefois acquit et à la règle interdisant la double incrimination, ainsi qu'aux règles régissant la preuve de moralité et de faits similaires; et la décision est manifestement déraisonnable parce que l'intimé a renversé la présomption d'innocence et fait abstraction des graves conséquences qu'entraîne la CVSI. À l'instar du CEE, je souligne qu'en dépit de la preuve abondante sur les allégations de contravention au *code de déontologie* et les accusations criminelles figurant dans l'avis d'intention et ses pièces jointes ainsi que dans la décision d'ordonner la CVSI, les arguments en appel de l'appelant portent exclusivement sur l'incident [du parti]. L'appelant n'a pas su me convaincre que l'intimé a commis une erreur de droit en rendant sa décision. L'intimé avait le droit de prendre en considération l'accusation criminelle liée à l'incident [du parti] en vertu de l'article 12 et de l'alinéa 22(2)b) de la *Loi sur la GRC*, ainsi que de

la disposition XII.5.5.1.1 de la *Politique sur la déontologie* de la GRC. En outre, les principes d'autrefois acquit et de double incrimination ne s'appliquent pas en l'espèce, puisque l'ordonnance de CVSI ne constitue pas une mesure disciplinaire et n'aboutit pas à une conclusion selon laquelle il y a eu inconduite ni à une déclaration de culpabilité. J'accepte la recommandation du CEE de rejeter l'appel et je souscris à l'analyse approfondie présentée dans son rapport.

NC-040 – Harcèlement (voir Communiqué, octobre à décembre 2019) 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 CEE a recommandé de rejeter l'appel.

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

À l'époque, l'appelante et le membre visé par la plainte de harcèlement (le défendeur) étaient affectés à la Section du recrutement à la Division « X » où il y régnait un « environnement de travail très particulier » marqué de propos et blagues parfois sans retenue, « formulés dans un contexte d'humour ». Ce milieu, les employés le trouvaient « agréable, détendu, drôle, convivial... », affirmant que « la plaignante participait aux blagues, taquinait les autres et semblait très à l'aise... ». En août 2015, alors qu'il exerçait les fonctions de superviseur suppléant, le défendeur s'est entretenu avec l'appelante afin de « discuter de certaines lacunes professionnelles » dont elle avait fait preuve, portant ensuite ces lacunes à l'attention de la superviseuse qui a ordonné une enquête en déontologie. Ce geste posé par le défendeur a donné lieu au conflit qui a mené l'appelante à déposer une plainte de harcèlement à son égard. Ainsi, deux enquêteurs du Groupe des Normes professionnelles ont été chargés du dossier, remettant ensuite leur rapport à l'intimé qui, en sa qualité de commandant divisionnaire, a rejeté l'ensemble de la plainte, « ... troublé voire offusqué de constater le ton bon-enfant utilisé par les employés pour commenter et illustrer leur environnement de travail et les propos qu'ils échangeaient libéralement entre eux ». Selon l'intimé :

L'ensemble de la preuve recueillie par les enquêteurs auprès des témoins révèle un environnement de travail très particulier, que je m'étonne de retrouver à notre époque dans le secteur du Recrutement de la GRC. Les employés utilisent des termes que je ne répéterai pas dans ma décision mais qui sont cités textuellement dans le rapport d'enquête. Les blagues échangées sont d'un goût pour le moins douteux et les discussions portent sur le sexe de l'un et la poitrine de l'autre. Tous les employés ont raconté ouvertement comment les choses se passaient dans leur milieu de travail. Ils ont dit que c'était agréable, détendu, drôle, convivial et formulé dans un contexte d'humour.

Ainsi, l'intimé a conclu ce qui suit :

Compte tenu du climat de travail qui régnait à ce moment au Recrutement et considérant le comportement de la plaignante décrit par les autres employés, je ne peux pas conclure qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la plaignante, aurait conclu à du harcèlement.

L'appelante a par la suite interjeté appel, d'avis que la décision de l'intimé contrevenait aux principes applicables de l'équité procédurale et était entachée d'une erreur de droit. Par ses observations, elle a plutôt soulevé la raisonnable de la décision. Le dossier a été renvoyé devant le Comité externe d'examen (CEE) dont le président a « souscrit aux commentaires de l'intimé concernant l'atmosphère de travail régnant au sein de la section de l'appelante... il s'agissait d'un environnement manquant de professionnalisme et certains membres, dont l'appelante, se comportaient d'une façon qui ne reflétait pas les valeurs de la GRC ». D'avis que « l'appelante était complaisante dans cet environnement de travail et participait activement aux blagues de nature sexuelle », le président du CEE a recommandé à l'arbitre de rejeter l'appel. L'arbitre en matière d'appel a entériné la recommandation du CEE, rejetant l'appel au motif que l'appelante n'avait pas démontré que la décision de l'intimé était manifestement déraisonnable.

NC-041 Cessation du versement de la solde et des indemnités (voir Communiqué, *octobre à décembre 2019*) 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. 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. 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 recommande à la commissaire de rejeter l'appel et de confirmer la décision de l'intimé d'ordonner la CVSI.

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

[Traduction]

L'argument de l'appelant ne peut tout simplement pas réfuter le fait que l'avis d'intention mentionnait clairement diverses ressources qu'il pouvait utiliser, dont le bureau des Services de santé, le Programme d'aide aux employés, la Direction des représentants des membres et le programme des CSMTM. En outre, l'appelant a eu recours à son avocat criminaliste afin d'obtenir une prorogation du délai prévu pour présenter sa réponse à l'avis d'intention et il a rencontré un CSMTM. De plus, la représentante des autorités disciplinaires, qui a écrit à l'avocat de l'appelant au nom de l'intimé pour confirmer la prorogation du délai, a souligné que l'appelant pouvait demander aide et conseils auprès d'un membre de la Direction des représentants des membres. Je conviens aussi avec le CEE que la réponse insuffisante de l'appelant à l'avis d'intention ne peut être imputée à l'inexpérience du CSMTM alors que l'appelant avait lui-même omis d'apporter une copie de l'avis d'intention à leur réunion. Je reconnais que les conditions de mise en liberté imposées à l'appelant occasionnaient certaines difficultés, mais il reste que l'intimé l'a d'abord informé de la possibilité de consulter un RM dans l'avis d'intention et que sa représentante a ensuite réitéré cette information dans un courriel envoyé à l'avocat de la défense de l'appelant. En résumé, je ne constate aucun manquement à l'équité procédurale. J'accepte la recommandation du CEE de rejeter l'appel et je souscris entièrement à l'analyse présentée dans le rapport. L'appel est rejeté.

NC-042 – Harcèlement (voir Communiqué, *octobre à décembre 2019*) 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. 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. Dans sa décision, elle n'a pas traité de l'affirmation de l'appelant selon laquelle la défenderesse avait entravé l'enquête. Le CEE a recommandé à la commissaire d'accueillir l'appel.

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

[Traduction]

L'appelant a contesté une décision selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée. Il a soulevé un motif d'appel, à savoir que la décision contrevenait aux principes applicables d'équité procédurale. Il soutient que des renseignements essentiels ont été écartés et qu'ils auraient pu mener à des conclusions différentes s'ils avaient été pris en considération.

Le Comité externe d'examen de la GRC a conclu que l'enquête était incomplète, souscrivant ainsi à l'affirmation de l'appelant selon laquelle les enquêteurs n'avaient pas tenu compte d'une preuve essentielle liée à la subornation de témoins par la défenderesse. Le CEE a conclu que, puisque l'enquête était incomplète, il s'ensuivait que la décision de l'intimée fondée sur cette enquête était aussi incomplète.

L'arbitre de l'appel a accepté la recommandation du CEE, a accueilli l'appel et a ordonné, en vertu de l'alinéa 47(1)b) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, que l'affaire soit renvoyée à un autre décideur pour qu'il rende une décision fondée sur une enquête complète tenant compte de la lacune ayant été relevée.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Appels en matière disciplinaire

D-136 – Décision d'un comité d'arbitrage (voir Communiqué, *octobre à décembre 2019*) 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. Le CEE a recommandé à la commissaire de rejeter l'appel.

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

[Traduction]

Deux allégations de comportement scandaleux avaient été formulées contre l'appelante, lesquelles ont été jugées établies par un comité d'arbitrage. L'appelante a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage quant à la deuxième allégation selon laquelle elle avait délibérément dit à des citoyens qu'elle était agente de la GRC et les avait induits en erreur en se présentant sous un faux nom ou sous un nom fictif. Elle a aussi fait appel de la peine globale imposée par le comité d'arbitrage, qui lui avait ordonné de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours suivants, sans quoi elle serait congédiée. La commissaire a convenu avec le président du Comité externe d'examen de la GRC que le comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur en concluant que le comportement de l'appelante, tel qu'il était décrit dans la deuxième allégation, s'avérait scandaleux. En outre, la commissaire a conclu que le comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur en acceptant le témoignage de l'expert du représentant de l'officier compétent, qui demeurait dans les paramètres de preuve établis par le comité d'arbitrage. Pour ce qui est de la peine, la commissaire a examiné les facteurs atténuants dans la situation de l'appelante et a conclu qu'ils n'avaient pas pour effet de rendre son congédiement injustifié. La commissaire a rejeté l'appel et confirmé la décision du comité d'arbitrage.

Griefs

G-676 Harcèlement (voir Communiqué, *octobre à décembre 2019*) 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. Le CEE a conclu que le répondant avait pris la décision de rejeter la plainte de harcèlement. 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. Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir le grief.

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

[Traduction]

La requérante a déposé un grief après que sa plainte de harcèlement comprenant 25 allégations, dont des allégations de discrimination fondée sur la race, le sexe et l'orientation sexuelle visant deux supérieurs de son détachement, avait été écartée du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC. L'arbitre de niveau I a conclu que le répondant avait eu raison de rejeter la plainte au motif qu'il n'y avait aucune preuve de discrimination ou de harcèlement. La requérante a demandé que son grief soit examiné au niveau II et il a été renvoyé devant le CEE. Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. La commissaire s'est dite d'accord avec le CEE et a conclu que le répondant n'avait pas appliqué le bon critère pour rejeter la plainte de harcèlement. La commissaire a présenté des excuses à la requérante pour le retard et pour le fait que la plainte n'a pas été traitée conformément aux politiques. Il n'était plus possible d'effectuer une enquête en raison du temps écoulé.

G-677 Réinstallation (voir Communiqué, *octobre à décembre 2019*) 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. 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 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 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 coordonnateur ministériel national, Programme de réinstallation intégré, de refuser d'autoriser un voyage à la recherche d'un logement (VRL) lors d'une réinstallation, ce qui privait ainsi le requérant du remboursement de dépenses non précisées. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas obtenu l'autorisation d'effectuer son voyage et qu'il avait déjà trouvé un logement au nouveau détachement. Le requérant a demandé que son grief soit examiné au niveau II. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté au motif que le requérant ne s'était pas acquitté du fardeau de prouver qu'il avait droit à un VRL et aux avantages connexes. La commissaire accueille le grief au motif que l'autorisation du VRL n'aurait pas dû être refusée.

G-680 Réinstallation (voir Communiqué, octobre à décembre 2019) En 2011, le requérant a accepté une mutation et déménagé 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. 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. Le CEE recommande 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 de la répondante de lui facturer les frais d'expédition

d'articles et d'effets de ménage ayant excédé la limite de poids permise. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. La commissaire accepte les conclusions du CEE, à savoir que la décision de la répondante était conforme au Programme de réinstallation intégré (PRI) de la GRC, qu'il incombait au requérant de se familiariser avec la politique et que les circonstances dans lesquelles il se trouvait ne répondaient pas aux critères de « circonstances exceptionnelles » prévus par le PRI. Le grief est rejeté.