Comité externe d'examen
de la GRC

communiqué
SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2016

DANS CE NUMÉRO **PAGE**

Conclusions et recommandations du CEE

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

Appels en matière disciplinaire 1
Griefs 3

Décisions finales du commissaire de la GRC

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

Appels en matière de renvoi et de rétrogradation 13
Griefs 14

Index facile à consulter 16

Conclusions et recommandations

Au cours des mois de septembre à décembre 2016, le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a émis les conclusions et recommandations suivantes :

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

D-131 Décision d'un comité d'arbitrage

L'intimé a répondu à un appel 10 33, diffusé lorsque la sécurité d'un agent est menacée. À son arrivée sur les lieux, l'intimé a vu deux agents s'efforçant d'arrêter un suspect adulte qui résistait passivement à son arrestation. L'un des agents donnait des coups sur le torse du suspect avec son pouce, tandis que l'autre lui donnait des coups de poing à la tête. L'intimé est intervenu rapidement en donnant des coups de genou au suspect, dont l'un a touché la tête du suspect et a permis de le maîtriser, après quoi les agents ont pu l'arrêter. L'appelant a intenté des procédures disciplinaires en reprochant aux trois agents d'avoir agi d'une façon scandaleuse en contravention du paragraphe 39(1) du *code de déontologie*. Les parties ont convenu de recourir au « processus disciplinaire accéléré ». L'exposé conjoint des faits (ECF) ne comprenait qu'une phrase décrivant les actes commis par l'intimé lors de l'arrestation du suspect. Le comité d'arbitrage a tenu une brève audience par vidéoconférence au cours de laquelle chacun des trois agents a reconnu la véracité de l'allégation pesant sur lui. L'appelant a présenté, de vive voix, une argumentation très brève et générale au sujet du comportement de l'intimé.

Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation visant l'intimé n'avait pas été établie. Il a déclaré que le fait que l'intimé avait reconnu la véracité de l'allégation ne constituait pas un facteur déterminant, puisque le critère à appliquer était celui de savoir si une personne raisonnable qui connait les opérations policières de la GRC considérerait que le comportement en question était scandaleux. Selon le comité d'arbitrage, l'intimé s'était comporté d'une façon à laquelle une personne raisonnable se serait attendue, vu qu'il répondait à un appel 10-33 et qu'il avait constaté qu'un affrontement physique ou une bagarre se déroulait en arrivant sur les lieux. Après que le comité d'arbitrage a rendu sa décision de vive voix, l'appelant lui a posé une question sur un autre sujet. Dans sa réponse, le comité d'arbitrage a notamment indiqué qu'il avait examiné une politique reconnue sur les interventions au cours de ses

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

brèves délibérations. Le comité d'arbitrage a également établi une distinction entre le comportement de l'intimé et la conduite coupable de l'un des autres agents. Enfin, le comité d'arbitrage a déclaré qu'il aurait peut-être rendu une décision différente si les éléments de preuve avaient donné à penser que le coup de genou donné à la tête du suspect par l'intimé était un acte délibéré et excessif compte tenu des circonstances.

L'appelant a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage. Il considérait que le comité d'arbitrage n'avait pas bien compris le sens ordinaire de certains faits convenus dans l'ECF ou qu'il n'en avait pas donné effet, qu'il avait examiné une politique sans inviter les parties à se prononcer sur ce document et qu'il n'avait pas accordé un poids suffisant au fait que l'intimé avait reconnu la véracité de l'allégation. L'appelant a également présenté une réfutation qui, selon lui, devait être admise en vertu des principes d'équité procédurale.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu qu'aucun élément dans la *Loi sur la GRC* ou les règles d'équité procédurale n'autorisait l'appelant à présenter une réfutation en appel. Par conséquent, le CEE a recommandé que la réfutation de l'appelant soit exclue du dossier d'appel.

Le CEE a conclu que l'appelant n'avait pas établi le bien fondé de ses motifs d'appel. Le comité d'arbitrage n'a commis aucune erreur manifeste et déterminante dans son évaluation des faits convenus figurant dans l'ECF ni dans son examen et son appréciation de l'aveu de l'intimé quant à l'allégation. Le comité d'arbitrage, tant dans sa décision rendue de vive voix que dans celle rendue par écrit, comprenait les faits convenus dans l'ECF et les a évalués comme il se doit au regard du critère objectif visant à d'établir l'existence d'un comportement scandaleux.

Le comité d'arbitrage a bien expliqué les raisons justifiant sa décision. Bien que l'appelant ait contesté une affirmation du comité d'arbitrage sur la nature de l'affrontement dont l'intimé a été témoin à son arrivée sur les lieux de l'arrestation, la description de l'incident dans la décision du comité d'arbitrage, prise dans son ensemble, cadrait avec celle figurant dans l'ECF.

Le comité d'arbitrage n'a pas manqué à l'équité procédurale en examinant une politique pendant ses délibérations sans avoir d'abord invité les parties à présenter des arguments sur l'application de cette politique aux faits en l'espèce. Il est difficile de savoir si le comité d'arbitrage s'est fondé sur la politique pour rendre ses conclusions quant au comportement de l'intimé ou si celle-ci constituait un nouvel élément de preuve en vue de l'audience. Le comité d'arbitrage n'a pas fait état d'une disposition précise de la politique sur laquelle il s'est fondé ni n'a mentionné celle-ci de nouveau dans sa décision rendue de vive voix et celle rendue par écrit. En outre, le fait que la politique ait pu orienter les délibérations du comité d'arbitrage d'une façon générale ne s'avère pas, en soi, inéquitable sur le plan procédural. Les membres du comité d'arbitrage, en tant qu'officiers supérieurs, possédaient de l'expérience et des connaissances à l'égard de la politique. Un comité disciplinaire d'un service de police peut mettre à profit son expérience et ses connaissances spécialisées pour effectuer des évaluations, pourvu qu'il ne le fasse pas pour combler une lacune dans le dossier ou pour rendre une conclusion de fait essentielle. Or, rien n'indique que le comité d'arbitrage s'est servi de la politique à ces fins.

Recommandation du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC de rejeter l'appel et de confirmer la décision du comité d'arbitrage en application de l'alinéa 45.16(2)a) de la *Loi sur la GRC*.

G-628 Harcèlement

Le requérant avait antérieurement déposé un grief à l'encontre d'une décision par le répondant de ne pas approuver une demande d'heures supplémentaires pour sa participation à une réunion du Fonds de recours juridiques de la GRC en tant que sous représentant des relations fonctionnelles (SRRF) qui avait eu lieu un dimanche. Selon le répondant, le Fonds était une entité distincte de la GRC et le requérant ne pouvait donc pas être rémunéré. En novembre 2005, après réception de ce grief, le répondant a retiré le requérant de ses fonctions intérimaires d'officier des opérations de la Section des délits commerciaux. La solde de suppléance liée à ce poste a également été interrompue et le répondant a lancé une enquête en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC* concernant la demande d'heures supplémentaires du requérant. Le requérant a déposé le présent grief à l'encontre du répondant en affirmant que ces actes constituaient des représailles interdites par le par. 31(5) de la *Loi* contre le requérant. Dans ses arguments au niveau I, le requérant affirme également qu'il considère que les agissements du répondant à son égard constituent du harcèlement.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief en concluant que le répondant avait des motifs raisonnables de demander la tenue d'une enquête de déontologie et que le requérant n'avait pas établi que celle-ci constituait des représailles. L'arbitre a également conclu que l'assignation de tâches différentes et le retrait des fonctions intérimaires du requérant n'étaient pas inappropriés.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu qu'il avait compétence pour se prononcer sur le présent grief, que le requérant avait qualité pour agir et que le grief avait été présenté à l'intérieur des délais de prescription applicables. Cependant, le CEE a conclu que la preuve supplémentaire qu'il avait obtenue de la part du requérant n'était pas pertinente ni admissible.

En ce qui a trait au fond du grief, le CEE a conclu que le requérant avait établi, selon la prépondérance des probabilités, que le répondant avait pris des mesures de représailles contre lui à la fin de novembre 2005 en contravention du par. 31(5) de la *Loi*, mais que ce comportement ne constituait pas du harcèlement au sens des politiques applicables.

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

G-629 Harcèlement

Le requérant, un sous-représentant des relations fonctionnelles, avait antérieurement déposé un grief à l'encontre d'une décision de son superviseur de ne pas approuver une demande d'heures supplémentaires pour sa participation à une réunion du Fonds de recours juridiques de la GRC qui avait eu lieu un dimanche. Le requérant a fait l'objet d'une enquête en vertu de la partie IV de la *Loi sur la GRC* parce qu'il avait réclamé un congé compensatoire pour ce déplacement qui, selon son superviseur, ne pouvait donner lieu à une telle compensation.

Un an plus tard, au terme de l'enquête, le répondant a rencontré le requérant. Cette rencontre visait à permettre au requérant de fournir au répondant tout renseignement supplémentaire avant que le répondant prenne une décision quant à la nature des mesures disciplinaires à prendre contre le requérant. Pendant la rencontre, le répondant aurait indiqué qu'il s'apprêtait à imposer des mesures disciplinaires graves au requérant.

Dans le présent grief, le requérant soutient que, lors de cette rencontre, le répondant l'a intimidé et a ajouté au harcèlement et à l'abus d'autorité résultant de la décision de lancer une enquête en menaçant de lui imposer des mesures disciplinaires graves pour avoir déposé sa demande. Le requérant a aussi indiqué que le répondant aurait dû faire cesser le harcèlement et l'intimidation qu'il subissait de la part de son superviseur depuis le 22 novembre 2005.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu qu'il avait compétence pour se prononcer sur le présent grief, que le requérant avait qualité pour agir et que le grief avait été présenté à l'intérieur des délais de prescription applicables. Cependant, le CEE a conclu que la preuve supplémentaire qu'il avait obtenue de la part du requérant n'était pas pertinente ni admissible.

En ce qui a trait au fond du grief, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas démontré qu'il avait subi du harcèlement, de l'abus d'autorité ou des représailles de la part du répondant lorsque celui-ci l'avait informé qu'il envisageait des mesures disciplinaires graves au terme d'une enquête disciplinaire. De même, le CEE a conclu que le requérant ne s'était pas déchargé du fardeau de démontrer que le répondant n'avait pas respecté les politiques en matière de harcèlement.

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

G-630 Harcèlement

La requérante a déposé une plainte de harcèlement contre son superviseur (présumé harceleur), laquelle comprenait plusieurs allégations concernant des faits s'étant déroulés de décembre 2004 à janvier 2006.

Au cours du processus d'examen de la plainte, certains témoins ont été interrogés, mais pas la requérante malgré ses demandes en ce sens. L'agent des ressources humaines (ARH) a présenté un rapport (rapport de l'ARH) à l'officier responsable (répondant n° 1). Ce rapport reprenait brièvement seulement certaines des allégations de la requérante, les réponses du présumé harceleur à ces allégations et les dépositions pertinentes des témoins. L'ARH a conclu que les allégations de la requérante ne répondaient pas à la définition de harcèlement. Rien dans le dossier n'indique que des dépositions de témoins ou des documents présentés en preuve ont été mentionnés dans le rapport de l'ARH ou joints à celui ci. Le répondant n° 1 a ensuite rendu une brève décision dans laquelle il déclarait qu'il souscrivait à la conclusion de l'ARH à la lumière de l'information fournie.

La requérante a contesté la décision par laquelle le répondant n° 1 a rejeté sa plainte de harcèlement, faisant valoir que cette décision reposait sur des renseignements incomplets et qu'elle était donc mal avisée et non fondée.

La phase de règlement rapide a duré plus de deux ans. Bien que le répondant n° 1 ait pris certaines mesures pour répondre à certaines préoccupations de la requérante, il n'y a eu entente sur aucun fait ni sur aucune question. Le répondant n° 1 a pris sa retraite à la fin de la phase de règlement rapide, après quoi le nouveau commandant divisionnaire est devenu le répondant n° 2.

L'arbitre de niveau I a accueilli le grief sur le fond. Elle a convenu avec la requérante que la décision du répondant n° 1 était mal avisée et que l'examen initial de la plainte de harcèlement était entaché d'irrégularités procédurales. L'arbitre de niveau I n'a pas ordonné de mesures correctives, puisqu'elle estimait que le répondant n° 1 et le

répondant nº 2 avaient rectifié les erreurs procédurales. Elle a conclu que le répondant nº 1 s'était [*Traduction*] « *investi pleinement et personnellement* » dans la phase de règlement rapide, « *avait rencontré plusieurs fois la requérante et son RRF* », avait pris d'importantes mesures pour réaffecter la requérante et lui avait donné toute la latitude pour présenter et faire valoir ses arguments.

Au niveau II, la requérante a contesté la conclusion de l'arbitre de niveau I selon laquelle des mesures correctives avaient déjà été prises et elle a demandé que sa plainte soit examinée dans son intégralité par un nouvel évaluateur.

Conclusions du CEE : Le CEE a déclaré que le critère à appliquer pour déterminer s'il y a lieu ou non d'écarter une plainte de harcèlement du processus est la question de savoir si les allégations, si elles s'avèrent fondées, semblent se rapporter au harcèlement. Ainsi, la décision de rejeter une plainte de harcèlement avant de tenir une enquête complète doit être mûrement réfléchie. Selon le CEE, certaines allégations formulées par la requérante, si elles s'avéraient fondées, semblaient se rapporter à du harcèlement, ce qui signifie donc qu'il fallait mener une enquête plus poussée avant de prendre une décision finale.

Le CEE a conclu que le rapport de l'ARH comprenait des lacunes, puisqu'il examinait seulement certaines des allégations formulées par la requérante et qu'il amalgamait l'examen initial de la plainte et les prochaines étapes du processus de traitement de la plainte de harcèlement, à savoir une enquête complète suivie d'une décision finale de la part de l'officier responsable. Par conséquent, le CEE a conclu que l'ARH n'avait pas bien examiné la plainte ni présenté un rapport complet et une recommandation au répondant.

Le CEE a également conclu que le répondant nº 1 n'avait pas examiné tous les documents pertinents et avait rendu une décision mal avisée. Il a aussi déclaré que le répondant nº 1 et le répondant nº 2 n'avaient pas appliqué le bon critère d'examen et qu'ils avaient donc écarté, à tort, la plainte de la requérante du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC.

De plus, le CEE a conclu que les mesures prises par le répondant nº 1 et le répondant nº 2 pendant le processus du traitement de la plainte ne constituaient pas des mesures correctives appropriées. Bien que le répondant nº 1 ait pris plusieurs mesures pour que la requérante cesse de subir du harcèlement, le répondant nº 1 et le répondant nº 2 n'ont pas bien examiné la plainte ni mené une enquête complète.

Toutefois, vu l'énorme délai qui s'est écoulé depuis les faits à l'origine de la plainte, le CEE a conclu qu'il n'était plus possible de procéder à l'examen de la plainte, de mener une enquête, de déterminer si les allégations formulées par la requérante constituaient du harcèlement et, le cas échéant, de choisir les mesures correctives appropriées.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief sur le fond. En outre, le CEE recommande au commissaire de présenter des excuses à la requérante pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement et pour les retards occasionnés dans le processus de règlement du grief.

G-631 Harcèlement

Le requérant a présenté une plainte de harcèlement (plainte) comprenant plusieurs allégations visant son officier supérieur (présumé harceleur). Selon le requérant, le présumé harceleur l'humiliait constamment

devant ses collègues et tentait de monter un dossier pour le congédier en critiquant, en gérant à outrance et en consignant dans les menus détails son rendement. Le répondant a examiné la plainte de harcèlement pour déterminer s'il y avait lieu de mener une enquête complète. Ce faisant, il a écarté certaines allégations, a porté son attention sur huit allégations qui [*Traduction*] « *se rapportaient à du harcèlement* » selon lui et les a évaluées en fonction des critères prévus dans l'« Outil de dépistage à l'intention du gestionnaire délégué et du coordonnateur de la prévention du harcèlement » du Conseil du Trésor. Le répondant a écarté la plainte de harcèlement du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC au motif que les actes du présumé harceleur relevaient de la gestion et n'étaient pas inappropriés.

Le requérant a présenté un grief au niveau I. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond et a conclu que le répondant avait suivi le bon processus en rejetant la plainte de harcèlement. Le requérant a ensuite présenté son grief au niveau II. Selon lui, les allégations énoncées dans sa plainte de harcèlement répondent à la définition de « *harcèlement* » prévue dans la *Politique sur le harcèlement* de la GRC et auraient dû faire l'objet d'une enquête.

Conclusions du CEE : Le CEE a confirmé que le requérant avait respecté les exigences préliminaires concernant le bien fondé du renvoi, la qualité pour agir et le respect des délais. Il a ensuite conclu que la plainte de harcèlement initiale du requérant, que celui ci avait d'abord présentée en preuve au niveau II, était inadmissible, puisque cette plainte était normalement accessible au requérant au niveau I. Toutefois, malgré l'inadmissibilité de la plainte initiale, le dossier comprenait suffisamment d'information pour permettre au commissaire de la GRC de rendre une décision complète et éclairée sur le fond du grief.

Le CEE a déclaré que le critère à appliquer pour déterminer s'il y a lieu ou non de rejeter une plainte de harcèlement s'énonce comme suit : si les allégations formulées dans la plainte s'avéraient fondées, l'une ou plusieurs d'elles répondraient-elles à la définition de « *harcèlement* » prévue dans la *Politique sur le harcèlement* de la GRC? En l'espèce, le répondant a examiné les allégations du requérant sans présumer que chacune d'elles était fondée. Après avoir conclu que huit des allégations « *se rapportaient à du harcèlement* », il aurait dû procéder à l'examen de la plainte et prendre les mesures nécessaires en explorant notamment les possibilités de médiation et en déterminant s'il y avait lieu de mener une enquête. Or, il a plutôt rejeté la plainte de harcèlement du requérant en invoquant des conclusions sur le fond qui n'auraient pas dû être formulées sans la tenue d'une enquête.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief. Il lui recommande aussi de présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.

G-632 Harcèlement

Le présumé harceleur a exprimé, par écrit, ses préoccupations au supérieur de la requérante quant à la façon dont celle ci avait géré des subalternes et à la qualité d'un document de travail qu'elle avait soumis. Après avoir été mise au fait de ces communications, la requérante a présenté une plainte de harcèlement (plainte). Elle a fait valoir que le présumé harceleur l'avait offensée, rabaissée et humiliée. L'agent des ressources humaines (ARH) a examiné la plainte et demandé de la rétroaction auprès du présumé harceleur et du supérieur de

la requérante. Il a conclu qu'il n'y avait pas lieu de mener une enquête complète et a recommandé au répondant de conclure que les allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement prévue dans la *Politique sur le harcèlement de la GRC*. Le répondant a souscrit à la conclusion de l'ARH et écarté la plainte du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC.

La requérante a présenté un grief au niveau I, qui a ensuite été rejeté sur le fond. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas établi un lien entre ses préoccupations et un processus de traitement de plaintes de harcèlement prévu par un texte officiel en matière de harcèlement du Conseil du Trésor (CT) ou de la GRC. Il a ajouté que l'ARH et le répondant s'étaient acquittés de leurs fonctions conformément aux politiques applicables sur le harcèlement. La requérante a présenté son grief au niveau II. Elle fait valoir que la décision de rejeter sa plainte va à l'encontre de la *Politique sur le harcèlement de la GRC*, puisque le fond de la plainte répond à la définition de harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE a confirmé que la requérante avait respecté les exigences préliminaires concernant le bien fondé du renvoi, la qualité pour agir et le respect des délais. Il a ensuite conclu que la nomination d'un représentant par le répondant, bien qu'autorisée indûment, s'avérait acceptable étant donné que la requérante ne s'y était pas opposée et qu'elle n'avait pas subi de préjudice par suite de cette nomination irrégulière.

Le CEE a déclaré que le critère à appliquer pour décider s'il y a lieu ou non de rejeter une plainte de harcèlement est clairement établi et s'énonce comme suit : si l'allégation ou les allégations formulées dans la plainte s'avéraient fondées, l'une ou plusieurs d'elles répondraient-elles à la définition de harcèlement prévue dans la *Politique sur le harcèlement de la GRC*? Cette décision repose sur le principe selon lequel le pouvoir discrétionnaire de rejeter une plainte de harcèlement avant de tenir une enquête complète sur l'allégation ou les allégations doit être exercé avec beaucoup de circonspection et de parcimonie. Le répondant n'a pas examiné les allégations de la requérante en supposant qu'elles étaient fondées; il les a plutôt rejetées en invoquant des conclusions sur le fond qu'il n'aurait pas dû formuler à l'étape de l'examen. Si l'ARH et le répondant souhaitaient rendre une décision finale plutôt qu'une décision quant à l'examen de la plainte, ils auraient d'abord dû le faire clairement savoir et ils étaient tenus, à tout le moins et par souci d'équité, de faire passer une entrevue à la requérante.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief. Il lui recommande aussi de présenter des excuses à la requérante pour les manquements de la Gendarmerie dans l'examen de sa plainte de harcèlement.

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

[TRADUCTION]

La requérante a présenté un grief après que sa plainte de harcèlement a été écartée du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC. Le commissaire a conclu que l'agent des ressources humaines n'avait pas compétence pour rejeter la plainte à l'étape de l'examen, car cette compétence relevait du commandant divisionnaire, comme le prévoit la politique applicable. Le commissaire a également conclu que le commandant divisionnaire n'avait pas appliqué le bon critère pour rendre une décision quant à l'examen de la

plainte de harcèlement. Le commissaire s'est dit d'accord avec le CEE, a accueilli le grief et a présenté des excuses à la requérante du fait que sa plainte de harcèlement n'avait pas été traitée conformément à la politique.

G-633 Harcèlement

La présumée harceleuse a envoyé à l'officier supérieur de la requérante un courriel dans lequel elle critiquait ce qu'elle considérait comme un manque de souplesse de la part de la requérante et dénonçait son inaptitude à gérer un risque pour la santé et la sécurité. La présumée harceleuse a envoyé une copie conforme du courriel à la requérante. Celle ci a présenté une plainte de harcèlement (plainte). Elle a indiqué que le courriel comprenait des propos désobligeants et dégradants et que le fait qu'elle en avait reçu une copie conforme relevait de l'intimidation. L'agent des ressources humaines (ARH) a examiné la plainte, recueilli des commentaires de la part de la présumée harceleuse et de l'officier supérieur de la requérante, conclu qu'il n'y avait pas lieu de mener une enquête complète et informé le répondant que l'allégation ne répondait pas à la définition de harcèlement prévue dans la *Politique sur le harcèlement de la GRC*. Le répondant a souscrit à la conclusion de l'ARH et écarté la plainte du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC.

La requérante a présenté un grief au niveau I, qui a ensuite été rejeté sur le fond. L'arbitre de niveau I a conclu que la requérante n'avait pas établi un lien entre ses préoccupations et un processus de traitement de plaintes de harcèlement prévu par un texte officiel en matière de harcèlement du Conseil du Trésor (CT) ou de la GRC. Il a ajouté que l'ARH et le répondant s'étaient acquittés de leurs fonctions conformément aux politiques applicables sur le harcèlement.

La requérante a présenté son grief au niveau II. Elle fait valoir que la décision de rejeter sa plainte va à l'encontre de la *Politique sur le harcèlement de la GRC*, puisque le fond de la plainte répond à la définition de harcèlement.

Conclusions du CEE : Le CEE a confirmé que la requérante avait respecté les exigences préliminaires concernant le bien fondé du renvoi, la qualité pour agir et le respect des délais. Il a ensuite conclu que la nomination d'un représentant par le répondant, bien qu'autorisée indûment, s'avérait acceptable étant donné que la requérante ne s'y était pas opposée et qu'elle n'avait pas subi de préjudice par suite de cette nomination irrégulière.

Le CEE a déclaré que le critère à appliquer pour décider s'il y a lieu ou non de rejeter une plainte de harcèlement est clairement établi et s'énonce comme suit : si l'allégation ou les allégations formulées dans la plainte s'avéraient fondées, l'une ou plusieurs d'elles répondraient-elles à la définition de harcèlement prévue dans la *Politique sur le harcèlement de la GRC*? Cette décision repose sur le principe selon lequel le pouvoir discrétionnaire de rejeter une plainte de harcèlement avant de tenir une enquête complète sur l'allégation ou les allégations doit être exercé avec beaucoup de circonspection et de parcimonie. Le répondant n'a pas examiné l'allégation de la requérante en supposant qu'elle était fondée; il l'a plutôt rejetée en invoquant une conclusion sur le fond qu'il n'aurait pas dû formuler à l'étape de l'examen. Si l'ARH et le répondant souhaitaient rendre une décision finale plutôt qu'une décision quant à l'examen de la plainte, ils auraient d'abord dû le faire clairement savoir et ils étaient tenus, à tout le moins et par souci d'équité, de faire passer une entrevue à la requérante.

Le CEE a indiqué que, si le répondant avait appliqué le bon critère pour examiner l'allégation de la requérante, l'allégation, si elle s'était avérée fondée, ne semblait pas se rapporter à du harcèlement. Le comportement en question concernait un courriel envoyé par la présumée harceleuse à l'officier supérieur de la requérante et transmis en copie conforme à la requérante. Dans l'application du critère d'examen, on suppose que les circonstances, le contenu du courriel et l'envoi de celui ci sont bien réels. Toutefois, il n'y a pas lieu de présumer que le courriel se rapportait à du harcèlement, puisque c'est précisément la question qu'il faut traiter. Le courriel ne comprenait pas de propos désobligeants ni dégradants et le fait qu'il avait été transmis en copie conforme à la requérante ne peut être considéré, en soi et sans preuve à l'appui, comme un geste d'intimidation. Outre qu'elle a déclaré que le courriel l'avait embarrassée et qu'elle jugeait qu'il comprenait des propos désobligeants, la requérante n'a fait état d'aucun autre comportement ni d'aucune autre circonstance qui, s'ils étaient bien réels, pourraient se rapporter à du harcèlement au sens de la *Politique sur le harcèlement de la GRC*.

Le CEE a souligné que cette observation ne changeait rien au fait que la plainte n'avait pas été examinée conformément à la *Politique sur le harcèlement de la GRC*. Peu importe que le répondant ait rendu une décision quant à l'examen de la plainte ou une décision finale, la décision en question était erronée étant donné que la requérante n'avait pas été entendue comme il se doit.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande au commissaire de la GRC d'accueillir le grief. Il lui recommande aussi de présenter des excuses à la requérante pour les manquements de la Gendarmerie dans l'examen de sa plainte de harcèlement.

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

[TRADUCTION]

La requérante a présenté un grief après que sa plainte de harcèlement a été écartée du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC. Le commissaire a conclu que l'agent des ressources humaines n'avait pas compétence pour rejeter la plainte à l'étape de l'examen, car cette compétence relevait du commandant divisionnaire, comme le prévoit la politique applicable. Le commissaire a également conclu que le commandant divisionnaire n'avait pas appliqué le bon critère pour rendre une décision quant à l'examen de la plainte de harcèlement. Le commissaire s'est dit d'accord avec le CEE, a accueilli le grief et a présenté des excuses à la requérante du fait que sa plainte de harcèlement n'avait pas été traitée conformément à la politique.

G-634 Profil médical/ bien-fondé du renvoi

La requérante a été affectée à un projet spécial. À ce moment-là, son profil médical (PM) indiquait que son facteur professionnel se situait à O3, ce qui signifie qu'elle était apte à exercer des fonctions opérationnelles sous réserve de certaines restrictions. Lorsque le PM de la requérante est venu à échéance, le répondant, un médecin chef, a rencontré la requérante pour évaluer sa situation. Il a ensuite modifié son PM en faisant passer son facteur professionnel à O4, ce qui signifie que la requérante ne pouvait qu'exercer des fonctions administratives. Ce nouveau PM a été approuvé par un agent des ressources humaines.

La requérante a présenté un grief dans lequel elle indiquait que la décision contestée était la modification de son PM par le répondant. Les arguments de l'avocate

de la requérante confirmaient que l'objet du grief concernait la décision du répondant de faire passer le facteur professionnel de la requérante à O4. L'avocate de la requérante a invoqué le chapitre II.19 du Manuel d'administration de la Gendarmerie ainsi que les *Directives et lignes directrices cliniques* internes. Elle a fait valoir que la situation de la requérante ne justifiait pas la modification apportée à son facteur professionnel et que le répondant avait commis une erreur en rendant une décision fondée sur des éléments non pertinents et en omettant de consulter les fournisseurs de soins de santé de la requérante. Elle a ajouté que le répondant avait ordonné à la requérante, à tort, de subir une évaluation peu après avoir modifié le PM de celle-ci.

L'avocate de la requérante a également soulevé des préoccupations quant à l'utilisation des renseignements personnels de la requérante par le répondant. Elle a déclaré que le répondant, en rendant sa décision, avait indûment invoqué les antécédents médicaux de la requérante liés à un processus distinct, ce qui avait entraîné une atteinte à la confidentialité. En outre, elle a fait valoir que le répondant avait communiqué, à tort, les renseignements personnels de la requérante à différentes parties après avoir modifié le PM de celle-ci. Un arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la décision du répondant respectait les politiques applicables. La requérante a ensuite présenté son grief au niveau II.

Conclusions du CEE : Le CEE a indiqué que cinq catégories de griefs pouvaient lui être renvoyés en application des alinéas 36a) à e) du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)*. Il a conclu que le présent grief n'entrait pas dans le champ d'application des alinéas 36b) à e), car ces dispositions se rapportaient à des questions qui n'étaient pas en cause en l'espèce.

L'autre catégorie de griefs pouvant faire l'objet d'un renvoi devant le CEE, énoncée à l'alinéa 36a) du *Règlement*, concerne « *les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres* ». Le CEE a conclu que le présent grief n'entrait pas dans le champ d'application de l'alinéa 36a), car il avait pour objet une décision de modifier un PM en vertu d'un processus régi par des politiques internes de la GRC. Bien que l'avocate de la requérante ait présenté des arguments portant sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et l'interprétation d'une politique gouvernementale visant les ministères qui a été étendue aux membres, ces questions de protection de renseignements personnels découlent de la question principale qui doit être traitée dans le grief et qui concerne le respect des politiques internes de la GRC.

Recommandation du CEE : Le présent grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Par conséquent, le CEE n'est pas habilité à l'examiner plus en détail ni à formuler de conclusions.

G-635 Services juridiques aux frais de l'État

Le requérant était le chef d'équipe d'une enquête sur des meurtres. Le tribunal saisi de l'affaire a interdit la divulgation de renseignements liés à l'enquête. À la fin de 2009, la Gendarmerie a appris que le requérant avait entretenu une relation inappropriée avec un témoin protégé. Peu après, la Gendarmerie a demandé officiellement à un autre service de police de mener une enquête criminelle et relative au *code de déontologie* sur les actes du requérant.

En avril 2010, le requérant a obtenu, sur demande, l'autorisation de recevoir des

services juridiques aux frais de l'État (SJFE) pour une première consultation avec un avocat en vertu de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du Conseil du Trésor (CT). En octobre 2010, des SJFE jusqu'à concurrence de 50 000 $ ont été approuvés pour le volet sur l'enquête criminelle. Celle ci a pris fin à l'automne 2010. Le requérant a cessé de recevoir des SJFE en décembre 2010. En octobre 2011, une autre autorité approbatrice a rétabli les SJFE offerts au requérant, et ce, rétroactivement à avril 2010 et jusqu'à concurrence de 10 000 $, soit le montant maximal que pouvait autoriser cette autorité approbatrice.

En juin 2011, le requérant a été accusé de plusieurs infractions criminelles. En avril 2012, le requérant a demandé à obtenir des SJFE pour sa comparution au tribunal et son procès dans le cadre de la procédure criminelle.

Le commandant divisionnaire (CD) et l'agent des ressources humaines (ARH) du requérant ont recommandé au répondant de refuser de payer les SJFE dépassant le montant préalablement approuvé de 10 000 $ et de rejeter la demande de SJFE pour le procès. Le 22 novembre 2012, le répondant a rejeté la demande de SJFE du requérant pour le procès et a mis fin aux SJFE offerts au requérant.

Le requérant a contesté les décisions du répondant par voie de grief. Dans ses arguments, le requérant soutenait principalement que le répondant disposait de peu d'information et n'avait pas motivé sa décision. Le répondant a fait valoir que, puisque l'enquête criminelle menée par l'autre service de police avait abouti à des allégations criminelles et relatives au *code de déontologie*, la présomption initiale d'admissibilité aux SJFE prévue dans la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT avait cessé d'exister lors du lancement de l'enquête. Par conséquent, il incombait au requérant d'établir qu'il répondait aux critères d'admissibilité prévus dans la politique, ce qu'il avait toutefois décidé de ne pas faire. Le requérant a répliqué que l'interdiction de divulgation ordonnée par le tribunal l'empêchait de communiquer les renseignements prouvant son admissibilité et que les accusations criminelles en soi ne constituaient pas un motif pour le priver des SJFE.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond. Elle a conclu que la décision du répondant n'était pas suffisamment motivée, mais que cette erreur avait été corrigée vu la communication de renseignements pendant la phase de règlement rapide et les arguments écrits du répondant. L'arbitre a déclaré qu'une fois que la présomption initiale d'admissibilité n'existait plus, il incombait au requérant d'établir qu'il répondait aux critères d'admissibilité. L'arbitre n'était pas convaincue que les renseignements que le requérant n'avait pu communiquer auraient changé quoi que ce soit à son admissibilité aux SJFE. Par conséquent, elle a conclu que son incapacité à utiliser ces renseignements ne constituait pas une circonstance exceptionnelle au sens de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT.

Conclusions du CEE

Suffisance des motifs

Le CEE a déclaré que la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT n'indiquait pas explicitement que les refus aux SJFE devaient être justifiés par des motifs écrits, mais que selon l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration),* [1999] 2 RCS 817 de la Cour suprême du Canada, les décideurs administratifs étaient tenus de présenter

des motifs écrits si la décision revêtait une grande importance pour la personne concernée. Le CEE a indiqué que les décisions relatives aux SJFE revêtaient une importance considérable pour les membres de la GRC et a conclu que le répondant n'avait pas motivé sa décision. En outre, ni la communication de documents pendant la phase de règlement rapide ni les arguments écrits du répondant ne pouvaient corriger l'absence de motifs de la part du répondant.

Rejet de la demande de SJFE pour le procès

Le CEE a conclu que la décision du répondant contrevenait à l'article 6.1.4 de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT selon lequel l'autorité approbatrice doit présumer que le membre demandeur a satisfait aux exigences de base d'admissibilité énoncées à l'article 6.1.5, « *à moins ou jusqu'à ce qu'il y aient* [sic] *des renseignements contraires* ». La présomption d'admissibilité ne cesse pas d'exister lorsque de graves accusations criminelles sont déposées; autrement, cela irait à l'encontre de l'objet même de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT.

En l'espèce, le dossier comprenait peu de renseignements sur les actes du requérant. Le requérant a expliqué pourquoi il n'avait pas été en mesure de présenter des renseignements. Le répondant n'a contesté ni l'existence ni la portée de l'interdiction de divulgation ordonnée par le tribunal, et il ne s'est pas fondé sur d'autres éléments de preuve pour justifier sa décision. Le répondant a tenté plusieurs fois d'obtenir des éléments de preuve sur lesquels reposaient les accusations criminelles visant le requérant. Toutefois, le dossier n'indique pas clairement si ces renseignements ont été fournis au répondant avant qu'il rende sa décision. Si des éléments de preuve ont été fournis au répondant, il aurait dû tenir compte de ces renseignements dans sa décision. Or, le dossier indique que les renseignements à la disposition du répondant ne comprenaient pas suffisamment d'éléments de preuve fiables pour réfuter la présomption d'admissibilité.

Cessation des SJFE préalablement approuvés

Le CEE a conclu que la décision du répondant de mettre un terme aux SJFE préalablement approuvés et offerts au requérant allait à l'encontre de l'article 6.1.12 de la *Politique sur les services juridiques et l'indemnisation* du CT selon lequel il est possible de cesser la prestation des SJFE seulement si, après l'approbation initiale, il devient évident que le requérant n'a pas agi de bonne foi, dans les intérêts de l'État ou dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi. Le CEE a déclaré qu'il incombait au répondant de mentionner les renseignements permettant la cessation des SJFE conformément à l'article 6.1.12. Or, ces renseignements ne figurent ni dans la décision du répondant ni dans le dossier.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'arbitre de niveau II accueille le grief. À titre de mesures correctives, le CEE recommande de rétablir les SJFE préalablement approuvés et offerts au requérant rétroactivement au 10 décembre 2010 et d'autoriser les SJFE pour le procès du requérant dans le cadre de la procédure criminelle.

Décisions finales du commissaire de la GRC

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

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

R-006 Renvoi

(voir Communiqué*, octobre 2015 à février 2016)* L'appelante occupait un poste de patrouilleuse et enquêteuse au détachement A. Elle éprouvait des difficultés de rendement, notamment en ce qui a trait à la gestion des dossiers et à la prise en charge des situations. Ses superviseurs ont pris certaines mesures pour tenter d'améliorer son rendement, mais après qu'ils ont déterminé que son rendement demeurait insatisfaisant, l'appelante s'est vu signifier un premier avis d'intention de renvoi. Toutefois, ce premier processus de renvoi a été mis de côté et l'appelante a été affectée au détachement B comme enquêteuse-patrouilleuse pendant quatre mois pour tenter d'améliorer son rendement. Ultimement, les superviseurs de l'appelante ont déterminé que son rendement demeurait insatisfaisant sur les plans de la prise en charge des situations et de l'initiative. En vertu des articles 45.18 et 45.19 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (la *Loi*), l'officier compétent a signifié un avis d'intention de renvoi à l'appelante au motif qu'elle avait omis, à plusieurs reprises, d'exercer de façon satisfaisante ses fonctions en dépit de l'aide, des conseils et de la surveillance qui lui avaient été prodigués. L'appelante a demandé la révision de sa cause par une commission de licenciement et de rétrogradation (commission). La commission a ordonné le renvoi de l'appelante. L'appelante a interjeté appel de cette décision. Le CEE a examiné la prétention de l'appelante selon laquelle la divulgation du premier avis d'intention de renvoi à certains membres avait vicié son affectation au détachement B. Le CEE a recommandé de rejeter l'appel. Il a également recommandé au commissaire de la GRC de rappeler aux superviseurs la nécessité de protéger les renseignements personnels de nature délicate et de veiller à ce que les documents qui en font état soient communiqués uniquement aux autres superviseurs chargés de gérer le membre concerné.

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

*Dans une décision rendue le 23 août 2016, le commissaire Robert W. Paulson a souscrit aux conclusions et recommandations du CEE et a rejeté l'appel interjeté par l'appelante contre la décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation (commission) confirmant son renvoi pour motif d'inaptitude. Tout d'abord, le commissaire a rejeté les arguments de l'appelante à l'effet que la commission a erré en concluant que l'aide, les conseils et la surveillance prodigués à l'appelante étaient raisonnables pour l'aider à s'amender. Le commissaire a réitéré que l'article 45.18(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, L.R.C., 1985, ch. R-10 (*Loi*) requiert uniquement aux gestionnaires de prodiguer une assistance raisonnable pour aider un membre à s'amender. En ce sens, la commission a raisonnablement évalué la preuve et n'a commis aucune erreur en concluant que l'assistance offerte à l'appelante était suffisante aux termes de l'obligation prévue à l'article 45.18(1) de la* Loi*. Ensuite, le commissaire a conclu que l'inversion des étapes de la lettre d'attentes et de l'accord de rendement dans le processus de traitement des problèmes de*

rendement n'a pas eu pour effet de vicier ou rendre ce processus inéquitable. En outre, le commissaire a jugé que la commission n'a pas commis d'erreur manifeste ou déterminante dans l'appréciation de la qualité des jumelages fournis à l'appelante et par la conclusion que les gestionnaires de l'appelante avaient raisonnablement exercé leur pouvoir discrétionnaire dans le choix des moyens pour aider l'appelante à améliorer son rendement. Dans la même veine, compte tenu des lacunes de l'appelante, il était raisonnable d'exiger qu'elle patrouille seule et qu'elle stimule un environnement plus occupé afin d'évaluer son rendement dans un contexte de travail normal.

Ensuite, le commissaire a accepté de considérer l'argument de l'appelante, présenté pour la première fois en appel, selon lequel les informations personnelles concernant son dossier disciplinaire et son dossier de service ont été divulguées à son mentor de manière contraire à la politique applicable. Le commissaire a conclu que les gestionnaires de l'appelante devaient avoir accès à ses informations afin de pouvoir s'acquitter de l'obligation prévue à l'article 45.18(1) de la Loi*. En revanche, ces mêmes informations n'auraient pas dû être divulguées à son mentor. Néanmoins, le commissaire a déterminé que la commission n'a pas erré en concluant que l'évaluation de l'appelante avait été impartiale et effectuée de bonne foi. En résumé, le commissaire a rejeté l'appel et a confirmé la décision de la commission ordonnant le renvoi de l'appelante pour motif d'inaptitude. De plus, le commissaire a souligné l'importance de protéger les renseignements personnels des membres et des employés de la GRC et de s'assurer que ces informations ne soient divulguées qu'aux gestionnaires chargés de gérer le membre ou l'employé en question.*

G-616 Harcèlement

(voir Communiqué*, mars à mai 2016)*

Une plaignante s'est dite harcelée par le requérant, son ancien superviseur. Les six allégations mentionnées dans la plainte ont fait l'objet d'une enquête et dix-neuf témoins ont été interrogés. Après avoir examiné le rapport d'enquête, le répondant a conclu que trois allégations étaient établies. Le requérant cherchait à savoir pourquoi seulement deux des témoins qu'il avait proposés avaient été interrogés. Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas démontré que l'enquête était incomplète du fait que certains témoins n'avaient pas été interrogés. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

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

[TRADUCTION]

Trois allégations de harcèlement visant le requérant ont été établies. Le requérant a présenté un grief dans lequel il déclarait que les enquêteurs n'avaient interrogé que deux des six témoins qu'il avait proposés et qu'ils n'avaient pas interrogé son témoin clé. Le répondant soutenait que le rapport d'enquête comprenait suffisamment d'éléments de preuve établissant trois des six allégations et que l'information fournie par le témoin clé n'aurait pas eu d'incidence importante sur les conclusions. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Le commissaire a souscrit à la recommandation du CEE de rejeter le grief.

G-624 Congé sans solde

(voir Communiqué*, juin à août 2016)*

Pendant des années de service à temps partiel, les cotisations de retraite du requérant ont été établies au prorata de 50 % des cotisations applicables au service à plein temps. Plus tard, le requérant a demandé que les heures au cours desquelles il n'avait pas travaillé pendant son service à temps partiel soient considérées comme un congé sans solde. Il a formulé cette demande étant donné que la *Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada* (LPRGRC) autorisait le rachat de congés sans solde comme service ouvrant droit à pension. La demande du requérant a été rejetée au motif que les heures non travaillées pendant le service à temps partiel ne constituaient pas un service accompagné d'option. Le requérant a déposé un grief. Le CEE a conclu que la GRC, en refusant de considérer comme un congé sans solde les heures non travaillées par le requérant pendant ses années de service à temps partiel, avait respecté les conditions d'emploi du requérant et les textes officiels applicables. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

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

[TRADUCTION]

Le requérant a présenté un grief contre la décision par laquelle le répondant a rejeté la demande de considérer comme un congé sans solde les heures au cours desquelles il n'avait pas travaillé pendant son service à temps partiel, et ce, aux fins de pension. À l'instar du CEE, le commissaire a conclu que les textes officiels applicables ne prévoyaient pas que les heures non travaillées à temps partiel pouvaient être considérées comme des heures de congé sans solde. Par conséquent, le commissaire a conclu que la décision du répondant respectait les textes officiels applicables.

INDEX FACILE À CONSULTER

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

Appels en matière de déontologie (en matière disciplinaire)	
Appel contre des mesures disciplinaires	
– omission de tenir compte de facteurs atténuants	C-010
– parité – justesse de la mesure imposée	C-006, C-013
Compétence	C-001, C-002, C-003, C-004, C-005, C-009
Conduite déshonorante	
– conduite avec facultés affaiblies	C-010
– faire de fausses déclarations	C-008
– autre	C-006
Fonctions et responsabilités – inapte à les remplir	
– inapte au travail	
o activités extérieures non autorisées	C-013
o facultés affaiblies (alcool)	C-010
– mauvaise gestion de la preuve	C-012
Procédure en appel	
– admissibilité de nouveaux éléments de preuve	C-013
Respect de la loi et de l'administration de la justice	
– défaut d'exécuter un ordre légitime	C-013
Signalement	
– faire de fausses déclarations	C-007, C-008, C-011, C-013
Suffisance des motifs	C-010, C-013
Autres appels (y compris le harcèlement, la cessation du versement de la solde et le renvoi par mesure administrative)	
Cessation du versement de la solde et des indemnités	
– contravention (établie ou présumée)	
o loi fédérale	NC-001
– éléments à prouver	
o implication manifeste	NC-001
Compétence	NC-004
Décision relative à une plainte de harcèlement	
– délai imparti pour déposer une plainte	NC-002, NC-003

Dossiers relevant de l'ancienne Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (1998 à ce jour)

Dossiers disciplinaires	
Abus des congés de maladie	D-060
Acquittement au pénal – incidence sur le processus disciplinaire	D-101
Alcoolisme	D-104, D-112, D-125
Arrêt des procédures	D-074, D-079, D-091, D-105, D-109
Charte des droits et libertés	
– exclusion d'éléments de preuve	D-129
CIPC – recherche non autorisée	D-078, D-100
Conduite avec facultés affaiblies	D-062, D-063, D-115, D-129
Conduite hors-service	D-073, D-112, D-125
Conduite peu appropriée envers des personnes âgées de moins de 18 ans	D-056, D-097
Délais de prescription pour intenter une procédure	D-052, D-054, D-075, D-082, D-098, D-100, D-105
Désobéir à un ordre	D-087, D-108
Divergence – décision du comité d'arbitrage – par écrit ou de vive voix	D-111
Divulgation de renseignements protégés	D-076, D-081, D-092, D-100, D-109
Données transmises par Internet	D-093
Drogues	D-106
Effets secondaires à des médicaments – causant une inconduite	D-070

Énoncé conjoint de la sanction proposée	D-061, D-126
Entraver une enquête	D-077, D-088, D-118
Équité de l'audience	D-074, D-085, D-086, D-126, D-127, D-130
Erreurs de fait et de droit par le comité d'arbitrage	D-078, D-084, D-085, D-086, D-088, D-089 D-090, D-097, D-103, D-117, D-119, D-125 D-126, D-128, D-130
Examen médical – refus de s'y soumettre	D-087
Exposé conjoint des faits	D-098, D-103, D-117
Fabrication de faux documents	D-102
Force excessive	D-064, D-069, D-083, D-084, D-124, D-131
Fraude	D-054, D-107
Harcèlement	D-091, D-111
– harcèlement sexuel	D-053, D-071, D-074
Inconduite sexuelle	
– agression	D-068, D-121, D-125
– contacts déplacés	D-055, D-056
– en service	D-113, D-118, D-126
– autres	D-057, D-058
Insubordination	D-114
Interdiction d'imposer des mesures disciplinaires graves	D-059
Manquement au devoir	D-099, D-114
Modifier un document de la GRC	D-061
Preuve de témoin expert	D-107, D-128
Prises de biens saisis lors de perquisitions	D-065, D-066
Procédure en appel – possibilité de présenter des arguments	D-127
Processus disciplinaire accéléré (PDA)	D-115, D-117, D-120, D-124
Proférer des menaces	D-067, D-091, D-116
Rapports intimes avec une requérante	D-098
Revolver de service	
– entreposage	D-056, D-067
– utilisation	D-063, D-072, D-073, D-080, D-117
Serment du secret	D-076, D-081
Utilisation inappropriée des postes de travail mobile (PTM)	D-095/D-096
Utilisation sans autorisation de la carte AMEX	D-120
Violation en matière de confiance et de responsabilité	D-106, D-107, D-122, D-123, D-125
Violence familiale	D-051, D-067, D-072, D-101, D-108
– Syndrome de la femme battue (SFB)	D-110
Vol	D-094, D-106, D-128
Licenciement et rétrogradation	
Manque d'« aide, de conseils et de surveillance » pour corriger des problèmes de rendement	R-004
Omission à plusieurs reprises d'exercer ses fonctions	R-003, R-005, R-006
Dossiers de griefs	
Cessation de la solde et des allocations	G-286, G-318, G-319, G-320, G-328, G-342, G-353, G-359, G-418, G-481, G-529, G-549, G-556
Charte des droits et libertés	G-426, G-512
Classification	G-206, G-219, G-279, G-321, G-336, G-343
Compétence	G-213, G-224, G-236, G-241, G-243, G-245, G-264, G-344, G-370, G-399, G-400, G-435, G-456, G-490, G-525, G-526, G-536, G-545, G-564, G-565, G-566, G-567, G-598, G-601 G-602, G-617, G-618, G-619, G-620, G-623, G-625, G-626, G-634
Congés non payés	G-414, G-547, G-555, G-624

Congés spéciaux	G-466
Délais de prescription	G-214, G-218, G-221, G-222, G-223, G-228, G-247, G-248, G-250, G-277, G-333, G-337, G-341, G-347, G-348, G-357, G-365, G-366, G-370, G-371, G-372, G-375, G-376, G-392, G-397, G-419, G-420, G-432, G-464, G-465, G-471, G-477, G-486, G-488, G-494, G-517, G-518, G-519, G-520, G-528, G-532, G-533, G-534, G-537, G-546, G-559, G-560, G-562, G-563, G-569, G-607, G-609, G-610, G-613, G-615
Directive sur les charges des logements (DCL)	G-214, G-249, G-273, G-361
Directive sur les voyages d'affaires	
– autres	G-348, G-366, G-386, G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-425
– indemnité mixte pour des raisons médicales	G-269, G-597
– indemnité pour logement particulier	G-393, G-395, G-396, G-496, G-497, G-498, G-533, G-534, G-550, G-563, G-599, G-610
– lieu de travail	G-215, G-225, G-226, G-227, G-432, G-464, G-471, G-611
– logement	G-301
– logement séparé	G-280
– politiques CT vs GRC	G-375, G-376
– soins médicaux	G-486, G-492
– utilisation de son véhicule personnel	G-225, G-226, G-227, G-260, G-262, G-295, G-296, G-457, G-458, G-468, G-472, G-486, G-611
– vacances	G-449, G-450, G-451, G-460, G-461, G-462, G-463, G-469, G-470, G-473, G-480, G-484, G-561, G-612
– voyages par un RRF	G-217, G-385, G-467, G-468
Discrimination	
– âge de la retraite d'office	G-325, G-445
– déficience physique	G-427, G-477, G-478, G-512, G-614
– équité salariale	G-441
– état matrimonial	G-546
– orientation sexuelle	G-546
– race	G-548
– sexe	G-379, G-380, G-412, G-413, G-502, G-546
Divulgation de renseignements personnels	G-208, G-209, G-210, G-447, G-448, G-459
Dossier incomplet	G-429, G-430
Erreurs procédurales	G-431, G-433, G-434, G-436, G-444, G-448, G-568, G-635
Exigences linguistiques	G-229, G-252, G-271, G-428, G-443, G-452, G-485
Frais de repas	
– autres	G-238, G-265, G-303 à G-310, G-334, G-341, G-371, G-387, G-388, G-389, G-390, G-391, G-393, G-395, G-396, G-421
– quart de travail	G-375, G-572 à G-592, G-593, G-622
– réinstallation à court terme	G-250
– voyage de moins d'une journée	G-256, G-257, G-258, G-259, G-376, G-408, G-500
– situation de voyage – soins médicaux	G-274
Grief prématuré	G-275, G-276, G-315, G-317, G-424
Harcèlement	G-216, G-235, G-237, G-251, G-253, G-268, G-270, G-287 à G-292, G-293, G-294, G-298, G-302, G-322 et G-323, G-324, G-326, G-347, G-350, G-351, G-352, G-354, G-355, G-356, G-362, G-367, G-377, G-378, G-382, G-397, G-402, G-403, G-405, G-407, G-410.1, G-410.2, G-410.3, G-414, G-416, G-417, G-420, G-424, G-429, G-430, G-431, G-433, G-437, G-438, G-439, G-440, G-453, G-474, G-479, G-482, G-483, G-489, G-493, G-499, G-504, G-506, G-507, G-508, G-510, G-511, G-514, G-515, G-518, G-519, G-520, G-521, G-538, G-539, G-540, G-543, G-551, G-552, G-553, G-554, G-558, G-560, G-570, G-571, G-594, G-595, G-596, G-616, G-628, G-629, G-630, G-631, G-632, G-633
Heures supplémentaires	G-393, G-395, G-396, G-398, G-401, G-432, G-487
Logements de l'État	G-314, G-346, G-361, G-384
Mutations	G-478, G-562

Obligation de prendre des mesures d'adaptation	G-423, G-513, G-542, G-614
Partage d'emploi – rachat de service	G-412, G-413
Plaintes au cours d'enquêtes internes	G-491
Postes isolés	G-255, G-269, G-365, G-368, G-369, G-384, G-449, G-450, G-451 G-460, G-461, G-462, G-463, G-469, G-470, G-473, G-480, G-484 G-495, G-496, G-497, G-498, G-559, G-561, G-597, G-600, G-606
Prime au bilinguisme	G-204, G-207, G-220, G-228, G-231, G-613
Programme de congé autofinancé	G-404, G-414
Qualité pour agir	G-009, G-032, G-037, G-053, G-059, G-077, G-081, G-098, G-119, G-125, G-149, G-194, G-203, G-211, G-322/323, G-350, G-374, G-376, G-378, G-398, G-405, G-419, G-426, G-436, G-437, G-438, G-439, G-440, G-443, G-444, G-445, G-447, G-459, G-469, G-471, G-483, G, 484, G-499, G-520 G-523, G-530, G-531, G-535, G-538, G-539, G-540, G-543, G-560, G-570, G-571, G-603, G-621, G-627
Réclamation d'un paiement en trop	G-455
Réinstallation	
– circonstances exceptionnelles	G-604, G-605
– compensation financière	G-338, G-527, G-537, G-541, G-544, G-611
– coûts d'entreposage	G-222, G-246, G-505, G-559
– couverture d'assurance des biens	G-211
– distance de 40 km du lieu de travail	G-215, G-383
– Directive sur le service extérieur (DES)	G-363, G-386, G-476
– frais de kilométrage pour le déplacement d'un véhicule	G-557
– frais de logement provisoire	G-240.1, G-240.2, G-341, G-360, G-364, G-372, G-422
– frais légaux	G-218, G-503
– indemnité de mutation	G-383, G-411, G-442, G-465
– indemnité de réinstallation en prévision de la retraite	G-230
– Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (IOTDR)	G-263, G-494
– location de voiture	G-311, G-523
– logement	G-509
– marché immobilier déprimé	G-281, G-335, G-349
– mutation latérale	G-457, G-458
– mutation promotionnelle	G-562
– Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI)	G-205, G-232, G-242, G 244, G-300, G-415, G-532
– Programme de réinstallation intégré (PRI)	G-278, G-281, G-297, G-299, G-337, G-341, G-345, G-349, G-357, G-360, G-383, G-406, G-409, G-505, G-524, G-530, G-544, G-611
– Programme de vente d'habitation garantie (PVHG)	G-218, G-232, G-239, G-240.1, G-240.2, G-242, G-254
– renonciation	G-278, G-394, G-454
– retraite	G-329, G-330, G-331, G-332, G-369, G-373, G-446, G-475, G-603
– voyage à la recherche d'un logement (VRL)	G-212, G-357, G-522
Renvoi par mesure administrative	
– Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE)	G-415
– Nomination inappropriée	G-272
– Renvoi pour raisons médicales	G-223, G-233, G-261, G-266, G-267, G-284-285 G-312, G-434, G-436, G-444, G-501, G-531 G-535, G-603
Sécurité et santé au travail	G-264
– profil médical	G-516, G-531
Service d'un avocat aux frais de l'État	G-234, G-247, G-277, G-282, G-283, G-313, G-316, G-327, G-339, G-340, G-358, G-466, G-467, G-635
Tenues vestimentaires	G-502