Communiqué – juillet à septembre 2021

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
Griefs

Décisions définitives de la commissaire de la GRC

Dossier relevant des dispositions législatives en vigueur
Appels en matière de déontologie
Autre appels

Index facile à consulter

Conclusions et recommandations

Au cours des mois de juillet à septembre 2021, le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a émis les 13 conclusions et recommandations suivantes :

Dossiers relevant des dispositions législatives en vigueur

Appels en matière de déontologie

C-049 – Décision d'un comité de déontologie

Il a été établi que l'appelant avait commis trois contraventions au *code de déontologie* pour avoir harcelé sexuellement un employé de la fonction publique (le plaignant) au travail. À trois occasions, l'appelant aurait dit des commentaires déplacés et agi de façon inappropriée à l'égard du plaignant. L'appelant plaisantait et chahutait, mais tout le monde au travail savait que le plaignant détestait se faire toucher. Malgré d'importantes circonstances atténuantes, un comité de déontologie de la GRC a conclu qu'il y avait lieu de congédier l'appelant de la Gendarmerie vu la gravité de l'inconduite.

L'appelant fait appel de la décision du comité de déontologie au motif qu'elle contrevient aux principes d'équité procédurale et qu'elle est manifestement déraisonnable. Plus précisément, il soutient que le comité de déontologie, dans son examen de l'allégation nº 1, n'a pas motivé suffisamment ses conclusions sur la crédibilité des parties. Il fait aussi valoir que la sanction imposée était manifestement déraisonnable et nettement disproportionnée par rapport à l'inconduite confirmée.

Conclusions du CEE : En ce qui concerne le premier motif d'appel de l'appelant, le CEE a précisé que celui-ci est assujetti à la norme de la raisonnabilité plutôt qu'à celle de la décision correcte que l'appelant semble invoquer en affirmant que ses droits procéduraux ont été violés. À cet égard, le CEE a conclu que le comité de déontologie a considéré et traité adéquatement la preuve contradictoire. Le CEE a aussi conclu que le comité de déontologie avait clairement expliqué, dans ses motifs, pourquoi il était arrivé à la conclusion qu'il avait rendue relativement à l'allégation nº 1. Quant au deuxième motif d'appel de l'appelant, le CEE a conclu que le comité de déontologie n'avait commis aucune erreur manifeste ou déterminante dans son appréciation de la preuve.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit rejeté et que la mesure disciplinaire imposée soit confirmée.

C-050 – Décision d'une autorité disciplinaire

L'appelant était un supérieur dans un détachement. L'une de ses subalternes, la gendarme (gend.) X, a déposé une plainte de harcèlement contre lui. Des renseignements recueillis concernant la plainte de harcèlement indiquaient que l'appelant se serait comporté de façon inappropriée envers deux autres femmes membres du détachement.

À la suite d'une enquête sur la plainte de harcèlement concernant les actes envers la gend. X et d'une rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire a rendu une décision écrite selon laquelle l'appelant avait nui à la gend. X en la regardant marcher par-derrière (incident nº 1), en la traitant différemment des hommes membres (incident nº 2) ainsi qu'en faisant des commentaires

inappropriés de nature sexuelle et en tentant de s'enquérir de sa relation actuelle (incident nº 3), en contravention de l'article 2.1 du *code de déontologie*. L'autorité disciplinaire a conclu que le comportement de l'appelant constituait de l'inconduite sexuelle relevant du harcèlement. L'autorité disciplinaire a imposé les mesures disciplinaires suivantes à l'appelant : la rétrogradation pour une période de deux ans, l'ordre de ne pas occuper de poste de supérieur intérimaire pour une période d'un an, la mutation permanente de son poste et de son lieu de travail actuels, l'obligation d'assister à des séances de consultation et de présenter des excuses à la gend. X ainsi que l'obligation de participer à une campagne contre la violence faite aux femmes et aux enfants à son nouveau poste.

L'appelant soutient que la décision de l'autorité disciplinaire contrevenait aux principes d'équité procédurale, était entachée d'une erreur de droit et était manifestement déraisonnable. Il affirme avoir été privé de son droit à l'équité procédurale parce qu'il n'a pas été informé à l'avance qu'il risquait d'être rétrogradé. Il soulève plusieurs arguments dans son appel de la conclusion de l'autorité disciplinaire sur l'allégation. Il fait également appel des mesures disciplinaires imposées par l'autorité disciplinaire. Il soutient qu'elles étaient manifestement déraisonnables parce que l'autorité disciplinaire a tenu compte de certaines considérations dénuées de pertinence. Il affirme que l'autorité disciplinaire a fait abstraction de certaines circonstances atténuantes et a considéré à tort une circonstance aggravante au moment d'imposer les mesures disciplinaires, et que la rétrogradation n'était pas une sanction proportionnée aux circonstances.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'appelant n'avait pas été privé de son droit à l'équité procédurale parce que l'avis de rencontre disciplinaire l'avait informé des mesures disciplinaires que l'autorité disciplinaire pouvait imposer, dont la rétrogradation.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire, pour conclure qu'il y avait eu harcèlement sexuel, n'avait pas à tenir compte des intentions de l'appelant dans ses échanges avec la gend. X.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire n'avait pas commis d'erreur dans l'appréciation de la preuve ayant mené à une décision manifestement déraisonnable sur l'allégation.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire, dans sa décision, n'avait pas à rendre de conclusion explicite sur chaque élément de l'affaire et sur chaque argument présenté.

Selon le CEE, l'autorité disciplinaire a commis une erreur manifestement déraisonnable en concluant que le comportement de l'appelant dans l'incident nº 1 constituait du harcèlement parce qu'elle n'a pas expliqué comment ce comportement répondait au critère de la personne raisonnable applicable au harcèlement. La décision sur l'allégation était manifestement déraisonnable parce que l'autorité disciplinaire n'a pas bien expliqué pourquoi l'incident nº 1 constituait du harcèlement sexuel. Toutefois, le CEE a conclu que l'allégation pouvait toujours être établie sur la foi des incidents nºs 2 et 3, puisque l'autorité disciplinaire n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision en concluant que ces deux incidents constituaient du harcèlement sexuel.

Le CEE a conclu que les mesures disciplinaires imposées à l'appelant par l'autorité disciplinaire n'étaient pas manifestement déraisonnables et ne nécessitaient pas d'intervention en appel. L'autorité disciplinaire a mentionné l'éventail de mesures disciplinaires appropriées qu'elle envisagerait d'imposer dans sa décision. À l'exception d'une circonstance aggravante, soit [*traduction*] « le fait que l'appelant n'a pas assumé la responsabilité de ses gestes », les circonstances atténuantes et aggravantes mentionnées par l'autorité disciplinaire dans sa décision étaient étayées par le dossier et ne reposaient pas sur des considérations dénuées de pertinence. Les mesures disciplinaires imposées par l'autorité disciplinaire étaient

proportionnées à l'inconduite et reposaient sur les principes du Guide des mesures disciplinaires.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli en partie en vertu de l'alinéa 45.16(2)b) de la *Loi sur la GRC*. Le CEE recommande à la commissaire de conclure que la conduite de l'appelant, dans les incidents n°s 2 et 3, permet de conclure que l'allégation a été établie.

Le CEE recommande que l'appel interjeté contre les sanctions soit rejeté et que les mesures disciplinaires imposées par l'autorité disciplinaire soient confirmées en vertu de l'alinéa 45.16(3)a) de la *Loi sur la GRC*.

C-051 – Décision d'une autorité disciplinaire

L'appelant était un supérieur dans un détachement. Une membre du détachement, la gendarme (gend.) Z, a déposé une plainte de harcèlement contre lui. Des renseignements recueillis concernant la plainte de harcèlement indiquaient que l'appelant se serait comporté de façon inappropriée envers deux autres femmes membres du détachement.

À la suite d'une enquête sur la plainte de harcèlement concernant les actes envers la gend. Z et d'une rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire a rendu une décision écrite selon laquelle l'appelant avait nui à la gend. Z en [*traduction*] « faisant des commentaires inappropriés de nature sexuelle en présence d'autres personnes, en la regardant de haut en bas et en lui demandant de se retourner pour voir sa tenue », ce qui a embarrassé, humilié et mis mal à l'aise la gend. Z, en contravention de l'article 2.1 du *code de déontologie*. L'autorité disciplinaire a conclu que le comportement de l'appelant constituait de l'inconduite sexuelle relevant du harcèlement. L'autorité disciplinaire a imposé les mesures disciplinaires suivantes à l'appelant : la rétrogradation pour une période de deux ans, l'ordre de ne pas occuper de poste de supérieur intérimaire pour une période d'un an, la mutation permanente de son poste et de son lieu de travail actuels, l'obligation d'assister à des séances de consultation et de présenter des excuses à la gend. Z ainsi que l'obligation de participer à une campagne contre la violence faite aux femmes et aux enfants à son nouveau poste.

L'appelant soutient que la décision de l'autorité disciplinaire contrevenait aux principes d'équité procédurale, était entachée d'une erreur de droit et était manifestement déraisonnable. Il affirme avoir été privé de son droit à l'équité procédurale parce qu'il n'a pas été informé à l'avance qu'il risquait d'être rétrogradé. Il soulève plusieurs arguments dans son appel de la conclusion de l'autorité disciplinaire sur l'allégation. Il fait également appel des mesures disciplinaires imposées par l'autorité disciplinaire. Il soutient qu'elles étaient manifestement déraisonnables parce que l'autorité disciplinaire a tenu compte de certaines considérations dénuées de pertinence. Il affirme que l'autorité disciplinaire n'a pas tenu compte du fait que les facteurs atténuants surpassaient les facteurs aggravants au moment d'imposer les mesures disciplinaires et que la rétrogradation n'était pas une mesure disciplinaire proportionnée aux circonstances.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'appelant n'avait pas été privé de son droit à l'équité procédurale parce que l'avis de rencontre disciplinaire l'avait informé des mesures disciplinaires que l'autorité disciplinaire pouvait imposer, dont la rétrogradation.

Le CEE a déclaré que l'autorité disciplinaire n'avait pas commis d'erreur susceptible de révision en concluant implicitement que les commentaires faits par l'appelant à la gend. Z étaient de nature sexuelle.

Le CEE a conclu que, même si l’appelant n’avait pas subordonné l’emploi de la gend. Z ou une possibilité de formation ou d’avancement de celle-ci à des conditions à caractère sexuel, son comportement constituait du harcèlement sexuel.

Le CEE était d’avis que l’autorité disciplinaire, pour conclure qu’il y avait eu harcèlement sexuel, n’avait pas à tenir compte des intentions de l’appelant dans ses échanges avec la gend. Z.

Le CEE a conclu que l’intimé n’avait pas commis d’erreur susceptible de révision en appréciant la preuve ou en appliquant le critère de harcèlement sexuel. Selon le CEE, l’autorité disciplinaire avait suffisamment motivé sa décision sur l’allégation.

Le CEE a conclu que les mesures disciplinaires imposées à l’appelant par l’autorité disciplinaire n’étaient pas manifestement déraisonnables et ne nécessitaient pas d’intervention en appel. L’autorité disciplinaire a mentionné l’éventail de mesures disciplinaires appropriées qu’elle envisagerait d’imposer dans sa décision. Les circonstances atténuantes et aggravantes mentionnées par l’autorité disciplinaire dans sa décision étaient étayées par le dossier et ne reposaient pas sur des considérations dénuées de pertinence. Les mesures disciplinaires imposées par l’autorité disciplinaire étaient proportionnées à l’inconduite et reposaient sur les principes du Guide des mesures disciplinaires.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l’appel interjeté contre la conclusion sur l’allégation soit rejeté en vertu de l’alinéa 45.16(2)a) de la *Loi sur la GRC*.

Le CEE recommande que l’appel interjeté contre les mesures disciplinaires soit rejeté et que les mesures disciplinaires imposées par l’autorité disciplinaire soient confirmées en vertu de l’alinéa 45.16(3)a) de la *Loi sur la GRC*.

Autres appels

NC-073 – Harcèlement

L’appelant a déposé une plainte de harcèlement (la plainte) contre son ancien officier hiérarchique, le défendeur. La plainte contenait de nombreuses allégations, dont des incidents au cours desquels le défendeur avait fait des commentaires jugés offensants par l’appelant. Dans d’autres allégations, l’appelant affirmait que le défendeur s’était ingéré dans son plan d’adaptation établi selon sa situation familiale et avait manqué de professionnalisme dans la gestion de ses congés liés à ce plan d’adaptation.

L’intimé a rendu une décision dans laquelle il a conclu que la plainte n’était pas fondée. Selon lui, les gestes du défendeur ne constituaient pas du harcèlement. L’intimé a conclu que les fonctions de gestion qu’exerce un gestionnaire quant aux mesures d’adaptation et aux congés ne pouvaient constituer du harcèlement. Il a aussi conclu que plusieurs des incidents s’étaient produits avant que le défendeur connaisse les répercussions négatives qu’ils avaient eues sur l’appelant et qu’ils ne pouvaient donc être pris en considération. En outre, l’intimé a conclu que les autres incidents ne répondaient pas au critère de harcèlement. Enfin, il a conclu qu’un des incidents ne pouvait être considéré comme un incident où l’appelant était visé.

L’appelant a fait appel de la décision de l’intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision était manifestement déraisonnable pour trois raisons. Premièrement, le CEE a déclaré que le décideur doit rendre des conclusions lorsque des preuves contradictoires lui sont présentées. En l’espèce, la preuve contenait des

contradictions liées à plusieurs incidents; or, l'intimé n'a pas résolu ces conflits dans sa décision. Sans ces conclusions, la décision ne pouvait être considérée comme suffisamment motivée. Deuxièmement, l'intimé a bien énoncé la définition de harcèlement et le critère de la personne raisonnable, mais il a souligné que le défendeur ne pouvait connaître les répercussions subies par l'appelant qu'après que le comportement problématique ait été porté à son attention. Ce raisonnement va à l'encontre du critère de la personne raisonnable, qui cherche à établir si le défendeur aurait dû connaître les répercussions de ses gestes. Dans le même ordre d'idées, l'intimé a tenu compte du fait que le défendeur aurait voulu cesser ses agissements s'il avait été conscient du préjudice qu'ils causaient. Ces éléments invoqués, soit l'intention du défendeur et l'exigence voulant qu'il soit conscient des répercussions subies par l'appelant, ont tous deux été jugés comme des éléments à ne pas considérer dans l'application du critère de la personne raisonnable. Troisièmement, le CEE a conclu que l'intimé avait tenu compte de trop peu d'incidents pour établir s'il y avait eu harcèlement à répétition.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que la commissaire accueille l'appel et renvoie l'affaire à un nouveau décideur pour qu'il réévalue la preuve contradictoire, applique de nouveau le critère de la personne raisonnable et réexamine si les incidents montrent qu'il y a eu harcèlement à répétition.

NC-074 – Harcèlement

L'appelant a déposé une plainte de harcèlement auprès du Bureau de coordination des plaintes de harcèlement (BCPH). Dans la plainte, l'appelant allègue qu'alors qu'il était à l'aube de sa retraite, le défendeur a mis en œuvre sa mutation à une autre section, et ce, à un poste inférieur à ses compétences. Le réviseur du BCPH a recommandé qu'une enquête de portée limitée soit ordonnée. Or, l'intimé n'a pas ordonné d'enquête et a rendu sa décision par laquelle il jugeait que la mutation de l'appelant ne constituait pas du harcèlement et que la plainte aurait dû être traitée à l'intérieur d'une procédure de grief.

En appel, l'appelant a allégué qu'aucune enquête approfondie n'avait été faite : le défendeur, le témoin potentiel et lui-même n'ont pas été interrogés. Il fait valoir qu'une enquête aurait permis à l'intimé d'avoir une meilleure compréhension des faits au dossier.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l'intimé de ne pas ordonner d'enquête était manifestement déraisonnable, car les faits dont celui-ci disposait ne permettaient pas d'obtenir une version complète de ce qui s'était passé. Les interrogatoires de l'appelant, du défendeur et d'un témoin, ainsi que des preuves documentaires, auraient pu permettre à l'intimé de mieux évaluer les allégations de harcèlement.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à un nouveau décideur en vue d'une nouvelle décision avec la directive d'ordonner une enquête sur la plainte de l'appelant, qui devrait inclure les interrogatoires de l'appelant, du défendeur, et du témoin potentiel.

NC-075 – Harcèlement

L'appelant a été déclaré coupable d'une infraction criminelle pour laquelle il a obtenu une absolution sous conditions. L'incident a donné lieu à une procédure disciplinaire qui s'est soldée par l'imposition de mesures disciplinaires contre l'appelant. Après avoir repris le travail dans sa section, l'appelant a décidé de demander une mutation. Il a accepté un détachement dans une autre section. La défenderesse l'a ensuite retiré de son détachement.

L’appelant a déposé une plainte de harcèlement dénonçant la décision de la défenderesse de le retirer de son détachement. Il soutenait que la conduite de la défenderesse constituait du harcèlement et de la discrimination fondés sur son absolution sous conditions. Il affirmait aussi que la défenderesse alimentait une campagne de salissage à son égard. L’intimé a conclu qu’il n’y avait pas eu harcèlement. Il a établi que la décision de la défenderesse s’expliquait par les antécédents disciplinaires de l’appelant et par le fait que celui-ci travaillait surtout pour une autre section.

L’appelant a fait appel de la décision. Il a fait valoir que l’intimé n’avait pas examiné s’il avait été victime de harcèlement et de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Il a ajouté que, malgré les justifications avancées par la défenderesse, il aurait pu occuper un autre poste dans la même section au lieu d’être retiré de son détachement.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l’intimé était manifestement déraisonnable. Il a conclu que l’intimé n’avait pas bien examiné les arguments de fond de l’appelant quant au harcèlement au sens de la LCDP. Le CEE a aussi conclu que, compte tenu de ses recommandations de renvoyer l’affaire en vue d’une enquête complémentaire et d’une nouvelle décision, il n’était pas nécessaire d’examiner l’argument de l’appelant selon lequel l’intimé n’avait pas tenu compte de ses compétences en vue d’occuper un autre poste.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que la commissaire accueille l’appel et renvoie l’affaire à un nouveau décideur en lui ordonnant d’examiner s’il est possible d’obtenir, au moyen d’une enquête complémentaire, des renseignements quant à savoir si les décisions de la défenderesse étaient fondées en partie sur le casier judiciaire de l’appelant. Le CEE recommande aussi que le décideur, au terme de cette enquête, reçoive l’ordre de rendre une nouvelle décision tenant compte de la question de savoir s’il y a eu harcèlement au sens de la LCDP.

NC-076 – Harcèlement

L’appelante a déposé une plainte de harcèlement (la plainte) contre son chef de détachement, le défendeur. La plainte contenait de nombreuses allégations, dont des incidents au cours desquels le défendeur avait fait des remarques jugées offensantes par l’appelante. Dans d’autres allégations, l’appelante affirmait que le défendeur lui avait fait des avances sexuelles.

L’intimé a rendu une décision selon laquelle la plainte n’était pas fondée. Selon lui, les actes du défendeur ne constituaient pas du harcèlement. L’intimé a conclu que certaines remarques n’auraient pas dû être faites, mais qu’elles ne constituaient pas du harcèlement. Il a aussi conclu que le défendeur n’avait pas fait d’avances sexuelles à l’appelante et qu’il ne l’avait pas traitée différemment des autres membres du détachement. Il a conclu que les autres incidents ne répondaient pas au critère de harcèlement. Enfin, il a conclu que toutes les allégations, prises dans leur ensemble, ne répondaient pas au critère de harcèlement.

L’appelante a fait appel de la décision de l’intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l’intimé avait appliqué le mauvais critère de harcèlement dans sa décision et avait commis une erreur de droit. L’intimé s’est référé à la bonne définition de harcèlement tirée du Manuel d’administration de la GRC, mais lorsque l’intimé a mentionné les éléments requis pour conclure qu’il y a eu harcèlement, le critère qu’il a énoncé n’était pas conforme à celui figurant dans le manuel précité. Le CEE a aussi conclu que

la décision était déraisonnable, car l'intimé n'avait pas expliqué comment il avait conclu que le défendeur n'aurait pas dû dire ce qu'il avait dit lors de deux incidents, mais qu'il ne s'agissait pas de harcèlement à répétition. De plus, le CEE a déclaré que l'intimé avait conclu qu'un incident aurait pu mener à une conclusion différente en matière de harcèlement s'il s'était reproduit, mais qu'il n'avait pas expliqué pourquoi deux autres incidents semblables ne permettaient pas d'établir qu'il y avait eu harcèlement à répétition. Le CEE a également conclu qu'il était déraisonnable de ne pas tenir d'enquête alors que l'appelante et le défendeur avaient des versions différentes des faits ayant mené à la plainte. Aucune analyse n'explique ces différences ni les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu d'enquête.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que la commissaire accueille l'appel et renvoie l'affaire à un nouveau décideur pour qu'il réévalue la preuve, fasse tenir une enquête, applique de nouveau le bon critère de la personne raisonnable et réexamine si les incidents montrent qu'il y a eu harcèlement à répétition.

NC-077 – Harcèlement

L'appelant est un caporal avec plusieurs années de service à la GRC. Pendant la majorité de sa carrière, il a poursuivi des études à temps partiel, en dehors de ses heures de travail. En septembre 2014, son gestionnaire de l'époque lui a accordé un horaire de travail comprimé pour qu'il puisse terminer ses études. Cet arrangement permettait à l'appelant de faire ses semaines de travail en quatre jours au lieu de cinq. De plus, des heures supplémentaires lui étaient régulièrement approuvées.

En septembre 2016, l'appelant a eu un nouveau gestionnaire (le défendeur). Dès son arrivée, ce dernier a indiqué à l'appelant qu'il devait retourner à un horaire de travail régulier, soit un horaire « 5-2 ». Le défendeur a également enlevé à l'appelant la possibilité de faire des heures supplémentaires.

Le 3 décembre 2016, l'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur qui comprenait cinq allégations. Les allégations concernaient des faits s'étalant de septembre à novembre 2016. L'intimé a conclu que la plainte aurait dû faire l'objet d'un grief et que le processus de règlement des plaintes de harcèlement n'était donc pas approprié dans les circonstances. Par conséquent, la plainte a été rejetée sans qu'une enquête soit ordonnée.

L'appelant a fait appel de la décision de l'intimé en soutenant notamment que ce dernier avait commis une erreur en omettant de considérer l'ensemble des allégations contenues dans la plainte et en n'ordonnant pas d'enquête.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l'intimé de ne pas ordonner d'enquête était manifestement déraisonnable, car la preuve au dossier était insuffisante pour rendre une décision. Le CEE a aussi déterminé que l'omission de considérer toutes les allégations contenues dans la plainte constituait une erreur affectant le caractère raisonnable de la décision.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l'appel soit accueilli et que l'affaire soit renvoyée à un nouveau décideur en vue d'une nouvelle décision.

NC-078 – Harcèlement

L'appelant a déposé une plainte de harcèlement auprès du Bureau de coordination des plaintes de harcèlement (BCPH). Dans la plainte, l'appelant soutient avoir été victime de harcèlement en

ayant été exclu de l’envoi de certains courriels qu’il aurait dû recevoir et de réunions auxquelles il aurait dû participer. Le réviseur du BCPH a recommandé qu’une enquête de portée limitée soit ordonnée. Or, l’intimé n’a pas ordonné d’enquête et a rendu sa décision dans laquelle il jugeait que les incidents relatés par l’appelant ne répondaient pas à la définition de harcèlement.

En appel, l’appelant soutient que l’intimé aurait dû enquêter sur ses allégations. Il affirme aussi que l’intimé a défait la chaîne des incidents au lieu de prendre en compte l’ensemble des incidents qui démontraient qu’il y avait une continuité dans le comportement du défendeur. Il fait aussi valoir que l’intimé n’était pas impartial, car le défendeur relevait de lui.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que la décision de l’intimé de ne pas ordonner d’enquête était manifestement déraisonnable, car les faits dont celui-ci disposait ne permettaient pas d’obtenir un portrait complet de ce qui s’était passé. Les interrogatoires de l’appelant, du défendeur et des témoins potentiels auraient pu permettre à l’intimé de mieux évaluer les allégations de harcèlement.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que l’appel soit accueilli et que l’affaire soit renvoyée à un nouveau décideur en vue d’une nouvelle décision avec la directive d’ordonner une enquête sur la plainte de l’appelant qui devrait inclure les interrogatoires de l’appelant, du défendeur et des témoins potentiels.

NC-079 – Harcèlement

L’appelant a déposé une plainte de harcèlement (la plainte) contre un chef de détachement, le défendeur. La plainte contenait plusieurs allégations, dont une selon laquelle le défendeur avait traité l’appelant d’un nom insultant et avait influé sur la décision quant à savoir si ce dernier devait obtenir un poste au détachement. D’autres allégations concernaient des commentaires de la part du défendeur selon lesquels l’appelant était [*traduction*] « sournois » et « dépourvu d’éthique ».

L’intimé a rendu une décision dans laquelle il a conclu que la plainte n’était pas fondée. Selon lui, les allégations selon lesquelles le défendeur avait traité l’appelant d’un nom insultant ou aurait influé sur la décision quant à savoir qui obtiendrait le poste dans son détachement n’avaient pas été établies et la preuve ne permettait pas de conclure que le défendeur s’était livré à du harcèlement.

L’appelant a fait appel de la décision de l’intimé.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l’intimé avait mentionné le bon critère servant à établir s’il y avait eu harcèlement, mais qu’il avait fait abstraction d’éléments de preuve sur des commentaires faits par le défendeur. Le CEE a conclu que la décision était déraisonnable, car elle ne tenait pas compte de tous les incidents relatés dans l’allégation de harcèlement.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande que la commissaire accueille l’appel et renvoie l’affaire à un nouveau décideur pour qu’il réévalue la preuve.

Dossiers relevant des anciennes dispositions législatives

Griefs

G-736 – Réinstallation

En 2005, après une période de congé sans solde, le requérant a été muté de son ancien détachement à un autre. La Gendarmerie n'a pas assumé les frais de sa réinstallation. Cette décision a été revue en 2012, où le requérant a appris qu'il avait droit au remboursement de certains frais de réinstallation. Il n'avait pas de reçus pour établir les frais qu'il souhaitait se faire rembourser (l'expédition de ses effets mobiliers) et s'est vu refuser le remboursement de ces frais.

Le requérant a demandé le remboursement de frais, intérêts compris. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond au motif que la décision du répondant de refuser le remboursement de frais de réinstallation établis sans pièces justificatives était conforme à la politique et qu'aucune disposition législative n'autorisait le requérant à se faire payer des intérêts.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'objet du grief se limitait à la décision prise par le répondant en 2012 d'exiger des reçus pour rembourser les frais de réinstallation demandés par le requérant et de refuser de lui payer des intérêts. Bien que la Gendarmerie ait commis une erreur en 2005 en refusant d'abord de rembourser au requérant ses frais de réinstallation, le grief a été présenté pour contester la décision prise en 2012. Il serait inopportun de se pencher sur la décision prise en 2005. En outre, le CEE a conclu que le requérant n'avait pas présenté assez de faits à l'appui de la décision de 2005 et que ses arguments quant au traitement injuste subi en 2005 étaient sans rapport avec le grief.

Le CEE a conclu que la décision du répondant d'exiger des reçus ou d'autres preuves de dépenses pour rembourser au requérant les frais de réinstallation qu'il avait soumis était conforme à la politique. Le CEE a aussi conclu qu'aucun texte législatif n'autorisait le paiement d'intérêts dans des circonstances semblables aux faits de l'espèce.

Recommandation 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 contestait la décision du répondant de rejeter sa demande de remboursement de frais de réinstallation, plus les intérêts, qu'il avait déboursés lors du transfert de ses effets mobiliers. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté au motif que la décision du répondant s'appuyait sur la politique. La commissaire reconnaît que la demande de remboursement du requérant n'était pas accompagnée de reçus ou d'autres preuves à l'appui, comme l'exige le Programme de réinstallation intégré de la GRC. Le grief est rejeté.

G-737 – Poste isolé

Le requérant résidait dans un poste isolé. Son épouse, qui était enceinte, a commencé à avoir des contractions et a été transportée à l'hôpital. Le requérant s'y est rendu en voiture le lendemain. En raison de complications médicales, son nouveau-né a dû rester plusieurs

semaines à l'hôpital. Au cours de cette période, le requérant a effectué trois allers-retours entre son poste isolé et l'endroit où se trouvait l'hôpital en compagnie de son autre enfant.

Après que sa famille est revenue au poste isolé, le requérant a présenté une demande d'indemnité de déplacement comprenant les frais d'hôtel, de kilométrage, de repas et de stationnement. Le répondant a approuvé la demande d'indemnité après en avoir réduit le montant. Il a refusé de rembourser les frais de repas, de stationnement et de kilométrage du requérant ainsi que le taux par kilomètre plus élevé. Le montant de la demande d'indemnité du requérant a de nouveau été réduit par une conseillère en gestion financière, qui a conclu que le requérant ne pouvait être considéré comme un accompagnateur parce qu'il n'avait pas accompagné son épouse à l'hôpital.

Le requérant a déposé un grief dans lequel il demandait le remboursement du montant total qu'il avait réclamé initialement. Il a fait valoir que toutes ses dépenses avaient été approuvées par son dirigeant des ressources humaines (DRH). Il considérait aussi qu'il avait droit à toute l'indemnité en vertu de diverses politiques, dont la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILE). Le répondant a reconnu que le requérant avait droit à une certaine indemnité vu l'autorisation accordée préalablement par le DRH. Toutefois, il a déclaré que le requérant ne pouvait se faire rembourser les frais de repas parce qu'il n'avait pas soumis de reçus de repas comme l'exigeait la DPILE. Il soutenait aussi que le requérant n'avait pas droit au remboursement au taux par kilomètre plus élevé parce qu'une partie des déplacements aurait pu se faire en transport en commun.

Conclusions du CEE : Le CEE recommande que le grief soit accueilli. Le CEE a conclu que, contrairement au point de vue de la conseillère en gestion financière, le requérant était un accompagnateur parce que ses déplacements avaient été approuvés par le DRH. Le CEE a aussi conclu que le requérant s'était fié de bonne foi aux déclarations du DRH selon lesquelles les reçus de repas n'étaient pas nécessaires. Par conséquent, la doctrine de la préclusion s'appliquait au refus de la GRC de rembourser les frais de repas du requérant. Enfin, le CEE a conclu que le requérant pouvait demander un remboursement au taux par kilomètre plus élevé en vertu de la DPILE.

Recommandations du CEE : Le CEE recommande à la commissaire d'accueillir le grief et de rembourser au requérant les frais de déplacement en sa qualité d'accompagnateur, les frais de déplacement de la personne à sa charge, les frais d'hôtel, les frais de repas, les faux frais et les frais de kilométrage au taux par kilomètre élevé qu'il avait inscrits dans sa demande initiale d'indemnité de déplacement.

G-738 – Réinstallation

Le requérant a été muté à un nouveau détachement. Sa famille et ses effets mobiliers (EM) sont demeurés à son ancien détachement. Sa résidence à l'ancien détachement a été mise en vente et n'a pas été vendue. Deux mois plus tard, la famille et les EM du requérant sont arrivés à son nouveau détachement.

Le requérant a reçu l'Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences (IOTDR) ou des indemnités semblables pendant les deux premiers mois ayant précédé l'arrivée de sa famille et de ses EM. Après un certain temps, il a présenté une demande d'indemnité afin de recevoir l'IOTDR pour sept autres mois. Le répondant a rejeté la demande d'indemnité au motif que le requérant n'avait pas obtenu l'autorisation préalable de recevoir l'IOTDR conformément à la disposition 6.02. du Programme de réinstallation intégré (PRI).

Le requérant a présenté un grief dans lequel il demandait que sa demande d'IOTDR soit approuvée et qu'on lui verse les intérêts pour la période s'étendant du moment où il avait présenté sa demande d'indemnité à celui où son grief aura été réglé. Il soutenait qu'il avait obtenu l'autorisation préalable. Il a invoqué les autorisations figurant dans le formulaire A22-A et le fait que le commandant divisionnaire de son nouveau détachement lui avait accordé l'IOTDR ou des indemnités semblables au cours des deux premiers mois ayant suivi sa réinstallation. Il a aussi fait valoir qu'il avait rempli toutes les exigences prévues par le PRI pour recevoir l'IOTDR. Le répondant a soutenu que le requérant n'avait jamais obtenu l'autorisation préalable. Il a également fait valoir que la demande d'IOTDR du requérant comprenait des dépenses auxquelles celui-ci n'avait pas droit au titre du PRI.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas démontré que les trois personnes mentionnées à la disposition 6.02.3. du PRI avaient autorisé préalablement le versement de l'IOTDR. Le formulaire A22-A ne faisait que confirmer que la réinstallation du requérant avait été autorisée. Il ne permettait pas de confirmer que l'IOTDR avait été autorisée. Le fait que le requérant a été remboursé pour les deux premiers mois ayant suivi sa réinstallation ne faisait que confirmer, au mieux, que le commandant divisionnaire de son nouveau détachement avait autorisé l'IOTDR. Ce fait, en soi, ne constituait pas une autorisation de la part des deux autres personnes mentionnées à la disposition 6.02.3. du PRI.

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

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-045 Décision d'un comité de déontologie (voir Communiqué, janvier à mars 2021)

Le présent dossier est un appel d'une décision d'un comité de déontologie ordonnant à l'appelant de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié de la Gendarmerie.

L'appelant a fait l'objet de deux allégations au titre de l'article 4.6 du *code de déontologie* de la GRC et de deux autres allégations au titre de l'article 7.1 du même code pour avoir consulté sans autorisation des renseignements dans des fichiers électroniques de la GRC en vue d'obtenir les numéros de téléphone de deux citoyennes pour des raisons sans rapport avec ses fonctions et pour s'être servi de ces renseignements afin d'entrer en communication avec les deux citoyennes.

L'appelant a consulté des renseignements dans des fichiers électroniques de la GRC pour obtenir le numéro de téléphone cellulaire d'une mineure. Dans une autre série de faits, l'appelant a consulté des renseignements dans des fichiers électroniques de la GRC pour obtenir le numéro de téléphone personnel d'une deuxième personne. Il lui a envoyé un message texte pour l'inviter à prendre un café. Dans un exposé conjoint des faits, l'appelant a confirmé trois des quatre allégations. Le comité de déontologie a conclu que les quatre allégations avaient été établies et a ordonné le congédiement de l'appelant en guise de mesure disciplinaire.

L’appelant a fait appel de la mesure disciplinaire. Il soutenait que l’autorité disciplinaire et le comité de déontologie n’avaient pas respecté le chapitre XII.1 du Manuel d’administration, chapitre intitulé « Déontologie » (Politique sur la déontologie), pendant la procédure disciplinaire et qu’il avait donc été privé de son droit à l’équité procédurale. En outre, il jugeait déraisonnable la décision antérieure du comité de déontologie de rejeter sa requête en arrêt des procédures pour le prétendu délai excessif dans lequel il s’était vu signifier l’avis d’audience. L’appelant a fait valoir que les conclusions du comité de déontologie sur l’ensemble des allégations étaient manifestement déraisonnables parce que celui-ci n’avait pas tenu compte de faits pertinents et avait mal interprété son comportement.

Par ailleurs, l’appelant a indiqué que le comité de déontologie avait commis une erreur en rejetant le témoignage de son expert sur la manière dont son état de santé et sa situation personnelle avaient contribué à altérer son jugement moral au moment de l’inconduite. Il a aussi fait valoir que le comité de déontologie avait commis une erreur en accordant indûment trop d’importance à certains facteurs aggravants et en écartant certains facteurs atténuants. Il estimait que l’ordre de congédiement du comité de déontologie n’était pas une mesure disciplinaire proportionnée et que celui-ci n’avait pas bien tenu compte des mesures autres que le congédiement qu’il avait proposées à l’audience.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l’autorité disciplinaire et le comité de déontologie avaient respecté la Politique sur la déontologie pendant la procédure disciplinaire. Il a conclu que la décision du comité de déontologie de rejeter la requête en arrêt des procédures de l’appelant n’était pas manifestement déraisonnable, tout en ajoutant que le comité de déontologie avait appliqué le bon critère pour déterminer s’il y avait lieu d’accorder l’arrêt des procédures et avait bien tenu compte des arguments soulevés par l’appelant dans sa requête. En outre, le CEE a jugé que les conclusions du comité de déontologie sur l’ensemble des allégations étaient étayées par le dossier et n’étaient pas manifestement déraisonnables.

Le CEE a conclu que le comité de déontologie n’avait pas commis d’erreur susceptible de révision en examinant le témoignage des experts de l’appelant et de l’autorité disciplinaire et en rejetant l’argument de l’appelant selon lequel son état de santé et sa situation personnelle avaient contribué à altérer son jugement moral au moment de l’inconduite. Dans sa décision, le comité de déontologie avait apprécié les autres circonstances atténuantes et aggravantes en se fondant sur le dossier et sans être influencé par des considérations dénuées de pertinence.
Le CEE a conclu que le comité de déontologie avait bien tenu compte des mesures autres que le congédiement proposées par l’appelant à l’audience et que l’ordre de congédiement du comité de déontologie était une mesure disciplinaire proportionnée. L’un des principaux éléments des motifs de congédiement invoqués par le comité de déontologie était que les actes de l’appelant ne répondaient pas à [*traduction*] « l’attente fondamentale selon laquelle les membres ne doivent agir que pour protéger la santé et la sécurité des jeunes Canadiens et ne doivent jamais exploiter délibérément et à répétition une jeune personne vulnérable.

Recommandation 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 fait l’objet de deux allégations au titre de l’article 4.6 (usage abusif des systèmes de gestion de l’information et des technologies de l’information de la GRC) et de deux allégations au

titre de l'article 7.1 (conduite déshonorante) du *code de déontologie de la GRC* pour avoir consulté sans autorisation des bases de données de la GRC en vue d'obtenir les numéros de téléphone de deux citoyennes pour des raisons sans rapport avec ses fonctions. Il s'est ensuite servi de ces renseignements pour entrer en communication avec les deux citoyennes.

L'appelant a reconnu la véracité de trois des quatre allégations. Un comité de déontologie a conclu que les quatre allégations avaient été établies et a ordonné à l'appelant de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié de la Gendarmerie. L'appelant a fait appel de cette décision.

En appel, l'appelant a fait valoir que l'autorité disciplinaire et le comité de déontologie avaient enfreint les principes applicables d'équité procédurale en ne respectant pas la politique et que la décision du comité de déontologie était manifestement déraisonnable, car celui-ci avait mal interprété certains comportements et fait abstraction de faits pertinents en concluant que les allégations avaient été établies. L'appelant a aussi contesté la décision antérieure du comité de déontologie de rejeter sa requête en arrêt des procédures pour abus de procédure. Quant aux mesures disciplinaires, l'appelant a fait valoir que la décision était manifestement déraisonnable parce qu'elle faisait fi de certains facteurs atténuants, qu'elle accordait trop d'importance à certains facteurs aggravants, qu'elle ne tenait pas compte de mesures autres que le congédiement et que le congédiement n'était pas, tout compte fait, la mesure disciplinaire qu'il convenait d'imposer.

L'appel a été renvoyé pour examen devant le CEE. Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire et le comité de déontologie n'avaient pas enfreint les principes applicables d'équité procédurale et que la décision du comité de déontologie n'était pas manifestement déraisonnable.

Un arbitre a conclu que la décision du comité de déontologie était étayée par le dossier et que le comité de déontologie n'avait pas commis d'erreur manifeste et déterminante en rejetant la requête en arrêt des procédures, en statuant sur les allégations et en concluant, tout compte fait, que le congédiement était une mesure disciplinaire proportionnée. L'appel a été rejeté.

C-047 Décision d'un comité de déontologie (voir Communiqué, avril à juin 2021)

Mme X a subi de la violence exercée par son petit ami, et la GRC est intervenue. Son petit ami a été arrêté, mais a été libéré le lendemain sous conditions et sous promesse de comparaître. L'une des conditions était qu'il ne communique pas avec Mme X. Le lendemain de sa libération, il a envoyé un message texte à Mme X. Celle-ci a appelé la GRC, et l'appelant a été dépêché chez elle pour un [*traduction*] « dossier de violation ». Mme X a montré des photos de ses blessures à l'appelant ainsi qu'une photo inappropriée, par inadvertance. L'appelant lui a ensuite montré une photo [*traduction*] « explicite » de lui-même. Au cours des jours qui ont suivi, Mme X et l'appelant se sont échangés des messages textes. Ces messages étaient de nature sexuelle. Après deux jours, l'appelant a envoyé un message texte à Mme X pour lui dire qu'ils ne devraient pas s'envoyer de messages et que ces échanges pourraient compromettre sa carrière. Plus tard, Mme X a envoyé un message texte à l'appelant pour lui dire que son petit ami avait encore enfreint les conditions lui ayant été imposées, qu'elle avait peur de lui et qu'elle voulait que l'appelant se rende à son appartement. L'appelant, qui n'était pas en service, lui a dit de se rendre en lieu sûr et d'appeler la police.

Mme X a dû comparaître au tribunal relativement à l'accusation de violence portée contre son ex-petit ami. Elle a rencontré le procureur de la Couronne et lui a dit qu'un agent de la GRC lui avait montré des photos inappropriées de lui et qu'il lui envoyait des messages textes de nature sexuelle. Le procureur de la Couronne a appris le nom de l'appelant et s'est plaint à l'officier

hiérarchique de ce dernier. Les accusations portées contre le petit ami de Mme X ont dû être abandonnées en raison des gestes de l'appelant. Une enquête déontologique a été ordonnée sur l'appelant concernant trois allégations :

1. Avoir eu une conduite déshonorante en montrant une photo explicite de lui à Mme X et en échangeant avec elle des messages textes inappropriés de nature sexuelle et personnelle, en contravention de l'article 7.1;
2. Avoir créé des conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels entre ses responsabilités professionnelles et ses intérêts personnels en raison de communications inappropriées de nature sexuelle et personnelle avec Mme X, en contravention de l'article 6.1;
3. Ne pas avoir exercé ses fonctions avec diligence et ne pas avoir pris les mesures appropriées afin de prêter assistance à Mme X, en contravention de l'article 4.2.

Il n'y a pas eu d'audience, et le comité de déontologie a refusé d'entendre des témoins. L'appelant a présenté une réponse aux allégations dans laquelle il a confirmé certains des détails de l'allégation n° 1, tout en niant les allégations n°s 2 et 3. Le comité de déontologie a tenu trois conférences préparatoires pour traiter des questions préliminaires. Toutefois, il a rendu une décision sur le fond des allégations alors que les parties attendaient une décision sur la question de savoir si Mme X témoignerait et si elle était une [*traduction*] « personne vulnérable ». Aucune des parties n'avait présenté d'observations sur le fond des allégations. À l'étape des mesures disciplinaires, les deux parties ont présenté des observations. Le comité de déontologie a conclu qu'il n'avait pas besoin d'entendre de témoins parce qu'il n'y avait pas de preuves contradictoires. Comme l'appelant avait admis avoir montré une photo explicite à Mme X, le comité de déontologie a conclu que l'allégation n° 1 avait été établie. Il a déclaré que l'allégation n° 2 reprenait l'allégation n° 1 et a donc conclu qu'elle n'avait pas été établie. Enfin, il a conclu que l'allégation n° 3 avait été établie. Il a ordonné à l'appelant de démissionner, sans quoi il serait congédié; il a aussi ordonné une confiscation de 15 jours de solde.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que le comité de déontologie avait porté atteinte au droit à l'équité procédurale de l'appelant en ne tenant pas d'audience en l'espèce. Bien qu'il ait déclaré qu'une audience n'était pas nécessaire dans tous les cas, l'équité procédurale exigeait qu'il y en ait une en l'espèce. Plus particulièrement, une audience était nécessaire en l'espèce parce que l'appelant avait nié certaines allégations et que la représentante des autorités disciplinaires avait soulevé la question de la crédibilité de l'appelant. Le CEE a aussi conclu que le comité de déontologie avait porté atteinte au droit à l'équité procédurale des deux parties en rendant une décision sur le fond sans d'abord les inviter à présenter leurs observations.

Recommandations du CEE : Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et qu'une nouvelle audience soit ordonnée dans l'affaire.

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

[*Traduction*]

Le comité de déontologie a ordonné le congédiement de l'appelant pour sa conduite déshonorante et a ajouté une confiscation de 15 jours de solde parce qu'il n'avait pas exercé ses fonctions. L'appelant soutient que les mesures disciplinaires imposées étaient déraisonnables et excessivement punitives, que le comité de déontologie a fait preuve de partialité dans son processus décisionnel et que celui-ci n'a pas permis de débattre du fond des allégations. Le comité de déontologie aurait aussi dû donner à l'appelant la possibilité de vérifier des

affirmations par contre-interrogatoire et de présenter des observations complètes sur le fond des allégations. À l'instar du CEE, je conclus que le comité de déontologie a contrevenu aux principes d'équité procédurale en n'informant pas les parties de son intention de rendre une décision sur le fond sans tenir d'audience ou sans obtenir d'autres observations écrites; en ne permettant pas aux parties de vérifier la crédibilité de Mme X par témoignage direct et contre-interrogatoire; et en ne donnant pas à l'appelant la possibilité de présenter des observations détaillées sur les allégations et la preuve. En vertu de l'alinéa 45.16(1)b) de la *Loi sur la GRC*, j'accueille l'appel et j'ordonne la tenue d'une nouvelle audience devant un comité de déontologie constitué différemment.

Autres appels

NC-068 Harcèlement (voir Communiqué, janvier à mars 2021)

En octobre 2015, le défendeur s'est joint au détachement où travaillait l'appelante. Ils ont commencé à échanger des messages textes et à se voir à l'extérieur du travail. La relation professionnelle entre les deux aurait commencé à se détériorer à partir de février 2016. Selon l'appelante, le défendeur se montrait irrespectueux envers elle au travail. Plusieurs incidents ont eu lieu lors desquels l'appelante se serait sentie rabaissée et ridiculisée devant ses collègues.

Le 7 juin 2017, l'appelante a déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur qui comprenait huit allégations. Les allégations concernaient des faits s'étant déroulés entre novembre 2015 et mai 2017. L'intimé a mandaté deux enquêteurs pour effectuer une enquête sur ces allégations. Les enquêteurs ont rencontré plusieurs témoins, dont l'appelante et le défendeur. Dans sa décision, l'intimé a considéré les allégations en les traitant une à une. Pour chacune des huit allégations, il a conclu qu'il n'avait pas été établi que le défendeur avait eu un comportement harcelant.

L'appelante a fait appel de cette décision en soutenant que l'intimé n'avait pas considéré toute la preuve, notamment des photos et des messages textes envoyés par le défendeur, et qu'il avait omis d'évaluer la crédibilité de certains témoins qui auraient menti dans leurs déclarations. Elle a aussi fait valoir que l'enquête était subjective, puisque les enquêteurs avaient omis de questionner certains témoins importants tandis qu'ils en avaient rencontré d'autres qui n'étaient pas présents lors des incidents pour lesquels ils avaient été questionnés.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas manqué à son devoir de rendre une décision raisonnable. Il avait tenu compte de l'ensemble de la preuve et l'avait indiqué à maintes reprises dans sa décision. En ce qui concerne les photos et les messages textes envoyés par le défendeur, le CEE a indiqué que ces éléments auraient dû être inclus au dossier puisqu'ils constituaient le fondement de l'allégation nº 1. Par ailleurs, il a été conclu que l'absence de ces éléments n'avait pas influencé l'intimé dans son processus décisionnel et que celui-ci n'avait donc pas commis une erreur déterminante en ne procédant pas à leur acquisition. Le CEE a également conclu que l'intimé n'avait pas l'obligation d'évaluer la crédibilité des témoins avant d'attribuer une valeur probante à leurs témoignages. Il a aussi été conclu que l'appelante n'avait pas réussi à démontrer que certains témoins avaient menti dans leurs déclarations. Enfin, le CEE a conclu que l'appelante n'avait présenté aucune preuve convaincante pour démontrer que l'enquête n'était pas neutre et rigoureuse.

Recommandation du CEE : 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 :

Alors qu'elle était affectée à la Division « X », l'appelante a déposé une plainte de harcèlement mettant en cause les agissements d'un caporal au sein de l'unité où elle évoluait à l'époque. Une enquête fut mandatée pour examiner la plainte. L'appelante et le présumé harceleur ont été donnés l'occasion de présenter leurs observations à l'égard du rapport d'enquête préliminaire et l'appelante a présenté les siennes.

Le rapport final d'enquête fut soumis à l'intimé qui a évalué la preuve recueillie et a rejeté la plainte. Il était d'avis que, singulièrement et dans leur ensemble, les comportements allégués ne tenaient pas lieu d'agissements harcelants à l'égard de l'appelante.

Estimant que la décision de l'intimé est manifestement déraisonnable, l'appelante a porté l'affaire en appel au motif que l'intimé aurait omis de considérer certains éléments de preuve et d'évaluer la crédibilité de certains témoins. Elle a ajouté que l'enquête était subjective et non rigoureuse puisque, entre autres, certains témoins n'ont pas été questionnés.

Le dossier a été envoyé devant le CEE. Après avoir examiné les motifs d'appel, le CEE a conclu que l'appelante n'a pas réussi à prouver que l'intimé a commis une erreur manifestement déraisonnable dans son appréciation de la preuve et que l'enquête n'était pas neutre et rigoureuse. Le CEE recommande donc que l'appel soit rejeté.

L'arbitre a jugé que l'appelante n'avait pas démontré que la décision de l'intimé était manifestement déraisonnable. Il a ainsi affirmé la décision de l'intimé et a rejeté l'appel.

NC-072 Harcèlement (voir Communiqué, avril à juin 2021)

L'appelant a postulé à deux concours affichés dans une division. Sa candidature n'a été retenue ni pour l'un ni pour l'autre des concours. Les bulletins d'emploi, plus particulièrement le deuxième, demandaient que les candidats possèdent une caractéristique fondée sur la race de l'appelant, ce qui, à ses yeux, était contraire aux politiques de la GRC et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans le deuxième concours, un autre candidat a été nommé au moyen du processus de promotion par exception (PPE).

L'appelant a déposé un grief pour contester le fait que sa candidature n'avait pas été retenue pour le deuxième concours. Bien que les détails de son grief ne soient pas connus, il a été nommé rétroactivement caporal à compter d'août 2017. Il a ensuite déposé une plainte de harcèlement pour discrimination raciale contre le membre le plus haut gradé de la division. Il soutenait que le défendeur savait ou aurait dû savoir, vu le poste qu'il occupait, que l'annonce de cette caractéristique particulière dans un bulletin d'emploi était contraire aux politiques en matière de droits de la personne, tant celles au sein qu'à l'extérieur de la GRC. L'appelant a affirmé que les notes de service sur les mesures spéciales indiquaient clairement ce qui pouvait et ne pouvait pas être fait quant aux conditions d'embauche liées au poste auquel il avait postulé. L'intimé a conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Il a jugé inutile d'interroger d'autres personnes parce qu'il disposait des renseignements nécessaires pour rendre une décision. Il a reconnu que le défendeur voulait doter certains de ses postes avec des membres possédant cette caractéristique particulière puisque la population recevant les services de police dans cette région possédait cette caractéristique personnelle.

L'appelant a fait appel de la décision. Il soutenait que l'enquête de portée limitée ayant été ordonnée n'avait pas suffisamment répondu à ses préoccupations et que l'interrogatoire d'un plus grand nombre de membres parmi ceux qu'il avait nommés aurait permis de recueillir des

preuves pour établir que le défendeur l'avait effectivement harcelé. Il affirmait aussi que la décision n'était pas suffisamment motivée et que l'intimé n'avait pas tenu compte des renseignements contenus dans ses deux réfutations du rapport d'enquête préliminaire.

Conclusions du CEE : Le CEE a conclu que l'intimé n'avait commis aucune erreur susceptible de révision. Le CEE a conclu que l'enquête de portée limitée était suffisante et avait répondu à toutes les préoccupations soulevées par l'appelant. Le CEE a aussi conclu que l'intimé avait tenu compte des renseignements contenus dans les réfutations parce que ceux-ci reprenaient simplement les renseignements déjà fournis aux enquêteurs sur la plainte de harcèlement. Les explications de l'intimé, ainsi que sa conclusion quant à la confusion liée aux deux mesures spéciales, étaient évidentes à la simple lecture des deux documents.

Recommandation du CEE : Le CEE a recommandé que la commissaire rejette 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 postulé à un poste de caporal dans une division. Il avait postulé en vue d'obtenir une promotion par exception. Le processus de promotion a pris fin sans qu'aucun candidat ait été choisi, car l'officier hiérarchique a décidé de ne pas accorder de promotion par exception. Le poste a ensuite été annoncé de nouveau et s'adressait uniquement aux candidats qui remplissent un critère en vertu d'une désignation par mesure spéciale. L'appelant a postulé de nouveau, même s'il ne remplit pas ce critère. Le seul autre candidat, qui remplit ce critère, a obtenu la promotion. L'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le commandant de la Division « X », le défendeur, pour cause de discrimination, en faisant valoir que le processus de promotion était illégal, car aucun groupe ne pouvait être privilégié par rapport à un autre.

Une enquête de portée limitée a été ordonnée pour que l'appelant et le défendeur soient interrogés. L'intimé a conclu que l'enquête de portée limitée suffisait à établir qu'il n'y avait pas eu harcèlement, puisque le défendeur n'avait pas participé au processus de promotion et que la désignation par mesure spéciale avait été effectuée de bonne foi. L'appelant a ensuite déposé le présent appel.

Le CEE a conclu qu'aucun manquement à l'équité procédurale ni aucune erreur de droit n'avaient été commis et que la décision n'était pas manifestement déraisonnable. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté.

En vertu de l'alinéa 47(1)a) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, l'arbitre a rejeté l'appel au motif que la décision de l'intimé ne contrevenait pas aux principes d'équité procédurale, qu'elle ne contenait aucune erreur de droit et qu'elle n'était pas manifestement déraisonnable. En outre, l'arbitre a conclu que la Gendarmerie était liée par un accord, qui prévoit que certains membres peuvent être privilégiés par rapport aux autres membres. L'arbitre a aussi conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement et que le processus de promotion était légal.