



ARCHIVED - Archiving Content

Archived Content

Information identified as archived is provided for reference, research or recordkeeping purposes. It is not subject to the Government of Canada Web Standards and has not been altered or updated since it was archived. Please contact us to request a format other than those available.

ARCHIVÉE - Contenu archivé

Contenu archivé

L'information dont il est indiqué qu'elle est archivée est fournie à des fins de référence, de recherche ou de tenue de documents. Elle n'est pas assujettie aux normes Web du gouvernement du Canada et elle n'a pas été modifiée ou mise à jour depuis son archivage. Pour obtenir cette information dans un autre format, veuillez communiquer avec nous.

This document is archival in nature and is intended for those who wish to consult archival documents made available from the collection of Public Safety Canada.

Some of these documents are available in only one official language. Translation, to be provided by Public Safety Canada, is available upon request.

Le présent document a une valeur archivistique et fait partie des documents d'archives rendus disponibles par Sécurité publique Canada à ceux qui souhaitent consulter ces documents issus de sa collection.

Certains de ces documents ne sont disponibles que dans une langue officielle. Sécurité publique Canada fournira une traduction sur demande.



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



2009-2010 **Rapport annuel**

Canada 



© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2010

Numéro de cat. PS20-2010F-PDF

ISBN 978-1-100-94692-4



Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



2009-2010 **Rapport annuel**

Canada 



Le 21 juin 2010

L'honorable Vic Toews, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2009-2010 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Catherine Ebbs'.

La présidente,
Catherine Ebbs

Table des matières

PARTIE I - Message de la présidente	1
PARTIE II - Qui sommes-nous et quel est notre rôle?	3
Structure organisationnelle	4
Examen des cas.....	5
Processus de règlement des griefs.....	6
Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires	7
Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation	7
Sensibilisation et communication.....	8
Demandes d'information	8
PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année	11
Examen des cas.....	11
Renvois	11
Dossiers traités et recommandations émises.....	11
Examen des griefs.....	12
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	12
Traitement	12
Autres activités	13
PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année	15
Griefs	15
Appels relatifs à des mesures disciplinaires	26
Décisions connexes de la Cour fédérale	30
PARTIE V – Annexes.	33
Aperçu des recommandations du CEE, 2009--2010.....	33
Processus de la GRC et rôle du CEE	38
À propos du CEE.....	41
Le CEE et son personnel en 2009-2010	42
Coordonnées du CEE	42

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC.



Catherine Ebbs
Présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel 2009-2010 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE). Cette année marque ma vingtième année de service au sein des tribunaux administratifs fédéraux et ma cinquième année à titre de présidente et de première dirigeante du CEE. Bien que nous ayons encore fait face à un certain nombre de défis en 2009-2010, je suis très fière de rendre compte des réalisations opérationnelles et des progrès organisationnels de cette année.

Au cours de la dernière année, deux événements majeurs ont eu une influence positive sur les activités du CEE. Tout d'abord, le Conseil du Trésor nous a temporairement fourni un

financement supplémentaire. Ensuite, certaines méthodes de production de rapports organisationnels ont été modifiées pour les petits organismes gouvernementaux comme le CEE. Par conséquent, ce dernier a été en mesure d'améliorer son rendement. Il y a notamment eu un accroissement du nombre de conclusions et de recommandations formulées par le CEE. En outre, le CEE est maintenant en mesure d'accorder la priorité aux cas où des membres ont été sommés de démissionner avant d'être congédiés. Bien que le CEE ait toujours considéré ces cas comme des priorités, étant donné leur gravité, il est maintenant davantage à même d'y donner suite tout en maintenant les délais de traitement pour tous les autres cas.

Du point de vue organisationnel, comme le CEE est l'un des plus petits organismes fédéraux, il doit faire face à des difficultés particulières au moment de répondre à des exigences gouvernementales en matière de reddition de comptes, puisqu'elles ont été conçues pour des ministères et des organismes gouvernementaux de grande taille aux structures complexes. Toutefois, les organismes centraux, notamment le Conseil du Trésor, remettent en question l'approche uniformisée de production de rapports et ont commencé à modifier certains systèmes de responsabilisation de

manière à ce qu'ils soient représentatifs des réalités des petits organismes.

Par exemple, en 2009-2010, le CEE a mené sa deuxième évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Pour les petits organismes, les rapports sur le CRG sont abrégés et ciblés, et on procède également à une évaluation de vive voix. Même si l'exercice est toujours difficile, le processus modifié constitue une amélioration considérable qui, à mon avis, mènera à la production de rapports plus concrets et plus utiles. Je me réjouis des améliorations apportées au CRG et suis fière des résultats positifs obtenus par le CEE.

La reconnaissance des circonstances particulières des petits organismes comme le CEE améliore nos rapports avec les organismes centraux de la fonction publique fédérale. Je les félicite de ces initiatives et espère que nous continuerons d'entretenir de bonnes relations avec eux tandis que le CEE continue son mandat de présenter des conclusions et des recommandations pertinentes à l'égard des relations de travail à la GRC.

Enfin, je suis très fière de la reconnaissance dont jouit le CEE tant au sein de l'ensemble des tribunaux fédéraux que du milieu des relations de travail en général. Le CEE a mérité cette reconnaissance en équilibrant

l'accomplissement de son mandat et le perfectionnement continu de ses compétences spécialisées et en jouant un rôle clé dans la facilitation de la formation de nouveaux membres de tribunaux fédéraux.

Encore une fois cette année, je suis reconnaissante aux employés dévoués du CEE, dont le travail exceptionnel a permis à ce dernier de jouir de l'estime de ses pairs et autres intervenants.



Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE II *Qui sommes-nous et quel est notre rôle?*

3

En 1976, la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examens indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système « *qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir* » [traduction].

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC. Les processus de relations de travail des fonctionnaires employés par la GRC sont différents.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est

crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Une fois que le CEE a examiné un cas, il soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui prend ensuite la décision finale.

Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif. Comme l'indique le présent rapport annuel, le CEE continue de fournir des conseils judicieux à la GRC en matière de relations de travail.

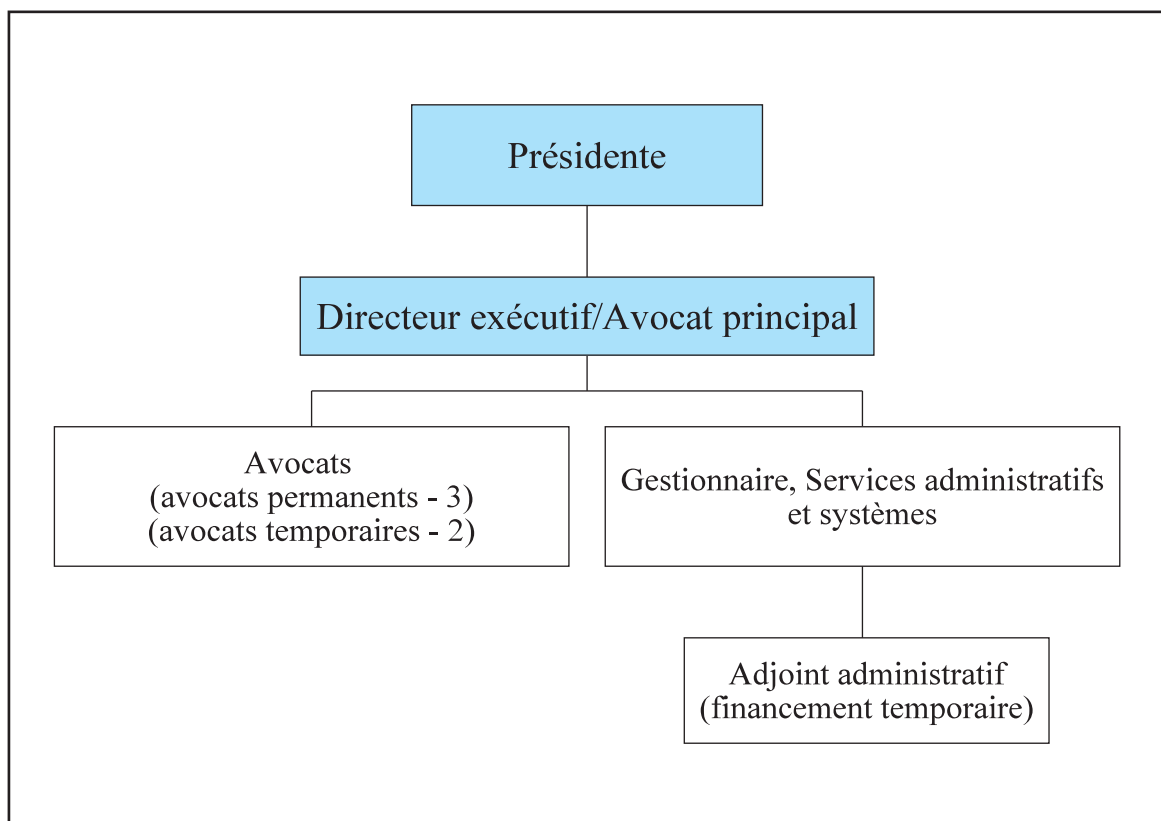
En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC [CPP]), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

En 2009-2010, le budget du CEE était d'environ un million de dollars, et l'organisme comptait neuf employés, y compris la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 20 % aux activités de liaison

et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, les personnes qui siègent au CEE ne peuvent être des membres de la GRC.



De plus, le CEE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise sept employés; des avocats experts en matière de droit du travail et de droit administratif. Il inclut également un effectif administratif modeste qui assure le fonctionnement journalier de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans le domaine des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CEE n'est pas autorisé à prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement sur la GRC*, ainsi que tous les appels

relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il examine tout le dossier, y compris les documents à l'appui, les décisions rendues et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence avant de formuler ses conclusions et ses recommandations.

La présidente du CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEE. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-dessous une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à une mesure disciplinaire et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent s'appliquer à une vaste gamme de droits et intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEE.

Le traitement et le règlement d'un grief est d'abord effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut porter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Aux termes de l'article 36 du *Règlement sur la GRC*, avant de rendre sa décision, le commissaire doit d'abord renvoyer

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen :

- a) 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;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

au CEE les griefs appartenant à cinq catégories spécifiques pour qu'ils fassent l'objet d'un examen. Dans de rares cas, le commissaire peut consentir à la demande du membre de ne pas renvoyer son dossier au CEE.

Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires

Lorsqu'un membre de la GRC est présumé avoir commis une infraction grave au *Code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la sanction appropriée. L'affaire est instruite par un Comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Dans le cas où, une fois la décision rendue par le comité d'arbitrage, le membre de la GRC ou la Gendarmerie souhaite interjeter appel de la décision devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie le dossier au CEE afin qu'il l'examine, à moins que ce dernier n'accueille la demande d'un membre d'agir autrement (ce qui est rare). Lorsque le CEE a procédé à l'examen approfondi du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation composée de trois officiers supérieurs de la GRC. Le membre visé ou l'intimé ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. À moins que le commissaire n'accueille la demande du membre afin qu'il en soit autrement (ce qui est rare), le commissaire renvoie tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE aux fins d'examen. Une fois que le CEE a procédé à l'examen entier du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEE participe à d'autres activités qui appuient et enrichissent son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous

Sujets des articles du CEE les plus en demande

Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

Qualité pour agir : Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir

Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

Les délais : Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais

Qu'est qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web au www.erc-cee.gc.ca.

diverses formes, sont une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des problèmes courants.

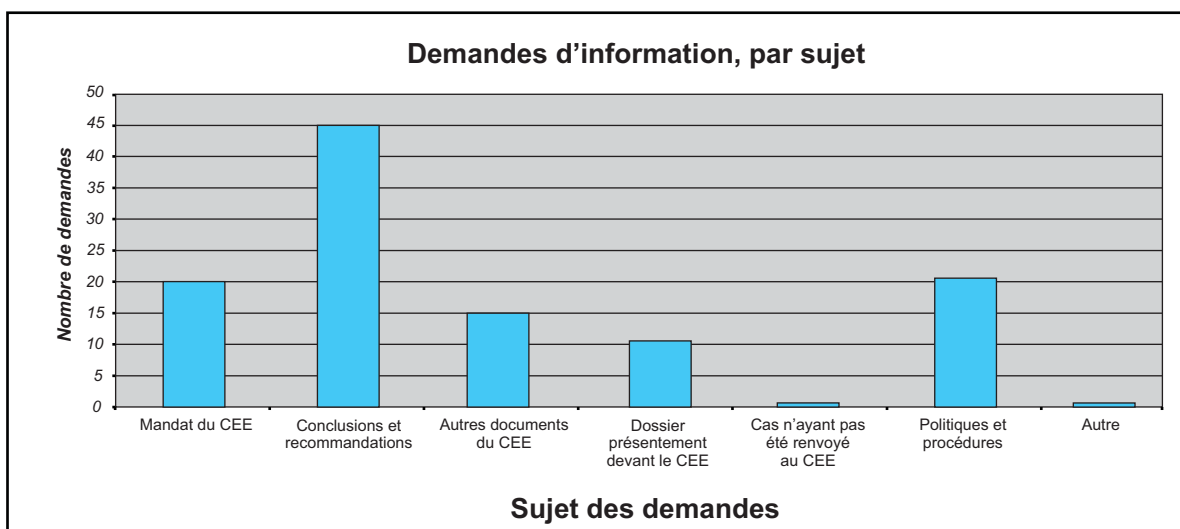
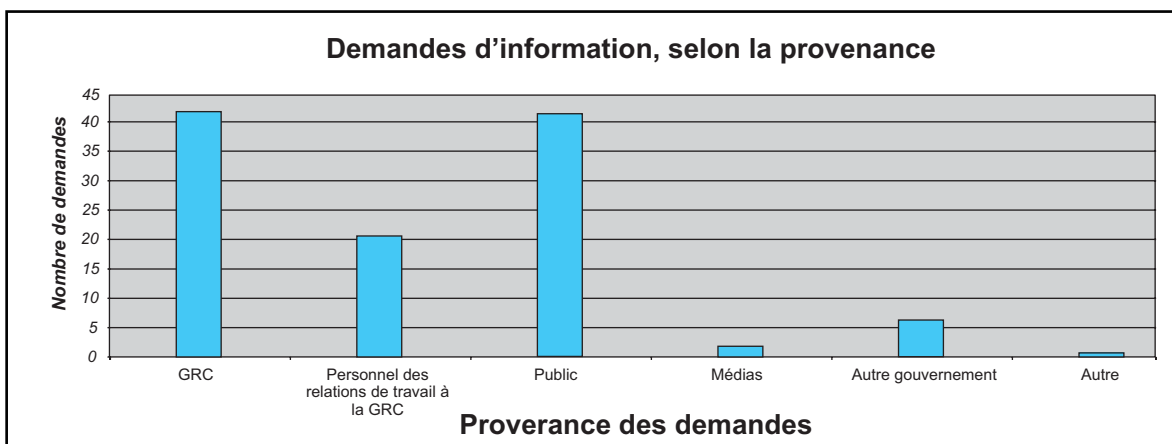
Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels antérieurs et les numéros précédents de *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a reçu une rétroaction positive des utilisateurs de son site Web concernant son accessibilité et son utilité. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 525 909 visites.

Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés des relations de travail au sein de la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites des détachements, de la direction générale et des quartiers généraux de division. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites à d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels. Cela favorise une meilleure compréhension de l'importance et de l'utilité de l'application adéquate des procédures.

Demandes d'information

Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2009-2010, le CEE a reçu 114 demandes. En général, il a répondu à chacune de ces demandes dans un délai de deux jours. Plus du tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même. Les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Le graphique suivant illustre la gamme des différentes catégories de demandes reçues. Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont reçu une réponse en temps opportun ou ont été dirigés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes étaient compliquées et exigeaient davantage de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. En effet, le temps de réponse médian était de un jour, ce qui laisse croire qu'un petit nombre de demandes complexes ont exigé beaucoup de temps.



*La direction du CEE a clairement fait preuve
d'un engagement à bâtir un effectif stable
et performant dans un milieu qui favorise
l'apprentissage et l'engagement des employés.*

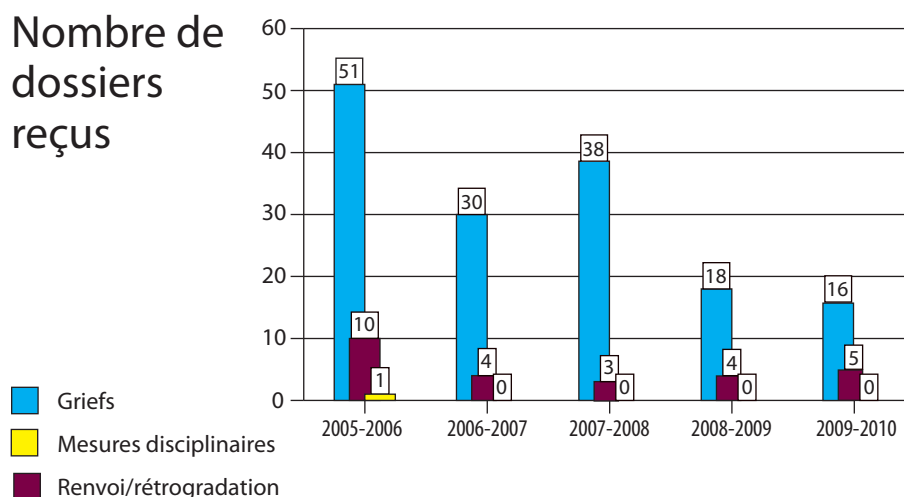
**ÉVALUATION FONDÉE SUR
LE CRG DU SCT**

PARTIE III Ce que nous avons réalisé cette année

Examen des cas

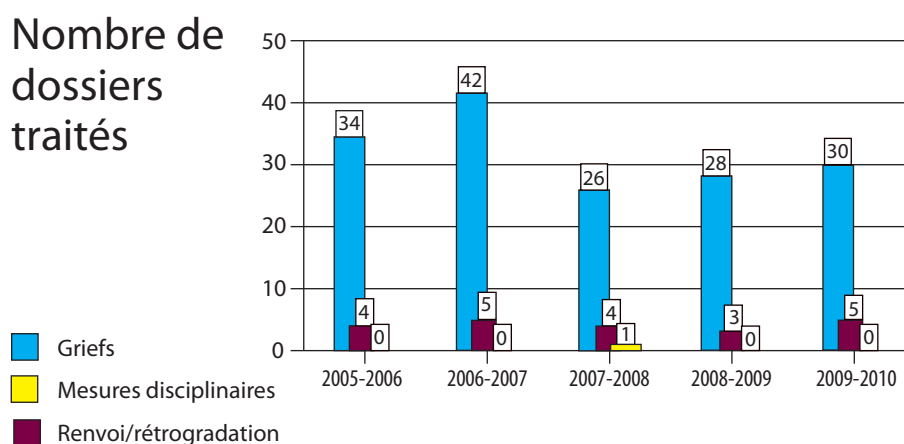
Renvois

En 2009-2010, 21 cas ont été renvoyés au CEE : 16 griefs et 5 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



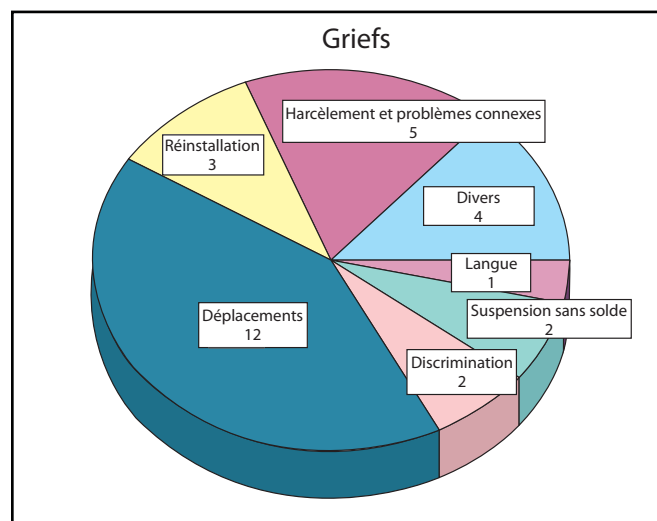
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 35 dossiers au cours de l'exercice 2009-2010. Dans 29 cas, des conclusions et des recommandations ont été formulées concernant les griefs, et dans quatre autres, concernant des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Deux cas ont été retirés avant que le CEE puisse émettre des conclusions et des recommandations. Cette année, le CEE n'a pas formulé de conclusion ni de recommandation pour des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous démontre les recommandations en matière de griefs du présent exercice, par sujet. Ces dernières années, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentaient une part importante des examens de griefs. En 2009-2010, les problèmes liés aux demandes de remboursement de frais de déplacement comptaient pour plus du tiers des recommandations émises concernant les griefs. Mis ensemble, les problèmes liés à la réinstallation et au harcèlement représentent près du tiers de toutes les recommandations concernant les griefs formulées en 2009-2010.



Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires pour lesquels il a formulé des recommandations. Les quatre ont été interjetés par un membre. Deux appels visaient une sanction consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Les deux autres visaient la confiscation de la solde. Le CEE a recommandé que deux appels soient rejetés (D-109 et D-112), qu'un soit accueilli (D-110) et qu'un soit accueilli en partie (D-111).

Traitement

Pour les griefs, l'objectif du CEE est d'émettre ses conclusions et recommandations dans un délai de trois mois à partir du moment où le cas lui est renvoyé. Pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEE vise un délai de six mois. Ces normes de service ne sont pas actuellement respectées. Le CEE poursuit ses démarches relatives à l'allocation de ressources permanentes qui lui permettraient

d'atteindre et de maintenir un rythme acceptable dans le cadre du traitement des griefs.

Au début de l'exercice 2009-2010, 60 griefs et appels étaient en cours au CEE. À la fin du même exercice, le CEE avait 46 cas à examiner. Ils étaient répartis comme suit :

- 34 griefs en instance;
- 12 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Cette réduction du nombre de cas en instance représente un pas vers le respect de délais plus courts pour les cas renvoyés au CEE. Si la tendance se maintient, les délais de traitement du CEE finiront par être raisonnables. Toutefois, si le nombre relativement modeste de cas que doit examiner le CEE lui étaient renvoyés tous en même temps, les délais augmenteraient à nouveau considérablement. Cela s'est produit une fois, lorsque le CEE a reçu 30 cas de plus que jamais auparavant, et la situation a donné lieu à des retards importants dans le traitement de tous les cas subséquents.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée

à l'ensemble des ministères dans la fonction publique. Le CEE est pleinement déterminé à réaliser son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives fédérales.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEE concerne d'importantes exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes et à la gestion de l'organisation. Le CEE n'a que peu d'employés qui recueillent et analysent les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces membres du personnel sont appelés à devenir des spécialistes dans un certain nombre de domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ces membres du personnel exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences en matière de reddition de comptes que les ministères et organismes de grande taille. Le CEE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin qu'il puisse s'acquitter en bonne et due forme de toutes ses obligations. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEE, ces exigences redditionnelles accaparent des ressources humaines et financières destinées au processus d'examen des cas.

... il y a parfois de l'incertitude concernant ce qui constitue ou non du harcèlement... une incertitude quant au moment où la Gendarmerie devrait mener les enquêtes sur le harcèlement et à la façon dont elle devrait le faire...

PARTIE IV *Faits saillants des cas de cete année*

En tant que tribunal quasi judiciaire, lorsqu'il examine des griefs et des appels, le CEE applique le principe de la primauté du droit et s'appuie sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme de décision rend une décision.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains griefs et appels relatifs à des mesures disciplinaires examinés cette année par le CEE. En date du 31 mars 2010, le commissaire de la GRC n'avait rendu aucune décision à l'égard de ces dossiers.

Griefs

Allégations de manquements quant au traitement de plaintes de harcèlement

Le CEE a examiné plusieurs griefs assortis d'allégations selon lesquelles on aurait omis de traiter des plaintes de harcèlement ou d'enquêter sur ces dernières de manière appropriée. Ces cas portent à croire qu'il y a parfois de l'incertitude concernant ce qui

constitue ou non du harcèlement, selon les définitions données dans la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor et la *Politique sur les conflits interpersonnels et le harcèlement en milieu de travail* de la GRC. Ces cas indiquent également qu'il peut y avoir une certaine incertitude quant au moment où la GRC devrait mener des enquêtes sur le harcèlement et à la façon dont elle devrait le faire, ainsi que sur ce qui constitue une enquête adéquate. Le CEE a formulé des recommandations pour tenter de répondre à ces questions.

Dans le dossier **G-474**, après de nombreux échanges, le requérant a exprimé sa frustration envers un administrateur des griefs (AG) dans un courriel adressé directement à ce dernier. L'AG a déposé une plainte selon laquelle le courriel constituait du harcèlement. L'intimé en a convenu. Le requérant a contesté la conclusion de l'intimé.

Le CEE a constaté que le courriel du requérant était brusque et inapproprié, mais qu'il ne répondait pas à la définition du harcèlement. En appliquant le critère énoncé dans les politiques du Conseil du Trésor et de la GRC en matière de harcèlement, le CEE a conclu qu'un observateur raisonnable n'aurait pas trouvé que le

courriel était offensant, vulgaire ou intimidant, et que la situation dans son ensemble correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'invalider la conclusion de harcèlement.

Dans le dossier **G-479**, l'équipe chargée d'enquêter sur la plainte de harcèlement de la requérante a interrogé 17 témoins, dont la majorité a contredit les déclarations de la requérante. L'intimé a déterminé qu'il ne s'agissait pas d'un cas de harcèlement. La requérante a contesté cette décision. Elle a déclaré que les enquêteurs n'avaient pas reçu une formation appropriée et qu'ils n'avaient pas décrit correctement sa plainte aux témoins. Elle a ajouté que l'intimé n'avait pas compris la plainte ni pris tous les éléments de preuve en considération. Au bout du compte, la requérante était d'avis que l'enquête n'avait pas été menée équitablement et que la décision qui en a découlé n'était pas appropriée.

Le CEE a constaté que l'enquête n'avait rien d'inappropriée et qu'elle était objective et exhaustive. Les principales personnes concernées ont été interrogées, et chaque entrevue était axé sur les questions les plus importantes à l'égard de la plainte de harcèlement. En outre, l'intimé a examiné et soupesé l'ensemble des

éléments de preuve. Rien ne portait à croire que ses conclusions n'étaient pas raisonnables ou que les enquêteurs ne répondaient pas aux exigences de formation au sujet des politiques. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-482**, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle, pendant une période de deux ans, il a fait l'objet de rapports négatifs sur son rendement, de mutations punitives, d'évaluations inutiles de son aptitude à exercer ses fonctions, de mesures disciplinaires de représailles et de congés de maladie injustifiés. Les personnes qui ont examiné la plainte ont recommandé à l'intimé d'obtenir davantage de renseignements du requérant avant de tirer une conclusion. Toutefois, l'intimé n'a pas fait cela. Il a plutôt déterminé qu'aucun des actes reprochés ne répondait à la définition « *plutôt précise* » [traduction] du harcèlement contenue dans la politique de la Gendarmerie. Par conséquent, il a décidé de ne pas mener d'enquête sur la plainte. Le requérant a contesté la conclusion et la décision de l'intimé.

Le CEE a constaté que l'intimé n'avait pas traité la plainte de harcèlement conformément à la politique. Il a expliqué que l'intimé n'aurait pas dû tirer de conclusion sans avoir d'abord rencontré le requérant pour obtenir

des renseignements supplémentaires. Il a ajouté que la définition du harcèlement est plutôt large et que, si les allégations du requérant s'avéraient fondées, elles pourraient correspondre à cette définition, particulièrement à la définition de l'abus de pouvoir, qui est considéré comme un type de harcèlement. Par conséquent, le CEE a conclu que le refus de l'intimé de mener une enquête n'était pas justifié. Il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'instruire la plainte conformément à la politique.

Dans le dossier **G-483**, la requérante a contesté la conclusion de l'intimé selon laquelle la plainte de harcèlement qu'elle avait portée contre son supérieur n'était pas fondée et correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail.

Le CEE a constaté que l'intimé n'avait pas suivi la procédure d'enquête et de décision relative à des plaintes de harcèlement, conformément à la politique de la GRC. Le CEE a constaté que l'intimé n'était pas autorisé à statuer sur la plainte de harcèlement. La plainte aurait dû être renvoyée au dirigeant principal des Ressources humaines, qui, quant à lui, conseille le commandant divisionnaire, chargé de statuer sur le cas. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC accueille le grief et que le dossier soit renvoyé au gestionnaire investi

du pouvoir délégué pour un examen complet par une personne autorisée.

Dans le dossier **G-489**, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle un médecin-chef l'aurait harcelé à plusieurs reprises et aurait essayé de l'intimider pour qu'il divulgue des renseignements médicaux. Le médecin-chef aurait également abusé de son autorité en recommandant un renvoi par mesure administrative. L'intimée a rejeté la plainte du requérant sans même en avoir discuté avec ce dernier, et ce, malgré le fait que ses allégations n'avaient pas été réfutées. À son avis, aucune enquête n'était nécessaire, étant donné que les allégations de harcèlement portaient sur l'application appropriée des normes de la GRC.

... le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit être exercé avec beaucoup de soin et uniquement dans les cas les plus exceptionnels.

G-489

Le CEE n'a pas appuyé cette conclusion. Il a constaté que l'intimée a dérogé à la politique sur le harcèlement en omettant de mener une enquête sur le dossier. Le CEE a fait remarquer que des allégations

concernant des procédures administratives n'écartent pas nécessairement la possibilité de harcèlement, car le harcèlement peut consister en une série de décisions administratives. Selon le CEE, il aurait été important de s'informer davantage sur le contexte où le harcèlement allégué a eu lieu. Le CEE a conclu qu'une enquête approfondie aurait dû être ordonnée. Il a également reconnu que certains des commentaires de l'intimée et sa relation professionnelle avec le médecin-chef créaient l'apparence qu'elle n'a peut-être pas été parfaitement objective dans son examen de la plainte de harcèlement.

Le CEE a de nouveau insisté sur le fait que le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit être exercé avec beaucoup de soin et uniquement dans les cas les plus exceptionnels. Il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et, vu le temps écoulé, de présenter ses excuses au requérant pour la façon dont sa plainte a été traitée.

Prorogations rétroactives des délais de présentation

Le droit d'un membre de déposer un grief est soumis à des délais de présentation. Aux termes du

paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*, ces délais de présentation sont obligatoires. Toutefois, le paragraphe 47.4(1) de la *Loi* prévoit que le commissaire de la GRC a le pouvoir discrétionnaire de proroger, ou proroger de façon rétroactive, les délais de présentation s'il est convaincu que les circonstances le justifient.

Le CEE a été confronté à cette question à plusieurs reprises. Au fil du temps, il en est venu à la conclusion (appuyée par le commissaire) qu'une prorogation peut être accordée, entre autres, dans les situations suivantes :

- le requérant avait l'intention claire de déposer un grief avant l'expiration du délai de présentation;
- le requérant avait obtenu des renseignements inexacts ou prêtant à confusion;
- le requérant croyait sincèrement que la décision allait être réexaminée;
- le dossier soulève une question ayant une grande portée sur l'ensemble de la Gendarmerie;
- il régnait une confusion au sujet de la date de début du délai de présentation, et le retard n'était pas considérable et n'a pas porté préjudice à l'intimé.

Cette année, le CEE a examiné quatre griefs qui ont soulevé des questions entourant la prorogation des délais de présentation.

Dans le dossier **G-465**, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai imparti au niveau I pour la présentation d'un grief. Suivant les directives d'un représentant des relations fonctionnelles (RRF), le requérant, membre retraité, a présenté son formulaire de grief au RRF, qui lui avait promis de déposer son grief pour lui. Le RRF a déposé le grief après l'expiration du délai de présentation de 30 jours, bien que le requérant le lui ait remis avant.

Le CEE a conclu que le fait de transmettre son formulaire de grief à un RRF ne répond pas aux exigences en matière de présentation des griefs et que le requérant ne peut invoquer l'ignorance de la politique pour justifier le retard dans le dépôt de son grief. Toutefois, il a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai de présentation, étant donné qu'il était clair que le requérant avait eu l'intention de déposer son grief dans les délais prescrits et que le retard dans le dépôt de son grief tenait surtout à des circonstances indépendantes de sa volonté. Le CEE a également conclu que ce retard était négligeable, tout

comme le préjudice qu'il pourrait avoir causé.

Dans le dossier **G-471**, le requérant a mis six mois, à partir du moment où il a pris connaissance des décisions de la Gendarmerie de réduire de 25% le remboursement de ses dépenses et de refuser de lui payer ses heures supplémentaires, pour formuler un grief. Le requérant a affirmé que le retard tenait en partie au fait qu'il avait passé beaucoup de temps à essayer de résoudre le problème par des voies informelles.

Le CEE a constaté que les tentatives de règlement alternatives des conflits, bien qu'elles soient souhaitables, ne justifient pas la prorogation du délai de présentation. Par conséquent, il a conclu que le grief avait été déposé en retard et que, à la lumière des circonstances, une prorogation n'était pas justifiée.

..les tentatives de règlement alternatives des conflits, bien qu'elles soient souhaitables, ne justifient pas la prorogation du délai de présentation.

G-471

Dans le dossier **G-488**, le requérant demandait que la Gendarmerie rembourse ses frais juridiques liés à sa suspension et aux enquêtes sous-

jaçentes menées en vertu du *Code de déontologie* et du *Code criminel*. Après le rejet de sa demande, le requérant a envoyé à l'intimé de nombreuses demandes de réexamen de la décision. L'intimé a refusé, étant donné l'absence de nouveaux éléments de preuve justifiant le réexamen de sa décision. Le requérant n'a déposé un grief que trois mois après avoir pris connaissance de la décision, soit après l'expiration du délai de présentation.

Le CEE a examiné en profondeur la jurisprudence en la matière, y compris une décision importante de la Cour fédérale du Canada dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Pentney*, [2008] R.C.F. n° 116. Le CEE a conclu qu'une prorogation rétroactive ne serait pas justifiée dans ce cas. Il a fait valoir que le requérant n'avait pas donné de raison pour le retard, qui était considérable, d'autant plus qu'il était injustifié. Il ne semble pas que la Gendarmerie ait causé le retard ou y ait contribué. Enfin, le requérant n'a pas fait de demande de prorogation en bonne et due forme. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-484**, le requérant a déclaré qu'il avait déposé en retard un grief au niveau II parce qu'il était en congé annuel au moment de l'expiration du délai de présentation. Le CEE a conclu que ce n'était pas

une raison suffisante pour justifier une prorogation en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi*. Cependant, comme de nombreux griefs concernant les mêmes questions provenaient de la même division, il a également conclu que les questions soulevées par le requérant avaient une portée sur l'ensemble de la GRC. Par conséquent, le CEE a recommandé qu'une prorogation soit accordée.

Postes isolés/aide au titre des voyages pour congé annuel

La GRC offre des services de police dans des centaines de localités, officiellement appelées « *postes isolés* », situées dans le Nord, sur les côtes ou dans des régions éloignées.

La *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPILE)* du Conseil national mixte prévoit que les membres qui exercent leurs fonctions dans des postes isolés ont généralement droit à « *l'aide au titre des voyages pour vacances* » (AVV). Essentiellement, ces prestations sont conçues pour aider les membres à couvrir certains types de frais de déplacement pour congé inhérents au service dans un poste isolé.

L'AVV est essentielle pour les membres qui travaillent dans les

postes isolés, étant donné que les coûts de déplacement pour se rendre à un poste isolé et en revenir sont particulièrement élevés. De plus, étant donné les conditions difficiles dans les postes isolés, comme les conditions météorologiques défavorables et le fait d'être constamment sollicité et de bénéficier d'un soutien minimal, des vacances peuvent s'avérer essentielles au bien-être d'un membre.

En 2009-2010, le CEE a examiné un nombre de griefs concernant des conflits liés au calcul des prestations d'AVV. Voici un résumé de certaines des principales conclusions et recommandations en la matière.

Dans le dossier **G-480**, le requérant avait servi dans deux postes isolés différents au cours du même exercice. Les deux postes étaient situés dans des régions différentes, où les prestations d'AVV n'étaient pas les mêmes. La *DPILE* prévoyait deux prestations d'AVV par exercice au premier poste, mais une seule au deuxième. Le requérant a pris des vacances une fois à chaque poste, déposant une demande de prestation d'AVV pour chacun. L'intimé a accueilli sa première demande, mais a rejeté la deuxième.

Le requérant croyait avoir droit à deux versements d'AVV au cours d'un même exercice. Selon l'intimé, le requérant n'avait droit qu'à une

seule prestation d'AVV par exercice. Les deux parties se sont fondées sur la même section de la *DPILE*, qu'ils ont interprétée différemment.

Le CEE a conclu que les deux interprétations étaient plausibles. Il s'est référé à un cas antérieur où l'on avait déclaré que s'« *il existe plus d'une façon valable d'appliquer [les dispositions de la Directive,] je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé* » [traduction]. Le CEE a souligné que son approche était compatible avec les objectifs de la *DPILE*, soit de « *faciliter le recrutement et la rétention du personnel chargé d'exécuter les programmes gouvernementaux dans les localités isolées* » [traduction]. Le CEE était également d'avis que cette approche était « *raisonnable, compte tenu des difficultés, des sacrifices et des coûts associés à l'affectation à des postes isolés* » [traduction], conformément aux conclusions du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC dirigé par M. Brown.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli et que le commissaire de la GRC ordonne qu'un spécialiste examine la demande du requérant afin de déterminer si toutes les autres exigences de la politique ont été respectées. Il a également recommandé

que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres si la version actuelle de la *DPILE* contenait une disposition semblable à celle contestée dans ce cas.

... « *s'il existe plus d'une façon valable d'appliquer [les dispositions de la Directive,] je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé* » [traduction].

G-480

Le dossier **G-470** fait un contraste intéressant avec le dossier G-480. Dans ce cas, un requérant affecté à un poste isolé a pris plus d'un congé familial au cours d'un exercice. Il a fait plus d'une demande d'AVV au nom de différents membres de sa famille de manière à se faire rembourser plusieurs fois. Pendant un certain temps, il s'agissait apparemment d'une pratique courante à son poste. Le CEE a conclu que, malgré l'objectif de la *DPILE* mentionné ci-haut, il ne serait pas raisonnable d'interpréter cette dernière comme donnant droit au requérant de toucher des prestations d'AVV pour plus d'un voyage au cours d'un même exercice. Il a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-484**, le requérant estimait que le Conseil du Trésor avait sous-évalué le taux d'AVV pour son poste isolé, contrairement à une disposition de la *DPILE*, en vertu de laquelle il avait été établi. L'intimé a affirmé avoir soulevé cette question auprès du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor a revu certains taux d'AVV, mais le taux en litige est demeuré inchangé. L'intimé a confirmé que le taux était exact. Toutefois, il n'a pas donné suite aux demandes de compte rendu de ses rencontres avec le Conseil du Trésor.

Le requérant a soutenu que le taux d'AVV de son poste isolé était trop bas. Il a ajouté qu'il doutait que l'intimé ait discuté de la question avec le Conseil du Trésor.

Selon le CEE, le requérant avait rassemblé des éléments de preuve convaincants pour démontrer que le taux d'AVV contesté était trop bas. Néanmoins, il a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir, étant donné que seules les questions portant sur une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires de la Gendarmerie peuvent faire l'objet d'un grief. Selon la loi, seul le Conseil du Trésor peut établir ou modifier les taux d'AVV.

Toutefois, le CEE a souligné qu'il incombait à l'intimé d'informer le

Conseil du Trésor des préoccupations du requérant relativement à l'AVV. Il a conclu qu'un manquement présumé de la Gendarmerie à ce chapitre pourrait être contestable par voie de grief. Il a ensuite conclu que le requérant n'avait pas étayé ses allégations à ce chapitre. Le dossier montre que l'intimé a discuté du taux d'AVV avec le Conseil du Trésor. En outre, le fait que le Conseil du Trésor n'ait pas modifié ce taux ne prouve pas en soi que l'intimé ne lui a pas fait part des préoccupations du requérant.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief. Il a fait observer que l'intimé aurait dû traiter la question plus ouvertement, étant donné l'esprit de la *DPILE*.

Enfin, dans le dossier **G-473**, le CEE s'est penché sur le refus de la Gendarmerie de traiter la demande d'AVV du requérant, même si elle avait précédemment accepté des demandes semblables. La Gendarmerie a affirmé que le requérant n'avait pas demandé le remboursement de ses dépenses conformément à la version modifiée de la *DPILE*. Le requérant a soutenu que la GRC ne l'avait pas informé du fait qu'il y avait une nouvelle version de la *DPILE*, contrevenant ainsi à une exigence explicite de cet instrument. À son avis, on devait lui consentir la totalité des prestations demandées par souci d'équité et conformément

à un bulletin de rémunération de la Gendarmerie.

Le CEE a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

G-473

Le CEE n'était pas d'avis que la Gendarmerie aurait dû accorder au requérant les prestations qu'il demandait, faisant peut-être fi de la *DPILE*. Le CEE a constaté que le requérant était au courant de l'entrée en vigueur d'une nouvelle version de la *DPILE* avant de voyager. Il a également précisé que les membres doivent s'informer eux-mêmes au sujet des directives qui les concernent. Le CEE a souligné que, contrairement à des cas antérieurs, il n'y avait pas de bulletin de rémunération en vigueur justifiant un remboursement intégral.

Le CEE a ensuite conclu que la Gendarmerie n'avait pas rempli son devoir d'offrir des séances d'orientation au sujet de la nouvelle version de la *DPILE*. Par conséquent, il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir partiellement le grief.

Il a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

Autorisation préalable pour les voyages et les dépenses connexes engagées

Cette année, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations touchant trois griefs relatifs à l'autorisation préalable pour les voyages. Même si les faits varient pour chaque cas, le message principal est que, conformément aux politiques pertinentes, les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

... les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

Dans le dossier **G-468**, le requérant a obtenu par écrit une autorisation préalable pour voyager qui ne précisait pas le moyen de transport à utiliser. Le requérant a utilisé sa propre voiture et a ensuite déposé une demande de remboursement pour ses frais de déplacement en fonction du nombre de kilomètres qu'il a parcourus. Il a fait valoir que son véhicule était le moyen de transport le plus efficace dans les circonstances. L'intimé a refusé d'approuver sa demande de remboursement, et le requérant a contesté cette décision.

Le CEE a examiné les politiques du gouvernement et de la GRC en matière de voyages. Il a constaté que, conformément à la politique, l'employeur peut choisir un moyen de transport à utiliser et que ce dernier devrait généralement être celui qui est le plus économique et le plus efficace. Il a cité ses conclusions des dossiers G-295 à G-298 pour souligner qu'« *il n'y a aucune circonstance où un employé peut faire fi de la décision de son employeur quant au moyen de transport à utiliser, même si l'employé croit qu'il s'agit d'une mauvaise décision* » [traduction]. Par conséquent, le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-472**, le requérant était obligé de parcourir une distance considérable pour comparaître en justice comme témoin de la

police, tâche considérée comme administrative. À son avis, il s'agissait d'une bonne occasion pour voyager en famille, et il a donc proposé d'utiliser sa propre voiture. L'intimé l'a informé par courriel du fait que la Gendarmerie ne rembourserait qu'une très modeste part des frais de trajet qu'il avait prévus, ce à quoi le requérant n'a pas répondu. En outre, l'intimé n'a jamais signé le formulaire d'autorisation de voyage que lui avait remis le requérant, qui a tout de même utilisé sa voiture pour voyager.

À son retour, le requérant a déposé une demande de remboursement de frais de déplacement, assortie d'une allocation au kilomètre. L'intimé n'a pas accueilli sa demande. En revanche, il l'a modifiée pour rembourser les frais d'essence estimés pour l'aller-retour du requérant et lui verser une indemnité de faux frais, ce qui, à son avis, était conforme à la politique et raisonnable dans les circonstances. Le requérant a contesté cette décision par voie de grief.

Le CEE a constaté que le requérant avait décidé d'utiliser sa propre voiture, même s'il savait qu'il n'en avait pas eu l'autorisation. Selon le CEE, la décision de l'intimé de rembourser le requérant en fonction de l'estimation des dépenses si le requérant avait utilisé le moyen de transport le plus économique et le plus efficace était

à la fois raisonnable et conforme à la directive. Par conséquent, il a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-486**, un médecin-chef a ordonné au requérant, qui était en congé de maladie, de se rendre à un rendez-vous chez un médecin dans une autre ville. Le requérant en a informé son supérieur immédiat avant de se rendre au rendez-vous, sans toutefois obtenir son autorisation expresse. Il s'est rendu à son rendez-vous avec sa propre voiture et a ensuite présenté une demande d'indemnité de déplacement (indemnités de parcours et de repas). L'intimé a rejeté sa demande et a limité le remboursement à l'essence et aux repas. Le requérant a contesté cette décision.

Le CEE a constaté qu'un déplacement ordonné pour des raisons d'ordre médical était un voyage administratif qui, en conformité avec la directive, doit être remboursé. Même si la directive prévoit que de telles demandes doivent être préalablement autorisées, le CEE a constaté que des circonstances particulières entouraient ce cas. Plus précisément, le requérant a donné un préavis à son supérieur immédiat concernant ce déplacement, et le supérieur aurait donc été au courant du fait que le requérant était obligé d'aller à son rendez-vous, étant donné qu'on lui avait ordonné de se présenter au rendez-vous fixé

par le médecin-chef. Le CEE a donc recommandé que le requérant ne soit pas pénalisé pour avoir voyagé sans autorisation préalable.

Toutefois, étant donné que le requérant n'était pas autorisé à utiliser sa propre voiture pour se déplacer, le CEE a fini par conclure que l'intimé était fondé à refuser une partie de la demande. Le CEE a constaté qu'il était raisonnable de rembourser les frais liés à l'essence et aux repas, puisque le requérant aurait engagé ces dépenses même s'il avait utilisé une des voitures de la Gendarmerie. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté, mais qu'on rembourse au requérant les dépenses liées à l'essence et aux repas, conformément à l'offre initiale de l'intimé.

En outre, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'ordonner qu'on examine les méthodes en place pour informer les membres en congé de maladie des exigences de la directive relatives aux déplacements ordonnés par la Gendarmerie pour se rendre à des rendez-vous chez le médecin. Il lui a également recommandé de s'assurer que des procédures sont en place pour aviser le personnel de la façon dont il faut traiter des demandes de remboursement des frais liés à ces déplacements.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Dans le cadre de son mandat, le CEE examine les appels des décisions des comités d'arbitrage de la GRC (les comités d'arbitrage) pour s'assurer que les audiences étaient équitables et que les comités d'arbitrage n'ont pas commis d'erreur dans leurs conclusions.

Les comités d'arbitrage doivent tenir des audiences pour déterminer si des allégations d'inconduite sont fondées et, le cas échéant, la peine qui doit être imposée. Les comités d'arbitrage sont tenus d'agir équitablement, conformément aux principes de l'équité de la common law et à certaines dispositions de la *Loi sur la GRC*, plus précisément, le paragraphe 45.1(8), qui exige que chaque partie à une audience ait la possibilité d'être représentée, de présenter des éléments de preuve, de contre-interroger des témoins et de présenter des observations.

Là où les allégations sont fondées, un comité d'arbitrage doit imposer des sanctions, qui peuvent aller d'un avertissement au renvoi de la Gendarmerie. Au moment de décider de la sanction appropriée, le comité d'arbitrage doit tenir compte de nombreux facteurs, y compris

les sanctions imposées dans des cas similaires et le dossier disciplinaire du membre.

En 2009-2010, le CEE a examiné quatre appels, lesquels ont soulevé un certain nombre de questions importantes. Ces questions comprenaient la portée des obligations en matière de divulgation de l'officier compétent, l'obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision, le devoir de retenue du CEE à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité tirées par le comité d'arbitrage, le devoir de retenue du CEE à l'égard des sanctions, le principe de la parité des sanctions et la doctrine de l'incident déterminant.

Portée de l'obligation de divulguer de l'officier compétent

Dans le dossier **D-109**, le CEE a examiné la portée de l'obligation d'un officier compétent de divulguer des renseignements à un membre qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire officielle. Les documents que possédait l'officier compétent n'étaient pas pertinents aux allégations qui pesaient sur le membre appelant. Toutefois, ils sont devenus pertinents lorsque l'appelant a présenté une requête pour arrêt des procédures. Le comité d'arbitrage a conclu que l'obligation

en matière de divulgation de l'officier compétent ne porte que sur les informations pertinentes au fond de l'affaire, et non sur une requête de forme.

... dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées.

D-109

Le CEE n'a pas approuvé cette conclusion. Il a souligné que, dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées. Le CEE a constaté que le comité d'arbitrage aurait dû ordonner à l'officier compétent de divulguer les renseignements utiles à la requête de l'appelant qu'il possédait.

Obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision

Il arrive souvent que les comités d'arbitrage communiquent leur décision de vive voix aux parties à la fin de l'audience et présentent plus

tard une version écrite de cette même décision. Or, il peut y avoir des écarts entre les deux versions qui peuvent devenir problématiques s'ils sont considérables.

La décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente ne peuvent être considérablement différentes.

D-111

Dans le dossier **D-111**, la décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente concernant une sanction étaient considérablement différentes. À titre d'exemple, la décision rendue de vive voix contenait une description du processus disciplinaire et une analyse sur le leadership qui ne figuraient pas dans la version écrite de cette décision. De plus, la version rendue de vive voix ne mentionnait pas explicitement les facteurs atténuants et aggravants comme c'était le cas dans la version écrite. Enfin, les deux versions semblaient offrir des conclusions différentes à savoir si le fait que l'appelant n'a pas présenté ses excuses était ou non un facteur aggravant.

Le CEE a constaté que la version écrite de la décision changeait considérablement le raisonnement

justifiant la sanction. Cette situation était injuste, car il existait un doute à savoir si les parties étaient incapables de déterminer avec certitude les raisons justifiant la décision. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel contre la sanction et de réexaminer lui-même le cas pour rendre une nouvelle décision.

Devoir de retenue à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité

Dans le dossier **D-109**, le CEE a exprimé de nouveau son intention de se plier au principe de longue date selon lequel il est soumis à un devoir de retenue à l'égard des conclusions d'un comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité. Dans cette affaire, le comité d'arbitrage a conclu que deux allégations de conduite scandaleuse étaient fondées. Ces conclusions reposaient entre autres sur le témoignage d'une plaignante, même si cette dernière n'avait pas toujours été honnête avec autrui par le passé. Le CEE n'a pas accepté l'argument de l'appelant selon lequel le comité d'arbitrage avait commis une erreur en se fiant à certains éléments du témoignage de la plaignante. Selon les motifs de la décision, le comité d'arbitrage s'était penché sur la question de la crédibilité de la plaignante. Le comité d'arbitrage a reconnu expressément que la

plaignante avait menti à d'autres, et il a choisi de ne pas tenir pour vraies certaines parties de son témoignage.

Le CEE a également examiné l'argument de l'appelant selon lequel un autre témoin aurait contredit une partie du témoignage de la plaignante qui avait été acceptée par le comité d'arbitrage. Le CEE a reconnu que les deux versions différaient légèrement à l'égard d'un événement qui avait eu lieu. Cependant, il a conclu que ces différences étaient isolées et que les témoignages étaient relativement compatibles. Selon le CEE, les contradictions mineures relevées par l'appelant n'étaient pas suffisantes pour mettre en doute les conclusions du comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité.

Devoir de retenue à l'égard des décisions sur les sanctions

Dans une certaine mesure, le CEE est également lié par son devoir de retenue en ce qui concerne les décisions sur les sanctions. Dans le dossier D-110, le CEE a fait savoir que, de manière générale, il ne recommanderait pas qu'une sanction imposée par un comité d'arbitrage soit renversée uniquement parce que son propre examen des faits mène à un résultat différent. À son avis, il conviendrait plutôt d'intervenir seulement dans des

circonstances où il y a un erreur de principe, où des facteurs atténuants importants et pertinents n'ont pas été pris en considération, où des facteurs aggravants non pertinents ont été pris en considération, ou si la sanction est clairement plus disproportionnée qu'elle ne le devrait.

Principe de parité des sanctions

Le principe de parité des sanctions prévoit essentiellement qu'une sanction doit suivre le modèle disciplinaire établi. Dans le dossier **D-111**, le CEE a appliqué ce principe et a conclu qu'une sanction moins sévère que celle imposée par le comité d'arbitrage était justifiée. Il a examiné des cas antérieurs et a constaté que des sanctions moins sévères avaient été imposées dans les cas qui ressemblaient le plus à celui de l'appelant. Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC d'atténuer la sanction.

Toutefois, dans le dossier **D-112**, le CEE a également reconnu que, dans certains cas, un modèle disciplinaire n'était pas toujours facile à cerner. Dans ce dossier, un comité d'arbitrage avait constaté que les décisions qui avaient été présentées pour justifier la sanction imposée ne contenaient pas de faits assez semblables à ceux du cas qu'il examinait. Le CEE a convenu que, dans une telle situation, le comité

d'arbitrage ne peut imposer une sanction qu'à la lumière des éléments de preuve qui lui sont présentés.

Doctrine de l'incident déterminant

Dans le dossier **D-112**, l'appelant a allégué que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs dans l'application de la doctrine de l'incident déterminant en lui demandant de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. La doctrine prévoit qu'un employeur a le droit de s'appuyer sur l'ensemble du dossier disciplinaire d'un employé et que ce dernier peut être renvoyé pour inconduite répétée, même si l'incident final, ou « déterminant », n'est pas assez grave pour mener à lui seul au renvoi de l'employé. L'appelant a soutenu que la doctrine ne s'appliquait pas dans son cas parce qu'il y avait un écart de sept ans entre sa dernière inconduite et l'inconduite précédente.

Le CEE a conclu que les critères pour appliquer la doctrine de l'incident déterminant étaient respectés dans ce cas. L'appelant avait déjà des antécédents de mesures disciplinaires et avait été avisé du fait qu'une récidive entraînerait la prise de mesures disciplinaires. Or, l'appelant a commis une autre inconduite passible d'une mesure disciplinaire. Par conséquent, le CEE a conclu que le

comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur en appliquant la doctrine.

Le CEE a souligné que, malgré un écart de sept ans entre la mesure disciplinaire imposée précédemment à l'appelant et l'incident déterminant, l'appelant avait par le passé fait preuve de conduite agressive/menaçante liée à la consommation d'alcool, ce qui constituait un facteur important dans la détermination de la sanction. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC rejette l'appel.

Décisions connexes de la Cour fédérale

Pizarro c. Canada (Gendarmerie royale du Canada), 2010 C.F. 20

Un comité d'arbitrage de la GRC a conclu que la tentative du membre de frauder un assureur constituait une conduite scandaleuse. Il a ordonné au membre de démissionner de la GRC dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. Après avoir été examinée, cette sanction a été approuvée par le CEE et le commissaire de la GRC.

Le membre a déposé une requête auprès de la Cour fédérale du Canada (CFC) pour un contrôle judiciaire de la décision du commissaire de la GRC.

Le 8 janvier 2010, la CFC a rendu sa décision : annuler la décision du commissaire de la GRC, principalement parce que le comité d'arbitrage n'avait pas accordé suffisamment de poids au témoignage d'une experte à l'audience du comité d'arbitrage. Selon la CFC, cet élément de preuve était absolument essentiel, étant donné les qualifications de l'experte et la crédibilité que lui a accordée la GRC au cours des 18 dernières années. La Cour a relevé le fait que le CEE et le commissaire ont tous deux soulevé des préoccupations quant à la façon dont le comité d'arbitrage a traité le témoignage de l'experte, mais elle a soutenu que cette erreur n'entachait pas la décision.

La CFC a accueilli la demande de contrôle judiciaire du membre. Elle a recommandé au commissaire de la GRC de former rapidement, mais dans un délai raisonnable, un nouveau comité d'arbitrage pour trancher la question de la peine.

Wilson c. Canada (Procureur général), 2010 C.F. 250

En mars 2010, la CFC a décidé que le Conseil du Trésor (et non la GRC) a la compétence pour entendre les demandes des membres relatives aux congés non payés (CNP). Cette décision est brièvement résumée ci-dessous.

À son retour d'un détachement à l'étranger, le requérant avait déposé une demande de CNP en vue d'un autre détachement à l'étranger. La GRC a rejeté sa demande en s'appuyant sur une directive interne qui limitait les CNP aux cas exceptionnels, en raison d'un « *grave manque de ressources humaines* » [traduction].

Le requérant a déposé un grief. Un arbitre de niveau I l'a rejeté pour des raisons jugées insuffisantes par le CEE. Le CEE a conclu que les instruments habilitants en matière de CNP ne prévoyaient pas l'admissibilité à un CNP ni n'interdisaient à la Gendarmerie d'émettre une directive voulant que les CNP soient accordés dans des cas exceptionnels seulement. Le CEE a également constaté que la demande de CNP du requérant ne constituait pas un cas exceptionnel. Il a recommandé que le commissaire de la GRC rejette le grief.

Le commissaire de la GRC a suivi la recommandation du CEE. Le requérant a présenté à la CFC une demande de contrôle judiciaire de la décision du commissaire.

La CFC a résumé l'affaire comme suit : « *Le Conseil du Trésor ou [la GRC] sont-ils habilités à trancher une question relative aux demandes de congé non payés [des membres]?* » [traduction].

Comme il s'agissait d'une question de droit, la CFC a conclu que la décision du commissaire de la GRC devait être examinée sous la norme de contrôle de la décision correcte.

En s'appuyant sur la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la jurisprudence de la Cour fédérale, la CFC a déduit que les membres sont des employés de Sa Majesté, et que les fonctions de Sa Majesté à l'égard de la Gendarmerie sont déléguées au Conseil du Trésor, sauf indication contraire « *expresse* » [traduction] dans une loi.

La CFC a soutenu que les CNP relevaient de la compétence du Conseil du Trésor, étant donné « *qu'aucune disposition de la Loi sur la GRC ... ne retire expressément au Conseil du Trésor ses compétences en la matière* » [traduction]. Elle a également conclu qu'aucun élément de la politique du Conseil du Trésor n'était suffisamment précis pour retirer cette compétence au Conseil du Trésor ou l'attribuer à la Gendarmerie.

La CFC a infirmé la décision du commissaire de la GRC pour défaut de compétence, avec dépens accordés au requérant. Elle n'a pas renvoyé l'affaire au commissaire, étant donné qu'elle a conclu que ce dernier n'avait pas compétence en la matière.

Le procureur général du Canada a fait savoir qu'il interjetterait appel de la décision de la CFC.

Aperçu des recommandations du CEE pour 2009 – 2010

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
Appels relatifs à des mesures disciplinaires		
D-109	Appel sur le fond. Portée de l'obligation de divulguer de l'OC. Allégation d'abus de procédures.	Rejeter l'appel.
D-110	Appel d'une sanction (démission/congédiement). Violence au foyer. Syndrome de la femme battue.	Accueillir l'appel, réduire la peine.
D-111	Appel sur le fond et concernant la sanction. Écart entre la décision rendue de vive voix par le comité d'arbitrage et la version écrite subséquente.	Rejeter l'appel sur le fond. Accueillir l'appel concernant la sanction et réduire cette dernière.
D-112	Appel concernant la peine (démission/congédiement). Conduite hors-service, alcoolisme. Doctrines de l'incident déterminant. Suffisance de la preuve de potentiel de réadaptation.	Rejeter l'appel.
Griefs		
G-464	Délais de présentation Directive sur les voyages	Rejeter le grief pour non-respect des délais.

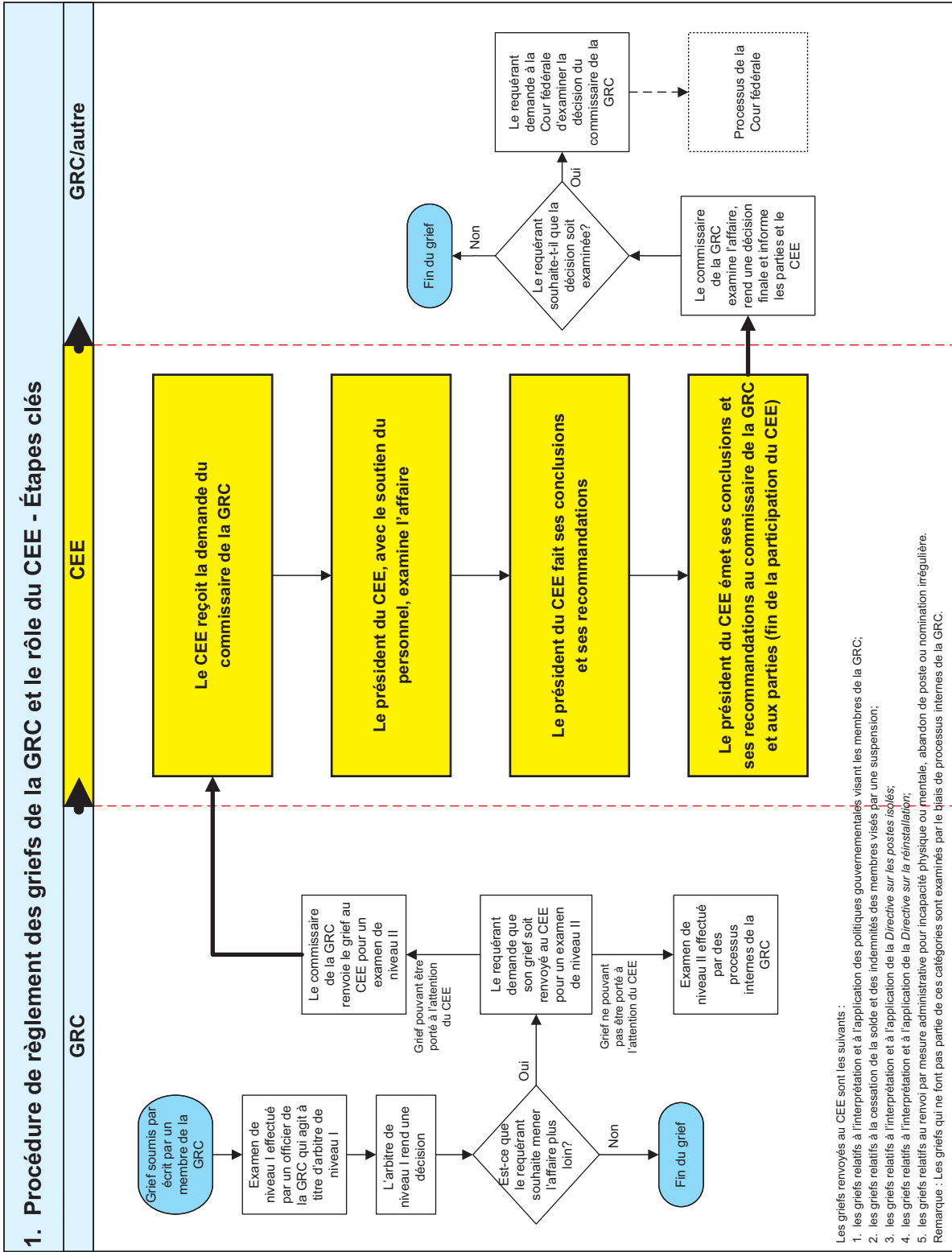
N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-465	Délais de présentation Déménagement (indemnité de déménagement)	Accueillir le grief, proroger les délais impartis au niveau I de façon rétroactive et renvoyer le dossier au niveau I pour permettre une résolution informelle du cas ou une présentation des observations sur le fond.
G-466	Service d'un avocat aux frais de l'État Congés spéciaux	Rejeter le grief.
G-467	Service d'un avocat aux frais de l'État Directive sur les voyages (pour les RRF)	Rejeter le grief.
G-468	Directive sur les voyages (pour les RRF, utilisation d'un véhicule personnel)	Rejeter le grief.
G-469	Qualité pour agir Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief en se fondant sur l'absence d'une qualité pour agir.
G-470	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief, mais permettre au requérant de déposer une demande modifiée pour un de ses voyages.
G-471	Délais Directive sur les voyages (lieu de travail)	Rejeter le grief en s'appuyant sur la question du respect des délais. Entreprendre un examen de la question de l'indemnisation du temps de déplacement en vue de fournir une orientation plus claire et complète quant à la politique sur cette question. Les décisions relatives à l'admissibilité aux indemnités de déplacement et d'heures supplémentaires doivent être confirmées directement avec le membre (par écrit) pour éviter toute confusion.
G-472	Indemnité de voyage (utilisation d'un véhicule personnel)	Rejeter le grief.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-473	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Accueillir le grief en partie. S'assurer que des mesures soient en place à la Gendarmerie pour informer pleinement et adéquatement tous les membres, particulièrement ceux qui sont affectés à des postes isolés, des exigences formulées dans les politiques, des droits qui sont accordés et des modifications importantes qui y sont apportées. Ordonner qu'un spécialiste aide le requérant à présenter une nouvelle demande de remboursement conforme à la <i>DPILE</i> .
G-474	Enquête sur les allégations de harcèlement	Accueillir le grief. Annuler la conclusion de harcèlement.
G-475	Réinstallation (retraite)	Accueillir le grief. Autoriser le remboursement des frais de réinstallation liés au départ à la retraite figurant sur la demande du requérant, lorsqu'il y est admissible en vertu de la politique applicable.
G-476	Réinstallation (directive sur le service extérieur)	Rejeter le grief.
G-477	Délais Discrimination (déficience physique)	Accueillir le grief en partie. Présenter des excuses au requérant pour ce qui est de l'inscription de certaines déclarations discriminatoires sur son formulaire d'entrevue.
G-478	Mutations Discrimination (déficience physique)	Accueillir le grief en partie. Faire en sorte que le requérant se fasse rembourser certains frais de déplacement. Présenter des excuses au requérant pour les gestes particuliers de la Gendarmerie qui allaient à l'encontre de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .
G-479	Enquête sur des allégations de harcèlement	Rejeter le grief.
G-480	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Accueillir le grief. Ordonner qu'un spécialiste examine la demande du requérant. Ordonner que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres pour éviter que certaines dispositions de la politique sur les postes isolés soient mal comprises.
G-481	Suspension sans solde	Rejeter le grief.

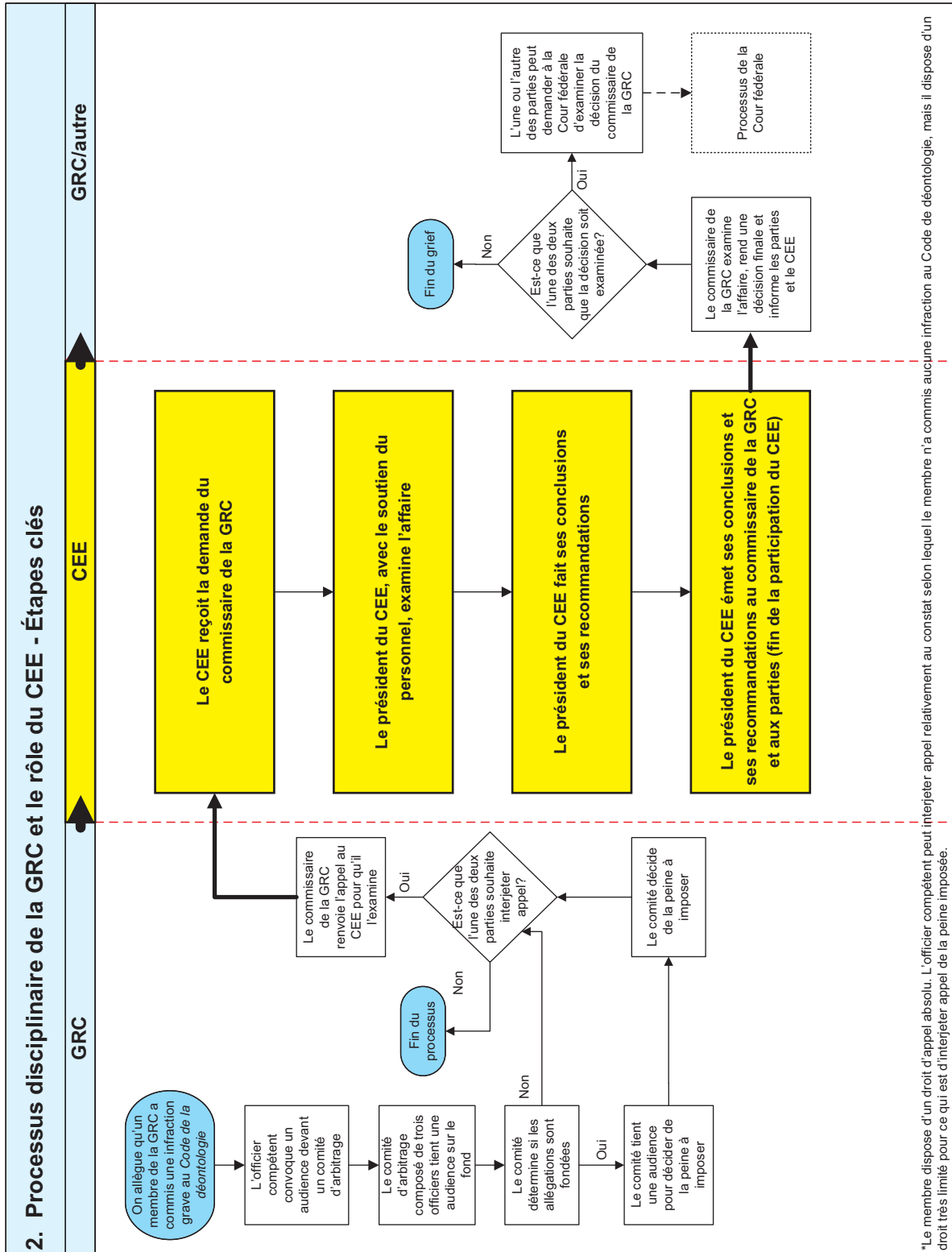
N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-482	Enquête sur des allégations de harcèlement	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Ordonner la tenue d'une nouvelle enquête sur la plainte de harcèlement.</p> <p>Nommer un nouveau gestionnaire délégué/commandant/superviseur responsable du traitement de la plainte de harcèlement, conformément aux politiques du CT et de la GRC sur le harcèlement en milieu de travail.</p>
G-483	Enquête sur des allégations de harcèlement	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Considérer la plainte de harcèlement initiale comme ayant été déposée dans le délai prescrit de un an.</p> <p>La plainte de harcèlement doit être traitée conformément au processus décrit dans les politiques applicables.</p>
G-484	Postes isolés Directive sur les voyages (vacances)	Rejeter le grief.
G-485	Exigences linguistiques	<p>Rejeter le grief.</p> <p>Appuyer la décision de l'arbitre du niveau I et la solution à mettre en place en s'assurant qu'un coordonnateur des langues officielles examine le dossier et justifie le profil linguistique actuel ou que la Gendarmerie modifie ce dernier.</p>
G-486	Délais Directive sur les voyages (raisons médicales)	<p>Proroger de façon rétroactive le délai de présentation des griefs.</p> <p>Rejeter le grief. Toutefois, le requérant doit se voir rembourser l'essence et les repas.</p> <p>Informar les membres en congé de maladie des exigences de la politique concernant les déplacements pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin.</p> <p>Expliquer au personnel de la GRC comment traiter les demandes d'indemnité de voyage des membres en congé de maladie à qui on a ordonné de se déplacer pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin.</p>
G-487	Heures supplémentaires Processus des griefs	Rejeter le grief.
G-488	Délais de présentation	Rejeter le grief.

N° de dossier du CEE	Question visée	Recommandation du CEE
G-489	Enquête sur des allégations de harcèlement	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses au requérant pour la façon dont sa plainte de harcèlement a été traitée.</p>
G-490	Compétence/bien-fondé du renvoi	Retourné. Le grief ne pouvait être renvoyé au CEE.
G-491	Enquête inadéquate de plaintes concernant une enquête disciplinaire interne	<p>Accueillir le grief.</p> <p>Ordonner un examen des allégations du requérant.</p> <p>Vérifier si un mécanisme est actuellement en place au sein de la GRC qui permet aux membres de déposer des plaintes concernant la façon dont ils ont été traités durant les enquêtes internes menées soit par la GRC, soit par un corps policier distinct et de faire examiner de telles plaintes en profondeur.</p> <p>Si un tel mécanisme est en place, en informer tous les membres.</p> <p>Si un tel mécanisme n'existe pas, ordonner sa mise en place.</p>
G-492	Directive sur les voyages (raisons médicales)	<p>Accueillir le grief en partie.</p> <p>Demander à un responsable compétent de la rémunération de s'informer au sujet du pouvoir de faire grâce de la dette d'une requérante.</p> <p>Si le commissaire de la GRC rejette le grief, la Gendarmerie doit recouvrer la somme selon une méthode autorisée qui n'occasionnera pas de difficultés financières à la requérante.</p> <p>S'assurer que la requérante a compris qu'elle n'a pas le droit de déposer de demande de remboursement pour des dépenses similaires en cours.</p> <p>La requérante aurait peut-être avantage à discuter des coûts avec sa compagnie d'assurance et à demander une aide financière à la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC.</p>

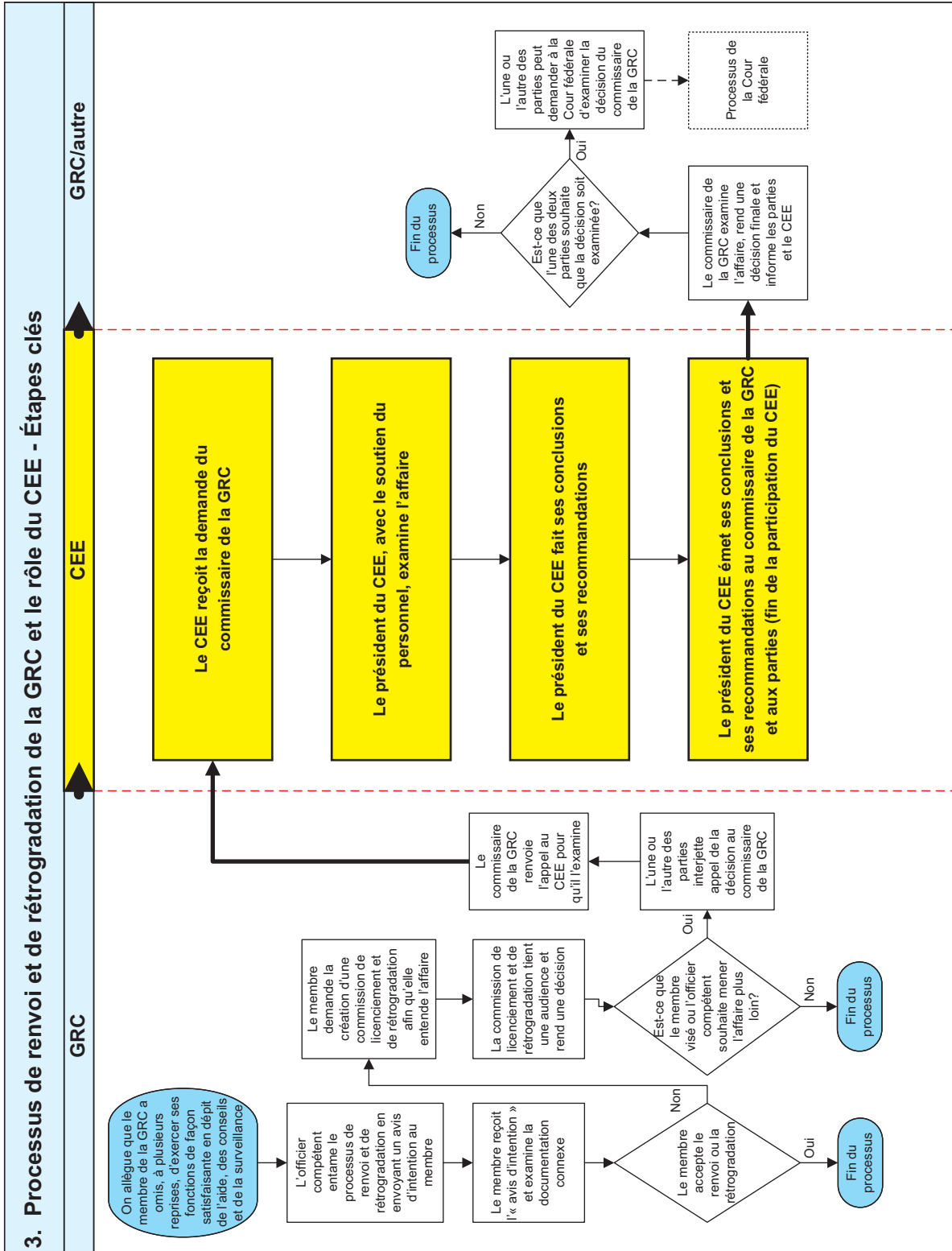
Processus de la GRC et rôle du CEE • Griefs



Processus de la GRC et rôle du CEE • Discipline



Processus de la GRC et rôle du CEE • Renvoi et rétrogradation



À propos du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, au moment où la Commission demandait un examen indépendant des mécanismes dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC, le CEE a été officiellement créé par le truchement de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Il est devenu entièrement opérationnel en 1988.

La différence entre le CEE et la CPP

La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail des membres de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport de l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar*, soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et les règlements des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président

intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, la dernière décennie en tant que vice-

présidente responsable de la Section d'appel. M^{me} Ebbs s'est jointe au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans.

Le CEE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-cee.gc.ca.

Le CEE et son personnel en 2009-2010 *

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Virginia Adamson, avocate

Josh Brull, avocat

Jean-Jacques Desgranges, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Janet Reid, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* inclus les détachements

Coordonnées du CEE

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca