



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

RAPPORT ANNUEL 2019-2020

Charles Randall Smith



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Le 26 juin 2020

L'honorable William Sterling Blair, C.P., C.O.M, député
Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
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*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2019-2020 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

A handwritten signature in blue ink that reads "Charles Randall Smith".

Charles Randall Smith

Table des matières

Message du président	1
Rôles et processus du CEE	3
Mission du CEE	3
Rôles du CEE – Régime législatif actuel	3
Rôles du CEE – Ancien régime	3
Processus	4
Principales étapes des processus du CEE	5
Bilan de l'exercice 2019-2020	6
Mesures pour gérer l'arriéré de dossiers	8
2019-2020 – Faits saillants des dossiers	9
Gestion et planification organisationnelles	19

Message du président



J'ai été nommé vice-président du CEE le 11 avril 2019 et j'en suis devenu le président le 18 juin 2019.

D'abord et avant tout, je tiens à remercier M. David Paradiso, mon prédécesseur, pour son travail et son leadership au sein du CEE. Il a été d'une aide inestimable pendant ma transition du poste de vice-président à celui de président.

Grâce au formidable appui de l'équipe du CEE, nous avons rédigé 70 rapports de conclusions et de recommandations qui ont été soumis à la commissaire de la GRC au cours de l'exercice 2019-2020, soit le plus grand nombre de rapports jamais présentés en un an par le CEE.

Nous continuons à évaluer et à améliorer rigoureusement nos processus d'examen des dossiers en vue d'atteindre notre double objectif : présenter des conclusions et des recommandations à la fois en temps utile et avec le souci de répondre pleinement aux préoccupations soulevées par la GRC et ses membres. Comme l'indique le présent rapport, le CEE a apporté d'importants changements cette année, lesquels ont permis de réduire son arriéré de dossiers pour la première fois en cinq ans. D'autres changements sont en cours et seront présentés dans le prochain rapport annuel.

Au cours de l'exercice 2020-2021, l'équipe du CEE et moi continuerons à rédiger des conclusions et des recommandations de haute qualité à l'intention de la commissaire de la GRC.



Charles Randall Smith

Rôles et processus du CEE

Mission du CEE

Le CEE examine et surveille en toute indépendance d'importantes questions d'emploi, de travail et de déontologie de la GRC qui lui sont renvoyées en vertu de la *Loi sur la GRC* et font ensuite l'objet d'une décision définitive par la commissaire de la GRC ou son arbitre délégué.

Le CEE est un tribunal quasi judiciaire; il présente des conclusions et des recommandations à la commissaire de la GRC. Sa participation au processus de prise de décisions de la GRC sur d'importantes questions de gestion des ressources humaines vient renforcer la crédibilité, l'intégrité et la transparence du processus.

Rôles du CEE – Régime législatif actuel

Les secteurs d'activités du CEE relèvent de deux régimes législatifs. Le premier est le régime législatif actuel, établi en 2014. Dans le cadre de ce régime législatif, le CEE examine en appel et en toute indépendance des décisions rendues par la direction de la GRC dans les domaines suivants :

1. Décisions déontologiques et mesures disciplinaires;
2. Décisions concernant des plaintes de harcèlement;
3. Ordonnances de cessation du versement de la solde et des indemnités;
4. Certains types de licenciement et de rétrogradation (y compris pour des raisons médicales, pour rendement insuffisant, pour absence du travail sans autorisation et pour conflit d'intérêts);
5. Révocations de nominations.

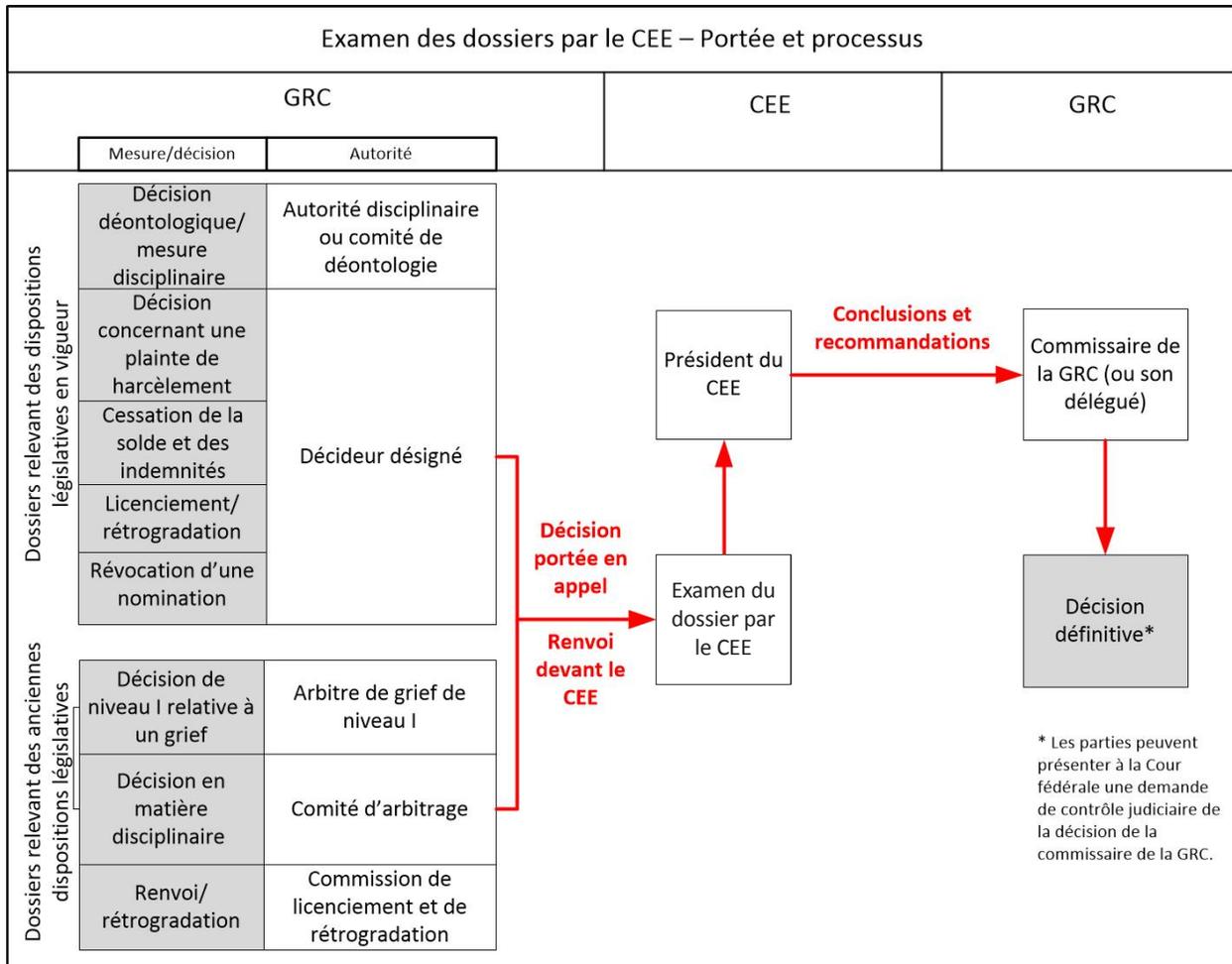
Rôles du CEE – Ancien régime

Outre les secteurs d'activités relevant du régime législatif actuel, le CEE reçoit et traite toujours des dossiers ouverts dans le cadre du régime en vigueur avant 2014. Ces dossiers se déclinent en trois catégories :

1. Certains types de griefs présentés au niveau II;
2. Décisions en matière disciplinaire;
3. Renvois et rétrogradations liés au rendement.

Le CEE refait l'analyse complète des anciens dossiers portant sur des griefs présentés au niveau II. Dans les autres dossiers, il agit en tant qu'instance d'appel.

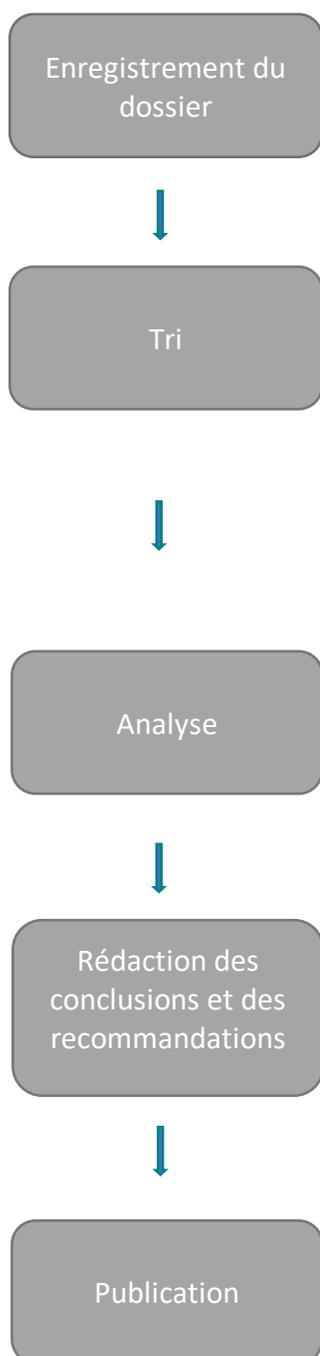
Le tableau ci-après illustre le rôle du CEE dans les deux régimes législatifs.



Processus

Dans les deux régimes, le dossier de grief ou d'appel, qui comprend les documents pertinents et les arguments des parties, est envoyé au greffier du CEE par l'intermédiaire du Bureau de la coordination des griefs et des appels (BCGA) de la GRC. Le dossier est ensuite examiné pour vérifier qu'il est complet et fait l'objet d'un tri selon divers facteurs, une attention particulière étant portée aux répercussions sur le membre et l'organisation. Le dossier est ensuite analysé, après quoi les conclusions et recommandations du président sont présentées à la commissaire de la GRC et aux parties en cause. La commissaire de la GRC ou la personne déléguée rend une décision définitive et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. Elle n'est liée par aucune recommandation. Toutefois, si elle choisit de s'écarter des recommandations du CEE, elle doit motiver son choix dans sa décision.

Principales étapes des processus du CEE



Enregistrement du dossier

- La GRC renvoie un dossier devant le CEE.
- Le CEE attribue un numéro de dossier et informe les parties que le dossier est devant le CEE.

Tri

- L'avocat du CEE examine le dossier pour s'assurer : 1) que l'affaire a été renvoyée comme il se doit devant le CEE; 2) qu'aucun document ni aucune étape des processus n'ont été oubliés; 3) que le dossier est évalué pour établir son degré de priorité.
- Le personnel du greffe du CEE assure un suivi auprès du BCGA pour régler les questions liées aux documents ou aux arguments manquants.

Analyse

- Le président, avec l'aide de l'avocat du CEE, examine le dossier ainsi que les lois, les règlements et les politiques applicables en vue de formuler ses conclusions et recommandations.

Rédaction des conclusions et des recommandations

- Le président, avec l'aide de l'avocat du CEE, rédige un rapport et un résumé dans lesquels il expose ses conclusions et recommandations à l'intention de la commissaire de la GRC.

Publication

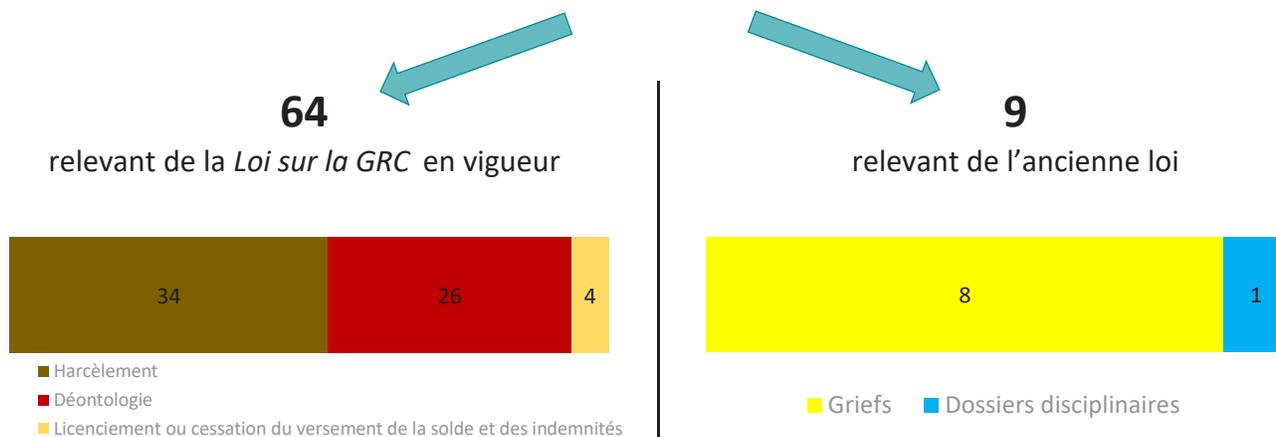
- Le personnel du greffe du CEE envoie une copie des conclusions et des recommandations à la commissaire de la GRC et aux parties.
- Le personnel du greffe du CEE publie le résumé des conclusions et des recommandations du président sur le site Web du CEE.

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2019-2020

- Dossiers reçus -

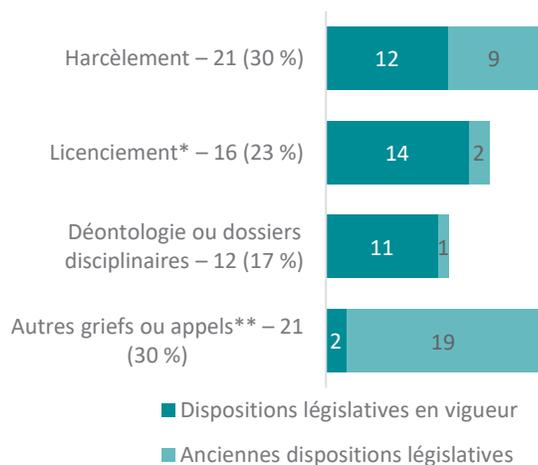
La GRC a renvoyé **73** dossiers devant le CEE.



- Dossiers examinés parmi la charge de travail -

Le CEE a examiné **70** dossiers dans lesquels il a présenté des conclusions et des recommandations à la GRC.

Appels ou griefs examinés



Preuve examinée :



* Licenciement non lié à la déontologie (raisons médicales, absence du travail ou rendement insuffisant).

** Rejet de demandes de remboursement de frais de déplacement ou de réinstallation, suspension sans solde, refus de paiement de frais juridiques ou discrimination.

Comité externe d'examen de la GRC

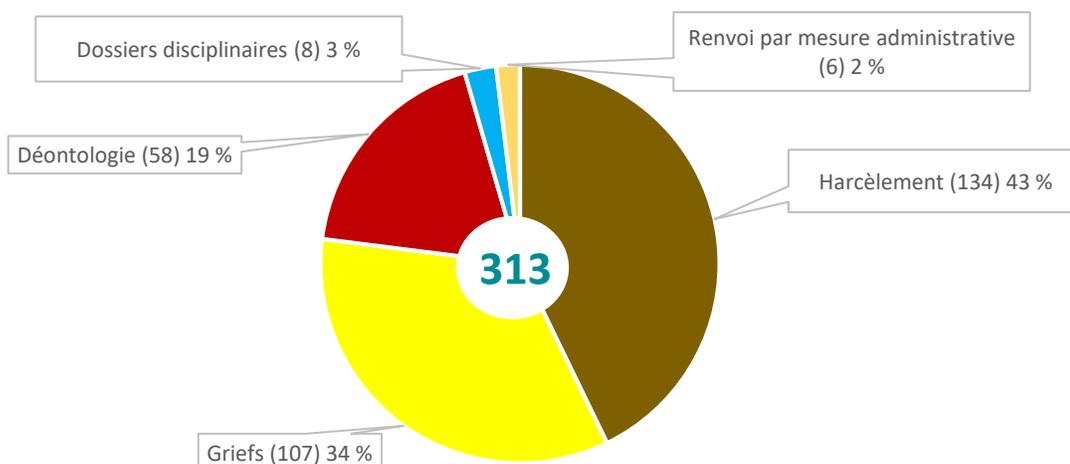
Bilan de l'exercice 2019-2020

- Conclusions et recommandations -

Le CEE a présenté **70** rapports de conclusions et de recommandations.

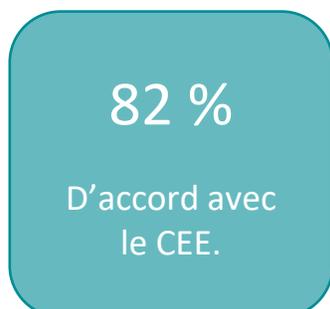


Charge de travail actuelle du CEE



La charge de travail du CEE est passée de **320** à **313** dossiers.
(Il s'agit d'une première baisse en cinq ans.)

La commissaire ou l'arbitre délégué ont rendu des décisions dans **51** dossiers.



Mesures pour gérer l'arriéré de dossiers

Au cours des cinq dernières années, le nombre de dossiers devant faire l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE a dépassé la capacité de l'organisation à formuler ces conclusions et recommandations en temps utile. Le nombre de dossiers devant faire l'objet de conclusions et de recommandations par le CEE est passé de 65 le 31 mars 2015 à 320 le 31 mars 2019. Cette augmentation est attribuable à la forte hausse du nombre de dossiers renvoyés devant le CEE, laquelle s'explique en partie par les modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en novembre 2014.

Au cours de l'exercice 2019-2020, l'arriéré de dossiers du CEE a diminué pour la première fois en cinq ans et se chiffre actuellement à 313 dossiers.

Pour être plus efficace et réduire son arriéré de dossiers, le CEE a pris les mesures suivantes :

1. Embauche d'un avocat général;
2. Intégration de la gestion des projets et de la refonte des processus dans le déroulement des activités du CEE;
3. Élaboration d'un processus donnant priorité aux dossiers ayant d'importantes répercussions sur la GRC et ses membres;
4. Tri des dossiers n'ayant pas été évalués préalablement en vue de leur analyse et de la rédaction de conclusions et de recommandations à leur égard;
5. Mesure en cours : réduction du délai de traitement et d'analyse des dossiers ainsi que du délai de rédaction des conclusions et des recommandations;
6. Mesure en cours : amélioration du déroulement des processus du CEE;
7. Mesure en cours : publication de normes de service pour établir des prévisions raisonnables sur les charges de travail à venir et sur les délais de traitement connexes;
8. Mesure en cours : élaboration d'un plan de dotation pour augmenter éventuellement la capacité des ressources humaines afin de gérer l'arriéré de dossiers.

2019-2020 – Faits saillants des dossiers

Anciens griefs

Décision de rejeter une plainte de harcèlement à l'étape de l'examen et de ne pas enquêter sur celle-ci

Dans le dossier **G-676**, le CEE s'est penché sur le bien-fondé d'une décision de la GRC de rejeter une plainte de harcèlement à l'étape de l'examen sans tenir une enquête.

Dans une plainte de harcèlement, la requérante soutenait que deux de ses supérieurs l'avaient harcelée en faisant preuve de discrimination fondée sur son orientation sexuelle et sa race. La requérante et un présumé harceleur ont été les seuls témoins à être interrogés dans le cadre d'un exercice d'établissement des faits de portée limitée. Après examen d'un rapport rédigé par une agente des ressources humaines, le répondant a rendu une décision dans laquelle il rejetait la plainte au motif que les actes qui auraient été commis ne répondaient pas à la définition de harcèlement.

La requérante a présenté un grief, lequel a été rejeté par un arbitre de niveau I au motif que la décision de rejeter la plainte à l'étape de l'examen était raisonnable. Au niveau II, la requérante a fait valoir que le répondant s'y était mal pris pour déterminer si les allégations constituaient du harcèlement.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli, car la décision de rejeter la plainte à l'étape de l'examen n'était pas conforme à la politique applicable. La politique sur le harcèlement de la GRC de l'époque permettait de rejeter une plainte de harcèlement à l'étape de l'examen, mais le critère juridique exigeait qu'un examen soit effectué pour déterminer si les allégations formulées dans la plainte de harcèlement, à supposer qu'elles soient fondées, répondaient à la définition de harcèlement. Le CEE a souligné que le pouvoir discrétionnaire de rejeter une plainte de harcèlement à cette étape et de ne pas enquêter sur celle-ci s'appliquait uniquement aux cas où il est simplement inconcevable qu'une enquête complète mène à conclure qu'il y a eu harcèlement.

Le CEE a conclu que la plainte aurait dû être retenue dans le processus de traitement de plaintes de harcèlement pour qu'elle fasse l'objet d'une enquête complète. Certaines des allégations, à supposer qu'elles soient fondées et prises à la fois isolément et dans leur ensemble, avaient trait au harcèlement, puisqu'il y était question de discrimination et d'abus de pouvoir. Une enquête complète aurait permis de mieux comprendre ces incidents.

Le CEE a recommandé à la commissaire de présenter des excuses à la requérante pour le non-respect par la GRC des textes officiels applicables sur le harcèlement, car il serait impossible d'enquêter correctement sur la plainte vu le temps écoulé depuis les faits en cause.

La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli le grief.

Admissibilité aux indemnités de réinstallation

Dans le dossier **G-662**, le CEE a examiné si un membre pouvait exceptionnellement avoir droit à des indemnités de réinstallation même s'il n'avait pas respecté un délai pour y être admissible.

Le requérant a été muté dans une nouvelle région et a donc décidé de vendre sa résidence. Selon le Programme de réinstallation intégré (PRI) de la GRC, il pouvait se faire rembourser diverses dépenses liées à la vente de sa résidence si elle était vendue dans les deux années suivant la date à laquelle il avait obtenu son avis de mutation (ci-après la « date limite de vente »). Le requérant a mis sa résidence en vente. Il s'est heurté à d'importantes difficultés pour la vendre, notamment la précarité du marché. De plus, une offre d'achat de sa résidence a été annulée peu avant la date limite de vente. Finalement, le requérant a vendu sa résidence après la date limite de vente. Une réviseure des dossiers de réinstallation de la GRC a ensuite envoyé une analyse de rentabilisation au répondant au nom du requérant. L'analyse recommandait que le requérant reçoive les indemnités liées à la vente de sa résidence même s'il n'avait pas respecté la date limite de vente, puisqu'il se trouvait dans des circonstances exceptionnelles. Le répondant a rejeté cette demande.

Le requérant a contesté la décision du répondant par voie de grief. Une arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que le requérant connaissait la date limite de vente et ne l'avait pas respectée.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. La situation particulière dans laquelle se trouvait le requérant répondait à la définition de circonstances exceptionnelles prévue par le PRI, car elle était indépendante de sa volonté et s'avérait rare, extrême et imprévue. La précarité du marché ne pouvait peut-être pas, à elle seule, être raisonnablement qualifiée d'exceptionnelle, mais c'était dans ce contexte qu'un contrat de vente avait été annulé tout juste avant la date limite de vente. En outre, le personnel de réinstallation de la GRC et du tiers fournisseur de services ne savait pas exactement quelle était la vraie date limite de vente de la résidence. De plus, le requérant n'a reçu aucun rappel de la date limite de vente à son approche imminente ni n'a été informé des conséquences qui s'ensuivraient si le contrat de vente de sa résidence était annulé. Le CEE a conclu que le répondant aurait dû soumettre l'analyse de rentabilisation du requérant au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), qui était habilité à approuver les remboursements dans des circonstances exceptionnelles.

Le CEE a recommandé que la commissaire ordonne un réexamen du dossier du requérant pour savoir s'il souhaitait toujours se faire rembourser, auquel cas le réexamen devrait comprendre la rédaction d'une argumentation au SCT relativement aux dépenses applicables.

La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli le grief.

Admissibilité aux indemnités de déplacement pour raisons médicales

Dans le dossier **G-663**, le CEE s'est penché sur l'admissibilité d'un membre au remboursement de frais de déplacement pour raisons médicales.

Le requérant vivait dans un poste isolé avec son épouse, qui est tombée enceinte. Sa grossesse était jugée à haut risque et on lui a conseillé d'obtenir les soins nécessaires dans une ville où ils étaient offerts. Le couple a effectué plusieurs voyages de quelques jours à cette ville pour aller à des rendez-vous médicaux. Le requérant n'a pas consulté la politique du gouvernement ni celle de la GRC pour connaître ses obligations quant aux déplacements pour raisons médicales, et il n'a pas obtenu l'autorisation préalable de se déplacer.

Dans la première communication consignée entre le requérant et une responsable de la GRC, la responsable a souligné la nécessité d'obtenir l'autorisation préalable de se déplacer pour des raisons médicales, a décrit la marche à suivre pour l'obtenir et a communiqué un texte officiel à ce sujet. Le couple s'est ensuite rendu une dernière fois à la ville pour un rendez-vous médical, sans en obtenir l'autorisation préalable encore une fois. Après la naissance de son enfant, le requérant a présenté une demande de remboursement des frais de déplacement pour raisons médicales qu'il avait déboursés lors de ses voyages. Sa demande a été rejetée parce qu'aucune autorisation n'avait été accordée au moment des voyages. Le requérant a présenté un grief au niveau I, lequel a été rejeté.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté au niveau II. Le requérant n'a pas tenu compte ni pris connaissance de textes officiels importants sur les déplacements pour raisons médicales qui lui étaient accessibles et qui lui avaient été communiqués directement. Selon ces textes officiels, les déplacements pour raisons médicales à partir d'un poste isolé devaient être autorisés préalablement par écrit. Depuis longtemps, les membres sont censés connaître les textes officiels applicables à leur situation et présenter leurs demandes d'indemnité conformément aux textes officiels.

Le CEE a reconnu que le requérant avait agi de bonne foi dans des conditions sans doute stressantes. Il reste néanmoins que sa demande de remboursement a été rejetée parce qu'il n'avait pas pris connaissance ni tenu compte des textes officiels applicables auxquels il avait accès.

La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a rejeté le grief.

Anciens dossiers disciplinaires

Appréciation de témoignages d'experts

Dans le dossier **D-136**, le CEE s'est penché sur l'appréciation de témoignages d'experts par un comité d'arbitrage et sur la peine imposée par celui-ci. L'appelante avait fait l'objet de mesures disciplinaires pour une inconduite semblable. Toutefois, dans un autre appel, le CEE avait recommandé d'annuler cette décision antérieure, ce que le commissaire de l'époque avait accepté de faire.

En l'espèce, l'appelante était visée par deux allégations de comportement scandaleux. Elle avait conduit son véhicule dans un fossé alors qu'elle avait visiblement les facultés affaiblies et elle avait décliné une fausse identité aux citoyens qui l'aidaient à extraire son véhicule du fossé. Ces

mêmes citoyens l'ont ensuite vue conduire son véhicule encore une fois. Ils ont communiqué avec la GRC parce qu'ils croyaient que l'appelante conduisait avec les facultés affaiblies. L'appelante a quitté les lieux et a dissimulé son véhicule dans les buissons, ce qui a mené la GRC à la rechercher.

Le comité d'arbitrage a conclu que les allégations avaient été établies. Pendant l'audience sur la peine, l'appelante et l'intimé ont appelé des témoins experts à témoigner sur l'état psychologique de l'appelante. Le comité d'arbitrage a ordonné le congédiement de l'appelante. Celle-ci a interjeté appel de cette décision en faisant valoir que le comité d'arbitrage n'avait pas de motifs valables d'écarter le témoignage de son témoin expert et qu'il avait imposé une peine trop sévère compte tenu des facteurs atténuants.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté. Le comité d'arbitrage n'a rendu aucune conclusion contraire à l'avis du témoin expert de l'appelante, car celui-ci n'avait pas témoigné ni présenté de preuves au sujet d'un lien entre l'inconduite de l'appelante et le trouble dont elle souffrait. En revanche, le témoin expert de l'intimé avait témoigné que le trouble dont souffrait l'appelante ne pouvait expliquer le fait qu'elle avait décliné une fausse identité et dissimulé partiellement son véhicule. Enfin, malgré la décision du commissaire de l'époque d'infirmier la conclusion d'inconduite dans une affaire antérieure, le congédiement de l'appelante demeurait justifié en l'espèce.

La commissaire a accepté la recommandation du CEE et a rejeté l'appel.

Anciens dossiers de renvoi pour problèmes de rendement

Dans le dossier **R-007**, le CEE a examiné l'appel d'une décision d'une commission de licenciement et de rétrogradation (ci-après la « commission ») de renvoyer un membre éprouvant des problèmes de rendement.

L'appelant, un membre régulier, éprouvait d'importantes difficultés à consigner l'information dans ses dossiers et à exécuter en temps voulu les tâches liées aux enquêtes en cours. Il a été encadré étroitement et aidé par un supérieur pendant plusieurs mois. Malgré cette aide, il n'arrivait toujours pas à exercer ses fonctions de façon satisfaisante; la GRC a donc exigé son renvoi. La commission a tenu une audience et, après avoir entendu les témoignages sur les difficultés de l'appelant et sur les efforts déployés pour l'aider, elle a ordonné son renvoi.

L'appelant a interjeté appel de la décision de la commission en invoquant des motifs d'ordre procédural. Il a aussi invoqué plusieurs motifs d'appel liés au raisonnement de la commission. Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté. Il n'y avait aucune raison d'annuler la décision de la commission au vu des motifs d'ordre procédural avancés par l'appelant.

Le CEE s'est ensuite penché sur les autres motifs d'appel de l'appelant. Selon l'un de ces motifs, la commission n'avait pas accordé suffisamment d'importance à la charge de travail considérable de l'appelant et aux problèmes liés à l'encadrement qui lui avait été offert. D'après l'appelant, il s'agissait de facteurs importants qui expliquaient son incapacité à

s'acquitter de ses tâches. Le CEE a conclu que la commission n'avait commis aucune erreur en évaluant ces facteurs. Elle avait expliqué pourquoi elle avait accordé peu d'importance à une preuve selon laquelle certains membres estimaient que la charge de travail au détachement était particulièrement lourde. Elle avait aussi expliqué pourquoi elle considérait qu'un nombre important de tâches de l'appelant en retard étaient des tâches courantes plutôt que complexes. Ces conclusions étaient étayées par le dossier. La commission a également expliqué pourquoi elle était d'avis que l'encadrement offert à l'appelant était raisonnable et suffisant. Ses observations sur l'encadrement et les conseils offerts à l'appelant pour l'aider à améliorer son rendement étaient étayées par le dossier.

Le CEE a aussi rejeté un autre motif d'appel de l'appelant selon lequel la décision de la commission reposait sur un échantillon de travail insuffisant et trop défavorable. Le dossier étayait la conclusion de la commission selon laquelle elle avait obtenu un échantillon complet et représentatif du travail de l'appelant. La commission a indiqué comment elle avait mis en balance les points forts de l'appelant avec ses difficultés persistantes, qu'elle jugeait intolérables et inacceptables par rapport aux normes de la GRC. Les conclusions de la commission découlaient d'une analyse des faits lui ayant été soumis et commandaient la retenue faute d'erreur manifeste et dominante.

La commissaire n'a pas encore tranché le présent appel.

Appels en matière de déontologie relevant des dispositions législatives en vigueur

Appréciation de la preuve

Dans le dossier **C-025**, le CEE a examiné si une autorité disciplinaire avait commis une erreur manifeste et déterminante dans l'appréciation de la preuve l'ayant amenée à conclure que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie*.

L'appelant a été déployé dans un pays étranger et a signé un engagement sur les règles à suivre pendant son déploiement. Au cours de son déploiement, sa colocataire a indiqué à un officier supérieur qu'elle le soupçonnait d'entretenir une relation intime avec une citoyenne du pays, ce qui constituerait une violation de l'engagement. L'officier supérieur a ensuite rencontré l'appelant, qui a nié avoir une liaison avec une citoyenne du pays et lui a présenté une déclaration en ce sens. À son retour au Canada, l'appelant a fait l'objet d'une enquête déontologique concernant deux allégations à son endroit : il aurait rompu l'engagement qu'il avait pris avant son déploiement en entretenant une relation intime avec une citoyenne du pays et il aurait induit l'officier supérieur en erreur en niant toute relation intime avec une citoyenne du pays. À la suite d'une rencontre disciplinaire, l'intimé a conclu que les deux allégations avaient été établies et a imposé des mesures disciplinaires, à savoir la confiscation de huit jours de solde et une réprimande.

Bien que l'appel n'ait pas été déposé dans le délai de 14 jours prévu par la loi, le CEE a recommandé que la commissaire proroge rétroactivement ce délai. L'appelant avait manifesté son intention constante d'interjeter appel, il y avait une explication raisonnable pour le léger

retard qu'il avait pris pour déposer son appel, la prorogation ne causerait aucun préjudice et l'appel était fondé.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli, car la décision de l'intimé était manifestement déraisonnable. La preuve ne permettait pas de conclure que l'appelant avait entretenu une relation intime avec une citoyenne du pays. Bien que ce dernier ait reçu des messages textes à caractère intime, il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour conclure qu'ils avaient été envoyés par une citoyenne du pays et ils ne permettaient pas d'établir, à eux seuls, l'existence d'une relation intime.

L'arbitre déléguée par la commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli l'appel.

Critère pour déterminer les mesures disciplinaires appropriées

Dans le dossier **C-033**, le CEE a examiné si une autorité disciplinaire avait appliqué le critère requis pour déterminer les mesures disciplinaires à imposer à un membre qui avait contrevenu au *code de déontologie* selon elle.

L'appelant a effectué un contrôle routier et saisi de l'argent d'une passagère d'un véhicule. Pendant le contrôle routier, la passagère a déclaré que l'argent saisi s'élevait à un certain montant, mais l'appelant n'a pas compté l'argent. Quelques semaines plus tard, l'appelant a accepté de rencontrer la passagère pour lui remettre l'argent, pourvu qu'elle puisse présenter des documents prouvant qu'elle en avait la possession légitime. Lorsqu'ils se sont rencontrés, la passagère a indiqué que le montant d'argent qui lui était remis était inférieur à celui ayant été saisi. Puisqu'il y avait un désaccord sur le montant et que la passagère n'avait présenté aucun document confirmant la provenance de l'argent, l'appelant a remis l'argent dans un casier à pièces à conviction.

Une enquête déontologique a révélé que l'appelant, au moment de traiter l'argent, n'avait pas respecté les exigences de politiques, l'une de ces exigences étant de compter l'argent dès que possible. À la suite d'une rencontre disciplinaire, l'intimé a conclu que l'appelant n'avait pas bien traité une pièce à conviction, en contravention du *code de déontologie*. L'intimé a imposé des mesures disciplinaires, à savoir la confiscation de deux jours de solde et l'obligation pour l'appelant d'examiner les politiques applicables.

L'appelant a interjeté appel des mesures disciplinaires qui lui avaient été imposées au motif qu'elles étaient trop sévères et que l'intimé n'avait pas tenu compte de facteurs atténuants pertinents.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté et que les mesures disciplinaires soient confirmées. L'intimé a appliqué le critère applicable à trois volets pour imposer des mesures disciplinaires appropriées. Premièrement, il a défini un large éventail de mesures disciplinaires qu'il pouvait imposer. Deuxièmement, il a bien recensé les facteurs atténuants et aggravants applicables qui étaient étayés par le dossier. Les facteurs atténuants comprenaient le fait que

l'appelant ne s'était pas montré malhonnête et n'avait pas d'antécédents disciplinaires. Les facteurs aggravants comprenaient le grade de l'appelant et ses fonctions spécialisées dans la détection et l'interception de produits de contrebande, et le fait qu'il n'avait pas répondu à l'attente du public selon laquelle l'argent saisi serait traité comme il se doit. Troisièmement, les mesures disciplinaires tenaient compte de la gravité de l'inconduite et ne s'écartaient pas de celles généralement imposées dans des cas comparables mettant en cause d'autres membres.

La commissaire n'a pas encore tranché le présent appel.

Dans le dossier **C-030**, le CEE s'est penché sur la conclusion d'une autorité disciplinaire selon laquelle un membre avait abusé de son autorité à titre de policier et sur les mesures disciplinaires imposées au membre en question.

L'appelant a pris une pause-repas dans un restaurant, où il a été vu en train d'observer une cliente. Il a intercepté son véhicule tout de suite après qu'elle a quitté le restaurant. Pendant le contrôle routier, il s'est présenté à elle et lui a donné une carte professionnelle de la GRC sur laquelle il a écrit son nom et son numéro de cellulaire personnel, sans lui donner de contravention ni d'avertissement.

La GRC a lancé une enquête déontologique au cours de laquelle l'appelant n'a pas expliqué clairement pourquoi il avait intercepté le véhicule de la cliente et avait donné son numéro à celle-ci. L'intimé a tenu une rencontre disciplinaire, après quoi il a rendu une décision dans laquelle il a conclu que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie* en abusant de son autorité à titre de policier. Il a imposé des mesures disciplinaires à l'appelant, dont la confiscation de six jours de solde.

L'appelant a fait appel de la conclusion selon laquelle il avait contrevenu au *code de déontologie*. Dans l'éventualité où cette conclusion serait confirmée, il a demandé subsidiairement que la confiscation de six jours de sa solde soit annulée ou réduite au motif qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire trop sévère.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli en partie. Il a d'abord accepté la conclusion de l'intimé selon laquelle l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie*. Contrairement à ce qu'avancait l'appelant, il ressortait de l'examen du dossier que l'intimé n'avait pas fait abstraction d'éléments pertinents, n'avait pas invoqué d'éléments dénués de pertinence et n'avait pas apprécié la preuve de façon à rendre une décision manifestement déraisonnable.

Toutefois, le CEE a conclu que la confiscation de six jours de solde exigeait une intervention, car l'intimé n'avait pas appliqué le critère servant à déterminer les mesures disciplinaires appropriées. Après avoir mentionné l'éventail des sanctions applicables à l'inconduite de l'appelant et réitéré les facteurs atténuants et aggravants, le CEE a conclu que la confiscation de deux jours de solde constituait la mesure disciplinaire la plus appropriée vu la gravité de l'inconduite et le lien entre celle-ci et les exigences du travail policier. Cette mesure disciplinaire allait de pair avec les sanctions imposées par les services de police du Canada, dont la GRC, pour des inconduites semblables.

La commissaire n'a pas encore tranché le présent appel.

Comité de déontologie

Dans le dossier **C-027**, le CEE a examiné l'appel d'une autorité disciplinaire interjeté contre la décision d'un comité de déontologie de ne pas congédier un membre ayant commis plusieurs contraventions au *code de déontologie*.

Après avoir confisqué de l'alcool à des jeunes, le membre l'avait donné aux pompiers locaux en guise de solidarité au lieu de s'en débarrasser conformément à la politique. Il a ensuite consigné des renseignements trompeurs dans le Système d'incidents et de rapports de police et rédigé un courriel à son supérieur dans lequel il affirmait faussement que l'alcool avait été jeté à proximité. Il a aussi demandé au chef des pompiers de mentir pour lui.

Un processus déontologique a été lancé. Le membre a fait l'objet de cinq allégations de conduite déshonorante. Le comité de déontologie a conclu que les cinq allégations avaient été établies. Toutefois, après avoir examiné les facteurs aggravants et atténuants ainsi que la jurisprudence applicables, il a aussi conclu que les contraventions commises par le membre ne justifiaient pas son congédiement, comme le réclamait l'autorité disciplinaire. Le comité de déontologie a plutôt imposé la confiscation de 35 jours de solde.

L'autorité disciplinaire a soulevé plusieurs motifs d'appel en faisant valoir qu'il y avait lieu de congédier le membre.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté. Il a examiné tous les motifs d'appel et conclu que le comité de déontologie n'avait pas commis d'erreur en évaluant la preuve dont il disposait, les questions relatives à la capacité de la GRC à employer le membre, le risque de récidive du membre et les répercussions de ses gestes sur l'administration de la justice. Le comité de déontologie avait examiné et invoqué des précédents dans lesquels des policiers avaient conservé leur emploi même s'ils avaient manqué d'honnêteté et d'intégrité. Bien que le comité de déontologie ait tenu compte d'un facteur atténuant non pertinent, celui-ci n'avait pas joué un rôle déterminant dans sa décision globale.

L'arbitre déléguée par la commissaire a accepté la recommandation du CEE, rejeté l'appel et confirmé les mesures disciplinaires imposées.

Autres appels relevant des dispositions législatives en vigueur

Licenciement pour cause de déficience

Dans le dossier **NC-030**, le CEE a examiné la façon dont la GRC a rendu sa décision de licencier une membre en raison de sa déficience.

L'appelante était en congé de maladie depuis plus de deux ans. Le médecin-chef de la GRC lui a attribué un profil médical indiquant qu'elle ne pouvait reprendre aucune fonction dans un avenir raisonnablement prévisible. L'appelante s'est aussi fait dire qu'elle pourrait être

licenciée pour des raisons médicales, ce qui l'a surprise, car elle pensait que la GRC avait reçu des documents justifiant son retour au travail.

Le praticien de l'appelante a écrit au médecin-chef pour lui dire que la santé de celle-ci s'améliorait et qu'avec le temps, elle pourrait retourner au travail pour y exercer certaines fonctions et ensuite reprendre toutes ses fonctions. La GRC a néanmoins enclenché un processus de licenciement pour raisons médicales. Selon le médecin-chef, les renseignements communiqués par le praticien de l'appelante ne comprenaient pas suffisamment d'éléments de preuve cliniques pour l'amener à modifier son avis médical.

L'intimé a ordonné le licenciement de l'appelante au motif que sa déficience l'empêchait de remplir les exigences relatives à son emploi et que la GRC avait pris des mesures adaptées à sa déficience jusqu'au point de subir une contrainte excessive. Il a expliqué qu'il s'était entretenu avec le médecin-chef avant de rendre sa décision et qu'on lui avait dit que le profil médical de l'appelante était justifié malgré l'avis contraire du praticien de celle-ci.

Le CEE a recommandé que l'appel de l'appelante soit accueilli et que son licenciement soit annulé. Il a conclu que l'intimé avait contrevenu à un principe d'équité procédurale en fondant sa décision sur des renseignements obtenus lors d'une conversation privée avec le médecin-chef sans d'abord aviser l'appelante qu'il les avait obtenus ni lui donner l'occasion de les commenter. En outre, l'intimé n'a pas expliqué pourquoi il avait privilégié les éléments de preuve du médecin-chef au détriment de ceux du praticien de l'appelante. Puisque ces éléments de preuve contradictoires essentiels à l'issue de l'affaire n'ont pas été pris en considération, il s'avère que l'intimé a rendu une décision manifestement déraisonnable et formulé une conclusion erronée en déclarant que la GRC avait pris des mesures adaptées à la déficience de l'appelante jusqu'au point de subir une contrainte excessive.

L'arbitre déléguée par la commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli l'appel.

Dans le dossier **NC-031**, le CEE a examiné si la GRC avait rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation envers une membre ayant une déficience qui était en congé de maladie depuis longtemps. Des rapports médicaux indiquaient que l'appelante souffrait d'un problème médical qui l'empêchait d'aller travailler et qui découlait d'un conflit au travail. Toutefois, plus tard, son médecin traitant, son médecin spécialiste et le médecin-chef ont tous indiqué qu'elle pourrait retourner au travail si on lui trouvait un poste ailleurs.

La GRC a lancé un processus de licenciement pour raisons médicales étant donné que l'appelante n'était pas retournée au travail. D'entrée de jeu, l'appelante a demandé que l'intimé se récuse en tant que décideur dans le processus, puisqu'auparavant, il avait jugé non fondée une plainte de harcèlement qu'elle avait déposée relativement au conflit au travail. L'intimé a rejeté cette demande au motif qu'il s'agissait de deux processus distincts. Il a conclu que l'appelante ne pouvait remplir les exigences relatives à son emploi, que la GRC s'était

acquittée de son obligation de prendre des mesures adaptées à sa déficience et qu'elle devait être licenciée en raison de sa déficience.

Le CEE a conclu que l'intimé n'avait pas à se récuser, car sa conclusion quant à la plainte de harcèlement ne permettait pas, en soi, de renverser la présomption de son impartialité en tant que décideur.

Toutefois, le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli pour d'autres motifs. Le processus de licenciement commandait un degré élevé d'équité procédurale que l'intimé n'avait pas su respecter en omettant de communiquer à l'appelante deux documents sur lesquels sa décision reposait en partie. Par conséquent, le CEE a recommandé que l'affaire soit renvoyée en vue d'une nouvelle décision.

Le CEE s'est aussi penché sur le fond de l'appel et a conclu que la GRC ne s'était pas déchargée de son fardeau de démontrer qu'elle avait offert des mesures d'adaptation à l'appelante jusqu'au point de subir une contrainte excessive. Selon la preuve, la GRC n'a pas porté attention à des experts en médecine qui affirmaient que l'appelante pouvait retourner au travail dans un autre poste et elle n'a pas examiné si un tel poste était disponible.

L'arbitre déléguée par la commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli l'appel.

Enquête menant à conclure qu'il n'y a pas eu harcèlement

Dans le dossier **NC-042**, le CEE a conclu qu'une décision selon laquelle des allégations de harcèlement n'avaient pas été établies reposait sur une enquête incomplète et était donc manifestement déraisonnable.

L'appelant a déposé deux plaintes de harcèlement contre un supérieur l'ayant encadré. Les plaintes ont fait l'objet d'une enquête à la fois sur le harcèlement et sur des contraventions au *code de déontologie* au cours de laquelle sept témoins ont été interrogés. À deux reprises pendant l'enquête, l'appelant a indiqué que la défenderesse avait tenté de suborner un témoin. L'intimée a conclu que les plaintes n'étaient pas fondées, mais n'a pas traité de la prétendue subornation d'un témoin.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli. L'enquête était incomplète, car les enquêteurs n'avaient pas discuté d'une preuve essentielle de subornation d'un témoin avec la défenderesse ou le témoin à qui elle aurait parlé. En outre, la décision de l'intimée était manifestement déraisonnable, puisqu'elle n'était pas suffisamment motivée et que l'intimée n'avait pas traité d'une question importante soulevée par le plaignant.

L'arbitre déléguée par la commissaire a accepté la recommandation du CEE et a accueilli l'appel.

Gestion et planification organisationnelles

L'une des principales priorités a été et demeure la nécessité d'augmenter la capacité d'examen des dossiers du CEE. Un financement consacré à l'intégrité du programme a été approuvé en 2017 et viendra à échéance à la fin de l'exercice 2020-2021. Ces fonds supplémentaires ont été alloués pour permettre au CEE de commencer à réduire son important arriéré de dossiers.

Le CEE compte sept équivalents temps plein (ETP) nommés pour une période indéterminée. Neuf autres ETP sont financés cette année grâce au financement temporaire consacré à l'intégrité du programme qui prendra fin en mars 2021.

D'autres fonds permanents sont nécessaires pour permettre au programme d'examen d'appels du CEE de continuer à gérer un risque qui menace de plus en plus son intégrité et a atteint un point critique. Il faut établir une base de ressources du programme pour répondre aux besoins opérationnels permanents.

Depuis l'entrée en vigueur de son régime de recours actuel en 2014, la GRC envoie de plus en plus de dossiers au CEE aux fins d'examen. Le CEE accumule un arriéré de dossiers depuis lors, ce qui a pour conséquence que les délais dans lesquels il examine les dossiers se sont allongés. Ces longs délais engendrent de graves injustices pour la GRC et ses membres. Les ressources demandées pour cette initiative permettront au CEE de réduire son arriéré et ses délais d'attente, et de rétablir ainsi l'intégrité de son programme.

Il demeure difficile de former et de maintenir en poste les employés ainsi que de planifier le programme à long terme vu la situation financière du CEE. Le financement temporaire supplémentaire consacré à l'intégrité du programme représente environ 70 % des ressources actuelles du CEE et prendra fin à l'exercice 2020-2021. Dans ces circonstances, le CEE peut seulement embaucher du personnel supplémentaire à court terme et de façon temporaire, notamment en faisant appel à des employés détachés, nommés pour une période déterminée ou occasionnels. À cela s'ajoute le risque accru de perdre des professionnels susceptibles d'accéder à des postes permanents ailleurs, ou encore les difficultés de recruter des personnes qualifiées pour travailler au CEE faute de postes permanents à leur offrir.

Le CEE continuera à collaborer avec le ministère du portefeuille et les organismes centraux pour répondre aux contraintes et aux besoins en ressources. Pour ce faire, le CEE juge essentiel d'adopter une perspective à long terme quant à l'exécution de son programme d'examen d'appels.

La *Loi sur la GRC* exige que le président établisse et rende publiques des normes de service assorties de délais d'examen des dossiers. Le nouveau président établira des normes de service au cours de l'exercice 2020-2021 et sera en mesure de les présenter dans le prochain rapport annuel.

Les services généraux se sont aussi consacrés aux priorités suivantes :

- 1) Restructurer l'unité et les processus du greffe;
- 2) Restructurer l'organigramme et les responsabilités de l'organisation;
- 3) Mettre en œuvre divers rapports financiers organisationnels et le processus de gestion des données;
- 4) Gérer le projet de réaménagement des locaux du CEE, lequel s'est poursuivi tout au long de l'année.