



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Relever le défi

dans une période sans précédent

RAPPORT ANNUEL 2020-2021

Charles Randall Smith



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Le 25 juin 2021

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 2020-2021 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 R. 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 2020-2021	6
Normes de service.....	8
Stratégies pour réduire l'arriéré de dossiers	11
Réalisations accomplies au cours de l'exercice 2020-2021.....	12
Objectifs pour l'exercice 2021-2022	12
2020-2021 – Faits saillants des dossiers.....	13
Gestion et réalisations organisationnelles.....	21
Site Web et coordonnées	23

Message du président



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) pour l'exercice 2020-2021. Cet exercice s'est avéré un défi pour chacun d'entre nous. Le CEE a toutefois su relever ce défi sur tous les plans.

Ma priorité absolue étant d'assurer la sécurité de tous les employés, nous avons pu mobiliser rapidement et efficacement notre effectif pour qu'il passe du travail au bureau au travail à distance à domicile. Cette délicate opération a nécessité des efforts de planification et de mise en œuvre exceptionnels et ciblés de la part de ma directrice principale des Services généraux et dirigeante principale des finances.

Cette année, le CEE a marqué une autre étape importante de son histoire en présentant 75 rapports de conclusions et de recommandations, un sommet sans précédent. Je tiens à remercier mon équipe des services juridiques et du greffe, qui a réussi cet exploit par son travail acharné et son inlassable dévouement.

Au cours de l'exercice, le CEE a obtenu un financement permanent supplémentaire du gouvernement du Canada. Grâce à ce financement, l'organisation pourra éliminer un arriéré de dossiers considérable et toujours croissant en recrutant plus de ressources. Le CEE sera ainsi en mesure de respecter ses normes de service et de mener à bien les stratégies qu'il a mises en œuvre pour éliminer l'arriéré. Nous embaucherons d'autres employés au cours de l'exercice 2021-2022.

Les membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) sont en droit de recevoir des réponses en temps utile aux griefs et aux appels qu'ils déposent. C'est pourquoi nous avons amélioré le processus de réception des dossiers, trouvé des moyens de les traiter plus efficacement et apporté des améliorations pour rendre nos conclusions et recommandations plus claires et concises. Nous nous efforçons d'accomplir un travail utile à toutes les parties, peu importe notre recommandation finale.

Au cours de l'exercice 2020-2021, nous avons rencontré des représentants de la Fédération de la police nationale (FPN) et leur avons présenté des exposés. Nous avons aussi rencontré des représentants de la GRC. Il m'importe d'entretenir de bonnes relations de travail avec la FPN, qui joue un rôle essentiel à titre d'agent négociateur des membres de la GRC, ainsi qu'avec la GRC, une organisation d'une importance cruciale.

Le CEE demeure pleinement engagé dans son rôle indépendant qui consiste à présenter des conclusions et des recommandations qui traitent en profondeur d'importantes questions d'emploi, de travail et de déontologie au sein de la GRC.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

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 relations 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.

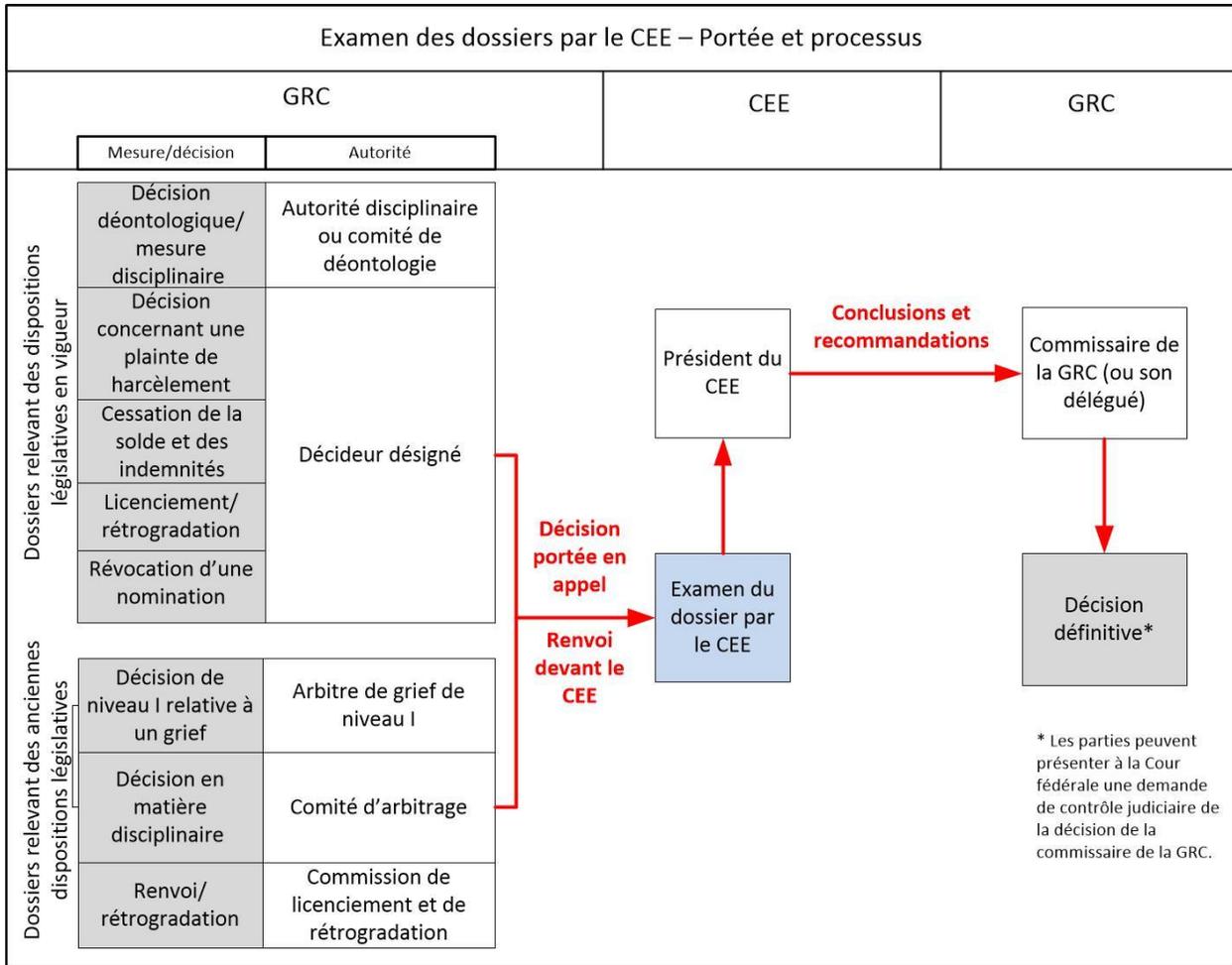
Rôles du CEE – Ancien régime

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 et peines;
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.

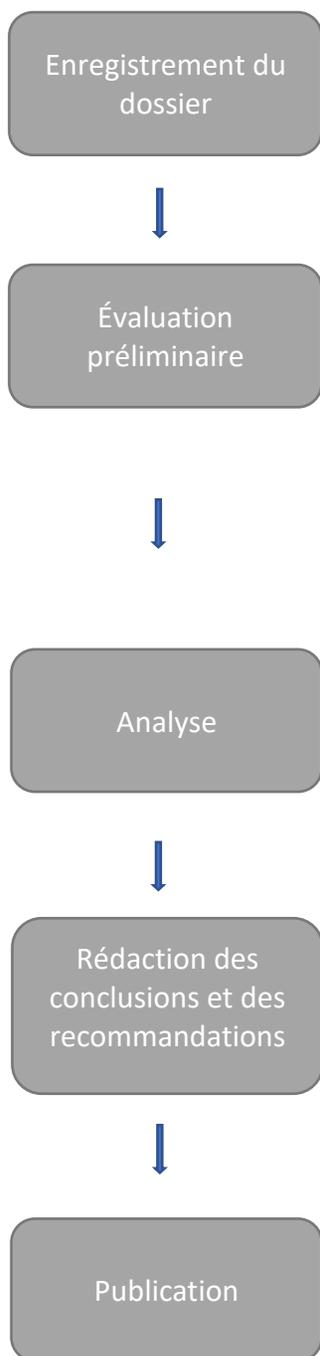
Le tableau ci-après illustre le rôle du CEE dans les deux régimes législatifs.



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 se voit attribuer une cote de priorité 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 conclusion ou recommandation. Toutefois, si elle choisit de s'écarter des conclusions et 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.

Évaluation préliminaire

- 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 que la GRC règle les questions liées aux procédures ou aux documents 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

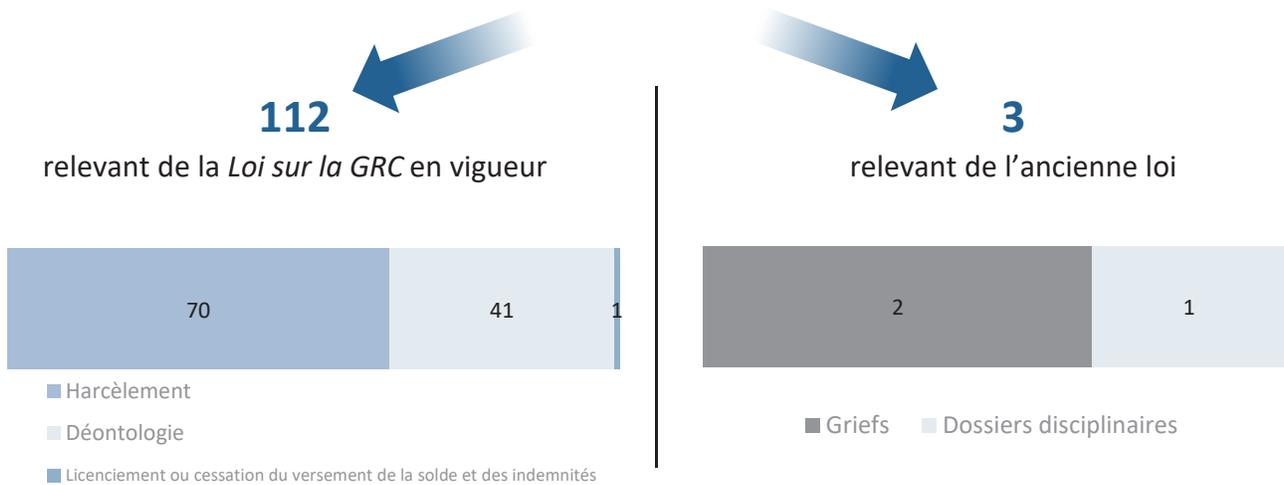
- Le personnel du greffe du CEE envoie une copie des conclusions et des recommandations à la commissaire de la GRC et aux parties.
- Le personnel du greffe du CEE publie le résumé des conclusions et des recommandations du président sur le site Web du CEE.

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2020-2021

Dossiers reçus

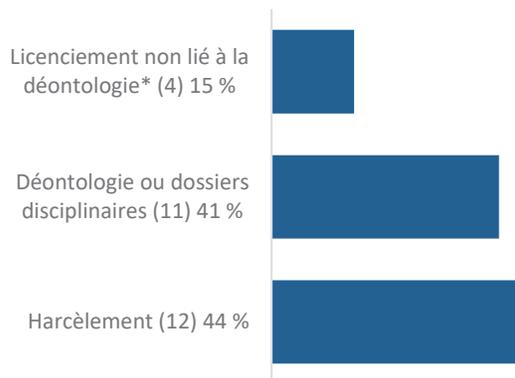
La GRC a renvoyé **115** dossiers devant le CEE.



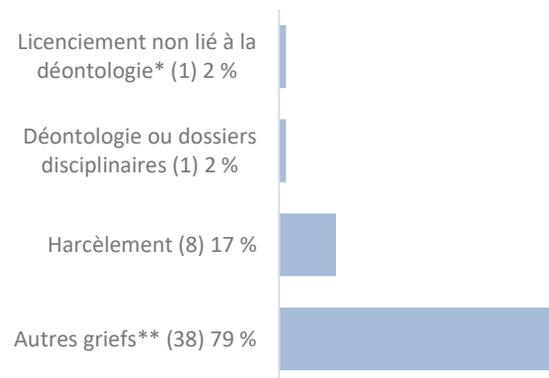
Dossiers examinés parmi la charge de travail

Le CEE a présenté **75** rapports de conclusions et de recommandations.

Dispositions législatives en vigueur



Anciennes dispositions législatives



* 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 2020-2021

Conclusions et recommandations

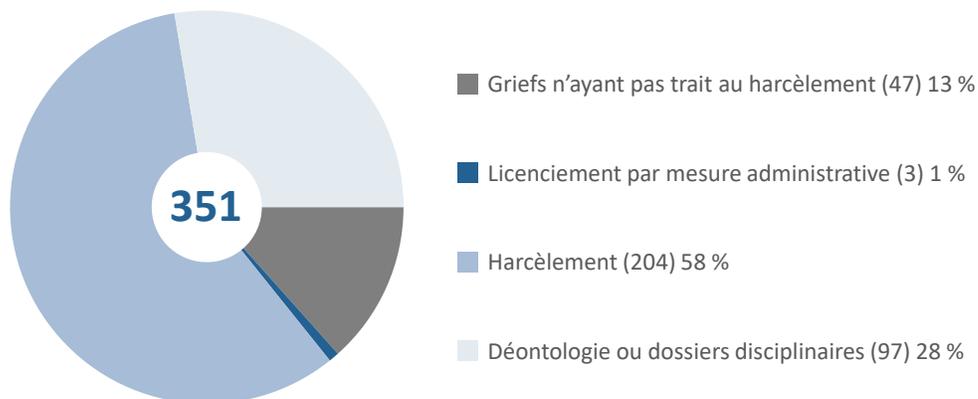
Le CEE a présenté **75** rapports de conclusions et de recommandations.



(Nota : Deux appels ont été retirés avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

Les 75 rapports de conclusions et de recommandations présentés par le CEE cette année représentent un sommet.

Charge de travail actuelle du CEE



La commissaire ou l'arbitre délégué ont rendu des décisions dans **89** dossiers.

76 %

D'accord avec le CEE.

24 %

En désaccord avec le CEE.

Normes de service

Introduction

Cette année, le CEE a instauré deux normes de service qui seront mises en œuvre progressivement comme suit :

Au cours des exercices 2020-2021 et 2021-2022

85 % de tous les dossiers acheminés au CEE feront l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.

À compter de l'exercice 2022-2023

75 % des dossiers acheminés au CEE seront traités dans un délai maximal de 12 mois.

85 % des dossiers feront l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.

Contexte

Selon l'article 28.1 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le CEE doit établir et rendre publiques des normes de service relatives aux délais d'examen des appels et des griefs.

Cet article se lit comme suit :

Le Comité établit et rend publiques des normes de service concernant les délais pour le traitement des griefs et des dossiers d'appels qui font l'objet d'un renvoi devant lui et prévoyant les circonstances dans lesquelles ces délais ne s'appliquent pas ou peuvent être prorogés.

Le CEE doit impérativement rédiger des conclusions et des recommandations valables et objectives dans les dossiers relevant de sa responsabilité. Il doit tout autant traiter ces dossiers en temps utile. Puisqu'il manque de ressources depuis longtemps pour gérer sa charge de travail, il n'est pas parvenu à traiter certains dossiers en temps utile.

Les circonstances dans lesquelles les délais ne s'appliquent pas ou peuvent être prorogés

Le CEE cherchera toujours à respecter ses normes de service, mais certaines circonstances indépendantes de sa volonté peuvent occasionner des retards. L'article 28.1 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* oblige le CEE à définir ces circonstances. Les voici en général :

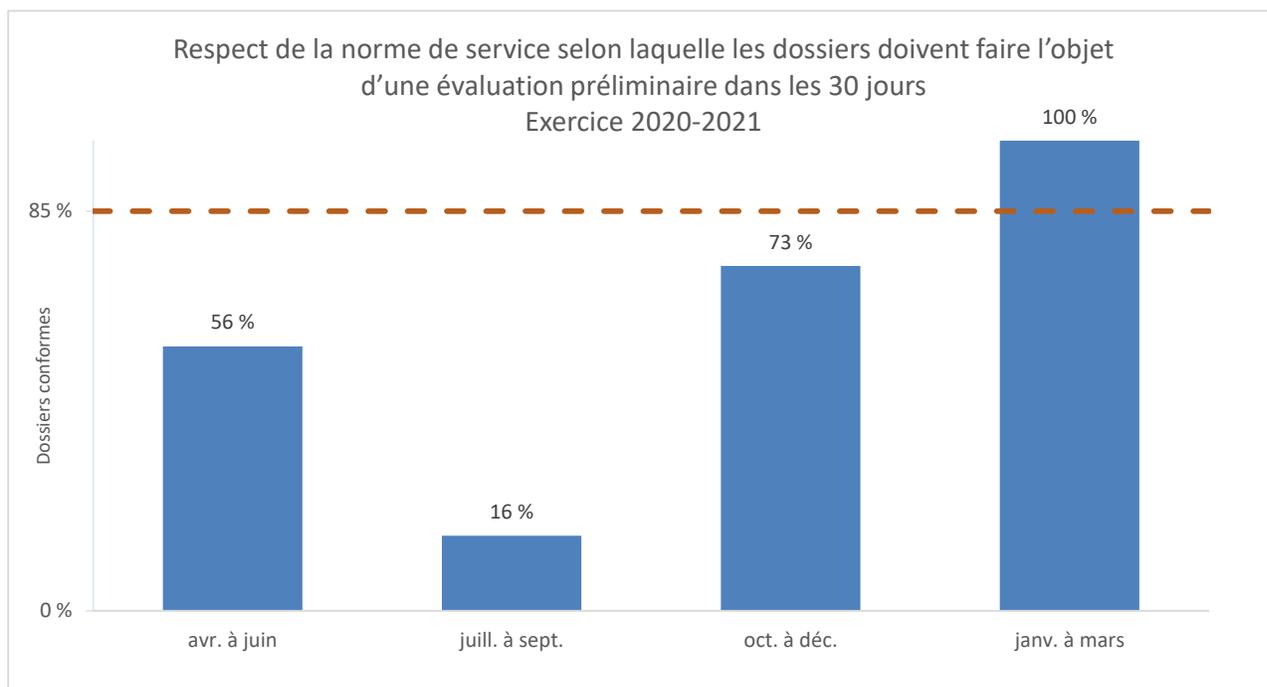
- Le CEE n'a pas reçu tous les documents nécessaires pour traiter le dossier.
- Les parties doivent faire parvenir d'autres précisions ou observations pour que le dossier soit évalué correctement.
- Le CEE a approuvé une demande de suspension du dossier présentée par une partie.

Le CEE fera tout son possible pour réduire ces délais.

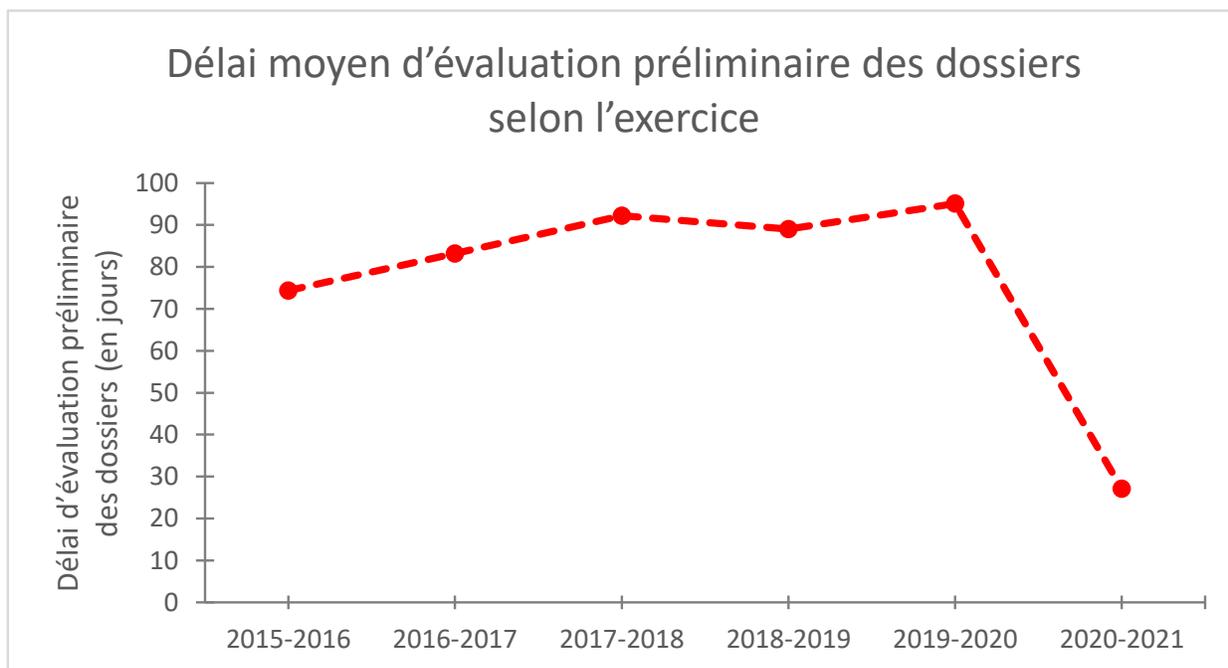
Norme de service concernant l'évaluation préliminaire

Selon la première norme de service ayant été instaurée, les dossiers doivent faire l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception au CEE. Cette norme vise deux objectifs. Le premier consiste à améliorer les délais dans lesquels les rapports de conclusions et de recommandations sont rédigés, et ce, par la vérification des dossiers soumis au CEE pour s'assurer qu'ils sont complets et contiennent tous les documents et observations nécessaires. Le second objectif est de veiller à ce que les dossiers soient évalués le plus rapidement possible afin qu'ils soient assignés pour examen dans le bon ordre, la priorité étant accordée aux dossiers ayant d'importantes répercussions.

Le CEE a élaboré des outils pour surveiller la mesure dans laquelle il se conforme à la norme de service concernant l'évaluation préliminaire, et ce, en vue d'atteindre son objectif. Il a réussi à mieux s'y conformer au fil de l'année et, lors du dernier trimestre, il l'a dépassée en procédant à l'évaluation préliminaire de tous les nouveaux dossiers en moins de 30 jours.



Au cours des cinq dernières années, les dossiers ont fait l'objet d'une évaluation préliminaire 74 à 95 jours après leur réception au CEE en moyenne. Cette année, depuis l'instauration de la nouvelle norme de service, les dossiers ont fait l'objet d'une évaluation préliminaire 27 jours après leur réception en moyenne.



Norme de service concernant les conclusions et recommandations

La norme de service consistant à rédiger les rapports de conclusions et de recommandations dans un délai d'un an entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022. Le CEE présentera son premier compte rendu sur le respect de cette norme de service dans son rapport annuel 2022-2023.

Stratégies pour réduire l'arriéré de dossiers

Le nombre de dossiers à examiner par le CEE est passé de 65 au 31 mars 2015 à 351 au 31 mars 2021. Cette augmentation, survenue à la suite des modifications apportées à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* en 2014, a entraîné des retards dans l'examen des griefs et des appels par le CEE.

Le CEE doit absolument réduire son arriéré de dossiers pour pouvoir présenter ses conclusions et recommandations en temps utile et traiter équitablement les parties concernées. Pour réduire son arriéré de dossiers, il a élaboré les stratégies suivantes :

- Mise en œuvre d'une norme de service concernant l'évaluation préliminaire pour réduire les retards causés par les dossiers qui soulèvent des questions de procédure ou qui sont incomplets.
- Utilisation du nouveau financement permanent pour embaucher de nouveaux employés et augmenter la capacité d'examen des dossiers du CEE.
- Mise en œuvre de projets pilotes liés au processus d'examen des dossiers du CEE pour en accroître l'efficacité.
- Affectation d'une équipe d'avocats du CEE à l'examen des dossiers de l'arriéré pour continuer à réduire celui-ci après la mise en œuvre de la norme de service du CEE concernant les conclusions et recommandations.

Réalisations accomplies au cours de l'exercice 2020-2021

- Pendant la pandémie de COVID-19, le CEE a maintenu son niveau de productivité à chaque étape de la gestion des dossiers et a réalisé des gains d'efficacité. Il a produit 75 rapports de conclusions et de recommandations, un sommet, tout en relevant les défis posés par la pandémie.
- Deux projets pilotes ont été menés à bien au cours de l'année. Ils portaient sur des groupes d'anciens dossiers du CEE qui pouvaient être réglés rapidement en raison de certains critères.
- De nouvelles améliorations apportées au processus ont permis de réduire le délai d'analyse des dossiers sans compromettre la capacité du CEE d'examiner de façon approfondie, indépendante et impartiale les dossiers qui lui sont renvoyés.
- Grâce au financement permanent supplémentaire, le CEE a pu mener à bien une bonne partie des processus d'embauche des nouvelles ressources.
- Le CEE a réussi à relever les défis posés par la pandémie de COVID-19 en plaçant la santé mentale et le bien-être de ses employés au centre de ses préoccupations.
- Le CEE a mis en œuvre l'application MS Teams pour permettre aux employés de communiquer efficacement pendant qu'ils travaillaient à distance.
- Le CEE a veillé à ce que chaque employé travaille en toute sécurité dans son bureau à domicile en respectant les directives et les procédures.

Objectifs pour l'exercice 2021-2022

- Se préparer en vue de la stratégie d'examen des dossiers fondée sur deux équipes qui sera mise en œuvre le 1^{er} avril 2022.
- Continuer à respecter la norme de service du CEE selon laquelle 85 % de tous les dossiers doivent faire l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.
- Intégrer les nouveaux employés du CEE et bien les accueillir et les former de façon virtuelle.
- Mettre en œuvre le projet de loi C-65.
- Continuer d'assurer une communication continue avec les employés.
- Mettre en œuvre la nouvelle politique en matière d'apprentissage et de perfectionnement et la nouvelle politique de reconnaissance et de récompenses.
- Se préparer à l'approche progressive de retour au lieu de travail après la pandémie.

2020-2021 – Faits saillants des dossiers

La présente partie dresse un résumé des principaux éléments relevés dans certaines conclusions et recommandations du CEE.

Anciens griefs

Allégation de discrimination

Le CEE a examiné d'anciens griefs traitant d'allégations de discrimination. L'un de ces griefs concernait la décision de la GRC de modifier le profil médical d'un membre en raison de son état de santé.

Dans le dossier **G-734**, le CEE a évalué si la décision de la GRC de modifier le profil médical d'un membre était discriminatoire. Le requérant avait été opéré à la suite d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions. Il a plus tard repris ses fonctions habituelles. Un médecin-chef a ensuite examiné la situation du requérant en tenant compte des directives scientifiques liées au type d'opération qu'il avait subie. Par conséquent, le médecin-chef a modifié le facteur professionnel du requérant en le faisant passer de la cote « O2 » à la cote « O3 ». Le requérant a donc été muté à un poste administratif et ne pouvait exercer des fonctions opérationnelles. Des années plus tard, il a demandé que son facteur professionnel revienne à la cote « O2 ». Le répondant a rejeté sa demande.

Le requérant a contesté la décision du répondant pour divers motifs. L'un de ces motifs était que la GRC aurait contrevenu à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) en traitant le requérant de façon discriminatoire en raison d'une déficience perçue. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté au niveau II. Il a conclu que la modification apportée au profil médical du requérant ne contrevenait pas à la LCDP. Les directives scientifiques utilisées par le médecin-chef pour modifier le profil médical du requérant visaient à permettre aux membres d'exercer leurs fonctions policières de façon pleinement opérationnelle en toute sécurité et efficacité. Les altercations physiques peuvent constamment survenir dans le cadre de ces fonctions. Selon les directives scientifiques, le type d'opération pratiquée sur le requérant augmentait le risque de blessures graves dans l'exercice de fonctions policières opérationnelles. Les preuves médicales au dossier et le risque mentionné dans les directives scientifiques montraient que l'attribution de la cote « O2 » au requérant imposerait une contrainte excessive à la GRC. La GRC a pris une mesure adaptée à la situation du requérant en l'affectant à un poste correspondant à la cote « O3 ». Cette mesure permettait d'atténuer le risque que son état de santé nuise à l'exercice de ses fonctions.

Allégation de harcèlement

Le CEE s'est penché sur d'anciens griefs ayant trait au harcèlement. Deux de ces griefs portaient sur la question de savoir si la GRC avait recueilli suffisamment d'information pour régler des plaintes de harcèlement.

Dans le dossier **G-732**, le CEE a évalué le bien-fondé d'une décision de rejeter une plainte de harcèlement à l'étape de l'examen sans tenir d'enquête. Dans une plainte de harcèlement, le requérant affirmait que la présumée harceuse, une praticienne des Services de santé de la GRC, avait fait de fausses déclarations dans son dossier médical, ce qui l'empêchait de reprendre ses fonctions opérationnelles. La plainte n'a pas fait l'objet d'une enquête. Elle a plutôt été acheminée directement au répondant, qui a rendu une décision dans laquelle il a rejeté la plainte au motif que l'acte reproché ne constituait pas du harcèlement.

Le requérant a déposé un grief, lequel a été rejeté par l'arbitre de niveau I. Au niveau II, le requérant a notamment fait valoir que le répondant avait commis une erreur en n'ordonnant pas une enquête sur les allégations.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté. La politique sur le harcèlement de la GRC de l'époque exigeait qu'une enquête soit envisagée si les allégations formulées dans la plainte de harcèlement, à supposer qu'elles soient fondées, répondaient à la définition de harcèlement. Le répondant a conclu que les allégations, qui portaient principalement sur les mesures prises par la présumée harceuse lors de l'évaluation du requérant, ne répondaient pas à ce critère juridique. Le CEE s'est dit du même avis en indiquant que la plainte du requérant semblait surtout contester la manière dont son état de santé et son profil médical avaient été évalués, notamment par certains diagnostics posés par la présumée harceuse. Ces préoccupations auraient dû être soulevées au moyen d'un autre processus et, par conséquent, la décision du répondant de rejeter la plainte à l'étape de l'examen était raisonnable.

Dans le dossier **G-689**, le CEE a examiné la façon dont une plainte de harcèlement avait été réglée à l'aide de quelques faits recueillis. Tard un soir, la requérante avait reçu des messages textes provenant d'un téléphone appartenant à un collègue, le présumé harceleur. Les messages textes, dont l'un était inapproprié, l'invitaient à une fête. Le présumé harceleur a rapidement présenté des excuses par écrit à la requérante en précisant que quelqu'un d'autre avait utilisé son téléphone pour envoyer le message texte inapproprié. La requérante a accepté ces excuses. Toutefois, selon la requérante, le présumé harceleur a plus tard admis en personne avoir envoyé ce message texte et a présenté ses excuses. La requérante estimait que ces excuses n'étaient pas sincères, notamment parce qu'elle avait appris que certains de ses collègues masculins, dont le présumé harceleur selon elle, l'avaient affublée d'un surnom grossier.

La requérante a déposé une plainte de harcèlement. Le présumé harceleur a présenté une réponse écrite accompagnée des messages textes échangés entre les deux parties. Aucune enquête plus poussée n'a été menée. Le répondant a conclu que la plainte n'était pas fondée.

Il a fait valoir que la requérante avait accepté les excuses du présumé harceleur, qu'un manque de sincérité ne constituait pas du harcèlement et qu'il s'agissait en l'espèce d'un incident isolé. La requérante a déposé un grief au niveau I, qui a été rejeté. Elle a ensuite déposé son grief au niveau II.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. Il a conclu que le répondant avait réglé la plainte en ne respectant pas les textes officiels applicables. La requérante avait le droit, par souci d'équité, d'être interrogée et de répondre à la réponse écrite du présumé harceleur à sa plainte. Par ailleurs, force est de constater que les faits survenus étaient graves et controversés et qu'ils ne se limitaient pas exclusivement aux messages textes. Par conséquent, le peu d'information dont disposait le répondant ne suffisait pas à exclure la nécessité d'une enquête, laquelle aurait permis d'interroger des témoins pour aider à clarifier s'il y avait eu harcèlement. Le CEE a recommandé à la commissaire d'annuler la décision du répondant selon laquelle la plainte n'était pas fondée.

Appels en matière de déontologie relevant des dispositions législatives en vigueur

Le CEE a examiné des appels en matière de déontologie relevant des dispositions législatives en vigueur. L'un de ces appels traitait d'actes de harcèlement sexuel commis par un membre sur d'autres membres lors d'une fête tenue en dehors des heures de travail. Un autre portait sur l'utilisation, par un membre, de son statut de policier pour engager des échanges inappropriés avec deux femmes, dont l'une était mineure.

Dans le dossier [C-042](#), une procédure déontologique a été intentée contre l'intimé, un membre, pour sa conduite lors d'une fête à laquelle plusieurs autres membres étaient présents. L'intimé, qui était en état d'ébriété, avait touché une membre de façon inappropriée. Il avait également fait un geste grossier et un commentaire sexuellement explicite à une autre membre, pour ensuite la toucher à son tour de façon inappropriée.

Un comité de déontologie a conclu que trois allégations de conduite déshonorante au titre de l'article 7.1 du *code de déontologie* de la GRC, qui concernaient des attouchements sexuels non désirés, avaient été établies. Le comité de déontologie s'est aussi penché sur une quatrième allégation au titre de l'article 2.1 du *code de déontologie*, qui prévoit que la conduite des membres envers toute personne doit être empreinte de respect et de courtoisie et que ceux-ci ne doivent pas faire preuve de harcèlement. Le comité de déontologie a conclu que l'allégation au titre de l'article 2.1, qui concernait le geste grossier et le commentaire sexuellement explicite, avait été établie au motif qu'il s'agissait d'actes irrespectueux et discourtois. Toutefois, le comité de déontologie a conclu qu'il ne s'agissait pas d'actes de harcèlement, puisqu'il n'y avait pas un lien suffisant entre l'incident en question et le milieu de travail. Le comité de déontologie n'a pas congédié le membre, mais lui a imposé des mesures disciplinaires comportant d'importantes confiscations de solde et l'obligation de subir un traitement.

L'autorité disciplinaire et appelante, qui avait intenté la procédure déontologique, a fait appel de la conclusion du comité de déontologie sur la quatrième allégation au motif que celui-ci avait mal évalué la question de savoir s'il y avait eu harcèlement sexuel en milieu de travail. L'appelante a aussi fait appel des mesures disciplinaires imposées et réclamait le congédiement de l'intimé.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli et qu'il soit conclu que l'intimé a commis des actes de harcèlement sexuel au titre de l'article 2.1 du *code de déontologie*. Le geste grossier et le commentaire sexuellement explicite de la part de l'intimé constituaient du harcèlement sexuel, et il y avait un lien suffisant pour conclure que la fête, tenue presque exclusivement pour des membres de la GRC, était une activité liée au milieu de travail. En outre, les actes de l'intimé avaient eu des répercussions négatives sur l'environnement de travail de l'une des membres concernées.

Le CEE a conclu qu'il conviendrait normalement de congédier l'intimé dans les circonstances, mais que des facteurs atténuants convaincants en l'espèce justifiaient l'imposition de mesures disciplinaires moins sévères. Parmi ces facteurs, mentionnons d'importants problèmes de santé, l'absence d'antécédents disciplinaires, la présence d'excellentes évaluations de rendement et l'appui accordé à l'intimé par des membres et des citoyens. Vu sa conclusion selon laquelle il y avait eu harcèlement sexuel, le CEE a recommandé que la confiscation de 5 jours de solde, qui avait été imposée pour la quatrième allégation, soit remplacée par une confiscation de 20 jours de solde. Cette mesure disciplinaire s'ajoutait aux importantes confiscations de solde imposées pour les autres allégations.

Dans le dossier [C-045](#), le CEE s'est penché sur l'appel interjeté par un membre contre la décision d'un comité de déontologie de le congédier. L'appelant avait consulté les fichiers électroniques de la GRC pour obtenir les numéros de téléphone de deux citoyennes. Il a utilisé ces renseignements pour entrer en contact avec elles. L'une d'elles était mineure. L'appelant s'est mis à échanger plusieurs messages textes et photos inappropriés avec la mineure.

Un comité de déontologie a été constitué, devant lequel l'appelant a comparu pour répondre à deux allégations de conduite déshonorante et à deux allégations d'utilisation non autorisée de matériel fourni par l'État. Le comité de déontologie a conclu que les quatre allégations avaient été établies et a ordonné le congédiement de l'appelant comme mesure disciplinaire. L'appelant a ensuite soulevé plusieurs motifs d'appel, l'un étant que son congédiement constituait une mesure disciplinaire excessive.

Le CEE a recommandé que l'appel soit rejeté, car il jugeait que le congédiement de l'appelant constituait une mesure disciplinaire proportionnée. Les motifs invoqués par le comité de déontologie pour justifier le congédiement cadraient avec les valeurs énoncées dans le *Guide des mesures disciplinaires* de la GRC, à savoir qu'« on s'attend à ce que les membres de la GRC [...] fassent preuve de professionnalisme en tout temps et qu'ils n'abusent pas de leur position pour obtenir un gain personnel ». Le comité de déontologie a indiqué que l'appelant avait

profité de son statut de policier dans ses échanges avec les deux personnes. Il a souligné la nature [Traduction] « excessivement inappropriée » de l'inconduite de l'appelant envers la mineure, une conclusion étayée par les messages textes et les photos figurant dans le dossier. De plus, l'un des principaux éléments du raisonnement du comité de déontologie était que les actes de l'appelant ne répondaient pas à l'[Traduction] « attente fondamentale selon laquelle les membres ne doivent agir que pour protéger la santé et la sécurité des jeunes Canadiens ». La conclusion du comité de déontologie respectait les principes énoncés dans la jurisprudence quant à l'obligation des policiers de protéger les enfants et les membres vulnérables de la société.

Autres appels relevant des dispositions législatives en vigueur

Allégation de harcèlement

Parmi les autres appels, le CEE a examiné des appels de décisions relatives à des plaintes de harcèlement. L'une des questions soulevées dans ces appels était de savoir si les membres retraités avaient qualité pour faire appel de décisions relatives à des plaintes de harcèlement. Une autre question concernait les droits procéduraux dont disposent les membres lorsqu'ils doutent de l'impartialité des décideurs dans le processus de traitement des plaintes de harcèlement. Enfin, une autre question portait sur le critère à appliquer pour déterminer si une plainte de harcèlement est fondée.

Dans le dossier **NC-061**, le CEE s'est penché sur la question de savoir si les membres qui ont déposé des plaintes de harcèlement, et qui sont ensuite retraités de la Gendarmerie lorsqu'une décision est rendue, peuvent faire appel de cette décision. Au titre de l'article 36 des *Consignes du commissaire (griefs et appels) (CC (griefs et appels))*, l'appelant doit être un « membre » pour pouvoir faire appel d'une décision relative à une plainte de harcèlement. Dans le dossier **NC-032**, le CEE avait fait valoir que les anciens membres avaient qualité pour agir au moment de faire appel d'une décision relative à une plainte de harcèlement, car même s'ils n'étaient plus « membres », ils cherchaient à obtenir réparation relativement à une décision découlant de leur emploi à la GRC. Toutefois, l'arbitre de dernier niveau dans le dossier **NC-032** avait conclu, après avoir examiné le régime législatif actuel, que l'article 36 des *CC (griefs et appels)* visait clairement à priver les anciens membres de la possibilité de faire appel de décisions relatives à des plaintes de harcèlement.

Le CEE a réexaminé la question dans le dossier **NC-061** et a tenu compte du régime législatif, du point de vue de l'arbitre de dernier niveau dans le dossier **NC-032** et de la jurisprudence applicable. Le CEE a réitéré sa position selon laquelle les anciens membres devraient avoir qualité pour agir. S'il est vrai que l'article 36 des *CC (griefs et appels)* définit l'« appelant » comme étant un membre, toute interprétation donnée à cette disposition doit apporter une solution de droit, être équitable et cadrer avec les objectifs généraux du processus de traitement des plaintes de harcèlement de la GRC et des dispositions législatives applicables.

Le CEE a fait état de jurisprudence ayant toujours reconnu le droit des anciens employés de déposer un grief lorsque les faits à l'origine du grief se sont produits au cours de leur emploi. De plus, l'objectif du cadre de lutte contre le harcèlement à la GRC consiste à corriger les comportements ayant des répercussions négatives sur la santé des personnes, des équipes et de l'organisation. L'objectif de régler les différends liés aux allégations de harcèlement serait compromis si les *CC (griefs et appels)* étaient interprétées de façon à empêcher le processus de traitement des plaintes de harcèlement, y compris son mécanisme d'appel, de suivre son cours.

Dans le dossier **NC-066**, le CEE a notamment traité d'une question d'équité procédurale découlant du refus d'un décideur de se récuser. L'appelant avait déposé une plainte de harcèlement contre le défendeur, son supérieur immédiat. L'intimé a ordonné une enquête de portée limitée sur la plainte, de sorte que seuls l'appelant et le défendeur ont été interrogés. Au cours de l'enquête, l'appelant a demandé que l'intimé se recuse et s'abstienne de statuer sur la plainte en raison d'informations selon lesquelles l'intimé et le défendeur avaient communiqué ensemble auparavant sur des questions liées à la plainte. Avant de statuer sur la demande de récusation de l'appelant, l'intimé a obtenu de l'information de la part du défendeur sur la nature de leurs communications antérieures. L'appelant n'a pas été mis au fait de cette information. Dans une décision écrite, l'intimé a ensuite décidé de ne pas se récuser. Il a plus tard rendu une décision dans laquelle il a conclu que la plainte n'était pas fondée.

L'appelant a fait appel de la décision de l'intimé. Il contestait la manière dont l'intimé avait consulté le défendeur avant de statuer sur la demande de récusation.

Le CEE a conclu que, conformément aux principes d'équité procédurale, l'intimé devait donner à l'appelant la possibilité de répondre à toute information obtenue du défendeur avant de décider s'il devait ou non se récuser. Comme l'appelant n'a pas eu cette possibilité, il a été privé de son droit d'être entendu. Le CEE a recommandé que l'affaire soit renvoyée à un autre décideur et qu'une nouvelle décision soit rendue.

Dans le dossier **NC-056**, le CEE a examiné le critère que doivent appliquer les décideurs pour déterminer si une plainte de harcèlement est fondée. Dans cette affaire, l'appelant avait déposé une plainte de harcèlement contre son supérieur, le défendeur. La plainte comprenait des allégations d'incidents où le défendeur aurait fait des remarques jugées offensantes par l'appelant. L'intimé a ordonné une enquête de portée limitée, de sorte que seuls l'appelant et le défendeur ont été interrogés. L'intimé a ensuite rendu une décision dans laquelle il a conclu que la plainte n'était pas fondée. Dans ses conclusions, il a indiqué que le défendeur n'avait pas eu l'intention de dénigrer, de rabaisser ou d'offenser l'appelant en faisant des remarques prétendument inappropriées. L'appelant a fait appel de la décision de l'intimé.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli. Pour décider s'il y avait eu harcèlement, l'intimé devait appliquer un critère par lequel le comportement du défendeur était évalué du point de vue d'une personne raisonnable qui se place dans la situation de l'appelant. Or, l'intimé n'avait pas bien appliqué ce critère, car ses conclusions concernant certaines

remarques prétendument offensantes reposaient sur l'intention du défendeur plutôt que sur le point de vue d'une personne raisonnable. De plus, le dossier semblait clairement indiquer que d'autres témoins, qui n'avaient pas été interrogés, auraient pu fournir des éléments de preuve qui auraient aidé l'intimé à évaluer plus en profondeur la plainte de l'appelant.

Le CEE a recommandé que l'affaire soit renvoyée à un autre décideur pour qu'il évalue s'il est possible de mener une enquête plus approfondie et qu'il rende une nouvelle décision.

Licenciement pour cause de déficience

Le CEE a traité des dossiers dans lesquels des membres ont fait appel de leur licenciement pour cause de déficience. Dans l'un de ces dossiers, le CEE a fait valoir que le processus de licenciement pour raisons médicales doit être équitable sur le plan procédural. Dans ce même dossier, ainsi que dans un autre, le CEE a aussi souligné que les décideurs doivent tenir compte des preuves médicales contradictoires pour décider de licencier ou non un membre.

Dans le dossier **NC-054**, un problème de santé a été diagnostiqué chez l'appelant, ce qui a amené un médecin-chef de la GRC à inscrire une restriction dans le profil médical de l'appelant. L'état de santé général de l'appelant s'est détérioré, et celui-ci est parti une dernière fois en congé de maladie, où il a été hospitalisé à un moment donné. Par la suite, les médecins de l'appelant ont indiqué qu'il pouvait retourner au travail pour y exercer des fonctions administratives. N'étant pas du même avis, le médecin-chef a modifié le profil médical de l'appelant, ce qui empêchait ce dernier de retourner au travail.

La GRC a enclenché un processus de licenciement pour raisons médicales. À deux reprises, l'intimée a recueilli des preuves auprès de la médecin-chef sans en informer l'appelant, puis a décidé de le licencier en se fondant en partie sur la preuve qu'elle avait obtenue en privé auprès de la médecin-chef. L'appelant a fait appel de cette décision. Parmi ses motifs d'appel, il a fait valoir qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale et qu'aucune explication n'avait été donnée pour justifier pourquoi les preuves de la médecin-chef avaient été privilégiées au détriment de celles de ses médecins.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli. Puisque l'emploi de l'appelant était en jeu, les principes d'équité procédurale se devaient d'être respectés rigoureusement. L'intimée devait tenir compte des conclusions d'un médecin-chef pour décider de licencier ou non un membre. Toutefois, elle a irrémédiablement violé le droit de l'appelant d'être entendu en se fondant sur des preuves obtenues en privé sans donner à l'appelant l'occasion d'y répondre. Elle a aussi commis une erreur susceptible de révision en n'expliquant pas pourquoi les preuves médicales de la médecin-chef avaient été privilégiées au détriment des preuves médicales contradictoires des professionnels de la santé de l'appelant, qui préconisaient un retour au travail. Le CEE a recommandé que l'appelant soit réintégré dans ses fonctions.

Dans le dossier **NC-055**, l'appelante était partie en congé de maladie pendant trois ans au cours desquels elle fournissait régulièrement des certificats médicaux de ses médecins aux Services de santé de la GRC. Un médecin-chef a un jour conclu qu'il était très peu probable que l'état de santé de l'appelante s'améliore suffisamment pour qu'elle puisse retourner au travail. Le profil médical de l'appelante a donc été modifié pour indiquer que son état de santé l'empêchait de travailler à quelque titre que ce soit pour la GRC. Les médecins de l'appelante ont ensuite fourni des renseignements au médecin-chef selon lesquels l'appelante était apte à travailler avec des restrictions et à effectuer un [Traduction] « travail autre que de première ligne ». Toutefois, le médecin-chef a indiqué que les renseignements fournis par les médecins de l'appelante ne contenaient pas de preuves cliniques susceptibles de le faire changer d'avis quant au pronostic professionnel de l'appelante. Un processus de licenciement a donc été enclenché. L'intimée a rendu une décision dans laquelle elle a conclu que la GRC avait rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelante et a ordonné son licenciement.

L'appelante a fait appel de la décision de l'intimée. Elle a fait valoir que l'intimée avait commis une erreur en la déclarant inapte au travail alors que les derniers renseignements fournis par ses médecins indiquaient qu'elle pouvait effectuer un travail autre que de première ligne.

Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli. Il a conclu que la GRC n'avait pas rempli son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelante jusqu'au point de subir une contrainte excessive. Des renseignements au dossier indiquaient que les médecins de l'appelante l'avaient jugée apte à effectuer un certain type de travail, et il était difficile d'établir si le médecin-chef avait examiné ces renseignements. La déclaration générale du médecin-chef selon laquelle la correspondance ne contenait pas de preuves cliniques nouvelles ou à jour constituait une explication insatisfaisante. En outre, l'intimée, au moment de décider si elle devait licencier l'appelante, n'avait pas eu la chance de connaître le contenu des renseignements médicaux présentés au médecin-chef. Le médecin-chef aurait dû à tout le moins expliquer, sans fournir de renseignements médicaux confidentiels, pourquoi les renseignements présentés par les médecins de l'appelante ne suffisaient pas à le faire changer d'avis.

Le CEE a recommandé que l'appelante soit réintégrée dans ses fonctions.

Gestion et réalisations organisationnelles

Les réalités de la pandémie de COVID-19 et le CEE

Lorsque la situation mondiale liée à la COVID-19 nous a tous touchés, et plus particulièrement la fonction publique, le CEE s'est rapidement adapté aux recommandations des autorités de santé publique et des organismes centraux et a immédiatement mis en place le télétravail pour tous les employés. La santé mentale et physique de nos employés et leur sécurité étaient alors plus que jamais au centre de nos préoccupations. Ce sont les Services généraux qui ont veillé à ce que tous les employés puissent travailler à distance ou à domicile dans ces circonstances exceptionnelles.

Le CEE avait déjà mis en place des modalités de travail souples, le télétravail et des horaires de travail flexibles pour promouvoir et favoriser l'équilibre travail-vie personnelle de ses employés afin qu'ils maintiennent un mode de vie sain. Au début de la pandémie, il leur a aussi fourni les outils nécessaires pour qu'ils passent au travail à domicile à temps plein. Il leur a de nouveau transmis des évaluations ergonomiques et des renseignements sur la façon de se connecter et de rester en sécurité dans un bureau à domicile pour gérer efficacement leur sécurité dans leur environnement de travail à domicile.

À la suite du nouveau financement permanent obtenu par le CEE cette année, les stratégies de ressourcement et les procédures d'accueil et d'intégration des nouveaux employés sont passées en mode virtuel. Cet ajustement s'est avéré utile pour bien intégrer les nouveaux employés, tant ceux qui relèvent des activités juridiques que des Services généraux.

La stratégie de communication adaptée par la direction du CEE dès le début de la pandémie a permis de communiquer avec les employés en temps opportun, avec transparence, d'une façon très accessible et de manière à préserver leur santé mentale. Chaque équipe tenait des réunions hebdomadaires. En outre, les cadres dirigeants discutaient quotidiennement pour mettre en œuvre rapidement toute nouvelle mesure ou restriction.

Une stratégie de retour au travail a été mise en œuvre et présentée lors d'une réunion mensuelle du personnel afin d'offrir une approche progressive aux employés. Toutefois, depuis le début de la pandémie, les employés du CEE travaillent à distance et l'organisation demeure dans la phase 1.

Santé mentale et mieux-être des employés

L'engagement de la direction envers le mieux-être, la santé mentale et la sécurité des employés constitue une priorité pour le CEE. Les communications sur les services disponibles en matière de santé mentale, d'équilibre travail-vie personnelle et d'autogestion de la santé lors des réunions d'équipe hebdomadaires, des réunions mensuelles du personnel et des entretiens individuels étaient et demeurent un point permanent aux ordres du jour. Le CEE s'est vite

rendu compte qu'il devait être plus actif auprès de ses employés au début de la pandémie et a donc créé un bulletin sur le mieux-être. Ce bulletin leur offre des conseils sur la santé mentale et le mieux-être pour qu'ils restent en bonne santé par tous les moyens possibles. Prendre soin les uns des autres était, et demeure, plus important que jamais.

Vu sa très petite taille, le CEE dispose d'une grande souplesse pour répondre aux besoins propres à chacun de ses employés et adapter ses communications en conséquence. Au cours de la dernière année, le CEE a veillé à ce que tous les employés aient accès à divers forums d'aide et les a encouragés à chaque occasion à demander des conseils, de l'aide et du soutien au besoin.

Gestion financière

L'une des principales priorités au cours de l'exercice 2020-2021 a été la nécessité d'augmenter la capacité d'examen des dossiers du CEE. Le CEE a travaillé de concert avec le ministère du portefeuille et les organismes centraux pour combler ses besoins en financement permanent. Ces efforts lui ont permis d'obtenir un financement permanent supplémentaire à l'automne de l'exercice 2020-2021 pour assurer l'intégrité de son programme d'examen d'appels.

Grâce à ce financement permanent supplémentaire, le CEE augmentera son effectif d'équivalents temps plein (ETP) nommés pour une période indéterminée afin de traiter les dossiers de plus en plus nombreux que la GRC lui renvoie pour examen depuis que le régime de recours actuel de la GRC est entré en vigueur en 2014. Un arriéré de dossiers s'accumule depuis ce temps, ce qui allonge les délais dans lesquels le CEE examine les dossiers. Les ressources supplémentaires permettront au CEE de réduire l'arriéré et les délais d'attente, et de rétablir ainsi l'intégrité de son programme.

Le CEE a encore une fois rempli toutes ses exigences en matière de rapports financiers et a assuré une gestion saine et efficace de ses ressources financières.

Le CEE a mis en place un processus virtuel de paiement des factures et un mécanisme d'approbation pour tous les processus d'établissement de rapports financiers et de tenue des dossiers.

Technologies et usage numérique

Fort de l'expérience vécue lors de son projet de réaménagement des locaux en 2019, le CEE était bien outillé pour que ses employés puissent travailler à distance. Il avait déjà instauré les signatures électroniques numériques cryptées en 2019. Les Services généraux ont pu rapidement fournir aux employés l'équipement et les instructions informatiques nécessaires pour qu'ils puissent être connectés en permanence et travailler efficacement à domicile. Le CEE avait aussi déployé Microsoft Teams, permettant aux employés de continuer à collaborer, à travailler de façon productive et à échanger dans un environnement virtuel pour assurer la continuité des activités.

Site Web et coordonnées

Site Web

De plus amples renseignements sur le CEE, y compris sur son mandat, ses normes de service et son plan pour réduire l'arriéré des dossiers, sont disponibles sur son site Web à l'adresse <https://www.erc-cee.gc.ca/>.

Le site Web du CEE comprend aussi un index permettant de faire des recherches parmi tous les résumés des conclusions et des recommandations présentées par le président actuel et les anciens présidents du CEE, et parmi les résumés des décisions de la commissaire de la GRC.

Coordonnées

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

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Courriel : erc-cee@canada.ca

