



Comité externe  
d'examen de la GRC

RCMP External  
Review Committee

# S'adapter aux nouvelles réalités

*et aller de l'avant!*

**RAPPORT ANNUEL 2021-2022**

Charles Randall Smith  
Président

© Ministre de Services publics et Approvisionnement Canada

Numéro de cat. PS20F-PDF  
ISSN 1700-8077



Comité externe  
d'examen de la GRC

RCMP External  
Review Committee

Le 25 juin 2022

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

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2021-2022 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,

Charles Randall Smith



# Table des matières

Message du président .....	1
Gestion et réalisations de l'organisation .....	3
Rôles et processus du CEE .....	5
Normes de service.....	9
Réduction de l'arriéré .....	11
Bilan de l'exercice 2021-2022 .....	12
2021-2022 – Faits saillants des dossiers.....	15
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 2021-2022. Au cours des deux dernières années, les organismes gouvernementaux ont dû relever bien des défis imprévus attribuables à la pandémie de COVID-19. Les employés du CEE ont fait preuve de résilience et d'adaptabilité pour que l'organisation puisse remplir son mandat. La santé mentale et le mieux-être des employés demeureront plus que jamais au centre des préoccupations du CEE à une époque où la nouvelle réalité est devenue la normalité.

Cette année, le CEE a réussi un autre exploit en présentant 70 rapports de conclusions et de recommandations. Je tiens à remercier les

équipes des services juridiques et du greffe, qui ont réalisé cet exploit par leur travail acharné et leur inlassable dévouement. Je tiens aussi à remercier tout spécialement notre nouvelle avocate générale, qui s'est chargée de réorienter les activités du CEE vers des objectifs et des stratégies réalisables. Le CEE sera ainsi en mesure de respecter ses normes de service et de mener à bien ses stratégies mises en œuvre pour réduire l'arriéré. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, les nouveaux dossiers renvoyés devant le CEE ne sont plus ajoutés à l'arriéré et sont assujettis aux nouvelles normes de service instaurées en 2021 (comme l'exige l'article 28.1 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*). La norme de service la plus importante pour les membres de la GRC est que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, soixante-quinze pour cent (75 %) des nouveaux dossiers soumis au CEE doivent être traités dans les 12 mois suivant leur réception. Il s'agit d'un changement majeur par rapport au passé. Le CEE a toujours comme priorité d'améliorer continuellement son programme. Dans cette optique, nous nous efforçons de travailler pour le bien de toutes les parties, peu importe ce que nous recommandons en dernière analyse.

Le CEE a mis en place un milieu de travail hybride qui s'avère toujours productif tout en soutenant les employés dans un environnement de travail en évolution. Les besoins futurs du CEE en personnel, la planification de sa relève et la modernisation de ses processus et outils seront au cœur des décisions prises pour attirer, conserver, appuyer et rendre autonomes des employés productifs travaillant dans un milieu diversifié, sain, sécuritaire et inclusif.

Le CEE s'efforce d'apporter des améliorations dans tous les domaines. En réponse à l'appel à l'action du greffier en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, nous avons mis en place un guide sur la diversité et l'inclusion tout en offrant aux employés des séances sur l'inclusion, la diversité, l'équité et la lutte contre le racisme pour qu'ils connaissent et comprennent bien ces questions. De plus, nous avons effectué régulièrement des sondages auprès des employés pour évaluer leur expérience en milieu de travail et apporter des ajustements en conséquence. Ces activités continueront à faire partie de nos engagements permanents et de notre réalité opérationnelle. Je tiens à remercier l'équipe des services généraux et sa dirigeante principale pour les progrès et les réalisations qu'elles ne cessent d'accomplir.

Au cours de l'exercice 2021-2022, nous avons présenté des exposés à la Fédération de la police nationale et maintenu un dialogue ouvert pour informer ses membres des progrès et des stratégies de réduction de l'arriéré du CEE. Nous avons aussi rencontré des représentants de la GRC. Je tiens à maintenir un engagement mutuel dans toutes mes activités de liaison.

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

Je vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.



Charles Randall Smith

## Gestion et réalisations de l'organisation

### Santé mentale et mieux-être des employés dans la réalité de la pandémie de COVID-19

L'engagement de la direction envers le mieux-être, la santé mentale et la sécurité des employés demeure une priorité pour le CEE. Les communications continues sur les services offerts en matière de santé mentale, d'équilibre travail-vie personnelle et d'autogestion de la santé demeurent un point permanent aux ordres du jour des réunions, et des séances sur le mieux-être sont offertes tous les mois pour discuter ouvertement de diverses questions de santé. Au cours de la dernière année, le CEE a veillé à ce que tous ses employés aient accès à divers forums d'aide et les a continuellement encouragés à demander des conseils, de l'aide et du soutien au besoin.

Le CEE s'est vite rendu compte que la réalité de l'après-pandémie devenait la normalité au sein de la fonction publique et partout ailleurs dans le monde. Vu cette nouvelle réalité, le CEE a adopté le mode de travail hybride au début de la deuxième année de la pandémie pour préserver l'équilibre travail-vie personnelle des employés, lequel avait été atteint différemment au cours des deux dernières années. Puisque nous étions performants et productifs sur tous les fronts, nous n'avons eu aucune difficulté à travailler à distance et à atteindre nos objectifs virtuellement. D'ailleurs, les résultats d'un sondage auprès des employés ont montré que 85 % d'entre eux préféraient et recherchaient la souplesse dont jouissent les effectifs hybrides. Vu sa très petite taille, le CEE dispose d'une grande souplesse et pourra définir et ajuster la manière dont il répondra aux besoins de chacun de ses employés à mesure qu'il progressera dans sa réalité opérationnelle.

Le CEE continuera à soutenir ses employés et gestionnaires tout en communiquant régulièrement avec eux pour s'assurer de leur bien-être. La direction continue de se réunir pour discuter du mieux-être des employés ainsi que des exigences et des stratégies opérationnelles.

### Gestion des ressources financières et humaines

En 2021-2022, le CEE avait parmi ses grandes priorités d'augmenter ses ressources avec le financement permanent supplémentaire qu'il avait reçu à l'automne 2020-2021. Il a augmenté son effectif d'équivalents temps plein (ETP) nommés pour une période indéterminée afin de traiter le nombre croissant de dossiers soumis par la GRC. L'embauche ainsi que l'intégration et la formation virtuelles de ces nouvelles ressources se sont très bien déroulées. Le CEE est passé de 8 à 24 employés. Il a mis en œuvre un plan de dotation en vue d'obtenir l'expertise nécessaire pour remplir son engagement de réduire l'arriéré de dossiers. Il s'emploie maintenant à appliquer des stratégies qui permettront de rétablir l'intégrité de son programme.

Cette année encore, le CEE a rempli toutes ses exigences en matière de rapports financiers tout en gérant efficacement et adéquatement ses ressources financières.

Le CEE a élaboré et mis en œuvre un cadre financier et un aperçu de l'évaluation des risques de son processus virtuel applicable à tous les processus d'établissement de rapports financiers et de tenue de dossiers.

## Diversité, équité, lutte contre le racisme et inclusion

En réponse au message du greffier, le CEE a mis en place un guide sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui a été présenté à une réunion de tout le personnel. La direction s'est engagée à travailler avec les employés pour leur faire connaître et comprendre les questions de diversité au sein de la fonction publique et ailleurs dans le monde. Un spécialiste en diversité a été embauché pour les rencontrer dans le cadre d'une séance d'introduction sur la prise de conscience et pour lancer la discussion afin qu'ils se sentent libres de parler ouvertement. Nous avons également examiné le langage, la structure et le style utilisés dans nos rapports de conclusions et de recommandations pour vérifier qu'ils étaient exempts de préjugés inconscients.

Nous sommes tous conscients que ces questions ne peuvent pas se régler du jour au lendemain, mais le CEE a notamment comme priorité de continuer à offrir ces séances aux employés et de les inciter à réfléchir pour commencer à changer les choses.

## Les technologies dans l'après-pandémie

Le CEE a veillé à mettre à jour son matériel informatique et à répondre aux besoins ergonomiques de ses employés afin qu'ils disposent de l'équipement ergonomique nécessaire pour assurer leur santé et leur sécurité. La productivité des employés étant directement liée à leur mieux-être, le CEE s'assure que tout le matériel et tous les accessoires respectent les normes acceptables et répondent aux besoins des employés. Par ailleurs, le CEE bénéficie toujours de services de soutien informatique grâce à son protocole d'entente avec Sécurité publique Canada.

## Santé et sécurité au travail

Comme le nombre d'employés au CEE est passé à 24 en 2021-2022, nous sommes maintenant tenus par la loi d'établir un comité de santé et de sécurité au travail (SST) et d'élaborer sa politique et/ou ses lignes directrices. Le CEE a embauché un spécialiste en SST pour aider la direction à remplir rapidement ses obligations. Des séances de formation ont commencé à être offertes aux employés des Services généraux et se poursuivront au cours du prochain exercice jusqu'à ce que le CEE juge qu'il répond aux exigences nécessaires. La SST en télétravail dans un mode hybride sera également prise en compte et examinée en profondeur pour mettre en œuvre davantage de mesures de sécurité applicables au travail à domicile.

# Rôles et processus du CEE

## Mission du CEE

Le CEE examine en toute indépendance certaines questions d'emploi et de relations de travail touchant des membres de la GRC, dont des appels de décisions en matière disciplinaire, certains types de licenciements par mesure administrative et des décisions concernant des allégations de harcèlement. En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit et favorise la transparence, l'équité et l'impartialité des processus et des décisions de la GRC. Après l'examen d'un dossier, le CEE présente ses conclusions et recommandations à la commissaire de la GRC en vue d'une décision définitive.

Le CEE contribue aux processus décisionnels de la GRC dans d'importants domaines de gestion des ressources humaines en renforçant la crédibilité, l'intégrité et la transparence de ces processus.

## Rôles du CEE – Cadre législatif actuel

Les secteurs d'activités du CEE relèvent de deux cadres législatifs. Le premier est le cadre législatif actuel établi en novembre 2014 à la suite des modifications apportées à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Dans ce cadre législatif, le CEE examine en appel et en toute indépendance des décisions que rend la direction de la GRC dans les domaines suivants :

1. Décisions en déontologie;
2. Décisions concernant des plaintes de harcèlement déposées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021;
3. Ordonnances de cessation du versement de la solde et des indemnités;
4. Certains types de licenciements et de rétrogradations (licenciements pour raisons médicales, pour rendement insuffisant, pour absence du travail sans autorisation et pour conflit d'intérêts);
5. Révocations de nominations.

## Rôle du CEE – Ancien cadre législatif

Outre les secteurs d'activités relevant du cadre législatif actuel, le CEE reçoit et traite toujours certains types de dossiers ayant été ouverts avant novembre 2014. Au fil du temps, ces dossiers diminueront en nombre et finiront par disparaître une fois que les derniers d'entre eux auront franchi toutes les étapes du système. Ces dossiers se déclinent maintenant en deux catégories :

1. Certains types de griefs présentés au niveau II;
2. Décisions en matière disciplinaire.

À un certain moment, ces dossiers comprenaient aussi des renvois et des rétrogradations liés au rendement, mais le dernier de ces dossiers a été tranché en mars 2020.

Lorsqu'il examine un grief présenté au niveau II, le CEE refait l'analyse complète des faits de l'affaire. Dans les autres dossiers, il agit en tant qu'instance d'appel et examine donc la décision pour établir si une erreur susceptible de révision a été commise.

## Étapes du processus

### Réception du dossier envoyé par le Bureau de la coordination des griefs et des appels (BCGA)

Dans les deux cadres, le dossier, qui comprend les documents pertinents et les arguments des parties, est envoyé au greffier du CEE par l'intermédiaire du BCGA de la GRC.

### Évaluation préliminaire et classement par ordre de priorité

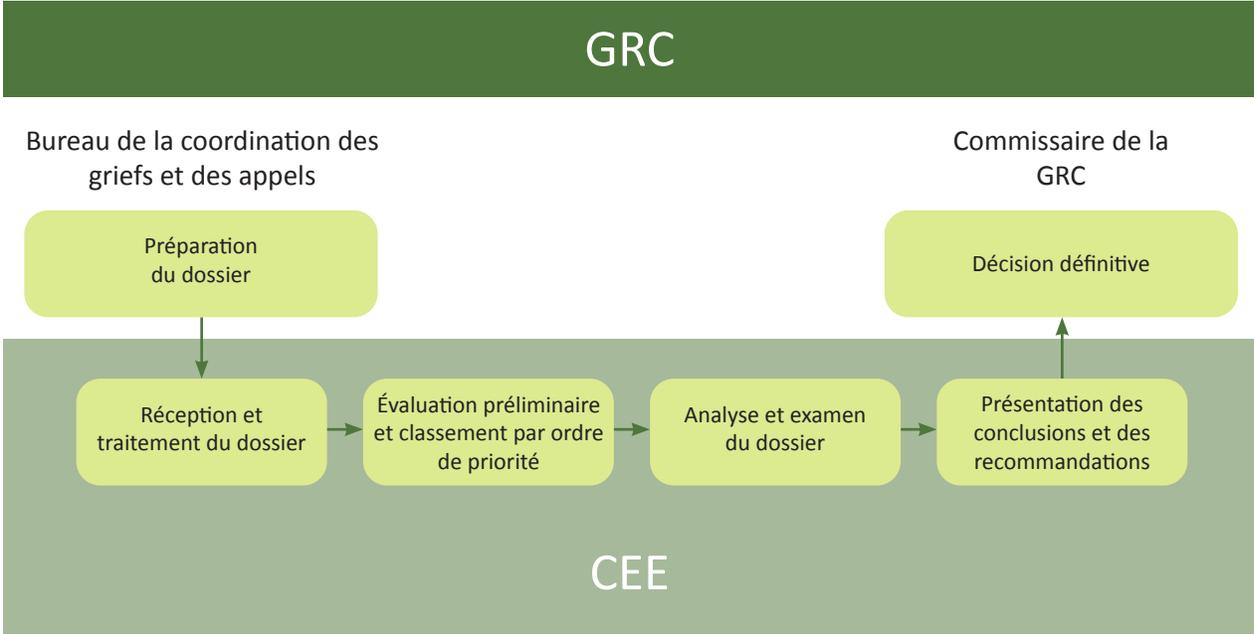
Le dossier est ensuite examiné par un avocat du CEE pour vérifier qu'il est complet et se voit attribuer une cote de priorité en fonction de divers facteurs, dont la gravité de la décision faisant l'objet du grief ou de l'appel.

### Analyse et rédaction des conclusions et des recommandations

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

### Présentation des conclusions et des recommandations

Un rapport contenant les conclusions et recommandations du président est remis à la commissaire de la GRC et aux parties concernées. La commissaire de la GRC ou la personne déléguée rend une décision définitive dans le processus de la GRC et doit tenir compte des conclusions et des recommandations du CEE. Elle n'est pas liée par ces conclusions et recommandations. Toutefois, si elle choisit de s'en écarter, elle est légalement tenue de motiver son choix dans sa décision.





## Normes de service

Le CEE doit impérativement rédiger des conclusions et des recommandations complètes, valables et objectives dans les dossiers qu'il examine. Il doit tout autant traiter ces dossiers en temps utile. Vu les niveaux de financement qui lui étaient approuvés à l'époque pour gérer sa charge de travail, il n'est pas parvenu à traiter certains des dossiers en temps utile.

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.

En avril 2020, le CEE a instauré deux normes de service qu'il a mises en œuvre progressivement :

### Norme de service applicable aux évaluations préliminaires

Selon cette norme, 85 % de tous les dossiers acheminés au CEE doivent faire l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.

Cette norme vise deux objectifs. Le premier consiste à s'assurer que les dossiers renvoyés devant le CEE sont complets et ne contiennent pas de questions préliminaires qui empêcheraient le CEE de les examiner, comme une question de compétence, des documents manquants ou une question préliminaire en suspens. 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.

Au cours de l'exercice 2020-2021, le CEE a respecté cette norme de service dans 82 % des dossiers qui lui ont été renvoyés. Au cours de l'exercice 2021-2022, 98 % des dossiers renvoyés devant le CEE ont fait l'objet d'une évaluation préliminaire dans les 30 jours suivant leur réception.

## Norme de service applicable aux conclusions et aux recommandations

Selon cette norme, 75 % des dossiers renvoyés devant le CEE doivent être traités dans un délai de 12 mois.

Cette norme de service prévoyant la présentation des conclusions et des recommandations dans un délai de 12 mois est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022. Le CEE en rendra compte dans son rapport annuel 2022-2023.

## 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 retards, qui seront l'exception et non la règle.

## Réduction de l'arriéré

Le nombre de dossiers à examiner par le CEE a augmenté considérablement, passant de 65 au 31 mars 2015 à 402 au 31 mars 2022. Cette hausse, 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. Lorsque le nombre de dossiers a commencé à augmenter, le CEE ne comptait que trois avocats vu les niveaux de financement qui lui étaient approuvés. À l'automne 2020, il a obtenu un financement permanent supplémentaire qui lui a permis d'augmenter la taille de son équipe juridique, laquelle est passée à 13 avocats. Le CEE est ainsi en mesure de traiter les dossiers plus rapidement.

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. Il a élaboré les stratégies suivantes pour aider à réduire son arriéré de dossiers :

- Continuer à procéder à l'évaluation préliminaire des dossiers pour réduire les retards causés par ceux soulevant des questions de procédure ou s'avérant incomplets et examiner la priorité à accorder à chaque dossier.
- Instaurer un système de classement pour gérer la réponse du CEE au nombre croissant de dossiers d'appel reçus. Le CEE classe les dossiers par ordre de priorité en fonction de plusieurs facteurs, dont la gravité de la décision examinée et le temps écoulé depuis l'ouverture du dossier.
- Embaucher d'autres ressources à la suite de la hausse du financement permanent afin de créer une équipe supplémentaire d'avocats du CEE pour augmenter la capacité d'examen des dossiers de l'organisation.
- Dresser une liste des dossiers renvoyés devant le CEE avant 2019 et affecter une équipe d'avocats du CEE à l'examen de ces dossiers en priorité.
- Affecter une équipe d'avocats du CEE à l'examen des dossiers prioritaires dans lesquels des membres ont été licenciés de la GRC.
- Instaurer une norme de service en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 selon laquelle 75 % des nouveaux dossiers reçus doivent être traités dans les 12 mois suivant leur réception.

# Comité externe d'examen de la GRC

## Bilan de l'exercice 2021-2022

### Dossiers reçus

La GRC a renvoyé **138** dossiers devant le CEE.

**115**  
relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur



- Harcèlement (61 %)
- Déontologie (36 %)
- Licenciement/cessation du versement de la solde et des indemnités (3 %)

**23**  
relevant de l'ancienne loi



- Griefs (96 %)
- Dossiers disciplinaires (4 %)

### Dossiers traités

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

**41**  
relevant de la *Loi sur la GRC* en vigueur



- Harcèlement (66 %)
- Déontologie (29 %)
- Licenciement/cessation du versement de la solde et des indemnités (5 %)

**29**  
relevant de l'ancienne loi



- Griefs (97 %)
- Dossiers disciplinaires (3 %)

(Nota : 12 appels ont été retirés avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

# Comité externe d'examen de la GRC

## Bilan de l'exercice 2021-2022

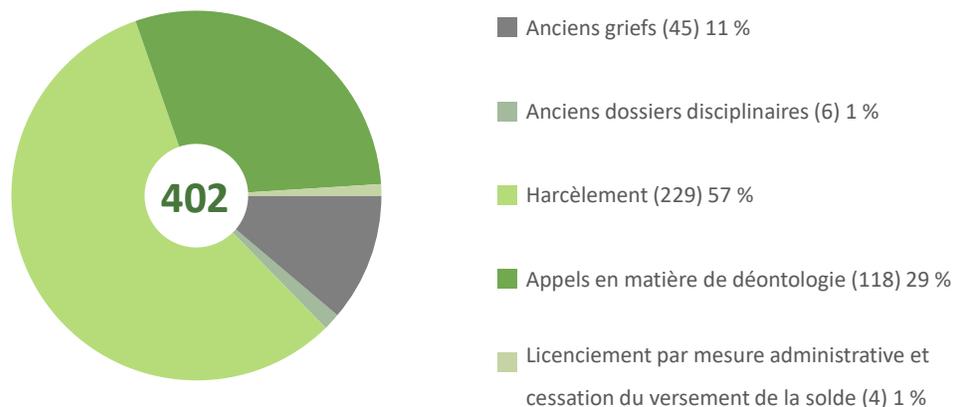
### Normes de service

L'exercice 2021-2022 est le premier exercice où le CEE a pleinement respecté sa norme de service applicable aux évaluations préliminaires\*.

Le CEE a respecté sa norme de service applicable aux évaluations préliminaires dans **98 %** des dossiers reçus.

\*Selon cette norme instaurée en avril 2020, le CEE doit procéder à l'évaluation préliminaire de 85 % des dossiers dans les 30 jours suivant leur réception.

### Charge de travail actuelle du CEE



La commissaire ou l'arbitre délégué ont rendu des décisions dans **53** dossiers.

**96 %**

D'accord avec le CEE.

**4 %**

En désaccord avec le CEE.



## 2021-2022 – Faits saillants des dossiers

La présente partie dresse un résumé d'importantes questions relevées dans certaines conclusions et recommandations du CEE.

### Anciens griefs

#### Principe juridique de la préclusion

Le CEE s'est penché sur plusieurs anciens griefs cette année. Deux d'entre eux concernaient l'application du principe juridique de la préclusion. Ce principe peut être utilisé pour faire respecter une déclaration claire faite par une partie lorsqu'une autre partie a agi en fonction de cette déclaration à son détriment.

Dans le dossier **G-737**, le CEE a examiné si le requérant avait droit au remboursement de frais de repas à la suite d'une déclaration qu'un responsable de la GRC lui avait faite. Le requérant travaillait dans un poste isolé. Il s'est rendu dans une ville pour aller voir son épouse et son nouveau-né à l'hôpital. Lorsque la famille est revenue au poste isolé, le requérant a présenté une demande de remboursement des frais de repas de sa famille. Le répondant n'a pas approuvé la demande. Il a expliqué que le requérant n'avait pas présenté de reçus de repas, contrairement à la politique.

Le requérant a déposé un grief contre la décision du répondant. Il a fait valoir que, avant de se déplacer, un agent des ressources humaines (ARH) l'avait assuré qu'il n'aurait pas à présenter de reçus de repas avec sa demande d'indemnité de déplacement. Le requérant a étayé cet argument par des éléments de preuve.

Le CEE a recommandé d'accueillir le grief. Bien que le requérant soit censé connaître la politique, le principe de la préclusion s'appliquait dans les circonstances. En assurant au requérant qu'il n'aurait pas besoin de reçus de repas à l'appui d'une demande d'indemnité de déplacement, l'ARH a fait une déclaration claire à laquelle le requérant était censé se fier. Le requérant s'est effectivement fié à cette déclaration, à son détriment, en dépensant de l'argent pour des repas et en ne conservant pas les reçus.

Le CEE a recommandé que la GRC rembourse au requérant les frais de repas de sa famille.

Dans le dossier **G-748**, le CEE a examiné si le requérant avait droit à un remboursement pour des rénovations effectuées sur sa maison qu'il pouvait peut-être recevoir selon une conseillère en réinstallation. Le requérant a acheté une maison à son détachement et l'a rénovée. Il a ensuite été muté à un autre détachement et a dû mettre sa maison en vente, à perte. Une tierce conseillère en réinstallation l'a informé qu'il pourrait être admissible à un remboursement des

améliorations des immobilisations en vertu du Programme de réinstallation intégré. Elle lui a dit de conclure la vente de sa maison et de fournir les reçus des rénovations effectuées sur sa maison, ce qu'il a fait. Une autre conseillère l'a ensuite informé qu'il n'était pas admissible au remboursement. Elle lui a expliqué que sa maison avait été vendue à un prix supérieur au seuil d'admissibilité au remboursement prévu par une politique sur la réinstallation.

Le requérant a déposé un grief contre cette décision. Il a fait valoir qu'une conseillère l'avait amené à croire qu'il était admissible au remboursement.

Le CEE a recommandé de rejeter le grief. Contrairement au dossier **G-737**, le principe de la préclusion ne s'appliquait pas dans les circonstances. Bien que la conseillère ait fait une déclaration à laquelle le requérant était censé se fier, rien n'indique que cette déclaration a causé un préjudice au requérant. Le requérant avait déjà mis sa maison en vente lorsqu'il a reçu l'information de la conseillère. De plus, la conseillère avait seulement indiqué que le requérant pourrait avoir droit à un remboursement. Elle n'avait pas déclaré qu'il recevrait un remboursement.

## Appels en matière de déontologie relevant des dispositions législatives en vigueur

Cette année, le CEE s'est penché sur une série de questions soulevées dans les appels en matière de déontologie. L'une d'elles concernait la décision nouvelle des comités de déontologie de ne pas tenir d'audiences. Une autre question portait sur les problèmes de santé mentale pouvant apparaître lorsqu'une procédure déontologique est ordonnée.

### Renonciation aux audiences

La *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* modifiée permet aux comités de déontologie de gérer les procédures et de rendre les décisions de façon plus informelle et rapide que les anciens comités disciplinaires. Bien que les procédures soient toujours contradictoires, les comités de déontologie reçoivent maintenant la preuve avant la tenue d'une audience et peuvent décider s'il est nécessaire d'en tenir une. Néanmoins, ils doivent respecter les principes d'équité procédurale au moment de prendre cette décision. Le membre doit avoir l'occasion de présenter une défense pleine et entière.

Dans le dossier **C-047**, le CEE a conclu que la décision du comité de déontologie de ne pas tenir d'audience était inéquitable sur le plan procédural. L'appelant a présenté une requête préliminaire exigeant qu'un témoin comparaisse devant le comité de déontologie et qu'une décision soit rendue quant à savoir si le témoin était une [traduction] « personne vulnérable »

en droit. Cependant, alors que les parties attendaient une décision sur ces questions, le comité de déontologie a rendu une décision sur le fond des allégations.

Le CEE a reconnu que l'obligation d'équité était souple, qu'une participation valable pouvait se faire de différentes façons dans des situations différentes et qu'il n'était pas toujours nécessaire de tenir des audiences. Cependant, l'équité procédurale exigeait qu'une audience soit tenue en l'espèce. L'appelant avait nié certaines allégations portées contre lui. La représentante des autorités disciplinaires avait soulevé la question de la crédibilité de l'appelant. En outre, les parties n'avaient pas été invitées à présenter leurs observations finales sur le fond. Sans audience, aucune des parties n'avait été bien entendue.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et d'ordonner une nouvelle audience.

Dans le dossier **C-054**, le CEE est parvenu à une conclusion différente. Après que l'appelant a reconnu la véracité des allégations, le comité de déontologie a obtenu les éléments de preuve et les observations écrites des parties quant aux mesures disciplinaires. Il a ensuite annoncé qu'il ne tiendrait pas d'audience parce qu'il disposait de tous les renseignements dont il avait besoin. Il a ensuite ordonné à l'appelant de démissionner, sans quoi il serait congédié. En appel, l'appelant a fait valoir que le comité de déontologie l'avait privé de son droit à l'équité procédurale en lui imposant des mesures disciplinaires sans tenir d'audience.

Le CEE a conclu que le fait que le comité de déontologie n'a pas tenu d'audience n'était pas inéquitable sur le plan procédural. Le CEE a d'abord conclu que l'appelant ne pouvait pas soulever son argument concernant l'équité procédurale en appel parce qu'il ne l'avait pas soulevé devant le comité de déontologie. Le CEE a ensuite fait valoir que le comité de déontologie n'avait pas privé l'appelant de son droit à l'équité procédurale. L'appelant a été entendu valablement en présentant ses observations écrites et ses éléments de preuve. Il avait également informé le comité de déontologie que son argumentation était complète.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel en partie pour un autre motif.

### Procédure déontologique et santé mentale

Le processus déontologique de la GRC peut être une expérience difficile pour les membres concernés. Il peut l'être encore plus pour un membre souffrant déjà de problèmes de santé mentale.

Le dossier **C-048** concernait un membre ayant subi un grave traumatisme psychologique lié au travail, ce que la GRC savait. Ce membre avait retiré deux fois des décalques et/ou du ruban

réfléchissant d'un véhicule de police par crainte qu'ils fassent de lui une [traduction] « cible visible ». Il avait aussi menti à son supérieur, terminé un quart de travail plus tôt que prévu et retiré les commentaires d'un supérieur de deux dossiers. La GRC a demandé au membre de consentir à un examen médical, ce qu'il a refusé de faire. Au lieu d'ordonner un examen médical, l'autorité disciplinaire a lancé une procédure déontologique dans laquelle cinq allégations ont été portées contre le membre.

Pendant l'audience disciplinaire, le psychiatre du membre a témoigné que ce dernier souffrait de problèmes de santé mentale liés au travail, ce qui expliquait son comportement. Le comité de déontologie a néanmoins conclu que toutes les allégations avaient été établies, mais n'a pas imposé le congédiement du membre. Il a plutôt imposé une réprimande, la poursuite de séances de consultation et la confiscation de dix jours de solde. L'autorité disciplinaire a fait appel de ces mesures disciplinaires. Elle a demandé qu'il soit ordonné que le membre démissionne ou soit congédié.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel de l'autorité disciplinaire. Il a fait valoir que la décision du comité de déontologie n'avait pas été rendue en violation des principes d'équité procédurale et qu'elle n'était pas manifestement déraisonnable.

Le CEE a formulé d'autres commentaires. Il a indiqué que, lorsqu'un membre subit un grave traumatisme lié au travail, la GRC est légalement tenue de lui offrir un milieu de travail positif qui favorise son rétablissement. Si une autorité disciplinaire ordonne une procédure déontologique contre un membre souffrant manifestement de problèmes de santé mentale liés au travail, sans d'abord envisager de prendre des mesures d'adaptation, il peut en résulter un [traduction] « traumatisme au sanctuaire », où le membre peut subir un autre traumatisme causé par son milieu de travail, l'endroit même où il devrait pouvoir s'attendre à recevoir de l'aide.

Le CEE a déclaré que la GRC peut, et doit parfois, tenter des procédures déontologiques et faire appel de décisions rendues au terme de ces procédures. Toutefois, il y avait lieu d'adopter une approche plus humaine et réfléchie en l'espèce. Même si le membre devait assumer les conséquences de ses actes, rien dans la jurisprudence présentée par l'autorité disciplinaire ne justifiait son congédiement. La possibilité que le membre soit tout de même congédié était préoccupante au vu de la preuve concernant sa santé mentale.

Le CEE a proposé que la commissaire envisage de communiquer avec le membre pour prendre acte de ses problèmes de santé mentale liés au travail et lui indiquer que la GRC déploiera des efforts pour l'aider.

## Autres appels relevant des dispositions législatives en vigueur

Le CEE s'est penché sur une question soulevée dans certains des autres appels cette année, à savoir la suffisance des motifs des décisions. Une autre question concernait la suffisance des renseignements présentés aux décideurs dans les processus de traitement des plaintes de harcèlement.

### Suffisance des motifs des décisions

Dans le dossier **NC-081**, le CEE a examiné l'appel d'une décision de rendre une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités (OCVSI) contre l'appelant, qui faisait l'objet d'une enquête de la GRC pour avoir prétendument falsifié les feuilles de temps d'une concierge d'un détachement. L'appelant soutenait que les motifs à l'appui de la décision étaient insuffisants.

Le CEE a conclu que les motifs de l'intimé n'étaient pas insuffisants, même s'ils étaient très brefs. Il faut comprendre que les décideurs n'ont pas nécessairement de formation en droit. Leurs motifs n'ont pas à être détaillés ou rédigés avec des termes juridiques. En l'espèce, ils devaient plutôt comprendre une analyse rationnelle ou défendable justifiant la conclusion selon laquelle les critères de l'OCVSI étaient remplis. Les motifs de l'intimé répondaient à cette exigence. Ils établissaient des liens entre la preuve et la conclusion selon laquelle l'appelant était manifestement impliqué dans l'inconduite reprochée. Ils mentionnaient et rejetaient l'argument de l'appelant selon lequel personne ne se fiait aux feuilles de temps qu'il aurait falsifiées et celui selon lequel la concierge avait travaillé les heures requises. Ils expliquaient aussi la principale préoccupation de l'intimé, à savoir que les allégations révélaient un défaut de gérer correctement les fonds publics. Par conséquent, la décision de l'intimé n'était pas manifestement déraisonnable.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Le CEE a rendu une conclusion différente dans le dossier **NC-082**. Ce dossier portait sur un appel d'une décision de licencier l'appelante au motif que la GRC avait pris des mesures adaptées à sa déficience jusqu'au point de subir une contrainte excessive. L'intimée devait évaluer des preuves médicales contradictoires : le médecin de l'appelante estimait que celle-ci pouvait retourner au travail si elle reprenait sa thérapie, tandis que le médecin-chef était d'avis que l'appelante ne pouvait pas reprendre ses fonctions dans un avenir prévisible.

L'intimée a résumé les faits et les éléments de preuve. Elle s'est ensuite simplement rangée à l'avis du médecin-chef et a conclu que l'appelante n'avait présenté aucune nouvelle information justifiant une réévaluation de son aptitude au travail.

Le CEE a conclu que les motifs de l'intimée étaient insuffisants. Ils ne traitaient pas des questions et des préoccupations de l'appelante ni ne montraient une analyse cohérente et rationnelle entre la preuve et la conclusion. L'intimée devait expliquer pourquoi elle préférait la preuve du médecin-chef à celle du médecin de l'appelante. Elle devait examiner et traiter la preuve du médecin de l'appelante, et expliquer pourquoi il n'était pas nécessaire de modifier, ou du moins de remettre en question, l'avis du médecin-chef. La décision de l'intimée était donc manifestement déraisonnable.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et de réintégrer l'appelante dans ses fonctions.

### Renseignements à la disposition des décideurs dans les plaintes de harcèlement

Le CEE a examiné des appels de décisions de rejeter des plaintes de harcèlement n'ayant pas fait l'objet d'enquêtes.

Dans les dossiers **NC-074** et **NC-078**, le CEE a examiné si les décideurs disposaient de suffisamment de renseignements pour rendre leurs décisions. Les deux appelants ont déposé des plaintes de harcèlement dénonçant des comportements inappropriés de la part des défendeurs. Dans leurs plaintes, ils ont tous deux mentionné que des témoins pourraient donner des renseignements utiles. Or, les intimés ont choisi de ne pas ordonner d'enquêtes. Ils ont ensuite conclu que les allégations formulées dans les plaintes ne constituaient pas du harcèlement.

Le CEE a conclu que les décisions de rejeter les plaintes sans effectuer d'enquêtes étaient manifestement déraisonnables. Les deux plaintes faisaient état de comportements qui pouvaient raisonnablement constituer du harcèlement. Le pouvoir discrétionnaire de ne pas effectuer d'enquêtes doit être exercé avec modération, c'est-à-dire lorsque les éléments de preuve disponibles offrent un compte rendu complet des faits pertinents. Les renseignements dont disposaient les intimés se limitaient essentiellement aux plaintes, qui ne donnaient pas un portrait complet de ce qui s'était passé. Dans chaque dossier, il était nécessaire d'effectuer une enquête (avec interrogatoire de l'appelant, du défendeur et des témoins pertinents) pour bien comprendre les allégations et ce qui s'était passé.

Le CEE a recommandé d'accueillir les appels et de renvoyer les affaires à de nouveaux décideurs en vue de nouvelles décisions avec la directive d'ordonner des enquêtes sur les plaintes.

Les appels dans les dossiers **NC-071** et **NC-091** soulevaient des questions quelque peu différentes. Les deux appelants ont déposé des plaintes de harcèlement comprenant des allégations générales visant des défendeurs qui les avaient harcelés, selon eux. Les deux appelants ont nommé des témoins. Dans les deux dossiers, les défendeurs ont été autorisés à présenter des réponses aux plaintes. Or, aucun des appelants n'a été invité à fournir d'autres détails ou à répondre aux versions des faits des défendeurs. Les intimées n'ont pas ordonné d'enquête sur les plaintes. Elles ont déclaré qu'elles disposaient de suffisamment de renseignements pour conclure que les allégations visant les défendeurs ne constituaient pas du harcèlement.

Le CEE a encore conclu que les deux décisions étaient manifestement déraisonnables, car elles ne reposaient pas sur des renseignements suffisamment complets. Le peu de preuves disponibles ne donnait pas un portrait complet de ce qui s'était passé. Les intimées auraient pu examiner les plaintes plus judicieusement si les enquêteurs avaient parlé aux témoins et obtenu des éléments de preuve mentionnés par les parties.

Cependant, le CEE a aussi conclu que les décisions avaient été rendues en violation des principes d'équité procédurale. Il peut arriver exceptionnellement qu'une enquête ne soit pas nécessaire (c'est-à-dire lorsque le décideur dispose de suffisamment de renseignements). Toutefois, si le décideur statue sur une plainte de harcèlement sans ordonner d'enquête, parce qu'il estime avoir suffisamment de renseignements, le processus doit tout de même être équitable. Avant qu'une décision définitive soit rendue, le plaignant doit avoir l'occasion d'expliquer en détail sa version des faits et de répondre à la version des faits du défendeur. L'impossibilité pour les appelants de fournir d'autres détails sur leurs plaintes (en se faisant interroger ou en faisant une déclaration, par exemple), de répondre aux versions des faits des défendeurs ou de traiter d'autres documents rendait les processus inéquitables sur le plan procédural.

Le CEE a conclu que les seules réparations appropriées étaient que la GRC ordonne des enquêtes et rende de nouvelles décisions fondées sur un examen judicieux des plaintes des appelants.



## Site Web et coordonnées

### Site Web

Vous trouverez plus de renseignements sur le CEE, y compris sur son mandat, ses normes de service et son plan pour réduire l'arriéré des dossiers en consultant le site Web de l'organisation 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 : [org@erc-cee.gc.ca](mailto:org@erc-cee.gc.ca)