



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

Canada 

Rapport Annuel 2022-2023

Charles Randall Smith
Président

© Ministre de Services publics et Approvisionnement Canada

Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077

Table des matières

Message du président	1
Gestion et réalisations de l'organisation	3
Rôles et processus du CEE	7
Normes de service – Mise à jour	11
Réduction de l'arriéré	13
Bilan de l'exercice 2022-2023	14
Faits saillants des dossiers de 2022-2023	17
Site Web et coordonnées	25

Message du président



J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel 2022-2023 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE). Le CEE a traité 84 dossiers au cours de l'exercice, soit le plus grand nombre de dossiers qu'il a soumis à un commissaire de la GRC en une année depuis sa création en 1988.

En 2022, dans le cadre de l'initiative de liaison du CEE, je suis allé rencontrer presque tous les commandants divisionnaires de notre vaste pays. J'ai aussi eu une réunion spéciale avec le président de la Fédération de la police nationale (FPN), que j'ai remercié pour la valeur ajoutée par la FPN aux appels renvoyés devant le CEE. De plus, j'ai récemment rencontré l'ancienne commis-

saire après mes visites auprès des commandants divisionnaires et je lui ai transmis les précieux commentaires dont ils m'ont fait part.

Grâce aux nouvelles stratégies instaurées au CEE, d'importants changements sont observés sur les plans de la rapidité et de l'efficacité. Le CEE dispose d'une norme de service assez récente l'obligeant à traiter les dossiers dans l'année suivant leur réception, et j'ai le plaisir d'annoncer qu'il a pleinement atteint cet objectif.

Les réalisations du CEE n'auraient pu voir le jour sans le leadership de mon avocate générale et de ma directrice générale, Services généraux et dirigeante principale des finances. Fortes de leurs compétences et aptitudes très pointues, elles ont créé ce que je considère comme étant l'un des meilleurs milieux de travail de la fonction publique fédérale. Je tiens aussi à féliciter tous les employés du CEE pour leur dévouement et leur professionnalisme.

Le CEE a créé un milieu qui valorise grandement la diversité et l'inclusion. Nous avons offert des séances d'information et de formation à tous les employés et tenons des discussions ouvertes où chaque personne est valorisée.

Le CEE connaîtra encore du succès grâce à ses stratégies constamment adaptées pour éliminer son arriéré et respecter fidèlement ses normes de service. La santé et la sécurité de ses employés demeureront une priorité tout au long de ses réalisations.

Charles Randall Smith

Gestion et réalisations de l'organisation

Santé mentale et mieux-être

L'engagement de la direction du CEE envers le mieux-être, la santé mentale et la sécurité des employés demeure une priorité pour l'organisation. Le CEE a continué à publier de l'information sur la santé mentale et le mieux-être, à communiquer des ressources aux employés et à souligner d'importantes activités comme la Journée Bell Cause pour la cause, la Semaine de la santé mentale et la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales. Des services offerts en permanence pour promouvoir la santé mentale, favoriser l'équilibre travail-vie personnelle et prendre soin de soi-même ont encore été proposés à tous les employés. Cette année, nous avons offert une séance sur le mieux-être tous les mois pour discuter ouvertement de diverses questions de santé.

La troisième année de la pandémie a permis au CEE de constater à quel point son travail peut se faire avec souplesse et adaptabilité. Tous les employés travaillaient à distance presque sans difficulté et sans aucune répercussion sur leur productivité. D'ailleurs, cet exercice s'est avéré l'un des plus positifs pour le CEE. D'après les sondages internes sur le mieux-être, 95 % des employés étaient heureux, en bonne santé et appréciaient la souplesse qu'offrait le travail à distance. Ils ont indiqué que leur qualité de vie s'était grandement améliorée et qu'il leur était bien plus facile de trouver un équilibre entre le travail et leur vie personnelle en travaillant à distance. Le CEE a veillé à ce que tous les employés travaillent dans un bureau à domicile adapté et équipé pour garantir leur santé et leur sécurité. De nouvelles politiques ont été établies et des outils ont été élaborés pour assurer autant que possible la santé et la sécurité de tous les employés.

Tous les employés ont suivi les cours sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail de l'École de la fonction publique du Canada. De plus, le programme d'apprentissage du CEE a été revu et comprend maintenant une formation obligatoire sur la santé mentale et le mieux-être ainsi qu'une formation continue en leadership.

Le CEE est un lieu de travail de choix pour les employés, puisqu'il continue à s'adapter et à progresser dans un monde en évolution, mais en ayant toujours la santé et le mieux-être de ses employés au cœur de ses priorités, car le souci du bien-être des employés est essentiel à la réussite de toute organisation.

Gestion des ressources financières et humaines

En 2022-2023, le CEE avait parmi ses grandes priorités d'augmenter son effectif d'équivalents temps plein (ETP) en le faisant passer à 33. Il a augmenté son effectif d'ETP pour répondre au 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 24 à 28 employés en tout, les nouvelles recrues étant des employés LP affectés à l'équipe juridique. Le CEE a connu sa meilleure année à ce jour sur les plans de la réduction de son arriéré et de la présentation de rapports de conclusions et de recommandations.

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

Le CEE a revu son cadre financier et son évaluation des risques et s'est comparé à d'autres tribunaux administratifs pour trouver des pratiques exemplaires.

Diversité, équité, lutte contre le racisme et inclusion

Le CEE a maintenu son engagement en faveur de la diversité, de l'équité, de la lutte contre le racisme et de l'inclusion. La direction s'est engagée à travailler avec les employés pour leur faire connaître et comprendre les questions actuelles de diversité au sein de la fonction publique et ailleurs dans le monde. D'après les sondages internes, les employés ont une meilleure prise de conscience et se sentent plus à l'aise dans ces discussions. Nous continuons aussi à examiner le langage, la structure et le style utilisés dans nos rapports de conclusions et de recommandations pour nous assurer qu'ils sont exempts de préjugés inconscients. Nous discutons ouvertement de divers sujets et réfléchissons, en tant qu'organisation, pour savoir comment nous pouvons continuer à progresser et à adapter nos processus.

Tout le monde sait que ces questions ne peuvent pas se régler du jour au lendemain, mais le CEE a notamment comme priorité de poursuivre ses efforts et de faire de ses employés de meilleures personnes tout en s'améliorant en tant que petit organisme de la fonction publique.

Transformation numérique

Cette année, le CEE a réorganisé son système de gestion des dossiers et de l'information et a mis en œuvre GCdocs. Il s'agissait d'un projet d'envergure pour le CEE, compte tenu de la migration des données et du nettoyage à faire. Sa mise en œuvre a été couronnée de succès, et le nouveau système de gestion des dossiers est en cours de téléchargement, de sorte que les rapports internes du CEE seront plus détaillés et plus facilement accessibles. Ces données sont à la base de tous les rapports du CEE pour montrer ses réussites et les aspects qu'il doit améliorer.

En outre, nous sommes désormais sur la plateforme Canada.ca et notre nouveau site Web est maintenant fonctionnel. Nous sommes en train de mettre à jour les pages Web et les renseignements tout en ajoutant les résumés du CEE.

L'avenir du CEE

Le nombre d'employés du CEE étant passé à 28 en 2022-2023, l'organisation est très fière de ses réalisations et de sa capacité d'adaptation en tant que très petit organisme. Le CEE a respecté la directive sur la présence obligatoire au lieu de travail, et il n'est pas encore en mesure de dire si la productivité s'en est ressentie, mais il peut affirmer avec certitude que le mieux-être général de ses employés en est affecté. L'organisation s'engage à poursuivre son travail et à aider ses employés de la meilleure façon qui soit.

Les stratégies de gestion des dossiers du CEE devront être modifiées au fur et à mesure que nous progresserons pour nous adapter au nombre total de dossiers reçus. Le nouveau système de gestion des dossiers du CEE simplifiera la collecte des données pour que nous nous ajustions en conséquence.

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, des décisions de cesser le versement de la solde et des indemnités ainsi que certains types de licenciements par mesure administrative. 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 un rapport de conclusions et de recommandations en vue d'une décision définitive par le commissaire de la GRC.

En tant que tribunal indépendant, le CEE contribue aux processus décisionnels de la GRC dans d'importantes questions d'emploi et de relations de travail de la Gendarmerie 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 rendues par la direction de la GRC dans les domaines suivants :

1. Décisions d'autorités disciplinaires et de comités de déontologie;
2. Décisions concernant des plaintes de harcèlement déposées avant le 1^{er} 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.

Rôles 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. Les 11 griefs et 2 dossiers disciplinaires qui restent devraient avoir été traités au cours du prochain exercice.

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

Dans les deux cadres législatifs, le dossier, 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.

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.

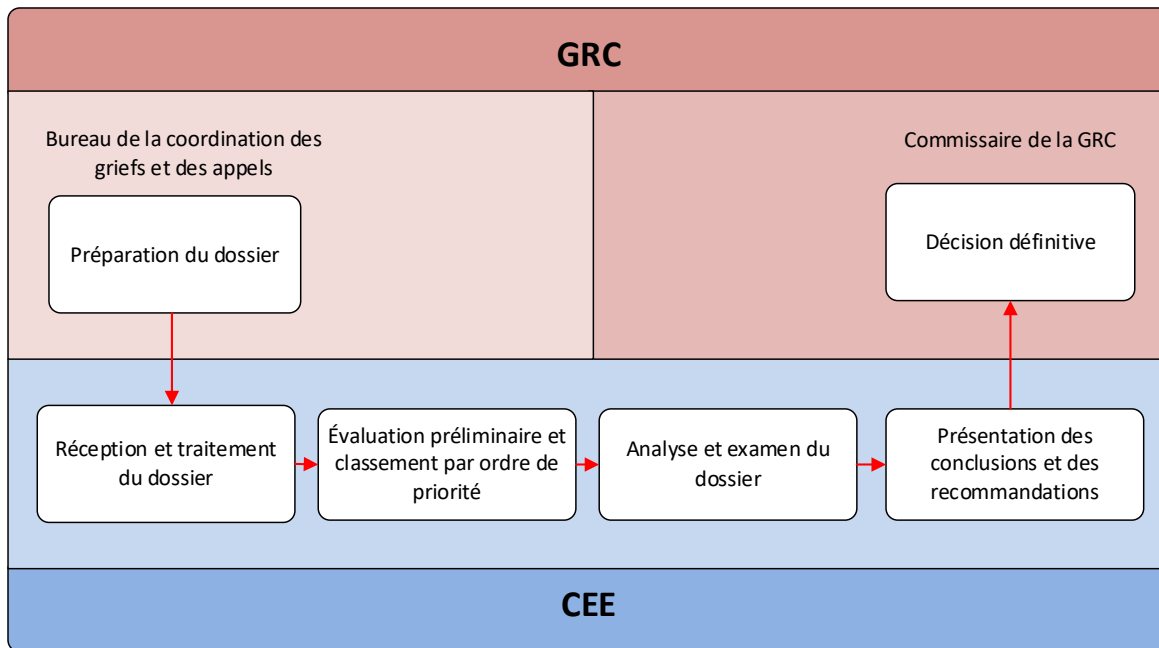
Analyse et rédaction du rapport de conclusions et de recommandations

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 son rapport de conclusions et de recommandations.

En vertu des *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la GRC*, le CEE peut demander aux parties de présenter d'autres arguments sur une question à clarifier.

Présentation du rapport de conclusions et de recommandations

Le rapport de conclusions et de recommandations du président est remis au commissaire de la GRC et aux parties concernées. Le commissaire de la GRC ou son délégué sont les derniers décideurs dans le processus de la GRC et doivent tenir compte du rapport de conclusions et de recommandations du CEE. Ils ne sont pas liés par les rapports de conclusions et de recommandations. Toutefois, s'ils choisissent de s'en écarter, ils sont légalement tenus de motiver leurs choix dans leur décision.



Normes de service – Mise à jour

Selon l'article 28.1 de la *Loi sur la GRC*, 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 rapports de conclusions et de recommandations complets, utiles et objectifs dans les dossiers sous sa responsabilité. Il doit tout autant traiter ces dossiers en temps utile.

Normes de service

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 soulèvent pas de questions 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 d'évaluer les dossiers 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 2022-2023, le CEE a respecté cette norme de service dans 97 % des dossiers qu'il a reçus.

Norme de service applicable aux rapports de conclusions et de recommandations

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

La norme de service sur la production des rapports de conclusions et de recommandations dans un délai de 12 mois est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022. En 2022-2023, le CEE a reçu 31 dossiers visés par cette norme de service. Le CEE est heureux d'annoncer qu'il a présenté

des rapports de conclusions et de recommandations dans 11 de ces dossiers au cours de l'exercice 2022-2023. Tous ces dossiers ont été traités dans le délai de 12 mois prévu par la norme de service. Les 20 autres dossiers ont tous été renvoyés devant le CEE il y a moins de 12 mois. Les résultats quant au respect de la norme de service dans ces dossiers seront présentés dans le prochain rapport annuel.

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 GRC* 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 arguments pour que le dossier soit évalué correctement.
- Le CEE a approuvé une demande de suspension du dossier présentée par une partie.

Le CEE garantit qu'il fera tout son possible pour réduire ces retards.

Réduction de l'arriéré

Au début du nouvel exercice, la charge de travail du CEE s'établissait à 402 dossiers. Comme il a été mentionné dans le rapport annuel précédent, le nombre de dossiers à examiner par le CEE a considérablement augmenté à la suite des modifications apportées à la *Loi sur la GRC* en 2014, ce qui a entraîné des retards dans l'examen des griefs et des appels par le CEE. À l'automne 2020, le CEE a obtenu un financement permanent supplémentaire qui lui a permis d'augmenter la taille de son équipe juridique, laquelle est passée à 14 avocats. Le CEE est ainsi en mesure de traiter les dossiers plus rapidement.

Le CEE a élaboré les stratégies suivantes en vue de réduire son arriéré de dossiers :

- Poursuivre le processus d'évaluation préliminaire pour réduire les retards causés par les dossiers soulevant des questions de procédure ou s'avérant incomplets et examiner la priorité à accorder à chaque dossier.
- Instaurer un système de classement par ordre de priorité pour gérer la réponse du CEE au nombre croissant de dossiers d'appel reçus.
- Utiliser le nouveau financement permanent pour recruter d'autres employés, créer une équipe supplémentaire d'avocats du CEE et 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 autre 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^{er} avril 2022 selon laquelle 75 % des nouveaux dossiers reçus doivent être traités dans les 12 mois suivant leur réception.

Grâce à ces stratégies, le CEE a pu réduire sa charge de travail à 348 dossiers. Plus particulièrement, la liste prioritaire des dossiers renvoyés avant 2019, qui comprenait initialement 138 dossiers, a été réduite à 59 dossiers. De plus, l'équipe juridique affectée aux dossiers visés par la norme de service a examiné 11 des 31 dossiers reçus, tous dans le délai prévu de 12 mois.

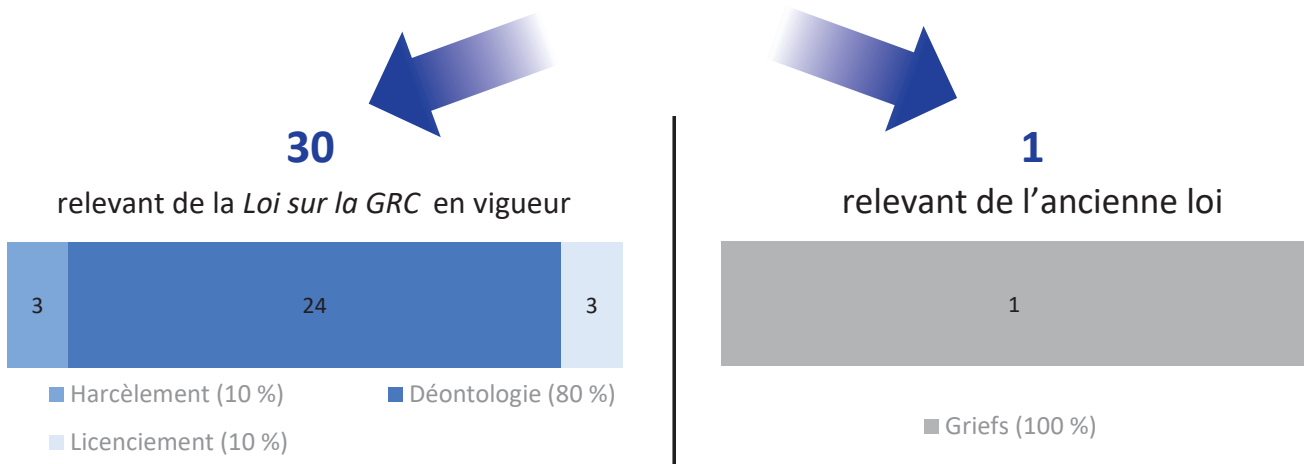
Le CEE a aussi revu ses processus d'analyse et de rédaction pour gagner en efficacité et simplifier l'examen des dossiers sans compromettre l'intégrité et la rigueur de ces processus.

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2022-2023

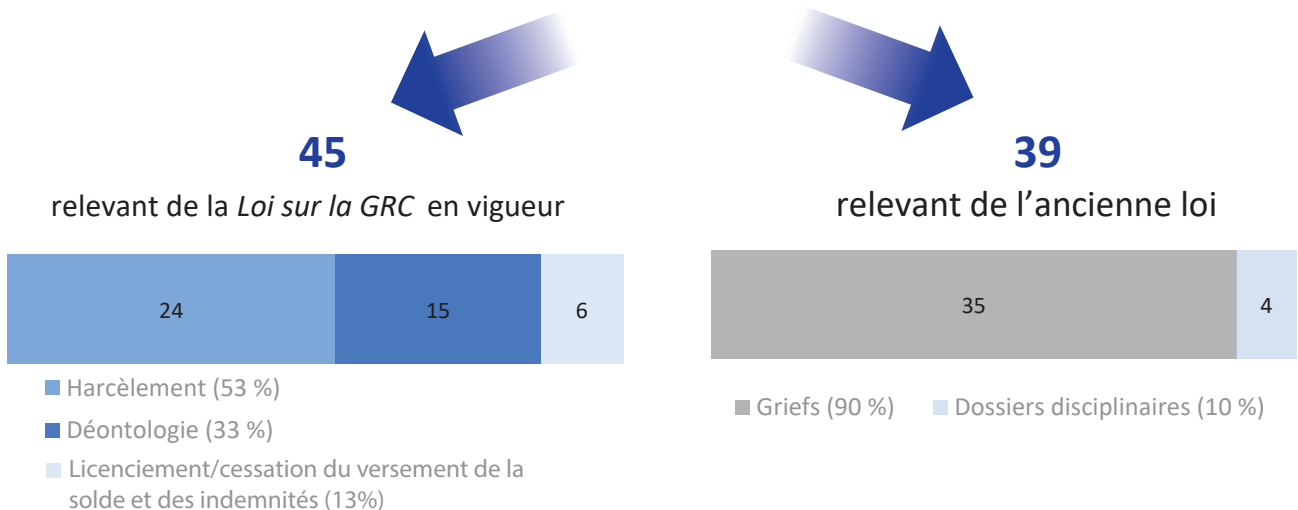
Dossiers reçus

La GRC a renvoyé **31** dossiers devant le CEE.



Dossiers traités

Le CEE a traité **84** dossiers pendant l'exercice 2022-2023.



(Remarque : Un appel a été retiré avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2022-2023

Réduction de l'arriéré

Charge de travail du CEE

En plus de respecter ses normes de service, le CEE s'efforce de réduire son arriéré de dossiers pour pouvoir présenter ses conclusions et recommandations en temps utile et traiter équitablement les parties concernées.

Le 1er avril 2022
402 cases
dossiers étaient ouverts au CEE.

Le CEE a reçu 31 nouveaux dossiers.

Le CEE a examiné
11 dossiers
visés par sa norme de service.

Le CEE a examiné
73 dossiers
reçus avant l'entrée en vigueur de
sa norme de service.

(Remarque : Un appel a été retiré avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

Le 31 mars 2023
348 dossiers
étaient ouverts au CEE.

Ancienne loi :
11 griefs
2 appels en matière disciplinaire

Loi en vigueur :
208 harcèlement
126 déontologie
1 licenciement par mesure administrative

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2022-2023

Normes de service

Norme de service no 1 Évaluation préliminaire	Indicateur
Le CEE procède à l'évaluation préliminaire du dossier d'appel pour vérifier qu'il est complet et prêt à être examiné.	Dans les 30 jours civils suivant la date à laquelle le CEE reçoit le dossier d'appel. (Le CEE doit respecter cette norme dans 85 % de l'ensemble des dossiers reçus.)

Norme de service no 2 Conclusions et recommandations	Indicateur
Le CEE présente au commissaire de la GRC un rapport comprenant les conclusions et les recommandations du président du CEE.	Dans les 12 mois suivant la date à laquelle le CEE reçoit le dossier d'appel. (Le CEE doit respecter cette norme dans 75 % des dossiers reçus à compter du 1er avril 2022.)

97 %

des dossiers ont fait l'objet
d'une évaluation préliminaire
dans le délai de
30 jours prévu par la norme
de service

100 %

des dossiers traités l'ont été
dans le délai de
12 mois prévu par la norme de
service*

* Notez que 20 des 31 dossiers reçus en 2022-2023 sont toujours examinés par le CEE. Le délai de 12 mois prévu par la norme de service n'a été dépassé dans aucun de ces dossiers. Les résultats complets sur le respect des normes de service en 2022-2023 seront présentés dans le rapport annuel 2023-2024.

Faits saillants des dossiers de 2022-2023

La présente partie dresse un résumé d'importantes questions relevées dans certains rapports de conclusions et de recommandations du CEE présentés au cours du dernier exercice.

Appels

La loi autorise le commissaire à accueillir l'appel d'une décision d'un décideur de la GRC si celle-ci a été rendue en violation des principes d'équité procédurale, est entachée d'une erreur de droit ou est « manifestement déraisonnable ». Cette année, le CEE a examiné plusieurs appels dans lesquels ces questions étaient soulevées.

Équité procédurale

L'équité procédurale s'entend des règles les plus élémentaires que doivent respecter les décideurs en cas d'atteinte aux droits d'une personne. Par exemple, dans une procédure de la GRC, le membre a le droit de recevoir et d'examiner la preuve retenue contre lui et de présenter convenablement ses arguments à un décideur impartial.

Dans le dossier **NC-118**, le CEE a conclu que la décideuse avait privé l'appelant de son droit à l'équité procédurale en fondant notamment sa décision de le licencier sur une discussion qu'elle avait eue avec un médecin et qu'elle n'avait pas communiquée.

La GRC a lancé un processus officiel pour licencier l'appelant au motif qu'elle ne pouvait pas prendre de mesures adaptées à sa déficience sans subir une contrainte excessive. L'appelant a obtenu les documents sur lesquels se fondait la GRC pour étayer son argumentation. Il a aussi eu l'occasion de présenter des arguments pour contester son licenciement. À un certain moment au cours du processus de licenciement, la décideuse a envoyé un courriel en privé au médecin-chef pour lui poser des questions sur la situation de l'appelant. Le médecin-chef a répondu à ces questions tout en fournissant d'autres renseignements. L'appelant a pris connaissance de cet échange informel seulement après avoir reçu la décision de le licencier. L'échange de courriels était joint au rapport de décision.

En appel, le CEE a conclu que la décideuse avait privé l'appelant de son droit procédural d'être entendu. Comme l'emploi de l'appelant à la GRC était en jeu, son droit à l'équité procédurale se devait d'être respecté rigoureusement. En particulier, il avait le droit de connaître la conversation de la décideuse avec le médecin-chef et d'examiner leurs déclarations et les éléments de preuve dont ils avaient discuté à son sujet. Il avait aussi le droit de rectifier ou de contester ces renseignements.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Une question semblable s'est présentée dans le dossier **C-067**. Dans cette affaire, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait privé l'appelante de son droit à l'équité procédurale en omettant de lui remettre un document important avant la rencontre disciplinaire.

Après avoir formulé une allégation selon laquelle l'appelante avait contrevenu au *code de déontologie*, la GRC a semblé s'acquitter de son obligation de communiquer des renseignements en lui remettant les documents sur lesquels elle s'appuyait pour étayer cette allégation. Or, en appel, l'appelante a affirmé qu'au cours de la rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire avait fait mention d'un document qu'elle n'avait jamais reçu. À l'appui de son affirmation, elle a notamment présenté des enregistrements secrets de la rencontre. L'autorité disciplinaire a ensuite déclaré que le document non communiqué portait sur le rendement de l'appelante et que celui-ci n'avait pas influencé sa décision de considérer l'allégation comme étant établie. Le CEE a demandé à l'autorité disciplinaire de présenter une copie du document en appel, ce qu'elle n'a pas fait.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait privé l'appelante de son droit de répondre à des renseignements importants qui avaient été soumis à l'autorité disciplinaire. Le document non communiqué concernait le rendement de l'appelante, une question en litige à la rencontre disciplinaire. Le fait que l'appelante ne l'a jamais reçu a nui à sa capacité à se défendre et à faire appel en connaissance de cause.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Par ailleurs, le CEE a conclu que les enregistrements secrets de la rencontre disciplinaire ne remplissaient pas les critères d'admissibilité de nouveaux éléments de preuve en appel. Ces enregistrements n'auraient pas eu d'incidence sur l'issue de la décision. De plus, il n'était pas dans l'intérêt de la justice de les admettre. Le CEE a expliqué qu'ils n'avaient pas été présentés au début de l'appel, que leur admission pourrait nuire aux communications en milieu de travail et que les arguments des parties permettaient de bien entendre l'appel.

Dans le dossier **C-060**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait rendu sa décision en violation des principes d'équité procédurale, surtout du fait qu'il y avait une « crainte raisonnable de partialité » de la part de l'autorité disciplinaire envers l'appelante. Une crainte raisonnable de partialité peut survenir si le décideur prend une décision ou semble prendre une décision avant d'avoir véritablement entendu une partie.

La GRC a formulé des allégations selon lesquelles l'appelante avait contrevenu au *code de déontologie*. Pendant la rencontre disciplinaire, l'autorité disciplinaire n'a pas semblé donner l'occasion à l'appelante de répondre aux allégations; elle est plutôt rapidement passée à une discussion sur les mesures disciplinaires à lui imposer. Le lendemain, l'autorité disciplinaire a signé une décision définitive dans laquelle elle concluait que les allégations avaient été établies et ordonnait des mesures disciplinaires consistant en des pertes de salaire.

Au cours de l'appel, dans lequel l'appelante a notamment contesté le déroulement de la rencontre disciplinaire, elle a obtenu des renseignements, dont deux courriels datant de la

veille de cette rencontre. L'un des courriels avait été rédigé par un conseiller de l'autorité disciplinaire. Il contenait une ébauche de décision indiquant que les allégations avaient été [traduction] « **ÉTABLIES** » [en gras et en majuscule dans l'original] et prévoyant des espaces pour que l'autorité disciplinaire y insère les motifs justifiant cette conclusion. L'autre courriel était une réponse dans laquelle l'autorité disciplinaire remerciait le conseiller pour l'ébauche et discutait des mesures disciplinaires qu'elle allait ordonner. La décision définitive était pratiquement identique à l'ébauche, l'autorité disciplinaire y ayant inscrit les motifs pour lesquels elle avait conclu que les allégations avaient été établies.

Selon l'appelante, l'autorité disciplinaire avait conclu que les allégations avaient été établies avant même de l'avoir rencontrée et entendue. Elle estimait que la seule question à laquelle pensait l'autorité disciplinaire pendant la rencontre disciplinaire était de savoir quelles mesures disciplinaires lui imposer.

Le CEE a conclu qu'il existait une crainte raisonnable de partialité. Une « personne bien renseignée » qui étudierait cette affaire en profondeur, de façon réaliste et pratique, estimerait que l'autorité disciplinaire ne l'avait pas tranchée équitablement, selon toute vraisemblance. Le dossier donne fortement à penser que l'autorité disciplinaire a décidé que les allégations avaient été établies avant la tenue de la rencontre disciplinaire. Elle ne jouissait donc plus du bénéfice du doute quant à son impartialité.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Erreur de droit

Une erreur de droit consiste souvent en une mauvaise compréhension ou application de la loi par un décideur. Par exemple, un décideur dans une procédure de la GRC peut commettre une erreur de droit en interprétant ou en appliquant mal une disposition de la *Loi sur la GRC* ou un principe de droit.

Dans le dossier **C-071**, le CEE a examiné si l'autorité disciplinaire avait commis une erreur de droit en ayant mal interprété le paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC*. Cette disposition empêche les autorités disciplinaires d'imposer des mesures disciplinaires plus d'un an après avoir pris connaissance de l'inconduite présumée d'un membre.

La question en litige dans cet appel était de savoir si le paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC* permettait à l'autorité disciplinaire de rendre des conclusions selon lesquelles il y avait eu inconduite plus d'un an après que les autorités disciplinaires précédentes avaient pris connaissance de celle-ci. Après avoir appris que l'appelant échangeait des messages textes de nature sexuelle avec une autre membre, l'épouse de l'appelant a fait part de ses préoccupations à la GRC et a déposé une plainte auprès d'un organisme de surveillance de la police. Cet organisme a tenu une enquête. L'une de ses conclusions était que l'appelant avait fait un usage abusif d'un appareil de la GRC et ne l'avait pas gardé en lieu sûr. L'autorité disciplinaire a décidé d'examiner cette inconduite présumée dans le cadre d'un processus déontologique,

même si les autorités disciplinaires précédentes en avaient pris connaissance plus d'un an auparavant. L'autorité disciplinaire a ensuite conclu que l'appelant avait commis l'inconduite présumée. Toutefois, elle n'a pas imposé de mesures disciplinaires à l'appelant, soulignant que le paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC* lui interdisait de le faire.

L'appelant a interjeté appel. Il soutenait que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur de droit en concluant que le paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC* lui permettait de rendre des conclusions selon lesquelles il y avait eu inconduite après l'expiration du délai d'un an prévu pour imposer des mesures disciplinaires. L'appelant considérait qu'une fois ce délai écoulé, l'autorité disciplinaire ne pouvait plus ordonner de mesures disciplinaires ni rendre de conclusions selon lesquelles il y avait eu inconduite.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire n'avait pas commis d'erreur de droit. La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont traité de cette même question dans une autre affaire, pendant que celle de l'appelant était en cours. L'appelant était au fait de cette procédure. Selon ces tribunaux, le paragraphe 42(2) de la *Loi sur la GRC* permettait aux autorités disciplinaires de rendre des conclusions sur des allégations après l'expiration du délai prévu par cette disposition. Ils ont conclu que la *Loi sur la GRC* n'était pas vague sur ce point; le législateur voulait que le délai s'applique uniquement aux mesures disciplinaires. Le CEE était lié par cette conclusion. Il a recommandé de rejeter l'appel.

À l'inverse, dans le dossier **NC-125**, le CEE a conclu que le décideur, dans le cadre d'un processus de traitement de plainte de harcèlement, avait commis une erreur de droit en concluant que le plaignant devait prouver qu'il y avait eu harcèlement.

Le plaignant a déposé une plainte de harcèlement dans laquelle il soutenait que son supérieur hiérarchique le tenait à l'écart, l'embarrassait et le maltraitait à répétition. À la suite d'une enquête, le décideur a décidé qu'il ne pouvait pas conclure à l'existence de harcèlement. Il a notamment expliqué que le plaignant n'avait pas démontré qu'il y avait eu harcèlement.

En appel, le CEE a conclu que le décideur avait commis une erreur de droit en ayant mal appliqué un principe de droit. Les textes officiels de la GRC et la jurisprudence de common law indiquaient que l'examen d'une plainte de harcèlement n'était pas une procédure « contradictoire ». Ainsi, le fardeau de la preuve n'incombe pas au plaignant et le décideur n'agit pas comme un juge. L'examen est plutôt censé être « inquisitoire ». L'objectif est d'examiner tous les éléments de preuve disponibles et de déterminer ce qui s'est passé.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Décision manifestement déraisonnable

Une décision manifestement déraisonnable est à ce point viciée qu'aucun degré de retenue envers le décideur ne peut justifier de la maintenir. Il s'agit d'une norme juridique stricte, car elle signifie qu'une décision sera raisonnable si elle est étayée par un mode d'analyse rationnel et par au moins certains éléments de preuve dans le dossier.

Dans le dossier **NC-101**, le CEE a examiné si la décision de licencier l'appelante pour des raisons médicales était manifestement déraisonnable.

Les faits ayant mené à cette décision se sont déroulés comme suit. L'appelante a été en congé de maladie pendant bien des années. Au cours de cette période, la GRC a tenté plusieurs fois de la faire revenir progressivement au travail. Elle a décliné chacune de ces tentatives, pour diverses raisons. La GRC a aussi tenté deux fois de la muter dans une grande ville, aux frais de l'État, où elle aurait pu obtenir les soins spécialisés dont elle avait besoin. Or, l'appelante a rejeté ces possibilités pour des raisons personnelles ou sans rapport avec son emploi. À l'issue d'une procédure, le décideur a conclu qu'il était impossible de prendre des mesures adaptées à la déficience de l'appelante sans qu'il en résulte une contrainte excessive et il a ordonné le licenciement de l'appelante.

L'appelante a interjeté appel. Elle soutenait que la décision était manifestement déraisonnable.

Le CEE a conclu que la décision n'était pas manifestement déraisonnable. Il a souligné qu'un défaut manifestement déraisonnable était un défaut « écart[ant] toute possibilité réelle de douter que la décision est viciée ». Il a ensuite indiqué que la décision n'était pas viciée, puisqu'elle reposait sur de nombreux éléments de preuve. La GRC avait tenté plusieurs fois de prendre des mesures adaptées à la déficience de l'appelante. Chaque fois qu'elle l'avait fait, l'appelante avait rejeté les mesures d'adaptation, puis s'était montrée réticente pour ensuite évoquer une nouvelle restriction rendant impossible l'application des mesures d'adaptation. Elle a également contrecarré les efforts de prise de mesures d'adaptation de la GRC pour des raisons sans rapport avec le processus ou indépendantes de la volonté de la GRC. Le décideur a examiné ces éléments de preuve en détail et les a invoqués pour ordonner le licenciement.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Dans le dossier **NC-102**, le CEE a examiné si la décision de délivrer une ordonnance de cessation du versement de la solde et des indemnités (OCVSI) contre l'appelant était manifestement déraisonnable.

Le décideur a imposé l'OCVSI après que le service de police local a accusé l'appelant de diverses infractions, notamment d'exhibitionnisme devant plusieurs témoins dans un lieu public, et que la GRC a ouvert une enquête déontologique. Le décideur a conclu que les critères pour délivrer l'OCVSI étaient remplis, dont l'exigence selon laquelle l'appelant était « manifestement impliqué » dans les incidents présumés.

En appel, l'appelant a fait valoir que la décision était manifestement déraisonnable. Il a expliqué qu'il n'était pas manifestement impliqué dans les incidents présumés et a contesté la fiabilité des dépositions des témoins.

Le CEE a conclu que l'analyse de l'exigence selon laquelle l'appelant était « manifestement impliqué », effectuée par le décideur, n'avait pas abouti à une décision manifestement déraisonnable. Dans ses motifs, le décideur liait suffisamment les éléments de preuve à ses principales conclusions. Il a reconnu des incohérences dans les descriptions de certains témoins concernant l'auteur possible des actes répréhensibles, mais a expliqué pourquoi il estimait malgré tout que l'appelant était manifestement impliqué dans les incidents présumés. Il a aussi relevé des points de consensus parmi les témoins indiquant que l'appelant était manifestement impliqué dans ces incidents. De plus, il a invoqué des éléments de preuve objectifs (p. ex., des enregistrements de caméras de surveillance) étayant l'implication manifeste de l'appelant. Au bout du compte, il a conclu que l'ensemble des éléments de preuve permettait de conclure que l'appelant était manifestement impliqué dans les incidents, même si certains des éléments de preuve auraient pu être plus convaincants.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

Anciens dossiers

Le CEE examine toujours certaines catégories de griefs. Il se penche aussi sur des appels de décisions de comités d'arbitrage. Ces affaires sont considérées comme d'« anciens » dossiers parce que la GRC les a renvoyées devant le CEE en vertu des dispositions d'une ancienne version de la *Loi sur la GRC*.

Griefs

Dans les dossiers **G-775** et **G-776**, le CEE s'est penché sur la question de savoir si le requérant avait « qualité pour agir » dans le cadre de deux griefs. La qualité pour agir s'entend d'une série de conditions qui doivent être respectées avant qu'un grief puisse être entendu. Ces conditions sont énoncées au paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*. L'une d'elles est que la *Loi sur la GRC* ou ses règlements ne doivent prévoir aucune autre procédure pour réparer le préjudice subi par le membre.

Les faits ayant mené aux deux griefs sont les suivants. Le requérant a déposé une plainte de harcèlement, que le répondant a rejetée sans tenir d'enquête. Le requérant a contesté cette décision en déposant les deux griefs. Il a soulevé plusieurs préoccupations quant à la façon dont le répondant avait traité sa plainte et a fait valoir que celle-ci aurait dû faire l'objet d'une enquête. Pour régler les deux griefs, les parties ont convenu que le requérant présenterait une nouvelle plainte de harcèlement et que le répondant rendrait une nouvelle décision. Elles ont aussi convenu que le requérant retirerait les deux griefs, mais qu'il

aurait encore le droit de déposer un grief contre la nouvelle décision du répondant. Le requérant a déposé une nouvelle plainte de harcèlement, qui comprenait les mêmes allégations formulées dans sa première plainte. Le répondant a de nouveau rejeté la plainte sans tenir d'enquête. Le requérant a contesté la nouvelle décision en déposant un nouveau grief dans lequel il soulevait diverses questions, dont le fait que les allégations qu'il avait formulées n'avaient pas fait l'objet d'une enquête. Toutefois, il n'a jamais retiré ses deux premiers griefs.

La GRC a renvoyé le nouveau grief et les deux premiers griefs devant le CEE.

Le CEE a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir dans le cadre des deux premiers griefs. Il a expliqué que les questions soulevées par le requérant dans les deux premiers griefs pouvaient être traitées dans le nouveau grief. Le nouveau grief constituait donc une autre procédure prévue par la *Loi sur la GRC* pouvant réparer les préjudices prétendument subis dont il était question dans les deux premiers griefs.

Le CEE a recommandé de rejeter les deux premiers griefs.

Dans le dossier **G-782**, le CEE a conclu que le requérant avait été victime de discrimination en raison de sa déficience.

Cette affaire concernait un prétendu droit à un congé avant renvoi. Le requérant était un officier qui était en congé de maladie avant son renvoi pour des raisons médicales. La politique de la GRC indiquait que les officiers obtenaient un certain nombre d'heures de congé immédiatement avant leur renvoi en reconnaissance des heures supplémentaires non rémunérées qu'ils avaient effectuées en tant qu'officiers. Le bureau du répondant a décidé que le requérant n'avait pas droit à ce congé avant son renvoi pour des raisons médicales, puisqu'il était déjà en congé. Le requérant a déposé un grief. Il soutenait que la GRC avait fait preuve de discrimination envers lui en raison de sa déficience et qu'elle lui avait causé un préjudice financier. L'arbitre a rejeté le grief.

Le CEE a conclu que le requérant avait établi l'existence d'une discrimination en démontrant que :

- la déficience était un motif protégé par les lois sur les droits de la personne;
- il avait subi un préjudice;
- sa déficience constituait un facteur dans ce préjudice.

Le CEE a ensuite conclu que le répondant n'avait pas justifié la décision de refuser les heures de congé acquises à un officier renvoyé pour des raisons médicales comme étant une « exigence professionnelle justifiée ». Le CEE a expliqué que la décision :

- n'était pas rationnellement liée à l'exécution du travail en cause;

- n'avait pas été rendue avec la conviction sincère qu'elle était nécessaire pour atteindre un objectif de l'employeur;
- n'était pas raisonnablement nécessaire pour réaliser un but légitime lié au travail.

Le CEE a recommandé d'accueillir le grief. Il a aussi recommandé que la GRC corrige les états de service du requérant en reportant la date de son renvoi et en lui accordant les heures de congé qu'il avait acquises.

Appels de décisions de comités d'arbitrage

Dans le dossier **D-139**, le CEE a conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs fondamentales en acceptant de modifier une partie essentielle d'une allégation au début de l'audience.

La procédure s'est déroulée comme suit. La GRC a signifié à l'appelant un avis d'audience (l'avis) indiquant qu'il se serait comporté d'une façon scandaleuse pendant qu'il n'était pas en service. L'avis énonçait les détails de l'allégation. L'un des détails indiquait que l'appelant avait [traduction] « harcelé criminellement » son ancienne petite amie (détail n° 3). Le premier jour de l'audience, l'intimé a demandé au comité d'arbitrage de modifier le détail n° 3 en remplaçant les mots « harcelé criminellement » par [traduction] « harcelé ». Le comité d'arbitrage a accédé à cette demande. Le comité d'arbitrage a ensuite décidé que l'allégation avait été établie. L'appelant a fait appel de cette décision. Il soutenait notamment que le comité d'arbitrage avait commis une erreur en permettant à l'intimé de modifier le détail n° 3 de la manière décrite ci-dessus.

Le CEE a conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs manifestes et déterminantes en acceptant de modifier le détail n° 3. Plus particulièrement, le comité d'arbitrage n'a pas respecté le paragraphe 45.11(1) de la *Loi sur la GRC*. Cette disposition permet d'apporter une modification pour corriger un défaut technique dans un avis, pourvu que la modification ne porte pas sur le fond et qu'elle ne soit pas préjudiciable au membre en cause dans la présentation de sa défense. Selon le CEE, la modification de l'acte répréhensible présumé, qui est passé de « harcèlement criminel » à « harcèlement », était contraire au paragraphe 45.11(1). Cette modification a changé soudainement et subitement l'allégation formulée contre l'appelant, ce qui lui était préjudiciable dans la présentation de sa défense. Le CEE a ajouté que la modification était inéquitable sur le plan procédural parce qu'elle avait privé l'appelant d'une véritable possibilité de répondre à la nouvelle allégation formulée contre lui.

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

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.cee-erc.gc.ca/>.

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