



Comité externe
d'examen de la GRC

RCMP External
Review Committee

2023 - 2024 RAPPORT ANNUEL

Charles Randall Smith
Président

Canada 

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Sécurité publique,
des Institutions démocratiques et des Affaires intergouvernementales, 2024

Numéro de cat. PS20F-PDF
ISSN 1700-8077

TABLES DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT	1
GESTION ET RÉALISATIONS DE L'ORGANISATION.....	3
Gestion des ressources humaines et finances	3
Santé mentale et mieux-être	3
Diversité et inclusion	4
Gestion de l'information.....	4
Avenir du CEE.....	5
RÔLE ET PROCESSUS DU CEE	7
Mandat du CEE	7
Rôles du CEE – Cadre législatif actuel	7
Rôles du CEE – Ancien cadre législatif.....	7
Étapes du processus	8
LE POINT SUR LES NORMES DE SERVICE.....	11
RÉDUCTION DE L'ARRIÉRÉ.....	13
BILAN DE L'EXERCICE 2023-2024	14
FAITS SAILLANTS DES DOSSIERS DE 2023-2024	17
Équité procédurale	17
Critères juridiques.....	20
Circonstances aggravantes et atténuantes	22
SITE WEB ET COORDONNÉES	25

MESSAGE DU PRÉSIDENT



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel 2023-2024 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE). En tant que président, je suis extrêmement fier des progrès que nous avons accomplis pour réduire l'arriéré des dossiers. Je suis tout aussi fier de l'influence et du rôle que nous exerçons pour favoriser à la fois des relations de travail justes et équitables et la responsabilisation au sein de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en examinant des appels en toute impartialité et indépendance.

Tout au long de l'exercice, nous avons continué à simplifier les processus d'examen des dossiers pour les rendre plus efficaces et rapides. Nous avons notamment tiré parti de la technologie pour gérer les données, tout en appliquant des pratiques exemplaires dans l'examen des dossiers. Grâce à sa diligence dans l'exécution de son mandat, le CEE a rédigé et présenté 96 rapports de conclusions et de recommandations, soit le plus grand nombre de rapports de conclusions et de recommandations soumis à un commissaire de la GRC en une année. Tout en continuant à respecter ses normes de service, le CEE progressera et s'adaptera en fonction des besoins et fera preuve d'innovation pour répondre aux nouvelles exigences et aux obligations en matière de rapports.

Nous avons favorisé une culture axée sur la diversité, l'inclusion et l'accessibilité. Nous tenons des séances d'information, des formations et des discussions ouvertes afin que chaque membre de l'équipe se sente apprécié et outillé pour contribuer à un milieu qui valorise l'inclusion, l'accessibilité et le respect. Notre engagement à privilégier la santé mentale et le mieux-être général de nos employés demeure au cœur de nos priorités.

Je tiens à remercier sincèrement tous les employés du CEE de leur apport au cours de la dernière année. Votre dévouement, votre expertise et votre collaboration ont grandement contribué à l'atteinte de nos objectifs communs.

Charles Randall Smith

GESTION ET RÉALISATIONS DE L'ORGANISATION

Gestion des ressources humaines et finances

Comme le CEE est un petit organisme, le départ d'employés jouant un rôle essentiel et l'absence de mémoire organisationnelle dans l'ensemble du CEE marquent l'importance de planifier la relève. C'est pourquoi le CEE a commencé à mettre en œuvre un plan de relève qui permettra de transférer les connaissances, de gérer le savoir et d'assurer la transition des rôles et des responsabilités de façon harmonieuse. En misant sur l'apprentissage continu, l'organisation vise à préparer les employés à assumer des rôles en constante évolution et à disposer ainsi d'un effectif souple, polyvalent et dynamique.

Le CEE demeure résolu à favoriser un milieu de travail inclusif, diversifié et accessible au moyen de ses processus de dotation, tout en veillant à ce que les employés soient valorisés, reconnus et traités avec respect. Les formations continues, les séances d'information et les discussions ouvertes lors des réunions mettront l'accent sur l'amélioration et l'engagement sans faille envers l'inclusion, la diversité et l'accessibilité comme l'un des piliers centraux du CEE. Ce travail exige dévouement et créativité pour répondre non seulement aux besoins en formation, mais aussi pour appliquer ce principe dans les processus et stratégies.

En 2023-2024, le CEE a rempli toutes ses obligations en matière de rapports financiers tout en gérant efficacement et adéquatement ses ressources financières. Il a aussi revu ses processus financiers et ses stratégies de suivi pour mieux répondre aux exigences des politiques financières du Conseil du Trésor. À cet égard, il a notamment fixé son pourcentage de marchés passés avec des entreprises autochtones en établissant un plan précis pour rendre compte de l'atteinte de cet objectif dans les années à venir. Parallèlement, il a pu mettre en place des cadres et des mesures de suivi supplémentaires pour simplifier ses processus.

Santé mentale et mieux-être

Conformément à sa priorité et à son engagement envers la santé mentale, le mieux-être et le bien-être de ses employés, le CEE a continué à fournir du soutien en mieux-être en offrant des séances sur des sujets comme la « positivité toxique » et la « fatigue décisionnelle », en présentant des documents d'information tous les mois et en communiquant des ressources. Par ailleurs, le CEE a modifié la structure des réunions de tout le personnel pour y intégrer et y mettre en valeur une partie consacrée à la présentation de sujets d'intérêt proposés par les employés.

De plus, dans le cadre de son plan de relève, le CEE a offert du mentorat et de l'aide en leadership aux employés en voie d'assumer de nouveaux rôles en tant que gestionnaires et supérieurs.

Tout au long de l'exercice, ainsi que dans le sondage annuel, les employés du CEE ont réaffirmé que la souplesse offerte par le modèle de travail hybride améliore leur bien-être et favorise un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle puisqu'ils peuvent travailler à distance, c'est-à-dire là où ils préfèrent travailler. En outre, le CEE a confirmé que les employés peuvent exercer efficacement leurs fonctions à distance sans aucune répercussion sur leur productivité.

Le CEE demeure un lieu de travail de choix pour ses employés, puisqu'il s'adapte et se développe constamment en fonction de son milieu de travail dynamique. En adaptant des protocoles cohérents en matière de santé et de sécurité au travail (SST) et en tenant ses outils et ses guides à jour, le CEE a pleinement mis en œuvre le Comité de SST et respecte ses responsabilités et sa raison d'être. La santé et le mieux-être de notre personnel demeureront notre priorité, car nous savons que l'excellence d'une organisation réside dans le bien-être de ses employés.

Diversité et inclusion

Les Services généraux du CEE ont lancé le Carrefour de l'inclusion, une initiative qui comprend notamment un bulletin d'information communiqué tous les mois. Ce bulletin regorge d'informations, de ressources, d'activités et d'autres renseignements pertinents sur la diversité, l'accessibilité, la santé mentale et le bien-être.

Par ailleurs, en décembre 2023, le CEE a publié son premier rapport d'étape annuel sur les mesures énoncées dans son Plan sur l'accessibilité 2023-2025 visant à éliminer et à prévenir les obstacles répertoriés au sein de l'organisation. Il cherche ainsi à favoriser une culture axée sur l'inclusion qui accorde une grande importance à l'accessibilité au sein de l'organisation.

Gestion de l'information

La mise en œuvre de GCdocs et la migration des données étant terminées, le CEE prévoit compléter l'intégration de GCdocs au cours de l'exercice à venir et promouvoir la bonne utilisation de l'espace de travail professionnel pour produire plus efficacement ses rapports. Il sera ainsi en mesure de suivre, d'analyser et de créer des rapports détaillés plus simplement, ce qui l'aidera à prendre de meilleures décisions.

Cette année, le CEE s'emploiera à améliorer les fonctions de recherche sur son site Web pour que les membres de la GRC et le public puissent consulter facilement les renseignements à jour sur les sujets traités dans les dossiers qu'il examine et dans ses rapports organisationnels.

Avenir du CEE

En tant que petite organisation, le CEE accorde une grande importance à la création d'un milieu propice et favorable à la santé mentale, au bien-être, à la diversité et à l'inclusion. Il est aussi conscient des difficultés et des avantages de maintenir en poste ses employés en faisant preuve de souplesse dans un milieu de travail en constante évolution. La planification de la relève à des postes clés au CEE sera primordiale pour assurer le transfert des responsabilités aux nouveaux dirigeants qui débutent au CEE et permettra d'entamer un nouveau cycle axé sur les connaissances, la diversité et le savoir-faire.

Le CEE continuera à s'adapter pour répondre aux exigences d'un milieu en mutation et d'une fonction publique en constante évolution.

RÔLE ET PROCESSUS DU CEE

Mandat du CEE

Le CEE est un tribunal administratif indépendant constitué en vertu de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et distinct de la GRC. Il procède à l'examen impartial de certaines questions d'emploi et de relations de travail touchant des membres de la GRC, dont des appels de décisions en matière disciplinaire ainsi que des appels de certains types de licenciements par mesure administrative et de décisions de cesser le versement de la solde et des indemnités. 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 en vue d'une décision définitive par le commissaire de la GRC.

En tant que tribunal civil de surveillance 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 GRC. 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 1er 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 de la GRC ayant été ouverts avant novembre 2014. Ces dossiers sont traités dans le système ayant été mis en place avant l'adoption de la nouvelle *Loi sur la GRC*.

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 législatifs, 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 sévérité de la décision faisant l'objet du grief ou de l'appel.

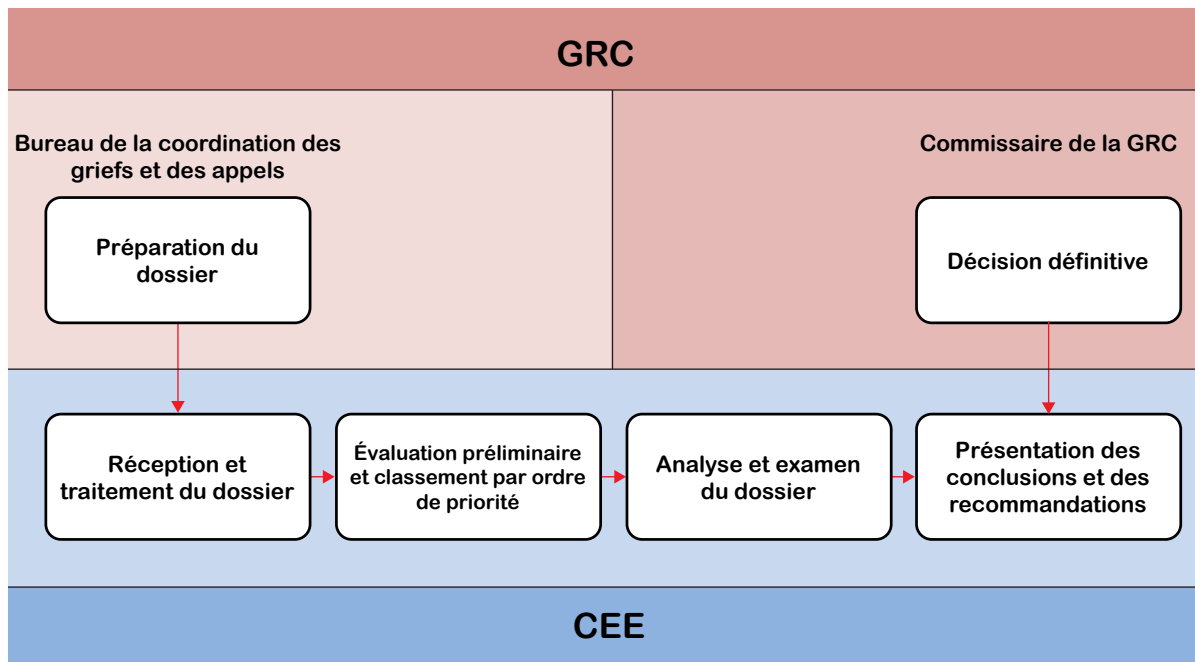
ANALYSE ET RÉDACTION DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS

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.

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 DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS

Un rapport contenant les conclusions et 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 des conclusions et des recommandations du CEE. Ils ne sont pas liés par ces conclusions et recommandations. Toutefois, s'ils choisissent de s'en écarter, ils sont légalement tenus de motiver leur choix dans leur décision.



LE POINT SUR LES NORMES DE SERVICE

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 formuler des conclusions et des recommandations complètes, utiles et objectives dans les dossiers sous sa responsabilité.

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 exempts 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 2023-2024, le CEE a respecté cette norme de service dans 100 % des dossiers qu'il a reçus.

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 sur la formulation des conclusions et des recommandations dans un délai de 12 mois est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2022. En 2023-2024, le CEE a respecté cette norme de service en présentant des conclusions et des recommandations dans 77 % des dossiers qu'il a reçus en 2022-2023 dans les 12 mois suivant leur réception.

En 2023-2024, le CEE a reçu 20 dossiers. Les résultats quant au respect de la norme de service dans ces dossiers seront présentés dans le rapport annuel 2024-2025.

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

Le CEE s'efforcera toujours de 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 cours de l'exercice, le CEE a continué de réduire son arriéré avec stratégie et méthode. 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. Grâce au financement permanent supplémentaire qu'elle a obtenu, l'organisation a pu terminer l'embauche et la formation des nouveaux avocats et elle compte maintenant 17 avocats dans son équipe juridique. Le CEE est ainsi en mesure de traiter les dossiers plus rapidement.

Le CEE a continué d'appliquer les stratégies suivantes pour réduire son arriéré de dossiers :

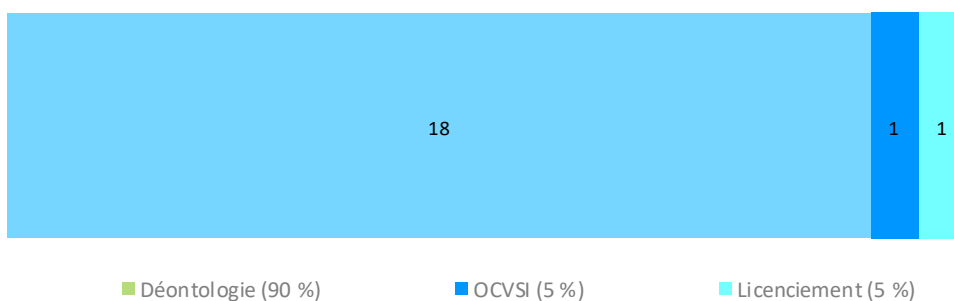
- Poursuivre le processus d'évaluation préliminaire pour réduire les retards causés par les dossiers soulevant des questions de procédure ou s'avérant incomplets.
- Utiliser un système de classement par ordre de priorité pour gérer les mesures à prendre par le CEE afin de répondre au nombre croissant de dossiers d'appel reçus.
- 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.

Grâce à ces stratégies, le CEE a pu réduire sa charge de travail à 270 dossiers, comparativement à 348 dossiers au début de l'exercice. Plus particulièrement, la liste prioritaire des dossiers renvoyés avant 2019, qui comprenait initialement 138 dossiers, a été réduite à 17 dossiers.

Comité externe d'examen de la GRC BILAN DE L'EXERCICE 2023-2024

Dossiers reçus

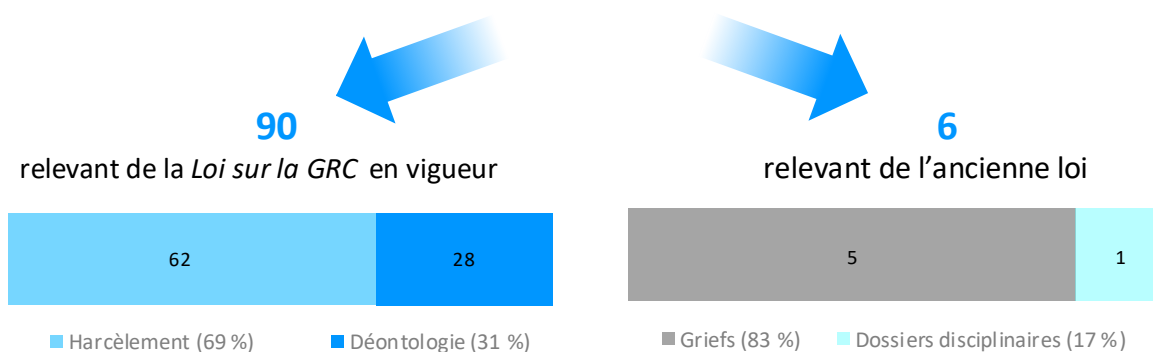
La GRC a renvoyé **20** dossiers devant le CEE.



Remarque : Aucun dossier n'a été reçu en vertu de l'ancienne loi en 2023-2024.

Dossiers traités

Le CEE a traité **96** dossiers pendant l'exercice 2023-2024.



Comité externe d'examen de la GRC Bilan de l'exercice 2023-2024

Normes de service

Norme de service n° 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 n° 2 Conclusions et recommandations	Indicateur
Le CEE présente au commissaire de la GRC un rapport comprenant les conclusions et 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 1 ^{er} avril 2022.)

100 %

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

77 %

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

* Ces résultats concernent les 31 dossiers reçus pendant l'exercice 2022-2023. Les résultats concernant les 20 dossiers reçus pendant l'exercice 2023-2024 seront présentés dans le rapport annuel 2024-2025.

Comité externe d'examen de la GRC

Bilan de l'exercice 2023-2024

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 1^{er} avril 2023

348 dossiers
étaient ouverts au CEE.

Le CEE a reçu 20 nouveaux dossiers.

Le CEE a examiné

18 dossiers
visés par sa norme de service.

Le CEE a examiné

78 dossiers
reçus avant l'entrée en vigueur de sa norme de service.

(Remarque : Deux (2) appels ont été retirés avant que le CEE présente ses conclusions et recommandations.)

Le 31 mars 2024

270 dossiers
étaient ouverts au CEE.

Ancienne loi :
6 griefs
1 appel en matière disciplinaire

Loi en vigueur :

145 harcèlement
115 déontologie
2 licenciement par mesure administrative
1 cessation du versement de la solde et des indemnités

FAITS SAILLANTS DES DOSSIERS DE 2023-2024

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

Équité procédurale

L'équité procédurale s'entend des règles les plus élémentaires qui régissent les processus décisionnels.

Par exemple, l'équité procédurale exige du décideur qu'il exerce ses fonctions objectivement et qu'il ne préjuge pas de l'issue de l'affaire qu'il tranche. Une partie qui affirme que le décideur a un parti pris n'a pas à prouver qu'il y a bel et bien partialité. Elle doit plutôt démontrer qu'il y a une « crainte raisonnable de partialité ». Cette situation peut se produire si le décideur semble avoir rendu une décision avant d'avoir véritablement entendu une partie à l'affaire. S'il s'avère que le décideur a rendu une décision alors qu'il suscitait une crainte raisonnable de partialité, la décision sera généralement annulée.

Dans le dossier **C-098**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait rendu une décision en violation des principes d'équité procédurale parce qu'elle suscitait une crainte raisonnable de partialité au détriment de l'appelant.

Le jour même où l'autorité disciplinaire a reçu le rapport d'enquête déontologique, elle a écrit dans l'évaluation de rendement de l'appelant que ce dernier avait fait preuve de [traduction] « mauvais jugement » quant à l'incident à l'origine de l'affaire déontologique. L'appelant n'avait pas encore eu l'occasion d'être entendu sur les allégations portées contre lui, et l'autorité disciplinaire n'avait pas encore décidé si ces allégations avaient été établies. L'appelant a demandé officiellement à l'autorité disciplinaire de se retirer en tant que décideur. Or, l'autorité disciplinaire a refusé de le faire.

Le CEE a appliqué le critère servant à établir s'il existe une crainte raisonnable de partialité. Il a conclu que la remarque de l'autorité disciplinaire dans l'évaluation de rendement de l'appelant amènerait une personne bien renseignée, qui étudierait les questions de façon réaliste et pratique, à croire que, selon toute vraisemblance, l'autorité disciplinaire avait préjugé de l'affaire et n'avait pas rendu une décision juste. Le CEE a conclu que la preuve était assez solide pour réfuter la forte présomption de neutralité du décideur et établir de manière convaincante l'existence d'une crainte raisonnable de partialité.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Dans le dossier **NC-173**, le CEE a examiné s'il existait une crainte raisonnable de partialité du fait que la décideuse avait rendu sa décision très peu de temps après avoir reçu le rapport d'enquête sur une plainte de harcèlement.

Le CEE a indiqué qu'un décideur qui rend sa décision après une courte période de réflexion n'a pas nécessairement négligé de bien examiner le dossier lui ayant été soumis. Les décideurs effectuent souvent des travaux préparatoires (p. ex., en résumant et en évaluant la preuve) tout au long d'une procédure. Cette façon de faire est acceptable. Toutefois, il est essentiel de garder l'esprit ouvert pendant le processus décisionnel.

Le CEE a conclu qu'il existait une crainte raisonnable de partialité en l'espèce et que le processus était donc inéquitable. Il ressortait du dossier que la décideuse n'avait pu effectuer de travaux préparatoires parce qu'elle avait signé la décision le jour même où elle avait reçu le rapport d'enquête, qui comptait plus de 500 pages et contenait environ dix heures d'enregistrements. Le CEE a conclu qu'une personne bien renseignée trouverait très improbable, voire inconcevable, qu'un décideur puisse examiner ce rapport entièrement et soigneusement le jour même où il rend sa décision. En conséquence, la décideuse a donné l'impression qu'elle avait préjugé de l'affaire avant d'avoir examiné le dossier en entier.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Dans les dossiers **NC-164** à **NC-166**, le CEE a examiné si les conclusions défavorables du décideur à l'égard de l'appelant dans des procédures se chevauchant suscitaient une crainte raisonnable de partialité.

La GRC soutenait que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie*. Après avoir pris connaissance de l'enquête déontologique, l'appelant a déposé des plaintes de harcèlement contre trois membres de haut rang de la GRC ayant joué un rôle dans les faits à l'origine de l'allégation portée contre lui. Le décideur a conclu que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie*. Par la suite, il a conclu qu'aucun des membres de haut rang n'avait harcelé l'appelant. L'appelant a fait appel. Il soutenait que les conclusions défavorables rendues à son égard par le décideur dans le cadre du processus déontologique soulevaient une crainte raisonnable de partialité de la part du décideur à son détriment dans le cadre du processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Après avoir reconnu que la prise de décisions semblables dans des affaires liées entre elles ne suscitait pas en soi une crainte raisonnable de partialité, le CEE a conclu que plusieurs facteurs révélaient l'existence d'une crainte raisonnable de partialité en l'espèce. En effet, le processus déontologique et le processus de traitement des plaintes de harcèlement concernaient les mêmes parties, bon nombre des mêmes témoins et une grande partie des mêmes éléments de preuve à examiner. Les conclusions rendues par le décideur dans le processus de traitement des plaintes de harcèlement reprenaient celles qu'il avait rendues dans le processus déontologique. De plus, le décideur a reçu le rapport d'enquête sur les plaintes de harcèlement bien avant la fin du processus déontologique, mais il a rejeté les plaintes de harcèlement quelques jours après avoir décidé que l'appelant avait contrevenu au *code de déontologie*. Ces facteurs, pris ensemble, révélaient l'existence d'une crainte raisonnable de partialité.

Le CEE a recommandé d'accueillir les appels.

Le droit d'être entendu constitue un autre principe important de l'équité procédurale. Généralement, les parties ont le droit de connaître la preuve à réfuter ainsi que de présenter et d'appuyer leur version des faits.

Dans le dossier **NC-147**, le CEE a souligné que, dans le cadre d'un processus de traitement d'une plainte de harcèlement de la GRC, l'équité procédurale exige que le plaignant ait la possibilité de répondre à la réponse du présumé harceleur à la plainte.

L'appelant a fait appel d'une décision selon laquelle sa plainte de harcèlement n'était pas fondée. Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel pour un motif qui n'était pas lié à l'équité procédurale. Toutefois, le CEE a aussi indiqué que, après que l'appelant a déposé sa plainte de harcèlement :

- le présumé harceleur a été invité à répondre à la plainte par écrit, ce qu'il a fait;
- dans sa réponse, il contestait la plainte et donnait sa version des faits;
- l'appelant n'a pas eu la possibilité de répondre à la réponse du présumé harceleur.

Le CEE a recommandé que le nouveau décideur veille à l'équité du processus décisionnel en invitant l'appelant à répondre à la réponse du présumé harceleur.

De même, dans le dossier **NC-155**, le CEE a conclu que l'appelant avait été privé de son droit à l'équité procédurale parce qu'il n'avait pas eu la possibilité d'examiner un document important et d'y répondre et que la décideuse n'avait pas reçu des arguments qu'il avait présentés.

L'appelant a déposé une plainte de harcèlement contre le présumé harceleur. Les enquêteurs ont ensuite obtenu des déclarations audio des parties et de témoins ainsi qu'une longue déclaration écrite du présumé harceleur. Ils ont ensuite distribué un rapport d'enquête préliminaire auquel ils ont joint un résumé des déclarations audio. Les parties ont répondu au rapport d'enquête préliminaire en présentant des réfutations écrites. Les enquêteurs ont ensuite envoyé un rapport d'enquête final à la décideuse. Ce rapport semblait contenir tout ce qu'ils avaient recueilli, à l'exception de la réfutation de l'appelant au rapport d'enquête préliminaire (la réfutation). La décideuse a ensuite conclu que le présumé harceleur n'avait pas harcelé l'appelant.

En appel, le CEE a conclu que le processus à l'origine de la décision était inéquitable sur le plan procédural. D'abord, l'appelant n'avait pas eu l'occasion d'examiner la déclaration écrite du présumé harceleur et d'y répondre, car elle n'était pas jointe au rapport d'enquête préliminaire. Or, il s'agissait d'une déclaration très importante. Elle comptait plus de 13

pages et comprenait de l'information qui s'ajoutait à ce que le présumé harceleur avait affirmé dans sa déclaration audio. Le droit de l'appelant d'être entendu incluait la possibilité de répondre à cette déclaration.

De plus, l'appelant avait dûment présenté sa réfutation, mais la décideuse ne l'a jamais reçue et n'a donc pu la prendre en considération. L'appelant avait le droit de faire valoir ses arguments à la décideuse, et sa réfutation constituait un élément crucial de ses arguments. Elle contenait ses réponses aux arguments contradictoires, apportait des précisions sur une déclaration antérieure et soulignait l'importance de parler à un témoin en particulier. Elle comprenait aussi des renseignements contextuels utiles et remettait en cause certaines informations.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel.

Critères juridiques

Peu importe le type de procédure, le décideur se doit de bien appliquer le bon critère juridique, sans quoi il peut y avoir erreur de droit et annulation de sa décision.

Dans le dossier **C-096**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur en appliquant le mauvais critère juridique et a expliqué quand et comment ce critère devait être appliqué.

Pour déterminer si l'appelant avait fait un usage abusif d'une voiture de police en contravention de l'article 4.6 du *code de déontologie*, l'autorité disciplinaire a examiné, en réponse à l'argument du représentant de l'appelant, si la GRC aurait pu traiter l'affaire comme une question de rendement plutôt que comme une question de déontologie. Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait commis deux erreurs à cet égard. Premièrement, elle a appliqué un critère qui ne devait servir qu'à établir une distinction entre l'inconduite et le mauvais rendement dans les prétendus cas de manquement au devoir. Deuxièmement, elle a appliqué une version du critère qui est devenue désuète lorsque l'actuelle *Loi sur la GRC* est entrée en vigueur.

Comme le CEE l'a indiqué dans le dossier C-013, l'article 4.2 de l'actuel code de déontologie (diligence dans l'exercice des fonctions et des responsabilités) diffère de l'ancien *code de déontologie* en ce qu'il ne fait pas état d'un manquement à la diligence commis sciemment. Le CEE a ensuite établi un nouveau critère en fonction de l'article 4.2 : une contravention à cet article peut être prouvée par la présence d'un degré de négligence établissant une distinction entre l'inconduite et une simple question de rendement, ou par le caractère délibéré du comportement.

Dans le dossier **NC-162**, le CEE a conclu que le décideur, en utilisant un libellé modèle, avait commis une erreur en imposant à la plaignante le fardeau de prouver qu'il y avait eu

harcèlement à première vue. En appliquant ce mauvais fardeau de preuve, le décideur a conclu que la plaignante n'avait pas établi dix allégations de harcèlement. Le CEE a souligné que le processus de traitement d'une plainte de harcèlement n'est pas un processus contradictoire; il se veut plutôt inquisitoire. Le décideur doit donc examiner tous les renseignements pertinents pour déterminer s'il y a eu contravention *au code de déontologie* à première vue. En demandant à la plaignante de prouver qu'il y avait eu harcèlement, le décideur a donc commis une erreur de droit. Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et de confier l'affaire à un nouveau décideur.

Toutefois, dans le dossier **NC-167**, le CEE a conclu qu'un décideur ayant utilisé le même libellé modèle dans une décision n'avait pas commis d'erreur de droit. La différence résidait dans le fait que, dans son raisonnement tout au long de la décision, le décideur n'a pas imposé le fardeau de la preuve au plaignant. Il a plutôt examiné l'ensemble de la preuve et conclu que les prétendus incidents n'avaient pas eu lieu, selon la prépondérance des probabilités. S'appuyant sur la Cour suprême du Canada, le CEE a indiqué que la mauvaise formulation d'un critère juridique par un décideur crée une présomption d'erreur de droit. Cette présomption peut être réfutée en allant au-delà de la mauvaise formulation et en évaluant la décision dans son ensemble. En adoptant cette approche, le CEE a conclu que le décideur avait appliqué le bon critère même s'il l'avait mal formulé. Le CEE a conclu qu'il n'y avait pas d'erreur de droit et a recommandé de rejeter l'appel.

L'inverse s'est produit dans le dossier **NC-142**. Dans cette affaire, la décideuse a bien formulé le bon critère juridique au début de la décision, mais elle l'a ensuite mal appliqué en partie.

L'appelant avait déposé une plainte de harcèlement dans laquelle il accusait le présumé harceleur de l'avoir touché de façon inappropriée. À la suite d'une enquête, la décideuse a rendu une décision dans laquelle elle a bien énoncé le critère objectif de la personne raisonnable servant à déterminer s'il y avait eu harcèlement, à savoir : que penserait une personne raisonnable et bien renseignée se trouvant dans la situation du plaignant? La décideuse a ensuite conclu que le présumé harceleur avait voulu toucher l'appelant pour plaisanter et que l'attouchement était acceptable vu l'amitié liant les deux parties. Par conséquent, elle a déclaré qu'elle ne pensait pas que le présumé harceleur aurait raisonnablement dû savoir que son comportement serait offensant ou préjudiciable.

Le CEE a conclu que la décideuse avait commis une erreur de droit en se penchant sur l'intention du présumé harceleur pour déterminer s'il y avait eu harcèlement. Elle aurait dû appliquer le bon critère juridique en se demandant comment une personne raisonnable, dans la même situation que celle où se trouvait l'appelant, considérerait le comportement du présumé harceleur. Cette personne se serait-elle sentie offensée ou lésée? L'existence d'une amitié aurait-elle modifié son point de vue? La décideuse aurait aussi dû se demander si l'attouchement en cause dépassait les limites habituelles des rapports en milieu de travail.

Le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et de confier l'affaire à un nouveau décideur.

Circonstances aggravantes et atténuantes

Les circonstances aggravantes et atténuantes sont des facteurs liés au caractère répréhensible du comportement du membre visé et à la gravité de son inconduite. Les circonstances justifiant des mesures disciplinaires plus sévères sont des circonstances aggravantes, tandis que celles justifiant des mesures disciplinaires moins sévères sont des circonstances atténuantes.

Le poids qu'un décideur accorde aux circonstances aggravantes et atténuantes commande une grande retenue. Une mesure disciplinaire peut être modifiée par la suite si le décideur n'a pas tenu compte d'une circonstance pertinente ou s'il a commis une erreur dans l'appréciation d'une circonstance. Toutefois, ces erreurs de principe justifient une intervention seulement si elles semblent avoir eu une incidence sur la mesure disciplinaire imposée.

Dans le dossier **C-095**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire s'était fondée sur des circonstances aggravantes pertinentes.

L'autorité disciplinaire a ordonné la confiscation d'une partie importante de la solde de l'appelant après avoir conclu qu'il n'avait pas fait preuve de diligence dans l'exercice de ses fonctions en contravention de l'article 4.2 du *code de déontologie*. En appel, l'appelant soutenait que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur en considérant sa longue carrière comme une circonstance aggravante et en accordant du poids à son ancienne inconduite commise 14 ans auparavant.

Ces arguments n'ont pas convaincu le CEE. L'autorité disciplinaire était en droit de considérer la longue carrière de l'appelant comme une circonstance aggravante. Bien que l'ancienneté puisse atténuer une inconduite dans certaines situations, elle peut l'aggraver dans d'autres, comme en l'espèce, où l'appelant agissait comme supérieur. De plus, si une longue période d'emploi exempte de mesures disciplinaires peut atténuer une nouvelle inconduite, des antécédents disciplinaires peuvent venir aggraver la nouvelle inconduite si, comme en l'espèce, il s'agit d'antécédents disciplinaires graves. Chaque cas doit être traité en fonction des faits qui lui sont propres.

Le CEE a recommandé de rejeter l'appel.

À l'inverse, dans le dossier **C-091**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire s'était fondée sur des circonstances aggravantes dénuées de pertinence.

Après avoir soutenu et conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 4.6 du *code de déontologie* en faisant un usage abusif d'une voiture de police, l'autorité disciplinaire lui a imposé la confiscation de cinq jours de solde comme mesure disciplinaire. Voici certaines des circonstances aggravantes qu'elle a invoquées pour justifier cette mesure disciplinaire :

a) le refus de l'appelant de parler aux enquêteurs; b) l'inclusion de certains arguments dans sa défense; et c) la dénonciation de contraventions similaires au *code de déontologie* commises par d'autres personnes.

Le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire n'aurait pas dû considérer ces éléments comme des circonstances aggravantes. L'appelant avait le droit de garder le silence et de se défendre contre l'allégation. Le CEE a donc recommandé d'accueillir l'appel interjeté contre la mesure disciplinaire. Toutefois, après avoir examiné la preuve et les guides sur les mesures disciplinaires, le CEE a conclu que la confiscation de cinq jours de solde constituait une mesure disciplinaire raisonnable en l'espèce et a recommandé qu'elle demeure inchangée.

De même, dans le dossier **C-074**, le CEE a conclu que l'autorité disciplinaire avait choisi une mesure disciplinaire déraisonnable après s'être fondée sur une circonstance aggravante dénuée de pertinence.

Après avoir conclu que l'appelant avait contrevenu à l'article 4.1 du *code de déontologie* en rentrant chez lui et en quittant sa zone de service sans autorisation, l'autorité disciplinaire a ordonné la confiscation de deux jours de solde comme mesure disciplinaire. L'une des circonstances aggravantes sur lesquelles elle s'est fondée est le fait que l'appelant est parti en congé de maladie peu après ces incidents et qu'il est resté en congé de maladie.

En appel, l'appelant soutenait que l'autorité disciplinaire avait considéré à tort son congé de maladie comme une circonstance aggravante. Il a souligné qu'il était parti en congé de maladie en raison d'une déficience dont il souffrait réellement et que l'autorité disciplinaire avait accepté ce fait.

Le CEE a souscrit à l'argument de l'appelant. Le dossier ne contenait aucune preuve donnant à penser que son congé de maladie était répréhensible. Au contraire, il ressortait de la preuve que des professionnels de la santé avaient diagnostiqué un grave problème de santé chez l'appelant pendant qu'il était en congé de maladie. De plus, l'autorité disciplinaire a considéré ce diagnostic comme une circonstance atténuante. En outre, elle n'a pas expliqué pourquoi elle considérait le congé de maladie de l'appelant comme une circonstance aggravante.

Après avoir analysé les autres circonstances aggravantes et atténuantes, le CEE a recommandé d'accueillir l'appel et de réduire la sévérité de la mesure disciplinaire en remplaçant la confiscation de deux jours de solde par la confiscation d'un jour de solde.

Dans le dossier **C-100**, le CEE a précisé qu'il incombe à l'employeur d'un policier de prouver une prétendue inconduite, mais qu'il revient au membre visé de démontrer l'existence d'une circonstance atténuante.

L'autorité disciplinaire a imposé des mesures disciplinaires sévères à l'appelant après avoir conclu qu'il avait contrevenu à l'article 2.1 du *code de déontologie* en harcelant et en harcelant sexuellement une collègue. L'une des circonstances atténuantes mentionnées par l'autorité disciplinaire était un seul rapport positif concernant le rendement de l'appelant qui avait été fourni par un supérieur. En appel, l'appelant a fait valoir que l'autorité disciplinaire avait commis une erreur en ne considérant pas ses bons antécédents professionnels comme une circonstance atténuante. Le CEE a conclu que l'appelant n'avait fourni aucune preuve de bons antécédents professionnels (comme des évaluations annuelles) à l'appui de cette prétendue circonstance atténuante. Le CEE a donc recommandé de rejeter l'appel.

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.canada.ca/fr/comite-externe-examen-grc.html>

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