



SYNDICAT DES DOUANES ET DE L'IMMIGRATION
CUSTOMS AND IMMIGRATION UNION

Syndicat des Douanes et de l'Immigration (SDI)

**Mémoire sur le projet de loi C-20,
*Loi établissant la Commission d'examen et de traitement des plaintes du public et modifiant certaines lois et textes réglementaires***

**Comité sénatorial permanent de la Sécurité nationale,
de la défense et des anciens combattants (SECD)**

[Traduction, version originale en anglais]

Le 7 octobre 2024

Dans notre mémoire original adressé au Comité permanent de la sécurité publique et nationale (SECU) concernant le projet de loi C-20, le SDI avait relevé plusieurs points préoccupants à propos du projet de loi. Nous sommes heureux de constater que certains de ces points ont été abordés dans **la version du projet de loi** adopté par la Chambre des communes, grâce aux recommandations du Comité permanent de la sécurité publique. Toutefois, des inquiétudes subsistent et nous fournissons les informations complémentaires suivantes dans l'espoir qu'elles aideront le Comité sénatorial permanent de la Sécurité nationale, de la défense et des anciens combattants à étoffer le projet de loi C-20.

1. Permettre au personnel de l'ASFC de déposer une plainte

L'une des principales préoccupations du syndicat concerne la possibilité pour nos membres de se prévaloir des recours offerts par la Commission d'examen et de traitement des plaintes du public (CETPP). Comme l'avait signalé notre mémoire précédent, il est difficile pour le personnel de l'ASFC de voir les plaintes concernant les excès des gestionnaires et les abus de pouvoir être traitées par le biais des mécanismes existants. En outre, si l'objectif de la CETPP est d'apporter des changements véritables sur les questions de démesure, de discrimination et d'abus de pouvoir, le fait de permettre au personnel de l'ASFC d'informer la Commission de ce dont ils sont témoins ne peut qu'être bénéfique à la mission du CETPP.

Le paragraphe 33(2) du projet de loi stipule que « *Tout particulier ou toute tierce partie peut déposer une plainte concernant la conduite, dans l'exercice des attributions conférées à l'Agence sous le*

régime de la Loi sur l'Agence des services frontaliers du Canada, de toute personne qui, au moment de la conduite reprochée, était un employé de l'ASFC. ».

Nous souhaiterions que le projet de loi stipule plus explicitement que « toute personne » inclut le personnel de l'Agence. Nous proposons d'ajouter : « Tout particulier ou toute tierce partie incluant le personnel de l'Agence... »

Plus généralement, il n'est pas clairement établi que le projet de loi, dans sa forme actuelle, contribuera à résoudre les problèmes liés au comportement de la gestion et les problèmes de nature systémique au sein de l'Agence — y compris l'environnement de travail toxique et la nécessité d'un changement culturel au sein de la gestion de l'ASFC — si les employés ne peuvent pas déposer de plaintes auprès de la Commission.

Les voies de signalement actuelles sont limitées pour les employés qui soumettent des plaintes concernant la gestion. Le manque de responsabilisation au sein de la gestion de l'Agence est désormais tristement célèbre (compte tenu du fiasco ArriveCAN) et la structure de rapports et d'enquêtes internes de l'ASFC a grandement besoin d'être repensée. Le projet de loi C-20 pourrait contribuer, et un langage clair concernant le droit d'un employé de signaler un comportement inapproprié de la part de ses supérieurs (en dehors de ce qui est déjà couvert par les voies de recours existantes) devrait être ajouté.

2. Représentation syndicale

Une autre préoccupation concerne la capacité de nos membres à bénéficier d'une représentation syndicale pour les questions relatives à la CETPP. Nous avons noté dans notre mémoire précédent que le projet de loi C-20 devrait inclure un langage clair concernant la représentation syndicale, permettant aux membres du personnel de bénéficier d'une représentation syndicale pour toute plainte administrée par l'ASFC et/ou la Commission.

Nous sommes heureux de constater que ce problème a été partiellement résolu. Le projet de loi mentionne désormais les tierces parties et, [sur la base des éléments de preuve consignés](#) dans le cadre des travaux du Comité permanent de la sécurité publique et nationale (SECU) sur le projet de loi C-20, il semble que l'intention soit d'inclure les syndicats représentant les employés.

Toutefois, les « **tierces parties** » **devraient être définies plus clairement** afin d'inclure ces syndicats.

Le nouvel alinéa 44 (1.1) et le nouveau paragraphe 59(7) mentionnent également les représentants syndicaux :

44(1.1) Les représentants syndicaux de l'employé de la GRC ou de l'employé de l'ASFC en cause ont également la possibilité de présenter leurs observations.

59(7) Les parties et les représentants syndicaux de l'employé de la GRC ou de l'employé de l'ASFC en cause, et toute personne qui convainc la Commission qu'elle a un intérêt direct et réel dans la plainte dont la Commission est saisie, ont la possibilité, à l'audience, de présenter des éléments de preuve, de contre-interroger les témoins et de faire des observations, soit personnellement, soit par l'intermédiaire d'un conseiller juridique.

Les deux sections pourraient être plus explicites. La version française de l’alinéa 44(1.1) est rédigé comme suit : « *Les représentants syndicaux de l’employé de la GRC ou de l’employé de l’ASFC en cause ont également la possibilité de présenter leurs observations.* » Nous recommandons de supprimer « as the case may be » de la version anglaise pour assurer la clarté et la cohérence : « *Union representatives for the RCMP employee or CBSA employee whose conduct is the subject matter of the complaint must also be given an opportunity to make representations.* » Le paragraphe 59(7) doit être modifié de la même manière.

3. Délais

Dans notre mémoire adressé au Comité de la sécurité publique, nous avons signalé nos préoccupations concernant le paragraphe 33(3) du projet de loi. Dans la version originale du projet, les plaintes pouvaient être déposées jusqu’à une année complète après l’incident présumé et éventuellement prolongées, conformément au paragraphe 33(5). Dans la version adoptée, la paragraphe, 33(3) a été changé d’une à deux années : « *la plainte est déposée dans les deux ans suivant la date de survenance de la conduite reprochée ou dans le délai prolongé en vertu des paragraphes (4) ou (5).* »

Nos préoccupations demeurent les mêmes : comment un agent est-il censé réagir à un incident qui se serait produit vingt-quatre mois plus tôt? Contrairement aux agents de la GRC, les agents de l’ASFC sont souvent en contact avec des centaines de voyageurs par jour, selon l’endroit où ils se trouvent, et les interactions peuvent être très brèves. De longs délais — qu’ils soient de douze ou de vingt-quatre mois — peuvent désavantager les agents faisant l’objet d’une plainte lorsqu’ils sont informés et doivent répondre à un incident qui se serait produit il y a plus d’un an. Nous recommandons donc un délai plus court pour le dépôt des plaintes — moins d’un an serait préférable.

Nous avons également noté un manque flagrant de délais pour que la Commission mène à bien une enquête, ce qui est amplifiée par l’absence de délais pour que la Commission soumette un rapport final après réception de la réponse du président de l’ASFC à un rapport périodique (article 64). Une enquête peut durer des années, ce qui n’est équitable ni pour l’employé faisant l’objet de l’enquête ni pour la personne ayant déposé la plainte.

Nous avons recommandé au Comité permanent de la sécurité publique que le projet de loi C-20 comprenne un libellé clair concernant les délais à respecter à chaque étape du processus. Ce point ne semble pas avoir été abordé dans la dernière version du projet de loi. Notre recommandation demeure inchangée.

4. Préoccupations concernant l’alinéa 38(1)d)

Le paragraphe 38(1) se lit comme suit :

38(1) Le commissaire peut ordonner à la Gendarmerie — ou le président peut ordonner à l’Agence — de ne pas enquêter sur une plainte, à l’exception de celle déposée en vertu des paragraphes 36(1) ou (2), si, à son avis :...

d) elle concerne une plainte qui est liée à une mesure disciplinaire que le président de l’Agence a prise ou a omis de prendre; ou

Il n'est pas évident de comprendre la logique qui permet au président de l'Agence d'ordonner à l'Agence de ne pas entamer une enquête sur une plainte liée à des mesures qui n'ont pas été prises ou qui ont été prises par le président. Il convient de clarifier ce point.

5. Préoccupations concernant les sous-alinéas 38(1)(b.1) et 52(1)(b.1)

Les sous-alinéas 38(1)(b.1) et 52(1)(b.1) se lisent comme suit :

38(1) Le commissaire peut ordonner à la Gendarmerie — ou le président peut ordonner à l'Agence — de ne pas enquêter sur une plainte, à l'exception de celle déposée en vertu des paragraphes 36(1) ou (2), si, à son avis :...

(b.1) elle est déposée par une tierce partie qui n'est pas directement concernée par l'objet de la plainte;

52(1) La Commission peut refuser d'examiner toute plainte déposée si, à son avis :...

(b.1) elle est déposée par une tierce partie qui n'est pas directement concernée par l'objet de la plainte.

Nous aimerions voir une formulation établissant que le syndicat (le « tiers ») ne peut pas être exclu si la plainte concerne l'un de ses membres, quelles que soient les circonstances.

6. Droit de déposer un grief et droits liés aux conventions collectives

Nous avons signalé à la page 2 de notre mémoire précédent que nous craignons que les articles 67 et 68 ne permettent à la Commission et à l'Agence de contourner la procédure de règlement des griefs existante. Pour atténuer ce problème, nous avons recommandé que le projet de loi C-20 comprenne un libellé clair sur le droit d'un employé ou du syndicat de déposer un grief sur la procédure disciplinaire ou la mesure disciplinaire imposée à la suite d'une recommandation de la Commission.

Cette question n'a pas été abordée dans le projet de loi tel qu'adopté par la Chambre. Il n'est pas certain que ces préoccupations puissent être atténuées par le paragraphe 38(2) et, dans une moindre mesure par le paragraphe 52(5), et **nous recommandons toujours l'introduction d'un langage clair à ce sujet.**

Nous avons aussi recommandé que le projet de loi C-20 comprenne un libellé général indiquant que, au-delà du paragraphe 71 c), les droits des conventions collectives soient pour tous les processus couverts par la Commission, pour faire en sorte que le projet de loi — en partie ou en totalité — n'est pas en violation des conventions collectives. Ce point n'a pas non plus été abordé et notre recommandation demeure pertinente.

7. Création d'un comité consultatif

Le projet de loi prévoit l'embauche de personnel et d'autres personnes pour fournir une assistance technique ou des connaissances spécialisées — paragraphes 6(3) et (4). En plus de ces ressources, pour aider la Commission dans son travail concernant les domaines hautement spécialisés des fonctions de l'ASFC et de la GRC, il pourrait être souhaitable de créer un comité consultatif auprès de la Commission dans le cadre du projet de loi C-20. Ce comité consultatif pourrait être composé de divers représentants experts provenant d'organisations extérieures et

possédant de l'expérience dans des champs d'activité tels que les domaines juridiques spécifiques, les relations de travail, les fonctions d'application de la loi, les droits de la personne, etc. En intégrant ce comité consultatif directement au sein de la Commission et en invitant des conseillers externes à en faire partie, la CETPP bénéficierait d'un large éventail d'expertise indépendante sans avoir à embaucher du personnel supplémentaire.

Si un tel comité devait être créé, nous recommanderions qu'un représentant de chaque syndicat représentant les employés de l'ASFC et de la GRC soit invité à se joindre au comité. Ces représentants ont un point de vue unique sur des questions allant des relations de travail aux connaissances opérationnelles sur le terrain, ce qui ne peut qu'aider la CETPP à remplir son mandat.