

Date: 20240916

Dossier: 566-02-43225

Référence: 2024 CRTESPF 124

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

ENTRE

**DANIEL POIRIER**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL**

**(ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord)**

défendeur

Répertorié

*Poirier c. Administrateur général (ministère des Relations Couronne-Autochtones et des  
Affaires du Nord)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Patricia H. Harewood, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Pierre Brabant, avocat

**Pour le défendeur :** Karl Chemsî, avocat

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 8 juillet 2024, et affaire entendue  
par vidéoconférence le 9 juillet 2024.

---

**MOTIFS DE DÉCISION**

---

**I. Grief devant la Commission**

[1] La présente décision est une décision intérimaire qui vise une objection de l'employeur à l'admissibilité d'un témoin expert potentiel de Daniel Poirier, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »).

[2] Le fonctionnaire veut faire témoigner un individu en tant que témoin expert afin d'évaluer la fiabilité du rapport d'enquête du ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord (l'« employeur ») qui a mené à son congédiement. L'employeur s'oppose à l'admissibilité du témoin expert proposé pour les motifs qu'il n'est ni nécessaire, ni pertinent, et donc qu'il ne satisfait pas aux critères préalables à l'admissibilité énoncés dans l'arrêt charnière *R. c. Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9.

[3] Les parties ont déposé des arguments écrits le 8 juillet 2024. La Commission a entendu les plaidoiries orales des parties en virtuel le 9 juillet 2024 pendant une période de deux heures.

[4] La question à laquelle la Commission doit se pencher est la suivante : est-ce que tous les critères préalables à l'admissibilité d'un témoin expert énoncés dans *Mohan* ont été satisfaits?

[5] Pour les motifs qui suivent, j'accueille l'objection de l'employeur. Je conclus que le témoignage d'opinion d'expert visant le rapport final d'enquête de l'employeur n'est ni nécessaire ni pertinent. Il ne satisfait pas à au moins deux des quatre critères énoncés dans *Mohan*.

[6] Le fonctionnaire ne m'a pas convaincue, selon la prépondérance des probabilités, que ce témoignage serait nécessaire pour la Commission afin de m'aider à rendre ma décision sur le fond. De plus, compte tenu du caractère *de novo* des procédures devant la Commission, le témoignage d'une personne qui n'a pas mené l'enquête et qui n'a aucune connaissance personnelle des circonstances entourant le grief ne sera pas pertinent.

[7] La Commission jouit d'une expertise approfondie en relations de travail. Cela comprend la révision des rapports d'enquête dans le contexte d'un grief qui conteste un congédiement. Permettre à un tel témoin de témoigner sur la fiabilité du rapport

d'enquête de l'employeur aurait l'effet inattendu d'usurper la fonction de la Commission et de la distraire inutilement.

#### A. Contexte

[8] Le fonctionnaire a déposé son grief le 3 mai 2021 à la suite de la décision de l'employeur de le congédier comme suit dans sa lettre de congédiement : « [...] vous avez enfreint le *Code de valeurs et d'éthique* dans quatre domaines d'inconduite tel que conclu dans le rapport d'enquête final [...] ». Les quatre domaines d'inconduite sont : le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et un manque de jugement. Son grief a été renvoyé à la Commission le 12 juillet 2021 pour une audience *de novo*.

[9] Jusqu'à présent, la Commission a entendu 5 jours d'audience sur le fond du 15 au 19 janvier 2024. Il reste 10 jours d'audience mis au calendrier des audiences à l'automne 2024. L'employeur a déjà fait entendre deux témoins, Mme Mélissa Duguay l'une des plaignantes et François Paltrinieri (l'une des deux personnes qui a mené l'enquête et qui a rédigé le rapport final d'enquête). Le fonctionnaire a eu l'occasion de les contre-interroger, et il reste à entendre ses propres témoins.

[10] Avant l'audience, les parties ont échangé des documents. Lors de la conférence préparatoire à l'audience du 5 décembre 2023, l'avocat du fonctionnaire a soulevé le fait qu'il comptait faire témoigner Mme Élise Corriveau à titre de témoin expert en relations de travail. Il a prétendu qu'elle se spécialisait dans les enquêtes de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Il a précisé qu'il voulait que cette personne témoigne à titre de témoin expert afin d'évaluer la fiabilité du rapport final d'enquête de l'employeur.

[11] L'employeur s'est opposé à l'admission de l'opinion du prétendu témoin expert du fonctionnaire. La Commission a ordonné que le fonctionnaire partage une copie du curriculum vitae de Mme Corriveau avec l'employeur au plus tard le 15 décembre 2023. Ensuite, la Commission entendrait les arguments des parties sur l'objection de l'employeur la semaine du 19 décembre 2023.

[12] Le 14 décembre 2023, le fonctionnaire a déposé une demande en récusation de la Commission aux motifs qu'il y avait une crainte de conflit d'intérêts de la part de la Commission. Par conséquent, la Commission a déterminé qu'il fallait entendre les arguments des parties sur la demande en récusation avant d'entendre l'objection

préliminaire visant l'admissibilité du témoin expert prétendu du fonctionnaire, et que cette objection serait dorénavant entendue lors de l'audience.

[13] La Commission a donné aux parties une occasion de soumettre des arguments écrits et oraux sur la requête en récusation. J'ai rendu une décision le 20 décembre 2023 en rejetant la requête du fonctionnaire (voir *Poirier c. Administrateur général (ministère des Relations Couronne-Autochtones et des Affaires du Nord Canada)*, 2023 CRTESPF 120).

[14] En ce qui concerne l'objection visant l'admissibilité d'un témoin expert, le fonctionnaire a demandé d'être entendu lors de l'audience. La Commission a consenti à le faire après la preuve de l'employeur. Les cinq jours d'audience au mois de janvier se sont écoulés et l'employeur n'avait toujours pas terminé sa preuve.

[15] Le 28 mai 2024, le fonctionnaire a écrit à la Commission afin de demander une date d'audience pour entendre des représentations sur l'admissibilité de son témoin expert potentiel. La lettre se lit en partie comme suit :

[...]

*Nous devons réserver une date pour le témoignage de l'expert potentiel du fonctionnaire s'estimant lésé. Or, l'employeur s'y objecte et aucune décision n'a encore été rendue. Cette situation nous paraît déraisonnable, compte tenu de la complexité du dossier et de la longueur du procès.*

*Nous aimerions donc faire des représentations à ce sujet et ce, avant les audiences de l'automne. Nous serons ainsi fixés sur l'organisation de la preuve à administrer, notamment sur la réservation d'une date pour le témoignage de l'expert.*

*Le tout pourrait se faire en visioconférence. Nous croyons que les représentations ne devraient pas dépasser une heure.*

[...]

[16] L'employeur était d'accord avec la proposition du fonctionnaire de fixer une date pour plaider la question de l'admissibilité de l'opinion d'un expert du fonctionnaire avant les dates d'audience en automne. Il a répondu ce qui suit : « L'employeur confirme et réitère son objection à l'admissibilité de la preuve d'expert telle que prévue par Me Brabant (Témoignage de Elise Corriveau, ainsi que son document « Examen critique sur le rapport d'enquête ») ».

[17] La base de l'objection de l'employeur repose, entre autres, sur l'application des critères de la pertinence, la nécessité d'aider le juge des faits, l'absence de toute règle d'exclusion et la qualification suffisante de l'expert (voir *Mohan*).

[18] J'ai fixé une date afin d'entendre les parties sur la question de l'admissibilité du témoin expert proposé par le fonctionnaire. L'audition a eu lieu le 9 juillet 2024 pour une durée de deux heures.

## **B. Notes visant la preuve**

[19] Les parties n'ont déposé en preuve aucun document ou témoignage.

[20] De plus, il est important de souligner que la Commission ne se prononce pas sur la qualification du prétendu témoin expert proposé par le fonctionnaire.

[21] Dans la présente décision, je vais faire référence à cette personne comme un « témoin expert potentiel », mais elle n'a pas été qualifiée ni admise en aucun temps par la Commission comme un témoin expert. Contrairement à *Mohan* ou la Cour de première instance de l'Ontario a eu l'opportunité d'entendre le témoignage potentiel du témoin expert potentiel, il n'y a eu aucun processus de voir-dire afin de déterminer si la preuve soumise saurait admissible.

[22] Les deux parties étaient d'accord qu'elles avaient eu un échange de documents visant le témoin expert potentiel, qui comprend le CV de Mme Corriveau et son rapport. Pourtant, bien que la Commission fût copiée sur ces documents, aucun de ces documents n'a été déposé en preuve devant la Commission. Ainsi, ces documents ne font pas partie du dossier de la Commission et seront supprimés du système de gestion de cas.

[23] Ainsi, la Commission ne se fie pas sur la véracité ou non, ni sur le contenu de ces documents afin de rendre cette décision.

## **II. Résumé de l'argumentation**

[24] Les parties ont soumis des arguments écrits le 8 juillet 2024, tel qu'il avait été demandé par la Commission. Ils ont fait référence à leurs arguments tout au long de leurs plaidoiries orales le 9 juillet 2024.

[25] Je ne ferai qu'un résumé des arguments des parties.

**A. Pour l'employeur**

[26] L'employeur a noté que, bien qu'il s'agît de son objection, il incombe au fonctionnaire d'établir que l'admissibilité du témoignage de Mme Corriveau à titre de témoin expert est nécessaire.

[27] L'admissibilité de la preuve du témoin expert est une exception à la règle générale que les témoins ordinaires témoignent sur les faits.

[28] La preuve du témoin d'expert n'est acceptable que si le juge des faits, ou dans l'espèce la Commission, détermine qu'elle a besoin de cette expertise et sans lequel elle ne pourrait pas tirer ses propres conclusions.

[29] Bien qu'en vertu de son pouvoir discrétionnaire sous l'alinéa 20e) de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; la *Loi*), la Commission peut accepter toute sorte d'éléments de preuve, même si ce ne serait admissible en cour de justice, elle ne peut pas aller à l'encontre du principe général de l'équité procédurale et de la justice naturelle qui comprend les règles d'admissibilité de la preuve d'opinion d'expert.

[30] L'employeur a soulevé que le fait d'admettre la preuve d'opinion expert lui créerait une injustice.

[31] Le principe de base se trouve au paragraphe 17 de *Mohan*, où la Cour suprême du Canada présente les quatre critères préalables sur lesquels l'admission de la preuve de témoin expert reposent : la pertinence, la nécessité d'aider le juge des faits, l'absence de toute règle d'exclusion et la qualification suffisante de l'expert.

[32] L'employeur a mentionné qu'il allait focuser sur le critère de la nécessité.

[33] L'employeur s'est fié sur *Mohan*, au par. 21, afin de souligner que le rôle de l'opinion de témoin expert est d'aider le juge des faits visant un sujet qui dépasse l'expertise et la connaissance du juge. De plus, l'opinion du témoin expert ne devrait pas simplement être utile. Elle doit être nécessaire.

[34] L'employeur soulève que, lors de l'échange des documents, le fonctionnaire a partagé le CV de Mme Corriveau et son rapport. Quoique ces documents n'ont pas été déposés en preuve, la Commission a été copiée à ces envois.

[35] L'employeur a noté qu'il n'avait pas le choix d'au moins passer en revue les sujets de ce rapport, qui incluent l'opinion sur la façon l'enquête de l'employeur aurait dû être menée, une opinion sur les directives et autres politiques que l'employeur aurait dû consulter et l'opinion visant la liste des allégations des mises en cause. L'opinion se résume à critiquer le rapport d'enquête de l'employeur, qui a mené au congédiement du fonctionnaire.

[36] L'employeur a noté que ce n'est pas une expertise et que c'est le rôle de la Commission de tirer ses propres conclusions sur les faits visant le rapport d'enquête.

[37] Ainsi, la seule façon que la Commission pourrait arriver à la conclusion que ce témoignage d'opinion d'expert doit être admis est qu'elle décide que, sans cette opinion, elle serait incapable de former sa propre opinion.

[38] L'employeur a soumis qu'il ne s'agit pas d'une situation où le juge des faits, autrement dit la Commission, ne peut pas tirer ses propres conclusions.

[39] De plus, la Cour suprême du Canada a signalé qu'il serait même dangereux d'admettre une opinion de témoin expert alors qu'elle n'est pas nécessaire. Les experts ne devraient pas usurper les fonctions du juge des faits (voir *Mohan*, au par. 24). Cette expertise, qui n'aidera en rien, pourrait induire les tribunaux en erreur.

[40] La Commission (et les commissaires) sont les experts en relations de travail. Ces derniers sont nommés spécifiquement pour cette expérience et spécialisation en relations de travail. Ils traitent quotidiennement des mesures disciplinaires, des plaintes de représailles, des griefs de harcèlement et des congédiements.

[41] Les arrêts *Mohan* et *White Burgess Langille Inman c. Abbott*, 2015 CSC 23 (« *White Burgess* »), [2015] 2 R.C.S. 182, présentent une autre raison : lorsqu'il y a une hésitation par rapport à la possibilité d'admettre l'opinion d'un témoin expert, il faut voir si la valeur en vaut les coûts. Ce n'est pas dans le sens économique, mais évaluer si la valeur probante est surpassée par les effets préjudiciables (voir *Mohan*, au par. 18).

[42] Selon l'employeur, l'effet préjudiciable d'admettre ce prétendu témoin expert potentiel, est que quelqu'un qui n'a pas fait l'enquête, qui n'a aucun rapport avec le dossier, donnera son opinion subjective sur comment l'enquête aurait dû être menée. Ce n'est pas une opinion qui est nécessaire et cela viendrait teinter le dossier et

distraire la Commission par des considérations qui ne sont pas nécessaires (voir *White Burgess*, au par. 18).

[43] En supposant qu'il y a eu injustice sur le plan de la procédure lors de l'enquête de l'employeur, ceci est entièrement réparé par une audience *de novo* (*Tipple c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1985] F.C.J. n° 818 (C.A.)(QL)). Le fonctionnaire est alors informé des allégations contre lui et il a l'occasion d'y répondre. Donc, même si hypothétiquement, il y a eu des lacunes dans le rapport d'enquête, et que cela avait incidemment porté préjudice au fonctionnaire, tout est corrigé par l'audience devant la Commission. Ce n'est pas pertinent d'admettre cette preuve et, par conséquent, la Commission doit exclure cette opinion et ne pas en tenir compte.

## **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[44] Le fonctionnaire a soulevé que le contexte est un congédiement sur la base des allégations de harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, abus de pouvoir et manque de jugement professionnel.

[45] Le fonctionnaire prétend que la personne qui a mené l'enquête pour l'employeur n'était pas qualifiée et ne connaissait pas la méthodologie pour mener ce genre d'enquête et que la Commission a décidé d'entendre ce témoin.

[46] Il a soulevé que, compte tenu de la nature des allégations sérieuses contre lui et des conséquences que cela lui cause pour le restant de sa vie et sur ses relations interpersonnelles, il faut une opinion d'un témoin expert avec une expérience sur ces sujets pour évaluer la fiabilité du rapport.

[47] Le fonctionnaire a posé la question suivante : « Est-ce que l'employeur s'est assuré de la fiabilité du rapport? »

[48] Le fonctionnaire a soumis que l'enquêteur de l'employeur, M. Paltrinieri, avait témoigné pendant deux jours d'audience. Il est donc pertinent de demander à une personne qui ne fait que des enquêtes en harcèlement psychologique au fédéral et au provincial si l'enquête a bien été menée ou non.

[49] Le fonctionnaire a admis que cette expertise visant les enquêtes dans le contexte de relations de travail fait partie de la compétence de la Commission. Pourtant, il dit qu'il a cherché longtemps pour des décisions de la Commission sur un fonctionnaire

qui a fait l'objet d'une enquête administrative sur le harcèlement psychologique et sexuel et il n'en a pas trouvé.

[50] En ce qui concerne l'arrêt *Tipple* et le principe que tout est corrigé en audience *de novo* s'il y a eu des erreurs de justice naturelle lors de l'enquête, ce n'est pas ce qui est important, mais plutôt, au moment d'imposer la mesure disciplinaire, est-ce que l'employeur s'est assuré de la fiabilité du rapport?

[51] Le fonctionnaire a dit qu'en ce qui concerne le critère de nécessité, l'opinion d'expert est nécessaire, car cela dépasse l'expertise de la Commission en raison des stigmates. Selon le fonctionnaire, la Cour suprême du Canada a dit, dans *Mohan*, qu'il ne faut pas être trop strict quant au critère de la nécessité.

[52] Puisque M. Paltrinieri a témoigné pendant deux jours sur la fiabilité du rapport d'enquête, c'est pertinent de demander à une personne qui ne fait que des enquêtes au fédéral et provincial si l'enquête administrative a été bien menée pour amener l'employeur à conclure que le fonctionnaire devrait être congédié. Le fonctionnaire a demandé : « Est-ce que je peux avoir un expert pour critiquer le rapport? »

[53] Le fonctionnaire veut quelqu'un pour soulever les failles et les erreurs faites par l'enquêteur pour éclairer la Commission. Il a fait référence au paragraphes 311 et 320 de la décision *Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2010 CRTFP 70 en ce qui concerne les obligations de l'employeur en matière d'enquête de harcèlement où ce dernier doit s'assurer de la haute qualité de l'enquête.

[54] Le fonctionnaire a soulevé que la seule différence avec *Robitaille* quant aux allégations est qu'il y avait une plainte officielle, mais il s'agissait d'allégations d'abus de pouvoir. La Commission a conclu que le rapport d'enquête avait été mal mené et qu'il n'était pas fiable.

[55] Dans le présent cas, si le rapport d'enquête n'est pas fiable, la décision est viciée.

[56] Ainsi, le fonctionnaire a demandé que l'objection soit rejetée.

### **C. Pour l'employeur: la réplique**

[57] L'employeur a mentionné que le fonctionnaire n'avait pas répondu à la question en litige suivante : « En quoi l'opinion d'un témoin expert est nécessaire et pertinente

pour aider la Commission à former sa propre opinion visant le rapport d'enquête et le processus disciplinaire? » Il a ajouté que la Commission se spécialise sur ces sujets. Elle est tellement spécialisée que la Cour d'appel fédérale prend une grande déférence pour la Commission et l'expertise des arbitres de grief en relations de travail. Ainsi, la Cour d'appel fédérale n'intervient pas en raison de cette expertise.

[58] La Commission peut lire les directives et les pratiques visant le traitement de ce genre de plainte et déterminer si l'enquête contrevient aux directives.

[59] L'employeur a soumis que l'avocat du fonctionnaire avait besoin d'un témoin pour l'aider dans son argumentation, mais il n'y a aucune preuve qu'une opinion d'un témoin expert aidera la Commission.

[60] Les faits dans *Robitaille* sont complètement différents de ceux du présent cas. Cette décision ne traite pas de la question de l'admissibilité d'une opinion d'un témoin expert.

[61] Le fonctionnaire a demandé si les faits dans l'enquête étaient fiables et a ajouté que les faits seront présentés devant la Commission oralement – à l'audience et c'est la Commission qui décidera.

### III. Motifs

[62] En tant que tribunal administratif quasi judiciaire, la Commission peut accepter une preuve qui n'est pas admissible devant une cour de justice. L'alinéa 20e) de la *Loi* précise ce qui suit :

#### ***Pouvoirs de la Commission***

**20** Dans le cadre de toute affaire dont elle est saisie, la Commission peut :

**a)** de la même façon et dans la même mesure qu'une cour supérieure d'archives, convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit;

**b)** ordonner la tenue de procédures préparatoires, notamment de conférences préparatoires à huis

#### ***Powers of Board***

**20** The Board has, in relation to any matter before it, the power to

**(a)** summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath in the same manner as a superior court of record;

**(b)** order pre-hearing procedures, including pre-hearing conferences that are held in private, and

<i>clos, et en fixer les date, heure et lieu;</i>	<i>determine the date, time and place of the hearings for those procedures;</i>
<i>c) ordonner l'utilisation de tout moyen de télécommunication permettant à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux lors des conférences préparatoires et des audiences;</i>	<i>(c) order that a pre-hearing conference or a hearing be conducted using any means of telecommunication that permits all persons who are participating to communicate adequately with each other;</i>
<i>d) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;</i>	<i>(d) administer oaths and solemn affirmations;</i>
<i>e) accepter des éléments de preuve, qu'ils soient admissibles ou non en justice;</i>	<i>(e) accept any evidence, whether admissible in a court of law or not; and</i>
[...]	...
[Je mets en évidence]	

[63] Pourtant, en dépit de cette règle, la Commission doit respecter l'équité procédurale pour toutes les parties. Comme le préambule de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) le dit, la résolution des problèmes liés aux conditions d'emploi doit être juste, crédible et efficace. Admettre une preuve qui n'aidera pas la Commission ne respectera pas l'équité procédurale ni les objectifs d'efficacité, de crédibilité et de justesse de nos processus.

[64] L'analyse se fait en deux volets. Premièrement, l'arrêt *Mohan* précise les critères applicables lorsque le juge des faits (dans le présent cas, la Commission) doit déterminer l'admissibilité de l'opinion d'un témoin expert :

- [...]
- a) la pertinence;*
  - b) la nécessité d'aider le juge des faits;*
  - c) l'absence de toute règle d'exclusion;*
  - d) la qualification suffisante de l'expert.*
- [...]

[65] Ces critères préalables sont obligatoires. Donc, il faut tous les avoir afin de satisfaire au premier volet de l'analyse.

[66] Si les critères dans *Mohan* ont été satisfaits, la Commission doit procéder au deuxième volet de l'analyse afin de faire une analyse que la jurisprudence décrit comme risques-bénéfices. Dans l'arrêt *White Burgess*, la Cour explique ce deuxième volet du critère comme suit :

[...]

[...] *Dans un deuxième temps, le juge-gardien exerce son pouvoir discrétionnaire en soupesant les risques et les bénéfices éventuels que présente l'admission du témoignage, afin de décider si les premiers sont justifiés par les seconds. Cet exercice nécessaire de pondération a été décrit de plusieurs façons. Dans l'arrêt Mohan, le juge Sopinka parle du « facteur fiabilité-effet » (p. 21), tandis que, dans l'arrêt J.-L.J., le juge Binnie renvoie à « la pertinence, la fiabilité et la nécessité par rapport au délai, au préjudice, à la confusion qui peuvent résulter » (par. 47). Le juge Doherty résume bien la question dans l'arrêt Abbey, lorsqu'il explique que [TRADUCTION] « le juge du procès doit décider si le témoignage d'expert qui satisfait aux conditions préalables à l'admissibilité est assez avantageux pour le procès pour justifier son admission malgré le préjudice potentiel, pour le procès, qui peut découler de son admission » (par. 76).*

[...]

[Je mets en évidence]

[67] Quoique les tribunaux administratifs jouissent des processus plus informels et souples, les parties pourraient faire recours à des témoins experts afin d'aider la Commission, par exemple, avec des renseignements scientifiques ou des sujets dont elle n'est pas une experte. (Voir *Powell c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2009 TDFP 27 au par. 21, et *Praught c. Président de l'Agence des services frontaliers du Canada*, 2009 TDFP 1 au par. 39 (experts dans les tests standardisés); *Coupal c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2021 CRTESPF 124 au par. 20 (expert en évaluation des postes); *Barr c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 85 aux paragraphes 58 à 62 (experts qualifiés dans les domaines suivants : performance humaine, kinésiologie et biodynamique humaine et physiologie de l'exercice)).

[68] Puisque les parties ont principalement focussé sur les critères de nécessité et de pertinence, j'expliquerai comment le fonctionnaire n'a pas réussi à me convaincre que ces critères ont été satisfaits, et pourquoi il ne s'avère pas nécessaire de procéder à l'analyse des autres critères.

### A. L'opinion d'un témoin expert n'est pas nécessaire

[69] En ce qui concerne le critère de nécessité d'aider le juge des faits, la Cour suprême du Canada a commencé son analyse au paragraphe 21 de *Mohan* en soulignant que les témoins ordinaires témoignent normalement visant leurs connaissances personnelles. Ils ne donnent pas des opinions. Or, la règle d'admission de la preuve d'opinion d'expert est une exception à cette règle. De nature même, l'expert a des connaissances particulières qui dépassent celle du témoin ordinaire. Par conséquent, l'expert doit partager son opinion dans le but d'aider le juge des faits. La Cour suprême du Canada a expliqué davantage en citant l'arrêt *R. c. Abbey*, 1982 CanLII 25 (CSC), [1982] 2 R.C.S. 24.

[70] À la page 42 de l'arrêt *Abbey*, le juge Dickson (plus tard juge en chef), a dit ce qui suit :

[...]

*Quant aux questions qui exigent des connaissances particulières, un expert dans le domaine peut tirer des conclusions et exprimer son avis. Le rôle d'un expert est précisément de fournir au juge et au jury une conclusion toute faite que ces derniers, en raison de la technicité des faits, sont incapables de formuler. [TRADUCTION] «L'opinion d'un expert est recevable **pour donner à la cour des renseignements scientifiques qui, selon toute vraisemblance, dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge ou d'un jury. Si, à partir des faits établis par la preuve, un juge ou un jury peut à lui seul tirer ses propres conclusions, alors l'opinion de l'expert n'est pas nécessaire**» (Turner (1974), 60 Crim. App. R. 80, à la p. 83, le lord juge Lawton).*

[...]

[Je mets en évidence]

[71] Ensuite, la Cour Suprême a commenté davantage sur le critère de nécessité :

*Cette condition préalable est fréquemment reprise dans la question de savoir si la preuve serait utile au juge des faits. Le mot « utile » n'est pas tout à fait juste car il établit un seuil trop bas. Toutefois, je ne jugerais pas la nécessité selon une norme trop stricte. L'exigence est que l'opinion soit nécessaire au sens qu'elle fournit des renseignements « qui, selon toute vraisemblance, **dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge ou d'un jury**» [...] Comme le juge Dickson l'a dit, la preuve doit être nécessaire pour permettre au juge des faits d'apprécier les questions en litige étant donné leur nature technique [...]*

[Je mets en évidence]

[72] Il n'est pas contesté que le fonctionnaire veut une opinion d'un témoin expert afin de critiquer le rapport d'enquête de M. Paltrinieri, qui a témoigné lors de la première semaine d'audience. Le fonctionnaire pense que ce témoin est nécessaire compte tenu de la nature des allégations dans le rapport d'enquête final et l'impact prétendu de ses allégations sur sa vie et sa carrière. Il a soumis que ce genre d'évaluation dépasse les connaissances et les expériences de la Commission.

[73] Paradoxalement, le fonctionnaire a reconnu en même temps que la Commission est une experte en relations de travail et que cela comprend la révision des rapports d'enquêtes et d'autres éléments de preuve dans des dossiers disciplinaires. Il a cité *Robitaille* (contrôle judiciaire accueillie par la Cour fédérale sur des questions qui ne sont pas liées à la conclusion que l'enquête était mal menée et l'appel devant la Cour fédérale d'appel a été rejeté), qui n'a rien à voir avec la question en litige visant l'admissibilité d'un témoin expert, afin d'essayer d'établir que les accusations de harcèlement sexuel stigmatisent les accusés et que le rapport d'enquête de l'employeur doit être d'une haute qualité.

[74] Pourtant, bien que le fonctionnaire soit silencieux sur le sujet, *Robitaille* est une confirmation que la Commission a des connaissances spécialisées dans le domaine de la révision des enquêtes en relations de travail. M. Robitaille avait déposé un grief pour contester la sanction disciplinaire qu'il avait eue à la suite d'une plainte de harcèlement et une enquête menée par l'employeur au cours de laquelle l'enquêteur avait déterminé que les allégations étaient fondées. Dans *Robitaille*, en ce qui concerne une procédure *de novo*, l'arbitre de grief a noté ce qui suit au paragraphe 16 :

*[16] [...] je ne dois aucune déférence aux conclusions formulées soit par un décideur qui a décidé du grief au dernier palier soit par les enquêteurs qui ont évalué la plainte de harcèlement. En rendant ma décision, je ne dois tenir compte que de la preuve qui m'a été présentée à l'audience.*

[Je mets en évidence]

[75] Par la suite, l'arbitre de grief a fait une évaluation rigoureuse du guide et de la politique applicable pour déterminer ce qui constitue le harcèlement et elle a décortiqué le rapport d'enquête finale. Ultimement, l'arbitre de grief a conclu que le processus d'enquête avait brimé les droits à l'équité procédurale du fonctionnaire s'estimant lésé à plusieurs niveaux. Elle a fait son analyse et son évaluation des faits,

ce que la Commission est tenue de faire dans ce genre de dossier compte tenu de son expertise.

[76] Ainsi, de toute évidence, je ne vois pas comment l'expertise du témoin expert proposé par le fonctionnaire est nécessaire afin de m'aider à déterminer si son congédiement était approprié ou non. Le fonctionnaire veut ce prétendu témoin expert pour évaluer le rapport d'enquête de l'employeur alors que cette fonction fait partie intégrale des expériences, expertises et connaissances de la Commission. C'est le nœud même de notre expertise d'évaluer ce genre de preuve.

[77] En fait, j'ai pu trouver des décisions dans lesquelles la Commission devait examiner des rapports d'enquête comportant des allégations de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (voir *Talusan c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2024 CRTESPF 49; *Weinstein c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 100; *Doro c. Agence du revenu du Canada*, 2019 CRTESPF 6). L'expertise de la Commission en relation de travail inclut les connaissances visant les directives, les politiques et l'interprétation et l'application des dispositions des conventions collectives applicables lorsqu'il y a des allégations de fautes.

[78] De plus, je ne suis pas d'accord avec le poids que le fonctionnaire veut accorder aux commentaires du juge Dickson à savoir qu'on ne devrait pas être trop strict avec le critère de nécessité. Le juge Dickson a clarifié par la phrase suivante dans le même paragraphe en précisant que l'exigence est que l'opinion **soit nécessaire**, car elle fournit des renseignements qui « [...] **selon toute vraisemblance, dépassent l'expérience et la connaissance d'un juge ou d'un jury** [je mets en évidence] ». Dans le présent cas, le fonctionnaire n'a pas réussi à me convaincre, selon la prépondérance des probabilités, que l'opinion du témoin expert proposé fournira des renseignements qui dépassent les expériences et connaissances de la Commission.

[79] De même, l'argument du fonctionnaire à savoir qu'on ne devrait pas être trop strict avec le critère de nécessité ignore l'évolution de la jurisprudence, qui resserre et clarifie les critères d'admissibilité de la preuve du témoin expert, afin de renforcer le rôle de juge-gardien ou dans l'espèce le rôle de Commissaire-gardien. La Cour suprême du Canada était claire dans *White Burgess* qu'on veut s'assurer d'éviter les dangers liés

au témoignage de l'expert, comme le danger de substituer le rôle de la Commission avec l'opinion d'un expert.

[80] Donc, le fait que le fonctionnaire ne satisfait pas au critère de nécessité devrait terminer l'analyse, car, comme je l'ai dit précédemment, les quatre critères d'admissibilité de *Mohan* sont obligatoires. Néanmoins, comme les parties ont plaidé le critère de pertinence, je l'aborderai très brièvement.

## B. L'opinion du témoin expert n'est pas pertinente

[81] Il va de soi que toute preuve soumise doit être pertinente. La pertinence est la pierre angulaire des règles de la preuve dans notre système de justice administrative. Dans le contexte de l'admissibilité d'une opinion d'un témoin expert, le juge Sopinka a élaboré davantage sur ce critère comme suit dans *Mohan* :

[...]

*[18] Comme pour toute autre preuve, la pertinence est une exigence liminaire pour l'admission d'une preuve d'expert. La pertinence est déterminée par le juge comme question de droit. Bien que la preuve soit admissible à première vue si elle est à ce point liée au fait concerné qu'elle tend à l'établir, l'analyse ne se termine pas là. Cela établit seulement la pertinence logique de la preuve. D'autres considérations influent également sur la décision relative à l'admissibilité. **Cet examen supplémentaire peut être décrit comme une analyse du coût et des bénéfices, à savoir «si la valeur en vaut le coût.» Voir McCormick on Evidence (3<sup>e</sup> éd. 1984), à la p. 544. Le coût dans ce contexte n'est pas utilisé dans le sens économique traditionnel du terme, mais plutôt par rapport à son impact sur le procès. La preuve qui est par ailleurs logiquement pertinente peut être exclue sur ce fondement si sa valeur probante est surpassée par son effet préjudiciable, si elle exige un temps excessivement long qui est sans commune mesure avec sa valeur ou si elle peut induire en erreur en ce sens que son effet sur le juge des faits, en particulier le jury, est disproportionné par rapport à sa fiabilité. Bien qu'elle ait été fréquemment considérée comme un aspect de la pertinence juridique, l'exclusion d'une preuve logiquement pertinente, pour ces raisons, devrait être considérée comme une règle générale d'exclusion (voir Morris c. La Reine, 1983 CanLII 28 (CSC), [1983] 2 R.C.S. 190). Qu'elle soit traitée comme un aspect de la pertinence ou une règle d'exclusion, son effet est le même. Ce facteur fiabilité-effet revêt une importance particulière dans l'appréciation de l'admissibilité de la preuve d'expert.***

[...]

[Je mets en évidence]

[82] En appliquant le critère de la pertinence, je suis d'avis que l'admissibilité de la preuve témoin expert n'est pas pertinente pour deux motifs.

[83] Premièrement, je suis d'accord avec les commentaires de l'arbitre de grief dans *Robitaille* qui se fie sur la décision succincte de la Cour fédérale du Canada dans *Tipple*. La Commission ne doit aucune déférence aux décisions aux paliers inférieurs ni à un rapport d'enquête menée par l'employeur, car l'audition devant la Commission est *de novo*. Étant donné que je dois évaluer toute la preuve admise au dossier au cours de l'audience, y compris le rapport d'enquête de l'employeur, je ne vois pas comment la preuve d'opinion d'expert visant la fiabilité d'un rapport d'enquête serait pertinente.

[84] Deuxièmement, dans le présent cas, je ne pense pas que la valeur en vaut le coût. Le témoin expert proposé n'a pas mené l'enquête. La personne n'a aucun lien avec les faits au dossier.

[85] Par ailleurs, je suis d'accord avec l'argument de l'employeur à savoir qu'il y aurait potentiellement un effet préjudiciable sur le processus si le témoin expert potentiel donnait son opinion subjective sur un rapport d'enquête, dont je suis censée évaluer comme un élément de preuve parmi d'autres. Cela pourrait mener la Commission à considérer des faits qui ne sont aucunement pertinents.

[86] Il est aussi possible que l'admission de cette preuve risque de fausser le processus dans le sens que je donnerais plus de poids sur l'opinion qu'elle ne le mérite.

[87] Avant de terminer, je me dois de répondre à l'argument du fonctionnaire à savoir que l'employeur a eu l'occasion de faire témoigner l'auteur du rapport d'enquête et qu'il a besoin d'un expert pour souligner les failles prétendues dans le rapport.

[88] La preuve d'opinion de témoin expert que le fonctionnaire aimerait introduire en preuve ne peut se comparer à la preuve de l'un des auteurs du rapport d'enquête, M. Paltrinieri, qui a témoigné pendant l'audience. M. Paltrinieri n'a pas été qualifié comme témoin expert. Il n'a pas donné une opinion d'expert sur l'enquête. Il a plutôt relaté comment il a mené l'enquête. De plus, le fonctionnaire a eu l'occasion de le contre-interroger concernant le rapport final et son processus. Il a le droit à un contre-interrogatoire pour tout autre témoin de l'employeur.

[89] Puisque la preuve de l'opinion de témoin expert proposé du fonctionnaire n'est ni nécessaire, ni pertinente, elle ne satisfait pas aux critères préalables à l'admissibilité d'un témoin expert prévue dans *Mohan*. Dans le présent cas, elle n'est pas admissible.

[90] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**IV. Ordonnance**

[91] L'objection de l'employeur est accueillie.

Le 16 septembre 2024.

**Patricia H. Harewood,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**