

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20140506**

**Dossier : T-2186-10**

**Référence : 2014 CF 433**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 6 mai 2014**

**En présence de monsieur le juge Boivin**

**ENTRE :**

**ANTHONY MOODIE**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire, présentée conformément à l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7, de la décision datée du 23 novembre 2010 par laquelle le chef d'état-major de la Défense a rejeté le grief de l'ancien sous-lieutenant Anthony Moodie concernant son échec à un cours de la Phase commune de l'Armée de terre.

1. Contexte factuel

[2] Comme le contexte factuel de la présente affaire remonte à plus de dix (10) ans, il importe d'établir la chronologie des faits principaux.

[3] Anthony Moodie (le demandeur) a été membre des Forces canadiennes (FC) d'octobre 1995 à octobre 2005. Au moment de la décision en litige, le demandeur était un sous-lieutenant affecté au 32<sup>e</sup> Groupe-brigade du Canada, formation de la Réserve de l'Armée dont le quartier général se trouve à Toronto, en Ontario.

[4] Le 22 septembre 2003, le demandeur a commencé le cours 0309 de la Phase commune de l'Armée de terre (PCAT) à l'École d'infanterie du Centre d'instruction au combat de la Base des Forces canadiennes Gagetown, au Nouveau-Brunswick. Bien qu'il ait atteint avec succès la plupart des objectifs de rendement (OREN) du cours de la PCAT, le demandeur a été incapable d'atteindre les OREN 102, 103, 109 et 118.

[5] En particulier, le demandeur a éprouvé des difficultés dans l'atteinte de l'OREN 103 (Mener une patrouille de reconnaissance). Le demandeur a échoué une première fois à l'OREN 103 le 15 novembre 2003. Il s'est vu offrir la possibilité de refaire l'exercice le 20 novembre 2003, mais a échoué à nouveau. Après la deuxième tentative, le Comité d'évaluation des progrès (CEP) s'est réuni pour déterminer s'il convenait d'autoriser le demandeur à faire une nouvelle tentative. Le demandeur s'est vu offrir une troisième possibilité le 24 novembre 2003. Durant cette troisième tentative, à cause d'un manque de coordination et de difficultés techniques indépendants de la volonté du demandeur, celui-ci a de nouveau

échoué. Compte tenu de ces circonstances exceptionnelles, on lui a offert une quatrième tentative, qui s'est soldée par un échec. À la suite de cette quatrième tentative, le CEP s'est réuni à nouveau et a décidé, le 25 novembre 2003, de renvoyer le demandeur à son unité pour cause d'« échec à l'instruction ».

[6] Le 28 novembre 2003, à la suite de plusieurs allégations faites par des membres des FC inscrits au cours 0309 de la PCAT relativement à des incohérences dans le processus d'évaluation, le commandant de l'École d'infanterie, le lieutenant-colonel Pearson (le commandant), a établi un mandat d'enquête sur ce cours. Le 2 décembre 2003, l'officier des normes de la PCAT a remis un rapport dont la conclusion était qu'aucune preuve n'établissait l'existence d'écarts dans l'application des normes du cours (dossier du demandeur, aux pages 394 à 396).

[7] Le 3 décembre 2003, le demandeur a porté plainte au commandant au sujet de cours de la PCAT. Dans sa plainte, il alléguait qu'il avait été évalué différemment des autres étudiants, que le personnel avait cherché activement à le faire échouer, qu'il avait en fait satisfait aux exigences du cours à sa troisième tentative et qu'il aurait dû obtenir la note de passage. Le commandant a considéré la plainte comme étant une demande officielle de redressement de grief et a demandé à l'officier en chef des normes de l'École de mener une enquête.

[8] Le 4 décembre 2003, le demandeur a ajouté une autre plainte, dans laquelle il affirmait être victime de harcèlement de la part de membres du personnel d'instruction (PI). Après avoir

été informé que sa plainte ne répondait pas à la définition d'une plainte de harcèlement, le demandeur l'a retirée.

[9] Le 10 décembre 2003, le commandant a rendu une décision dans laquelle il concluait que le demandeur avait été traité équitablement, que les instructeurs du cours 0309 de la PCAT s'étaient conduits de façon professionnelle et qu'il n'avait pas été traité différemment des autres étudiants (dossier du demandeur, aux pages 172 et 173).

[10] Deux (2) jours plus tard, soit le 12 décembre 2003, l'officier en chef des normes de l'École a remis un rapport dans lequel il recommandait de rejeter la demande de réparation du demandeur.

[11] Le demandeur n'a pas été d'accord avec la conclusion du rapport et était mécontent de la façon dont sa plainte avait été traitée. En mars 2004, il a fait parvenir au chef d'état-major de la Défense (CEMD) une demande officielle de redressement de grief. Le traitement du grief du demandeur a accusé un certain retard parce que la première autorité initiale (AI) qui a été nommée pour statuer sur le grief a été perçue comme étant en conflit d'intérêts. Le 25 septembre 2004, il a été finalement décidé que le commandant du Centre d'instruction au combat (CCTC) était l'AI appropriée (dossier du demandeur, à la page 397; dossier du demandeur, aux pages 203 et 204).

[12] La demande de redressement de grief a été déposée en mars 2004 et reçue le 5 octobre 2004. Le 12 octobre 2004, un dossier contenant tous les documents que l'AI était appelée à

examiner a été transmis au demandeur. Le 15 novembre 2004, le demandeur a présenté sa documentation et ses observations écrites (dossier du demandeur, à la page 397; dossier du demandeur, aux pages 205 à 214; dossier du demandeur, à la page 500).

[13] Le 1<sup>er</sup> décembre 2004, le demandeur a présenté une nouvelle plainte de harcèlement. Dans sa plainte, il alléguait qu'un de ses supérieurs lui avait dit qu'il avait échoué à l'OREN 118 à cause de son [TRADUCTION] « accent très prononcé », que cette même personne l'avait évalué d'une façon qui était incompatible avec les normes du cours et que les incohérences avaient été délibérément orchestrées pour faire en sorte qu'il n'atteigne jamais l'OREN 103 (dossier du demandeur, aux pages 215 à 217).

[14] Le 3 décembre 2004, l'AI a rejeté la demande de redressement de grief du demandeur. La décision de l'AI portait essentiellement sur ce que le demandeur avait fait valoir, à savoir ses échecs répétés à l'OREN 103. L'AI a conclu que le demandeur avait échoué à toutes ses tentatives et n'avait pas satisfait aux exigences de l'OREN 103 après trois essais (dossier du demandeur, aux pages 219 à 222).

[15] Le 14 décembre 2004, l'agent responsable (AR), le commandant intérimaire de l'École d'infanterie, a rejeté la plainte de harcèlement déposée par le demandeur le 1<sup>er</sup> décembre 2004.

[16] Insatisfait des décisions de l'AI et de l'AR, le demandeur a déposé le 31 mars 2005 un grief auprès du CEMD afin d'obtenir une décision définitive relativement à ses plaintes. Dans ce grief, le demandeur a ajouté de nouvelles allégations, à savoir qu'il n'avait pas eu droit à un

examen équitable, que l'AR avait négligé de suivre les lignes directrices applicables lors de l'examen de sa plainte, que l'AI et l'AR s'étaient consultés pour rendre leurs décisions et qu'ils avaient refusé d'examiner certains points essentiels de ses plaintes (dossier du demandeur, aux pages 233 à 245).

[17] Le 5 août 2005, le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) a envoyé le dossier de grief complet au demandeur afin qu'il l'examine et l'a informé que sa plainte était en traitement (dossier du demandeur, aux pages 330 à 337).

[18] Le 20 juin 2007, le CGFC a communiqué au demandeur la totalité des renseignements dont il entendait se servir pour rédiger son rapport. Le 20 juillet 2007, le demandeur a envoyé sa réponse au CGFC (dossier du demandeur, aux pages 379 à 386).

[19] Le 6 juillet 2007, le demandeur a intenté une action en dommages-intérêts en Cour fédérale fondée sur les mêmes événements et allégations que ceux qui avaient été examinés dans le cadre de la procédure de règlement du grief, laquelle était toujours en cours (dossier de la Cour numéro T-1248-07).

[20] Le 27 septembre 2007, le CGFC a remis ses conclusions et recommandé que le CEMD rejette le grief du demandeur. Le CGFC a notamment conclu que le demandeur avait échoué à l'OREN 103 à ses première, deuxième et quatrième tentatives. La troisième tentative a été écartée en raison de problèmes d'ordre logistique. Le CGFC a aussi conclu que le demandeur n'avait fourni aucune preuve démontrant qu'il avait réussi l'OREN 118, qu'une quelconque

irrégularité avait entaché son cours 0309 de la PCAT, ou qu'il n'avait pas été assujéti aux mêmes normes que les autres étudiants. Le Comité a estimé que l'AR qui avait accepté d'examiner la plainte de harcèlement du demandeur même si elle avait été déposée après le délai imparti d'un an, avait le pouvoir discrétionnaire de mener une enquête moins formelle après avoir constaté que la plainte n'était pas fondée. Le Comité a conclu que rien au dossier n'indiquait que le demandeur n'avait pas échoué à l'OREN 103 ou qu'on avait fait preuve de mauvaise foi dans le cadre du processus d'évaluation (dossier du demandeur, aux pages 393 à 416).

[21] Le 27 mai 2008, la protonotaire Milczynski a rendu une ordonnance dans laquelle elle a radié la déclaration modifiée du demandeur et rejeté avec dépens son action en dommages-intérêts au motif que *Loi sur la défense nationale*, LRC 1985, c N-5 [LDN] et les *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (les ORFC) constituaient un régime législatif exclusif pour le règlement des conflits liés au service entre les membres des Forces canadiennes et de la Couronne fédérale. Le demandeur a interjeté appel de l'ordonnance de la protonotaire devant la Cour.

[22] Le 12 août 2008, le demandeur a envoyé au directeur général de l'Autorité des Forces canadiennes ses observations écrites sur les conclusions et recommandations du CGFC aux fins d'examen par le CEMD (dossier du demandeur, aux pages 423 à 427). Le traitement de son grief a été suspendu plusieurs fois en raison des divers appels interjetés par le demandeur en Cour fédérale.

[23] Le 18 septembre 2008, le demandeur a été informé que le traitement de son grief avait été suspendu jusqu'à la conclusion de son action devant notre Cour, conformément à l'ORFC 7.16 (dossier du demandeur, à la page 551).

[24] Le 6 novembre 2008, le juge Mosley, de notre Cour, a rejeté l'appel de la décision de la protonotaire interjeté par le demandeur (*Moodie c Canada (Ministre de la Défense nationale)*, 2008 CF 1233, [2008] ACF n° 1601 (QL)). Le demandeur a interjeté appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

[25] Le 11 janvier 2010, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de la décision du juge Mosley interjeté par le demandeur (*Moodie c Canada (Défense nationale)*, 2010 CAF 6, [2010] ACF n° 35 (QL)).

[26] Le 23 novembre 2010, le CEMD a communiqué sa décision par laquelle il rejetait le grief du demandeur (dossier du demandeur, aux pages 539 à 554).

[27] Le 31 décembre 2010, le demandeur a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du CEMD.

[28] Après le dépôt de l'avis de demande, le demandeur a présenté à la Cour une demande d'accès à l'information en vue d'obtenir des documents additionnels du défendeur. La demande a été accueillie, et de nombreux échanges et envois de documents entre le demandeur et les diverses entités du défendeur s'en sont ensuivis.

[29] La Cour va maintenant examiner la décision du CEMD.

## 2. Décision attaquée

[30] Dans sa décision de rejeter le grief, le CEMD a estimé que le demandeur n'avait pas satisfait aux exigences minimales pour réussir le cours 0309 de la PCAT. Le demandeur ne conteste pas qu'il a échoué à ses première et deuxième tentatives, mais il soutient qu'il aurait dû obtenir la note de passage à ses troisième et quatrième tentatives.

[31] En ce qui a trait à la troisième tentative ratée, le CEMD a fait observer que d'après la preuve, la façon dont l'exercice était organisé n'a pas permis au demandeur d'atteindre l'OREN 103, qui exige de l'étudiant qu'il commande pendant huit heures une patrouille de reconnaissance d'un objectif occupé par l'ennemi. Durant la troisième tentative du demandeur, il n'y avait pas d'ennemi sur place à cause de problèmes d'ordre logistique de l'École. Techniquement, le demandeur avait échoué l'exercice, mais on lui a offert une nouvelle chance le lendemain en raison de ces circonstances inhabituelles. Dans sa décision, le CEMD se dit d'avis que même si l'organisation de l'exercice n'avait pas posé de problème, le demandeur n'aurait pas obtenu la note de passage de l'OREN 103 parce qu'il n'avait pas satisfait à cinq des dix exigences en matière de « leadership », exigences liées à la façon dont se comporte un stagiaire durant l'exercice (dossier du demandeur, aux pages 543 à 545).

[32] Quant à la quatrième tentative, le CEMD a conclu que les notes des évaluateurs indiquaient clairement que le demandeur avait échoué l'exercice parce qu'il avait été « découvert » par les troupes ennemies et avait fait de piètres choix en matière de stratégie et de mouvement (dossier du demandeur, aux pages 545 et 546).

[33] En ce qui a trait à l'allégation du demandeur selon laquelle sa note avait été altérée, vu que son formulaire d'évaluation indiquait qu'il avait réussi l'OREN 103, mais qu'elle avait ensuite été modifiée pour indiquer un échec, le CEMD a déclaré que rien ne corroborait cette allégation et a conclu que ce type de fraude est peu probable (dossier du demandeur, aux pages 547 et 548).

[34] Deuxièmement, le CEMD a rejeté la prétention du demandeur selon laquelle il avait atteint les autres OREN du cours 0309 de la PCAT. Le CEMD a déclaré que le demandeur avait été renvoyé à son unité uniquement parce qu'il n'avait pas atteint l'OREN 103. Le fait qu'il avait initialement échoué aux OREN 102, 109 et 118, mais qu'il aurait effectivement pu les réussir n'est pas pertinent, puisque le CEMD est convaincu qu'il a véritablement échoué à l'OREN 103 et que cet échec était une raison suffisante pour renvoyer le demandeur à son unité (dossier du demandeur, à la page 548).

[35] Troisièmement, le CEMD se dit d'accord dans sa décision avec le rapport dans lequel le CGFC conclut que les trois (3) allégations de harcèlement du demandeur ne répondent pas à la définition de harcèlement. Selon la directive 5012-0 des *Directives et ordonnances*

*administratives de la Défense (DOAD)* :

Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice.

[...]

L'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associées à la prestation de conseils, à l'attribution des tâches, à l'orientation, à

l'évaluation du rendement, à la discipline et à d'autres fonctions de supervision, *ne constitue pas du harcèlement*. [...]

[En italiques dans l'original.]

[36] Selon la première allégation, l'évaluateur de l'OREN 118 aurait dit oralement au demandeur qu'il avait [TRADUCTION] « un accent très prononcé, de sorte que les autres candidats n'arrivaient pas à le comprendre ». Le CEMD a estimé que des commentaires sur des lacunes sur le plan de la communication faisaient partie d'une évaluation en bonne et due forme. Selon la deuxième allégation, le demandeur aurait été traité différemment des autres étudiants par deux (2) membres du PI, qui lui auraient imposé des normes élevées, auraient inventé et exagéré ses lacunes et lui auraient donné des « évaluations sur le leadership » défavorables sans justification. Le CEMD a constaté que rien dans la preuve n'indique que ces évaluations ont été faites « sans justification » ou que le demandeur a été traité différemment des autres étudiants. Selon la troisième allégation, durant sa troisième tentative, l'évaluateur aurait tenté de faire échouer le demandeur et son commandant de peloton l'aurait assujetti à une norme différente. Le CEMD a conclu que comme le demandeur s'était vu offrir une quatrième tentative en raison des problèmes techniques éprouvés lors de la troisième, tout problème dans le cadre de cette tentative avait été réglé. Le CEMD a ajouté que le demandeur n'avait pas présenté de renseignements suffisants sur lesquels l'AR aurait pu s'appuyer pour mener une enquête et qu'ainsi, il n'avait pas établi que sa plainte répondait à la définition de harcèlement (dossier du demandeur, aux pages 548 et 549).

[37] Quatrièmement, le CEMD a rejeté l'affirmation du demandeur selon laquelle il y avait eu manquement à l'équité procédurale en raison des lenteurs indues et de la communication insuffisante de la preuve.

[38] Le CEMD a reconnu que le délai de sept ans entre les événements ayant donné lieu au grief et la date à laquelle le grief du demandeur est finalement parvenu au bureau du CEMD était inhabituellement long. Le CEMD a fait remarquer qu'il a fallu deux (2) mois au commandant pour acheminer la plainte à une AI, alors que les ORFC disposent qu'il doit s'exécuter dans les dix (10) jours. Toutefois, ce retard malheureux est, selon le CEMD, expliqué dans le grief du demandeur – la nécessité de trouver une AI convenable qui ne soit pas en conflit d'intérêts –, et le CEMD estime que le demandeur n'a pas démontré qu'il a subi un préjudice quelconque en raison de ce retard. De plus, le CEMD a fait observer qu'hormis ce retard initial, toutes les décisions subséquentes ont été rendues dans les délais impartis, le cas échéant. Le CEMD a de plus noté que les retards survenus entre 2008 et 2010 avaient été causés par les propres procédures du demandeur engagées devant notre Cour (dossier du demandeur, aux pages 550 et 551).

[39] Le CEMD s'est ensuite penché sur l'allégation du demandeur selon laquelle il n'aurait pas reçu l'intégralité des documents dont il devait être tenu compte dans le cadre du traitement de son grief. Le CEMD n'a trouvé aucune preuve que l'AI avait utilisé un document que le demandeur n'avait pas fourni lui-même ou qu'on ne lui avait pas communiqué à l'avance. Le CEMD a reconnu que le CGFC et le directeur des griefs colligeaient des renseignements additionnels au niveau de l'autorité de dernière instance (ADI), mais il s'agissait généralement de répétitions, et rien ne prouve que ces renseignements aient été utilisés par l'AI ou même qu'elle y ait eu accès lorsqu'elle a rendu sa décision. De plus, le CEMD a noté que des documents additionnels destinés à être utilisés au niveau de l'ADI avaient été communiqués au demandeur. Après examen approfondi de tout le dossier de grief, le CEMD a estimé que le

demandeur disposait de l'intégralité des documents utilisés pour arbitrer son grief et qu'il avait eu toute la latitude voulue pour présenter des observations sur le fondement de la totalité des renseignements réunis pour instruire le grief (dossier du demandeur, aux pages 551 et 552).

[40] Cinquièmement, le CEMD a conclu que l'AI et le CGFC n'avaient pas indûment axé leur examen du grief du demandeur sur le [TRADUCTION] « cœur » de ses allégations, à savoir ses échecs répétés à l'OREN 103. Tout en concédant que l'AI et le CGFC s'étaient attardés à l'échec à l'OREN 103, sans mener d'analyse détaillée de chacune des allégations, le CEMD a déclaré que le demandeur n'avait indiqué aucune question importante qui aurait été négligée. Le CEMD a fait aussi observer qu'il était parfois pertinent de restreindre la portée d'un grief afin d'approfondir l'examen des questions les plus pertinentes. Le CEMD a conclu qu'un examen plus poussé des questions qui n'avaient pas été examinées en détail, comme les erreurs d'écriture dans les formulaires d'évaluation du demandeur, n'était pas justifié puisque la conclusion selon laquelle le demandeur n'avait pas réussi le cours 0309 de la PCAT était suffisante pour rejeter son grief (dossier du demandeur, aux pages 552 et 553).

### 3. Questions en litige

[41] La présente instance soulève deux (2) questions :

- A. A-t-on manqué à l'équité procédurale envers le demandeur dans le cadre du traitement de son grief?
- B. La décision du CEMD de rejeter le grief du demandeur était-elle raisonnable?

### 4. Dispositions législatives pertinentes

[42] Les dispositions législatives pertinentes en l'espèce sont reproduites en annexe.

5. Norme de contrôle applicable

[43] Selon les deux parties, et la Cour est d'accord avec elles, la norme de la décision correcte s'applique aux questions d'équité procédurale (*Schmidt c Canada (Procureur général)*, 2011 CF 356, au paragraphe 14, [2011] ACF n° 463 (QL) [*Schmidt*]; *Smith c Canada (Chef de l'état-major de la Défense nationale)*, 2010 CF 321, au paragraphe 37, [2010] ACF n° 371 (QL); *Sketchley c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404, au paragraphe 53, [2005] ACF n° 2056 (QL)).

[44] La Cour est aussi d'avis que la norme de la décision raisonnable s'applique à une décision définitive rendue par le CEMD à l'égard d'un grief. Étant donné que les décisions du CEMD sont sans appel et que lorsque celui-ci tranche un grief, il applique les politiques et les règles qu'il a promulguées ou desquelles il est responsable, il convient de faire preuve d'une grande déférence à l'égard de ses conclusions de fait et de ses conclusions mixtes de fait et de droit (*Jones c Canada (Procureur général)*, 2009 CF 46, aux paragraphes 22 à 26, [2009] ACF n° 84 (QL); *Zimmerman c Canada (Procureur général)*, 2009 CF 1298, aux paragraphes 23 à 25, [2009] ACF n° 1663 (QL), décision infirmée pour d'autres motifs par l'arrêt *Zimmerman c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 43, [2011] ACF n° 163 (QL)).

[45] Les parties ont présenté à la Cour un nombre appréciable d'arguments détaillés.

6. Arguments

A. *Arguments du demandeur*

a) *Équité procédurale*

[46] Le demandeur présente cinq (5) observations principales concernant l'équité procédurale.

[47] Premièrement, le demandeur soutient que la première et la seconde AI ont omis de définir le mandat de l'enquête sommaire, contrevenant ainsi à la DOAD 7002-2. Cette omission a eu des incidences sur le processus de grief tout entier, y compris sur la décision du CEMD, et a privé le demandeur de la possibilité de s'assurer que ses plaintes étaient traitées avec équité et en bonne et due forme (mémoire des faits et du droit du demandeur, aux paragraphes 23 et 24).

[48] Deuxièmement, le demandeur soutient que le fait que le commandant, agissant à titre d'AI, ait rejeté son grief deux (2) jours avant que l'officier en chef des normes de l'École remette son rapport d'enquête sur les plaintes du demandeur laisse penser qu'il a fait preuve de partialité et qu'il a privé le demandeur de la possibilité de réagir aux conclusions du rapport (mémoire des faits et du droit du demandeur, aux paragraphes 25 à 30).

[49] Troisièmement, le demandeur prétend que le défendeur ne lui a pas communiqué la totalité des documents nécessaires pour connaître la preuve réunie contre lui et ne l'a pas non plus aidé dans son grief, contrairement à ses obligations légales et réglementaires (Ordonnance administrative des Forces canadiennes 19.32, au paragraphe 13; articles 29.20 à 29.23 de la LDN; ORFC 7.03, 7.04). Le défendeur fait valoir que le défendeur, en le séparant des autres étudiants, l'a empêché de recueillir les déclarations de témoins. Le demandeur a donné au

défendeur une liste de témoins potentiels, mais n'a jamais reçu de documents confirmant qu'ils avaient été contactés. Le demandeur fait aussi observer qu'il a fait plusieurs demandes en vue d'obtenir les documents devant être examinés par le CGFC et, s'il en a obtenu certains, il n'a jamais reçu l'intégralité des documents qui auraient été examinés. Le cumul de ces omissions a eu pour effet de priver le demandeur de son droit d'être informé de la preuve qui pèse contre lui (mémoire des faits et du droit du demandeur, aux paragraphes 31 à 41; *Suresh c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2002 CSC 1, au paragraphe 122, [2002] 1 RCS 3; *Ruby c Canada (Solliciteur général)*, 2002 CSC 75, au paragraphe 40, [2002] 4 RCS 3 [Ruby]).

[50] Quatrièmement, le demandeur avance qu'en raison de sa séparation des autres étudiants, il n'a pu recueillir les déclarations de témoins pour appuyer son grief et ses plaintes de harcèlement. Il a présenté une liste de treize (13) témoins potentiels, mais seulement trois (3) d'entre eux ont été interrogés, alors que le défendeur avait un accès complet à chacun des étudiants (mémoire des faits et du droit du demandeur, au paragraphe 42; dossier du demandeur, à la page 195).

[51] Cinquièmement, le demandeur allègue que la lenteur du traitement de son grief constitue une atteinte aux principes de justice naturelle et d'équité. Les délais de traitement et les obligations de l'AI et de l'autorité de dernière instance (ADI) sont énoncés dans les ORFC 7.02, 7.05, 7.07, 7.10, 7.16 et 7.16(1). Le demandeur affirme que le premier délai ne devait pas commencer à courir en mars 2004, comme l'affirme le CEMD dans sa décision, mais à la date à laquelle le grief a été déposé une première fois, à savoir le 3 décembre 2003. Le demandeur fait

remarquer que la décision de l'AI a été rendue le 3 décembre 2004, soit douze (12) mois après le dépôt de son premier grief, et qu'elle n'a pas été transmise au demandeur avant le 4 janvier 2005 (dossier du demandeur, aux pages 219 et 228). De plus, il a fallu plus de deux (2) ans avant que le CGFC confie le dossier à un agent aux fins d'examen (dossier du demandeur, aux pages 374 et 442). Le demandeur insiste sur le fait qu'il a lui-même toujours respecté, tout au long de la procédure de règlement du grief, les délais prévus par la loi pour le dépôt de ses plaintes et de ses appels. Il soutient que l'intervalle de sept ans entre son premier grief et la décision définitive du CEMD lui a causé un grave préjudice, que cet intervalle a fait stagner sa carrière et l'a privé de la réparation recherchée puisque la décision du CEMD a été communiquée des années après sa libération des FC (mémoire des faits et du droit du demandeur, aux paragraphes 43 à 57; *Blencoe c Colombie-Britannique (Human Rights Commission)*, 2000 CSC 44, aux paragraphes 101 à 103, 115, [2000] 2 RCS 307 [*Blencoe*]).

b) *Examen de la preuve*

[52] Le demandeur prétend que la décision du CEMD est déraisonnable pour deux (2) raisons.

[53] Premièrement, le demandeur soutient que les questions relatives à l'altération de son formulaire d'évaluation et au fait que le sommaire des dossiers du personnel militaire mentionne encore qu'il a réussi le cours de la PCAT n'ont pas été résolues par le CEMD. Au vu du dossier, la décision du CEMD sur ce point est déraisonnable (mémoire des faits et du droit du demandeur, au paragraphe 58; dossier du demandeur aux pages 241, 342, 343 et 344).

[54] Deuxièmement, le demandeur croit, contrairement à la conclusion du CEMD, qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve au dossier pour étayer sa plainte de harcèlement. Il

attribue toute lacune dans la preuve à sa capacité restreinte de recueillir des témoignages et à son incapacité à obtenir de l'AR l'intégralité des renseignements pertinents (mémoire des faits et du droit du demandeur, au paragraphe 59).

B. *Arguments du défendeur*

a) *Équité procédurale*

[55] Pour sa part, le défendeur soutient que le demandeur a été traité équitablement sur le plan procédural et que toute la procédure de règlement du grief était [TRADUCTION] « extrêmement équitable » (mémoire des faits et du droit du défendeur, au paragraphe 47).

[56] Premièrement, le défendeur fait valoir que la procédure de règlement des griefs prévoit un mécanisme de contrôle indépendant. Il rappelle que le présent contrôle judiciaire vise la décision du CEMD, et non le rapport d'analyse de grief du CGFC (dossier du demandeur, aux pages 348 à 376) ou les conclusions et recommandations du CGFC (dossier du demandeur, aux pages 393 à 416) (décision *Zimmerman*, précitée, au paragraphe 35). De plus, rien dans le dossier n'indique que les rapports d'enquête posaient problème ou qu'ils avaient fortement influencé les décisions de l'AI ou du CEMD, puisque la plupart servaient à établir le contexte et que l'essentiel du fondement probatoire permettant de tirer des conclusions au niveau de l'ADI se trouvait dans le dossier du cours de la PCAT lui-même. Enfin, le défendeur soutient que si la Cour conclut qu'il y avait des irrégularités dans la conduite de l'enquête du CGFC, la réévaluation rigoureuse fournie au demandeur par le CEMD remédierait à ces irrégularités (mémoire des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 49 à 56; décision *Schmidt*, précitée, aux paragraphes 16 et 17).

[57] Le défendeur soutient également que le demandeur n'a pas démontré que le commandant qui avait le premier répondu à sa plainte était partial. Avant de conclure à la partialité, il faut se demander à quelle conclusion arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, et si cette personne croyait que, selon toute vraisemblance, le décideur, consciemment ou non, ne rendrait pas une décision juste (*Blair c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 227, au paragraphe 28, [2010] ACF n° 306 (QL)). Le demandeur s'est borné à faire des allégations non étayées au sujet du commandant et ce genre de spéculation, sans preuve crédible, ne saurait suffire.

[58] Le défendeur conteste l'allégation du demandeur selon laquelle le défendeur n'avait pas défini de mandat d'enquête alors que les deux (2) rapports d'enquête du CGFC étaient assujettis à la DOAD 7002-2. Étant donné que les plaintes du demandeur avaient été traitées dès le départ comme des griefs, les rapports étaient assujettis à l'article 29 de la LDN (la Loi) et au chapitre 7 des ORFC, et ni l'un ni l'autre ne mentionne la DOAD 7002-2. De plus, le CGFC et le CEMD ont eu raison de conclure que l'AR n'était nullement tenu de mener une enquête formelle puisque la plainte de harcèlement du demandeur ne répondait pas à la définition de harcèlement (mémoire des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 60 à 62).

[59] Deuxièmement, le défendeur affirme que le demandeur a eu droit à une divulgation complète tout au long de la procédure de règlement du grief. L'équité procédurale exige que l'on communique au demandeur suffisamment d'éléments de preuve pour que l'on puisse juger du bien-fondé de la plainte (*Richards c Canada (Sécurité publique et de la Protection civile)*, 2007 CF 1100, aux paragraphes 31 et 32, [2007] ACF n° 1453 (QL)). Il est habituellement

satisfait à cette exigence si le demandeur a eu la possibilité de se faire entendre et de faire une présentation complète de sa preuve avant que le dernier décideur ne rende sa décision. En l'espèce, le demandeur a constamment été informé de la preuve qui pesait contre lui et des faits qui étaient examinés dans le cadre de son grief. Il s'est également vu communiquer des documents à cinq (5) occasions distinctes. Le défendeur fait remarquer que, contrairement aux prétentions du demandeur, rien n'indique que des déclarations d'étudiants manquent au dossier ou que d'autres documents ont été examinés par l'AI ou le CEMD sans avoir été préalablement communiqués au demandeur. Enfin, le défendeur mentionne que le demandeur s'est vu offrir la possibilité de présenter des observations orales et écrites à cinq (5) occasions distinctes au cours de la procédure de règlement du grief (mémoire des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 63 à 67).

[60] Troisièmement, le défendeur soutient qu'il n'y a eu aucun délai déraisonnable dans le traitement du dossier du demandeur. Il rappelle que pour constituer un délai excessif, celui-ci doit être de nature à porter atteinte au droit du demandeur d'avoir une audition équitable sur le fond (*Blencoe*, précité, aux paragraphes 101, 104, 121, 122, 133). Notre Cour a par le passé estimé qu'un délai de quatre ans dans un grief militaire, bien que malheureux, n'avait ni causé de préjudice ni compromis l'équité de l'audition (*Dockstader c Canada (Procureur général)*, 2008 CF 886, aux paragraphes 37 et 38, [2008] ACF n° 1102 (QL) [*Dockstader*]). Le défendeur fait valoir que le demandeur n'a pas établi que le délai de traitement de son grief avait protégé atteinte à son droit à une audition équitable puisque le délai a donné plus de temps aux autorités pour recueillir des renseignements et au demandeur pour préparer des observations. Les six mois initiaux qui ont été nécessaires pour l'acheminement du grief du demandeur à l'AI peuvent avoir

été longs, mais ils s'expliquent par la complexité du dossier et la difficulté de trouver une AI appropriée. Une fois que l'AI a été désignée, il n'y a pas eu de retards déraisonnables et tous les délais applicables prescrits par la loi ont été respectés. Le défendeur ajoute que les deux (2) dernières années qui ont été nécessaires, entre 2008 et 2010, résultent directement des instances du demandeur engagées devant la Cour. Enfin, le défendeur soutient que le demandeur n'a pas prouvé que la lenteur du processus lui a causé un préjudice quelconque. Le principal préjudice allégué est l'effet négatif sur sa carrière militaire et sur la possibilité de faire valoir ses compétences sur le marché du travail. Le défendeur rappelle que les membres des FC servent à titre amovible et qu'ils n'ont aucun droit contractuel opposable à la Couronne. De plus, le demandeur n'a pas obtenu son congé des FC à cause de son échec au cours 0309 de la PCAT, mais en raison de circonstances différentes (mémoire des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 68 à 75; dossier du demandeur, à la page 550).

b) *Caractère raisonnable de la décision du CEMD*

[61] Le défendeur estime que la décision du CEMD était raisonnable. Le CEMD a conclu que le demandeur avait été évalué adéquatement et équitablement et qu'il n'avait pas satisfait aux normes du cours de la PCAT. Cette conclusion était fondée sur la preuve dont disposait le CEMD, laquelle indiquait que le demandeur aurait échoué à sa troisième tentative même si l'ennemi s'était trouvé à l'endroit prévu, puisqu'il a échoué à cinq (5) des dix (10) objectifs de leadership, alors qu'il devait obtenir la note de passage pour huit (8) d'entre eux (mémoire des faits et du droit du demandeur, aux paragraphes 76 à 79). Le défendeur fait aussi valoir que le CEMD a raisonnablement conclu, d'après les notes de ses évaluateurs, que le demandeur avait échoué à sa quatrième tentative. Ces notes contenaient d'ailleurs les mêmes critiques que celles que les évaluateurs des trois (3) premières tentatives avaient adressées au demandeur (mémoire

des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 80 à 82). Enfin, selon le défendeur, le CEMD a raisonnablement conclu que les allégations du demandeur ne répondaient pas à la définition du harcèlement énoncée dans la DOAD 5012-0. D'ailleurs, la déclaration qu'aurait faite son évaluateur au sujet de son [TRADUCTION] « accent très prononcé » a été corroborée par les déclarations des autres étudiants du cours. Elle fait donc partie d'une évaluation de rendement objective et appropriée, et est visée par l'exception prévue à la DOAD 5012-0 (mémoire des faits et du droit du défendeur, aux paragraphes 83 à 89).

## 7. Analyse

### A. *Équité procédurale*

[62] La Cour va maintenant examiner chacune des quatre (4) principales plaintes du demandeur.

[63] Premièrement, le demandeur n'a pas convaincu la Cour que la DOAD 7002-2 s'appliquait à ses plaintes, lesquelles ont été traitées dès le départ comme des griefs et relèvent du régime prévu à l'article 29 de la LDN et au chapitre 7 des ORFC. Même si la DOAD avait été applicable, le demandeur n'a pas expliqué en quoi l'omission par l'AI de définir un mandat d'enquête l'avait empêché de connaître la preuve retenue contre lui ou avait compromis l'équité de la procédure de règlement du grief.

[64] Deuxièmement, le demandeur n'a pas établi que le commandant s'était montré partial en rendant sa décision deux (2) jours avant que l'officier en chef des normes de l'École ne remette son rapport. La Cour note que le rapport a été remis le 12 décembre 2003, alors que la décision

du commandant a été rendue le 10 décembre 2003. Le dossier ne donne aucune explication de cette séquence surprenante. Cependant, la décision du commandant, dans laquelle ce dernier conclut que le demandeur a été traité équitablement et qu'il n'a pas été traité différemment des autres étudiants, semble parfaitement étayée par la preuve et va dans le même sens que les conclusions du rapport remis le surlendemain (dossier du demandeur, aux pages 172 et 173). Comme le demandeur n'a pas présenté d'observations démontrant en quoi cette décision fait naître une crainte raisonnable de partialité, cette allégation est sans fondement.

[65] Fait plus important encore, la décision et le rapport susmentionnés ont trait à la plainte de 2003 et précèdent la procédure de règlement du grief dont était saisi le CEMD, laquelle a commencé en mars 2004, soit plus d'un an plus tard. Par conséquent, la décision et le rapport échappent à la portée du présent contrôle judiciaire.

[66] Troisièmement, le demandeur n'a pas démontré que la divulgation dans le cadre de la procédure de règlement du grief était insuffisante. La question à trancher n'est pas de savoir si le défendeur a divulgué chacun des documents demandés par le demandeur ou chacun des documents pertinents pour son grief, mais si la divulgation effectuée a donné au demandeur la possibilité de connaître la position du CEMD et de répondre à tout élément de preuve susceptible de contrer ses arguments. Afin de donner au demandeur la possibilité de prendre connaissance des faits reprochés et de présenter des preuves pour prouver sa position, le défendeur avait l'obligation de divulguer l'intégralité des renseignements sur lesquels il se fondait (*May c Établissement Ferndale*, 2005 CSC 82, aux paragraphes 91 et 92, [2005] 3 RCS 809).

[67] Le demandeur soutient qu'il n'a pas été en mesure de recueillir les témoignages des témoins et que le CEMD pourrait avoir retenu certaines déclarations d'étudiants inscrits au cours 0309 de la PCAT. Il allègue également qu'il n'a jamais reçu la liste complète des documents qui ont été pris en considération par le CEMD sans être mentionnés expressément dans sa décision. Or, aucune preuve établissant l'existence de tels documents ou étayant autrement ces prétentions n'a été produite. Compte tenu du dossier et de la nature conjecturale des allégations du demandeur, la Cour estime que la divulgation faite par le défendeur tout au long de la procédure de règlement du grief a permis au demandeur de prendre pleinement connaissance de la preuve retenue contre lui et de réagir à la preuve recueillie par le CEMD.

[68] En ce qui a trait à la lenteur du traitement de sa plainte, le demandeur allègue qu'il s'est écoulé environ sept (7) ans entre le dépôt de sa plainte écrite initiale, le 3 décembre 2003, et la décision définitive du CEMD, rendue le 23 novembre 2010. Le demandeur soutient devant notre Cour qu'un délai de deux (2) ans et demi aurait été raisonnable. Il convient cependant de noter que la procédure de règlement du grief a été suspendue pendant environ deux (2) ans entre 2008 et 2010 en raison de l'instance engagée par le demandeur devant la Cour fédérale. La procédure devant le CEMD n'a pas commencé avant mars 2004, au moment où le demandeur lui a présenté son grief aux fins d'examen. Même si on réduit la période pertinente pour tenir compte de ces considérations, il reste un écart d'environ quatre (4) ou cinq (5) ans.

[69] Selon la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Blencoe*, précité, aux paragraphes 121 et 122, les principes applicables aux délais dans le contexte du droit administratif sont les suivants :

121 Pour qu'il y ait manquement à l'obligation d'agir équitablement, le délai doit être déraisonnable ou excessif (Brown

et Evans, *op. cit.*, à la p. 9-68). Le délai ne constitue pas en soi un abus de procédure. La personne visée par des procédures doit établir que le délai était inacceptable au point d'être oppressif et de vicier les procédures en cause. Bien que je sois disposé à reconnaître que le stress et la stigmatisation résultant d'un délai excessif peuvent entraîner un abus de procédure, je ne suis pas convaincu que le délai écoulé en l'espèce était « excessif ».

122 La question de savoir si un délai est devenu excessif dépend de la nature de l'affaire et de sa complexité, des faits et des questions en litige, de l'objet et de la nature des procédures, de la question de savoir si la personne visée par les procédures a contribué ou renoncé au délai, et d'autres circonstances de l'affaire. Comme nous l'avons vu, la question de savoir si un délai est excessif et s'il est susceptible de heurter le sens de l'équité de la collectivité dépend non pas uniquement de la longueur de ce délai, mais de facteurs contextuels, dont la nature des différents droits en jeu dans les procédures.

[70] En l'espèce et compte tenu des faits au dossier, le délai n'en est pas « au point d'être oppressif et de vicier les procédures en cause ». La Cour constate que le demandeur a contribué aux retards en engageant une instance devant notre Cour avant que le CEMD ait rendu sa décision définitive. De plus, le demandeur a élargi sa plainte au niveau du CEMD et a présenté plusieurs nouvelles allégations qui ont nécessité des vérifications plus poussées. Enfin, même si une telle lenteur dans le traitement représentait sans aucun doute un inconvénient pour le demandeur, rien ne prouve qu'il ait subi un préjudice susceptible de compromettre l'équité de l'audition. Le dossier démontre que le demandeur a été libéré des FC avec de bons états de service en raison de son refus de s'inscrire aux cours subséquents de la PCAT et, en conséquence, de l'impossibilité de le transférer à un poste de son choix, non en raison de son échec au cours 0309 de la PCAT (dossier du demandeur, à la page 550).

[71] Pour tous ces motifs, la Cour est d'avis qu'il n'y a pas eu manquement à l'équité procédurale dans la procédure de règlement du grief du demandeur.

B. *Caractère raisonnable*

[72] Le demandeur trouve déraisonnables les conclusions du CEMD selon lesquelles les altérations de ses formulaires d'évaluation étaient des erreurs d'écriture et ses allégations ne répondaient pas à la définition de harcèlement.

[73] Or, le demandeur ne relève aucune omission précise ni aucune interprétation erronée de la preuve de la part du CEMD. Il demande essentiellement à la Cour de réexaminer la preuve dont disposait le CEMD et qui a fait l'objet d'un rapport détaillé du CGFC. Le rôle de la Cour n'est pas de réexaminer la preuve, mais de déterminer si les conclusions du CEMD appartiennent aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47, [2008] 1 RCS 190).

[74] Dans la présente affaire, le CEMD s'est indéniablement « penché sur le fond des plaintes, des questions et des préoccupations du [demandeur] » (arrêt *Zimmerman*, précité, au paragraphe 23). Sa décision était étoffée et bien motivée et le CEMD a traité de tous les éléments de preuve pertinents. La Cour ne doit pas la modifier.

[75] Pour les motifs susmentionnés, l'intervention de la Cour n'est pas justifiée.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE** que la demande est rejetée avec dépens.

« Richard Boivin »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Sandra de Azevedo, LL.B.

## ANNEXE

### LOI SUR LA DÉFENSE NATIONALE

#### GRIEFS

##### Droit de déposer des griefs

**29.** (1) Tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces canadiennes a le droit de déposer un grief dans le cas où aucun autre recours de réparation ne lui est ouvert sous le régime de la présente loi.

[...]

##### Autorités compétentes

**29.1** (1) Les autorités qui sont initialement saisies d'un grief et qui peuvent ensuite en connaître sont désignées par règlement du gouverneur en conseil.

[...]

##### Dernier ressort

**29.11** Le chef d'état-major de la défense est l'autorité de dernière instance en matière de griefs.

##### Renvoi au Comité des griefs

**29.12** (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie prévue par règlement du gouverneur en conseil, le chef d'état-major de la défense le soumet au Comité des griefs pour que celui-ci lui formule ses conclusions et recommandations. Il peut également renvoyer tout autre grief devant le Comité.

##### Documents à communiquer au Comité

(2) Le cas échéant, il lui transmet copie :

### NATIONAL DEFENCE ACT

#### GRIEVANCE

##### Right to grieve

**29.** (1) An officer or non-commissioned member who has been aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Canadian Forces for which no other process for redress is provided under this Act is entitled to submit a grievance.

...

##### Authorities for determination of grievances

**29.1** (1) The initial authority and subsequent authorities who may consider and determine grievances are the authorities designated in regulations made by the Governor in Council.

...

##### Final authority

**29.11** The Chief of the Defence Staff is the final authority in the grievance process.

##### Referral to Grievances Committee

**29.12** (1) The Chief of the Defence Staff shall refer every grievance that is of a type prescribed in regulations made by the Governor in Council to the Grievances Committee for its findings and recommendations before the Chief of the Defence Staff considers and determines the grievance. The Chief of the Defence Staff may refer any other grievance to the Grievances Committee.

##### Material to be provided to Board

(2) When referring a grievance to the Grievances Committee, the Chief of the Defence Staff shall provide the Grievances

- a) des argumentations écrites présentées par l'officier ou le militaire du rang à chacune des autorités ayant eu à connaître du grief;
- b) des décisions rendues par chacune d'entre elles;
- c) des renseignements pertinents placés sous la responsabilité des Forces canadiennes.

[...]

#### Fonctions

**29.2** (1) Le Comité des griefs examine les griefs dont il est saisi et transmet, par écrit, ses conclusions et recommandations au chef d'état-major de la défense et au plaignant.

#### Obligation d'agir avec célérité

(2) Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, il agit avec célérité et sans formalisme.

#### Pouvoir du Comité

**29.21** Le Comité des griefs dispose, relativement à la question dont il est saisi, des pouvoirs suivants :

- a) assigner des témoins, les contraindre à témoigner sous serment, oralement ou par écrit, et à produire les documents et pièces sous leur responsabilité et qu'il estime nécessaires à une enquête et étude complètes;
- b) faire prêter serment;
- c) recevoir et accepter les éléments de preuve et renseignements qu'il estime indiqués, qu'ils soient ou non recevables devant un tribunal.

Committee with a copy of

- (a) the written submissions made to each authority in the grievance process by the officer or non-commissioned member presenting the grievance;
- (b) the decision made by each authority in respect of the grievance; and
- (c) any other information under the control of the Canadian Forces that is relevant to the grievance.

...

#### Duties and functions

**29.2** (1) The Grievances Committee shall review every grievance referred to it by the Chief of the Defence Staff and provide its findings and recommendations in writing to the Chief of the Defence Staff and the officer or non-commissioned member who submitted the grievance.

#### Duty to act expeditiously

(2) The Grievances Committee shall deal with all matters before it as informally and expeditiously as the circumstances and the considerations of fairness permit.

#### Powers

**29.21** The Grievances Committee has, in relation to the review of a grievance referred to it, the power

- (a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce any documents and things under their control that it considers necessary to the full investigation and consideration of matters before it;
- (b) to administer oaths; and
- (c) to receive and accept any evidence and information that it sees fit, whether admissible in a court of law or not.

Restriction

**29.22** Le Comité des griefs ne peut recevoir ou accepter des éléments de preuve ou autres renseignements non recevables devant un tribunal du fait qu'ils sont protégés par le droit de la preuve.

Obligation des témoins

**29.23** (1) Tout témoin est tenu de répondre aux questions sur le grief lorsque le Comité des griefs l'exige et ne peut se soustraire à cette obligation au motif que sa réponse peut l'incriminer ou l'exposer à des poursuites ou à une peine.

Non-recevabilité des réponses

(2) Les déclarations ainsi faites en réponse aux questions ne peuvent être utilisées ni ne sont recevables contre le témoin devant une juridiction disciplinaire, criminelle, administrative ou civile, sauf si la poursuite ou la procédure porte sur le fait qu'il les savait fausses.

[...]

ORDONNANCES ET RÈGLEMENTS  
ROYAUX APPLICABLES AUX FORCES  
CANADIENNES

CHAPITRE 7  
GRIEFS

**7.03 – AIDE**

(1) Le commandant désigne un officier ou militaire du rang pour aider le militaire à formuler son grief si celui-ci en fait la demande.

(2) Dans la mesure du possible, l'officier ou le militaire du rang désigné est celui que choisit le plaignant.

Restriction

**29.22** The Grievances Committee may not receive or accept any evidence or other information that would be inadmissible in a court of law by reason of any privilege under the law of evidence.

Witness not excused from testifying

**29.23** (1) No witness shall be excused from answering any question relating to a grievance before the Grievances Committee when required to do so by the Grievances Committee on the ground that the answer to the question may tend to criminate the witness or subject the witness to any proceeding or penalty.

Answer not receivable

(2) No answer given or statement made by a witness in response to a question described in subsection (1) may be used or receivable against the witness in any disciplinary, criminal, administrative or civil proceeding, other than a hearing or proceeding in respect of an allegation that the witness gave the answer or made the statement knowing it to be false.

...

QUEEN'S REGULATIONS AND ORDERS  
FOR THE CANADIAN FORCES

CHAPTER 7  
GRIEVANCES

**7.03 – ASSISTANCE**

(1) Where a member requests assistance in the preparation of a grievance, the commanding officer shall detail an officer or non-commissioned member to assist in its preparation.

(2) Where practical, the officer or non-commissioned member detailed shall be the officer or non-commissioned member requested by the grievor.

#### **7.04 – DÉPÔT D'UN GRIEF AU COMMANDANT**

- (1) Le grief est fait par écrit et signé par le plaignant, puis déposé devant le commandant de celui-ci.
- (2) Le grief renferme les éléments suivants :
  - a. une description sommaire de la décision, de l'acte ou de l'omission qui fait l'objet du grief, y compris tous les faits qui sont connus du plaignant;
  - b. une demande en vue d'obtenir une décision et le redressement désiré;
  - c. si une personne peut établir le bien-fondé du grief, une déclaration écrite de celle-ci;
  - d. une copie de tout document pertinent qui est en la possession du plaignant.
- (3) Un grief ne peut être déposé conjointement avec celui d'un autre militaire.
- (4) Un grief ne peut comporter des expressions ou des commentaires contraires à la discipline ou qui sont préjudiciables à celle-ci, à moins que les expressions ou les commentaires ne soient nécessaires à la formulation du grief.

#### **7.05 – OBLIGATIONS DU COMMANDANT**

- (1) Le commandant qui est saisi d'un grief l'examine et décide s'il peut, à l'égard de celui-ci, agir à titre d'autorité initiale.
- (2) S'il ne peut agir à titre d'autorité initiale, le commandant doit :
  - a. transmettre le grief à l'autorité initiale dans les 10 jours suivant la réception de celui-ci;
  - b. transmettre à l'autorité initiale tout renseignement supplémentaire que le commandant estime pertinent au grief;
  - c. aviser le plaignant des mesures prises et, le cas échéant, lui fournir une copie de tout renseignement supplémentaire transmis à l'autorité initiale.

#### **7.04 – SUBMISSION TO COMMANDING OFFICER**

- (1) A grievance must be in writing, signed by the grievor and submitted to the grievor's commanding officer.
- (2) A grievance must include:
  - a. a brief description of the decision, act or omission that is the subject of the grievance, including any facts known to the grievor;
  - b. a request for determination and the redress sought;
  - c. if a person can substantiate the grievance, a statement in writing from that person; and
  - d. a copy of any relevant document in the possession of the grievor.
- (3) A grievance may not be submitted jointly with any other member.
- (4) A grievance must not contain language or comments that are insubordinate or otherwise constitute a breach of discipline, unless the language or comments are necessary to state the grievance.

#### **7.05 – DUTIES OF COMMANDING OFFICER**

- (1) A commanding officer to whom a grievance is submitted shall examine the grievance and determine whether the commanding officer is able to act as the initial authority in respect of the grievance.
- (2) If the commanding officer is not able to act as the initial authority, the commanding officer shall:
  - a. forward the grievance within 10 days of receipt to the initial authority;
  - b. forward any additional information to the initial authority that the commanding officer considers relevant to the grievance; and
  - c. inform the grievor of the action taken and, where applicable, provide the grievor with a copy of any additional information forwarded to the initial

authority.

### **7.16 – SUSPENSION DE GRIEF**

(1) Une autorité initiale ou de dernière instance saisie du grief d'un militaire est tenue de suspendre toute mesure prise à l'égard du grief si ce dernier prend un recours, présente une réclamation ou une plainte en vertu d'une loi fédérale, autre que la *Loi sur la défense nationale*, relativement à la question qui a donné naissance au grief.

(2) L'autorité initiale ou de dernière instance doit reprendre l'examen du grief s'il y a eu désistement ou abandon de l'autre recours, réclamation ou plainte avant qu'une décision au fond ne soit prise et que l'autorité en ait été avisée.

## **DIRECTIVES ET ORDONNANCES ADMINISTRATIVES DE LA DÉFENSE**

### **DOAD 5012-0, PRÉVENTION ET RÉOLUTION DU HARCÈLEMENT**

#### **Définitions**

#### **Harcèlement (*harassment*)**

Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

**Nota 1** – Le harcèlement comprend aussi l'abus de pouvoir qui signifie l'exercice malséant de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste. L'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associées à la prestation de conseils, à l'attribution des

### **7.16 – SUSPENSION OF GRIEVANCE**

(1) An initial or final authority in receipt of a grievance submitted by a member shall suspend any action in respect of the grievance if the grievor initiates an action, claim or complaint under an Act of Parliament, other than the *National Defence Act*, in respect of the matter giving rise to the grievance.

(2) The initial or final authority shall resume consideration of the grievance if the other action, claim or complaint has been discontinued or abandoned prior to a decision on the merits and the authority has received notice to this effect.

## **DEFENCE ADMINISTRATIVE ORDERS AND DIRECTIVES**

### **DAOD 5012-0, HARASSMENT PREVENTION AND RESOLUTION**

#### **Definitions**

#### **Harassment (*harcèlement*)**

Harassment is any improper conduct by an individual that is directed at and offensive to another person or persons in the workplace, and that the individual knew or ought reasonably to have known would cause offence or harm. It comprises any objectionable act, comment or display that demeans, belittles or causes personal humiliation or embarrassment, and any act of intimidation or threat. It includes harassment within the meaning of the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*.

**Note 1** – Where harassment involves misuse of the power or authority inherent in an individual's position, it constitutes an abuse of authority. Conduct involving the proper exercise of responsibilities or authority related to the provision of advice, the assignment of

tâches, à l'orientation, à l'évaluation du rendement, à la discipline et à d'autres fonctions de supervision, *ne constitue pas du harcèlement*. Dans le même ordre d'idées, l'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associé à des situations où, en vertu de la loi, du grade militaire, de la classification civile ou d'une nomination, une personne est le supérieur d'une autre personne, ne constitue pas du harcèlement.

**Nota 2** – Le harcèlement qui implique la participation obtenue par coercition, expresse ou implicite, à des rites d'initiation inappropriés, à des cérémonies de bizutage ou à d'autres événements constitue une brimade.

[...]

#### DOAD 7002-2, ENQUÊTES SOMMAIRES

##### **Ouverture**

##### **Interprétation**

Dans la présente DOAD, à moins que le contexte ne s'y oppose, « enquêteur » vise, selon le cas, l'enquêteur ou les deux enquêteurs nommés pour procéder à une enquête sommaire (ES).

##### **Sujets d'ES**

Une ES est normalement ordonnée dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- le sujet visé par l'enquête est d'ordre mineur et sans complication;
- les ORFC, une directive ou une ordonnance le requièrent expressément;
- une autorité supérieure en fait la demande.

##### **Mesures à prendre avant d'ordonner la tenue d'une ES**

Avant d'ordonner la tenue d'une ES, l'officier doit :

- en tenant compte de ses liens avec le sujet de l'enquête, évaluer la possibilité qu'il se trouve en situation réelle, potentielle ou apparente de conflit

work, counseling, performance evaluation, discipline, and other supervisory/leadership functions *does not constitute harassment*. Similarly, the proper exercise of responsibilities or authority related to situations where, by virtue of law, military rank, civilian classification, or appointment, an individual has authority or power over another individual does not constitute harassment.

**Note 2** – Where harassment involves the coerced participation, expressed or implied, in improper initiation rites, ceremonies or other events, it constitutes hazing.

...

#### DAOD 7002-2, SUMMARY INVESTIGATIONS

##### **Commencement**

##### **Interpretation**

In this DAOD, unless the context provides otherwise, “investigator” includes two investigators if so appointed to conduct a summary investigation (SI).

##### **SI Investigative Matters**

An SI is normally ordered if:

- the matter to be investigated is minor and uncomplicated;
- specifically required by QR&O, a directive or an order; or
- directed by higher authority.

##### **Actions Prior to Ordering an SI**

Prior to ordering an SI, an officer shall:

- given the relationship of the officer to the matter to be investigated, consider the existence of a real, potential or perceived conflict of interest, or one that

d'intérêts, ou qu'il le devienne s'il ordonne la tenue de l'ES;

- obtenir des conseils juridiques auprès du représentant du juge-avocat général (JAG) le plus près sur certaines questions, comme le type d'enquête qu'il convient de mener;
- communiquer avec le CSEA pour :
  - obtenir des conseils sur le choix de l'enquête administrative appropriée (commission d'enquête [CE], ES ou enquête informelle);
  - recevoir des modèles de mandats, des leçons retenues et des pratiques exemplaires à appliquer lorsqu'une ES nécessitant l'approbation du chef d'état-major de la défense (CEMD) est ordonnée et tenue (voir le bloc *Approbation du QGDN*).

L'officier doit soumettre l'affaire à une autorité supérieure et s'abstenir d'ordonner la tenue d'une ES si :

- les conclusions ou les recommandations de l'ES semblent susceptibles de nuire à cet officier ou à ses supérieurs;
- cet officier ou ses supérieurs pourrait être appelé à témoigner;
- l'officier ordonnant l'ES ne dispose pas, parmi les militaires sous son commandement, d'un enquêteur qualifié.

might arise, if the officer orders the SI;

- obtain legal advice from the nearest representative of the Judge Advocate General (JAG) regarding matters such as the appropriate type of investigation to be conducted; and
- contact the AISC to:
  - obtain advice on selection of the appropriate administrative investigation (board of inquiry (BOI), SI or informal investigation); and
  - receive sample terms of reference (TORs), lessons learned and best practices to apply for the ordering and conduct of an SI requiring Chief of the Defence Staff (CDS) approval (see the *NDHQ Approval* block).

The officer shall refer the matter to higher authority and not order an SI if:

- it appears likely that the officer or any superior of the officer may be adversely affected by the findings or recommendations of the SI;
- the officer or any superior of the officer may be questioned as a witness; or
- a suitable investigator is not available under the command of the officer ordering the SI.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-2186-10

**INTITULÉ :** ANTHONY MOODIE  
c LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** TORONTO (ONTARIO)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 18 MARS 2014

**MOTIFS DU JUGEMENT ET  
JUGEMENT :** LE JUGE BOIVIN

**DATE DU JUGEMENT :** LE 6 MAI 2014

**COMPARUTIONS :**

YEHUDA LEVINSON POUR LE DEMANDEUR

STEWART PHILLIPS POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Levinson & Associates POUR LE DEMANDEUR  
Toronto (Ontario)

William F. Pentney POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada