

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20220304

Dossier : T-13-21

Référence : 2022 CF 308

[TRADUCTION FRANÇAISE]

Ottawa (Ontario), le 4 mars 2022

En présence de monsieur le juge McHaffie

ENTRE :

FREDERICK GREENE

demandeur

et

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

JUGEMENT ET MOTIFS

I. Aperçu

[1] Frederick Greene sollicite un contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre de rejeter un appel de son licenciement de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le licenciement de M. Greene fait suite à l'élimination, en 2012, du programme pilote des agents de sécurité communautaire de la GRC, dont il était membre.

[2] M. Greene affirme que l'arbitre a refusé de manière déraisonnable de prendre en compte ses arguments concernant le traitement qu'il a subi dans le cadre d'une séance de formation avortée à l'École de la GRC, Division Dépôt. Il affirme également que l'arbitre a rejeté de manière déraisonnable son argument selon lequel la GRC a manqué à ses obligations de veiller à ce que les membres soient « traités équitablement et se voient proposer, chaque fois que c'est possible, une offre raisonnable de poursuivre leur carrière » et à ce que « tout [soit] mis en œuvre » pour former les membres à d'autres postes. Plus précisément, il fait valoir que la GRC a indûment omis de prendre des mesures supplémentaires pour lui trouver un poste ou le former après qu'il eut obtenu gain de cause dans l'appel de son licenciement initial en 2018, et que l'ensemble des efforts déployés par la GRC pour l'aider à la suite de l'élimination du programme pilote étaient insuffisants.

[3] Pour les motifs exposés ci-après, je conclus que je suis du même avis que M. Greene. La mesure dans laquelle la GRC pouvait s'appuyer sur la formation à la Division Dépôt pour s'acquitter de ses obligations était au cœur de l'appel de M. Greene concernant son licenciement. M. Greene a fait valoir qu'il était déraisonnable et discriminatoire que la GRC mette fin à sa formation à la Division Dépôt en raison d'une blessure temporaire et que la formation ne pouvait donc pas être considérée comme répondant à l'obligation voulant que un « tout [soit] mis en œuvre ». Les raisons invoquées par l'arbitre pour le défaut d'avoir pris ces arguments en compte étaient déraisonnables et ne cadraient pas avec le dossier. Par ailleurs, l'arbitre n'a pas examiné de manière significative les arguments avancés par M. Greene selon lesquels la GRC ne s'est pas acquittée de son obligation voulant que « tout [soit] mis en œuvre », surtout après que le premier appel a été accueilli.

[4] Je conclus, malgré la déférence due à l'arbitre, que le rejet de l'appel concernant le licenciement de M. Greene doit être annulé. La demande de contrôle judiciaire est donc accueillie, et l'appel de M. Greene est renvoyé à un autre tribunal afin qu'une nouvelle décision soit rendue. Conformément à l'entente entre les parties, M. Greene se voit adjuger ses dépens, qui s'élèvent à 2 500 \$.

II. Questions en litige et norme de contrôle

[5] M. Greene soulève les questions suivantes dans le cadre de sa demande :

- A. L'arbitre a-t-elle commis une erreur en refusant de prendre en compte des arguments pertinents?
- B. L'arbitre a-t-elle commis une erreur en concluant que les efforts de la GRC pour maintenir son emploi étaient suffisants?

[6] Ces deux questions portent sur le bien-fondé de la décision de l'arbitre et sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision raisonnable : *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65, aux para 16-17, et 23-25.

[7] M. Greene affirme que le refus de prendre en compte les arguments d'une partie constitue une forme d'iniquité procédurale, renvoyant à la décision de la Cour divisionnaire de l'Ontario *Ontario Educational Communications v Communications, Energy and Paperworkers Union*, 2013 ONSC 3307. Je ne suis pas de cet avis. Je constate que, dans cette décision, la Cour divisionnaire se penchait sur le refus d'un arbitre de prendre en compte un argument parce qu'il

avait été soulevé par une partie moins centrale, même si cette partie s'était vu accorder tous les droits en tant que partie, ce que la Cour divisionnaire a considéré comme injuste : *Ontario Educational Communications*, aux para 59-63. La question en litige était donc l'injustice qu'il y avait à accorder le statut de partie à une entité, sans toutefois la traiter comme telle. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

[8] Quoi qu'il en soit, la Cour suprême du Canada a confirmé par la suite que le fait d'examiner les manquements d'un décideur administratif quant à sa réponse aux principaux arguments d'une partie concernant le bien-fondé d'une affaire constitue un aspect du contrôle selon la norme de la décision raisonnable : *Vavilov*, aux para 127-128. Je suis d'avis que la même approche doit être adoptée lorsque le décideur administratif choisit sciemment de ne pas prendre en compte un argument ou, comme en l'espèce, interdit en quelque sorte à la partie de présenter un argument pour des motifs de fond, et non des motifs procéduraux. J'estime donc que les deux questions soulevées en l'espèce sont susceptibles de contrôle selon la norme de la décision raisonnable.

III. Cadre factuel et cadre législatif

A. *La thèse de M. Greene et la formation avortée à la Division Dépôt*

[9] En juin 2008, M. Greene a été embauché par la GRC en tant qu'agent de sécurité communautaire (ASC) à Prince George, en Colombie-Britannique, au grade de gendarme spécial. Le poste d'ASC faisait partie d'un programme pilote mené par la GRC dans sa Division E. En 2012, la GRC a décidé de mettre fin au programme pilote des ASC. Elle a offert

trois options aux participants au programme, y compris M. Greene : i) demander à rester gendarme spécial en devenant gendarme communautaire; ii) demander à devenir membre régulier de la GRC; iii) faire la transition pour devenir agent de programmes communautaires civil sans uniforme. L'option de gendarme communautaire faisait partie d'un autre programme pilote de la Division E qui prévoyait un programme de formation de 22 semaines à la Division Dépôt de la GRC à Regina, en Saskatchewan.

[10] M. Greene a choisi l'option de gendarme communautaire et a signé une lettre d'entente avec la Division E concernant sa formation à la Division Dépôt et son affectation à Prince George une fois cette formation terminée avec succès. M. Greene devait être formé à la Division Dépôt au sein d'une troupe spéciale consacrée à la formation des ASC pour qu'ils deviennent des gendarmes communautaires une fois le programme pilote des ASC éliminé. La formation devait commencer le 28 septembre 2015. La lettre d'entente précisait que si M. Greene ne réussissait pas la formation, il reprendrait son poste jusqu'à ce qu'il lui soit possible d'effectuer la transition vers un poste d'agent de programmes communautaires. Si aucun poste de ce type n'était disponible, M. Greene pourrait alors faire l'objet d'un [TRADUCTION] « réaménagement des effectifs », un concept que j'examine plus loin et qui expose le processus menant à un licenciement potentiel.

[11] Malheureusement, M. Greene s'est fracturé le poignet en tombant d'une échelle à son domicile un mois avant de participer à la formation à la Division Dépôt. La fracture a nécessité une intervention chirurgicale, qui a eu lieu peu avant son départ pour la Division Dépôt. M. Greene a entamé sa formation à la Division Dépôt comme il se devait, mais il était limité sur

le plan fonctionnel en raison de son intervention chirurgicale et des recommandations connexes de son médecin.

[12] Le programme de formation de la Division Dépôt comprenait un Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE). M. Greene devait effectuer le TAPE le 1^{er} octobre 2015, soit trois jours après avoir commencé le programme de formation de gendarme communautaire à la Division Dépôt. Comme il lui était impossible d'effectuer le test en raison de sa blessure, son test a été reporté au 7 octobre 2015. Le 7 octobre, M. Greene a été vu par un médecin-chef de la GRC. Le pronostic de rétablissement complet était bon et M. Greene était prêt à effectuer le TAPE s'il était autorisé à le faire. Cependant, le médecin-chef n'a pas voulu lui donner l'autorisation et lui a plutôt imposé le statut de formation modifiée avec activités restreintes pendant un certain temps.

[13] Bien que M. Greene ait demandé une prorogation du délai pour effectuer le TAPE, son entente de formation a été résiliée pour défaut d'avoir effectué le TAPE dans les trois jours suivant la date initiale du test, une exigence établie dans les procédures d'évaluation du Programme des gendarmes communautaires. M. Greene est retourné à Prince George et a repris ses fonctions d'ASC le 9 octobre 2015.

[14] À la mi-novembre, une note d'information portant sur la situation de M. Greene a été préparée; cette note recommandait que M. Greene retourne à la Division Dépôt pour effectuer le reste de la formation avec la troupe de gendarmes communautaires. On pourrait alors planifier sa reprise des portions manquées de l'entraînement aux compétences avec les troupes des membres

réguliers à la Division Dépôt. Sur la base de cette note d'information, le dirigeant des Ressources humaines (DRH) de la Division E a écrit au dirigeant principal des ressources humaines de la GRC pour proposer la réinsertion de M. Greene dans la troupe des gendarmes communautaires à la Division Dépôt, en précisant ce qui suit : [TRADUCTION] « nous considérons qu'il s'agit d'une OA [obligation d'adaptation] temporaire ».

[15] Cependant, la commandante divisionnaire de la Division Dépôt n'était pas favorable au retour de M. Greene. Elle a fait siennes les conclusions énoncées dans la note à cet égard, où il était indiqué que les modules que M. Greene avait manqués jusqu'alors comprenaient les éléments de base dont il avait besoin pour poursuivre le programme et qu'il lui serait difficile de rattraper les compétences dans un délai réduit. Elle s'est dite préoccupée par le fait que M. Greene et les autres s'exposaient à des risques si la formation était compromise, et a affirmé que la situation [TRADUCTION] « créerait un précédent pour la Division Dépôt » quant à ses programmes de formation. On a estimé que la situation présentait un risque et une responsabilité pour la GRC et [TRADUCTION] « remettait en cause l'intégrité et la validité de [la] formation ». En janvier 2016, M. Greene a été informé qu'il ne serait pas autorisé à retourner à la Division Dépôt pour reprendre la formation de gendarme communautaire, et qu'aucun programme de formation de gendarme communautaire n'était prévu à une date ultérieure, puisqu'il s'agissait également d'un programme pilote.

B. *Le premier processus de réaménagement des effectifs et le licenciement*

[16] Les carrières à la GRC sont régies en partie par le *Manuel de la gestion des carrières* de la GRC. Le chapitre 6 du Manuel traite du « réaménagement des effectifs », c'est-à-dire une

situation où les services d'un membre de la GRC ne sont plus requis pour des raisons incluant la suppression d'une fonction. Le Manuel établit un processus par lequel un avis de réaménagement des effectifs est envoyé à un membre visé au moins six mois avant la date proposée du licenciement. Le membre se voit alors accorder le « statut de priorité d'employé excédentaire » jusqu'à la date de son licenciement et son nom est ajouté à une liste des priorités nationales à laquelle on accède pour pourvoir des postes vacants.

[17] M. Greene s'appuie sur plusieurs politiques et dispositions prévues au chapitre 6 du Manuel qui énoncent les obligations de la GRC avant le licenciement, plus précisément les suivantes :

1. Politique

[...]

1.4 La GRC s'assure, dans la mesure du possible, que les membres en situation de réaménagement des effectifs se voient offrir d'autres postes correspondant à leur grade ou à leurs groupe et niveau, selon le cas, conformément aux dispositions énoncées ci-après. Semblable réaffectation ne doit pas être conçue comme le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt comme le maintien dans l'état de membre de la GRC.

[...]

3. Rôles et responsabilités

3. 1. Le commissaire est chargé :

[...]

3.2.2. de veiller à ce que les membres touchés soient traités équitablement et se voient proposer, chaque fois que c'est possible, une offre raisonnable de poursuivre leur carrière à la GRC;

NOTA : La mise en œuvre de la présente directive doit conduire à limiter autant que possible le nombre de licenciements involontaires.

[...]

3.3.2. que la division collabore avec le Bureau du perfectionnement et du renouvellement ou, le cas échéant, avec

Perfectionnement et Renouvellement des cadres et des officiers (PRCO), afin de faciliter la nomination ou la réaffectation des membres touchés le plus rapidement et le plus efficacement possible;

[...]

6. Offre d'emploi raisonnable

6.1 Au cours de la période de priorité d'excédentaire de six mois, le CPR [Conseiller en renouvellement et en perfectionnement professionnel] ou PRCO, selon le cas, collabore avec le membre touché pour trouver des possibilités de réaffectation en vue d'une offre d'emploi raisonnable.

[...]

9. Formation

9.1 Afin de faciliter la mutation d'un membre touché, tout est mis en œuvre pour que ce dernier soit formé, lorsqu'une formation est indispensable, en vue d'une nomination à un poste existant ou prévu qui correspond à son grade ou à ses groupe et niveau, selon le cas.

[18] Aux termes du Manuel, si un membre est renvoyé en raison d'un réaménagement des effectifs, le licenciement est considéré comme un renvoi administratif par mesure d'économie ou d'efficacité à la GRC, soit un motif de licenciement prévu à l'alinéa 20.2(1)k) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, LRC 1985, c R-10 [Loi sur la GRC] :

Pouvoirs du commissaire

20.2 (1) Le commissaire peut :

(k) licencier tout membre, autre qu'un sous-commissaire, par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie;

Commissioner's powers

20.2 (1) The Commissioner may

(k) discharge any member, other than a Deputy Commissioner, for the promotion of economy and efficiency in the Force; and

[19] Les *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, DORS/2014-292, sont également d'intérêt dans le processus de licenciement de la GRC. Les ordres permanents tels que les

Consignes du commissaire (exigences d'emploi) sont publiés en application des pouvoirs de réglementation du commissaire prévus par la Loi sur la GRC et sont promulguées en tant que règlements : Loi sur la GRC, art 2(2). Les *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* disposent qu'il faut signifier un avis au membre s'il est prévu de le licencier en vertu de l'alinéa 20.2(1)k) de la Loi sur la GRC; l'avis l'informe de cette intention, des motifs de la décision et de son droit de soumettre une réponse écrite : *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, art 8(1)(d) et 9(1). Le processus englobe alors la réponse écrite du membre, la divulgation de tout nouveau renseignement, une réunion éventuelle avec le membre et une décision quant au licenciement : *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, art 9(2)-12.

[20] La section 13.3 du chapitre 6 du Manuel confirme que les procédures de licenciement exposées dans les *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* s'appliquent aux membres visés qui sont renvoyés à la suite d'une situation de réaménagement des effectifs.

[21] En août 2016, la commandante divisionnaire de la Division E a demandé l'autorisation d'invoquer une situation de réaménagement des effectifs pour neuf ASC pour lesquels aucun autre poste n'avait été trouvé, y compris M. Greene. Le 4 avril 2017, la GRC a signifié à M. Greene un avis de réaménagement des effectifs d'une page, daté du 31 mars 2017.

[22] Cet avis précisait que le poste de M. Greene était aboli, que ses services ne seraient plus requis après le 4 avril 2017 et qu'il serait renvoyé à compter du 4 octobre 2017. L'avis confirmait que, comme il était un membre touché, la GRC veillerait à ce que « tout [soit] mis en œuvre » pour le réaffecter à d'autres fonctions au sein de la GRC. Toutefois, l'avis n'informait

pas M. Greene de son droit de présenter des observations, comme l'exige l'article 9 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*.

[23] Comme le prévoit le Manuel, le nom de M. Greene a été inscrit sur la liste des priorités nationales. La période de six mois s'est écoulée sans qu'aucun autre poste se libère, et M. Greene a été licencié le 4 octobre 2017.

C. *Première contestation de M. Greene concernant son licenciement*

[24] M. Greene a interjeté appel de son licenciement en vertu de l'alinéa 20(1)d) des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*. Dans ces cas, les appels sont régis par un autre ensemble de consignes de la GRC, soit les *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, DORS/2014-289, de même que par le chapitre II.3, « Griefs et appels » du *Manuel d'administration* de la GRC. Conformément au paragraphe 47(3) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, un arbitre doit évaluer si la décision qui fait l'objet de l'appel « contrevient aux principes d'équité procédurale, est entachée d'une erreur de droit ou est manifestement déraisonnable ».

[25] Le 29 janvier 2018, un arbitre a accueilli l'appel de M. Greene. L'arbitre a estimé que le niveau d'équité procédurale requis n'avait pas été atteint, rendant non valide le licenciement de M. Greene. Plus précisément, l'arbitre a constaté que les dispositions pertinentes des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* avaient été [TRADUCTION] « complètement écartées », car M. Greene n'avait pas reçu d'avis d'intention de licenciement conforme aux *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, qu'il n'avait pas été informé de son droit de présenter des

observations écrites ou de demander une rencontre, et qu'il n'a jamais reçu de décision définitive.

[26] Compte tenu de ses conclusions sur la question de l'équité, l'arbitre n'a pas examiné les autres motifs d'appel présentés par M. Greene. Ces autres motifs comprenaient une allégation selon laquelle la GRC n'avait pas veillé à que tout soit mis en œuvre pour former M. Greene, qu'elle avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son âge et de son sexe et qu'elle avait manqué à ses obligations prévues par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6, de tenir compte de son âge et de sa déficience dans la prestation de la formation à la Division Dépôt.

[27] À titre de réparation, l'arbitre a ordonné que M. Greene soit réintégré et reçoive son salaire et ses allocations à compter de la date de son licenciement. Il a en outre ordonné le renvoi de l'affaire devant un autre tribunal [TRADUCTION] « afin de relancer le processus de licenciement conformément aux *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* ».

D. *Deuxième processus de réaménagement des effectifs et licenciement*

[28] Le 9 octobre 2018, un dirigeant des Ressources humaines de la GRC a remis à M. Greene un avis d'intention de licenciement d'un membre spécial. Il s'agissait d'un document nettement plus détaillé que l'avis de réaménagement des effectifs, qui faisait une page. L'avis d'intention de licenciement en soi comptait 18 pages, auxquelles s'ajoutaient plus de 224 pages de pièces jointes, y compris des documents relatifs à l'affectation de M. Greene à la Division Dépôt, l'avis de réaménagement des effectifs original, la décision d'appel de l'arbitre qui en a résulté, et

d'autres correspondances internes de la GRC concernant M. Greene et son emploi potentiel. L'avis de 18 pages énonçait les raisons du réaménagement des effectifs, y compris une longue description détaillée des événements entourant la formation de M. Greene qui a pris fin à la Division Dépôt en 2015, une description de son licenciement, de son appel et de la décision d'appel, et un résumé des tentatives de la GRC de trouver une offre d'emploi raisonnable. Il comprenait également la conclusion de la GRC selon laquelle elle avait [TRADUCTION] « fait preuve de diligence raisonnable et rempli son obligation de fournir une offre d'emploi raisonnable » en offrant la possibilité de suivre une formation à la Division Dépôt, et que d'autres recherches d'offres d'emploi raisonnables avaient également été effectuées après la cessation de la formation de M. Greene à la Division Dépôt.

[29] M. Greene a déposé une réponse à l'avis d'intention de licenciement, comme il était invité à le faire dans l'avis et comme il en avait le droit aux termes des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*. Pour ce faire, il n'a obtenu aucune aide juridique. Dans sa réponse, M. Greene a fait valoir que la GRC ne lui avait pas proposé « une offre raisonnable » de poursuivre sa carrière à la GRC. Il a insisté sur ses réalisations et son expérience à la GRC, a fourni des lettres d'appui et a donné son compte rendu de la formation interrompue à la Division Dépôt et de l'absence d'efforts ultérieurs de la part de la GRC pour trouver d'autres postes.

[30] À propos de la cessation de sa formation à la Division Dépôt, M. Greene a soutenu qu'on aurait dû lui donner la possibilité de poursuivre sa formation avec des restrictions, a fait remarquer que sa demande de prorogation de délai pour effectuer le TAPE en raison de sa blessure avait été refusée, et a affirmé que la GRC a agi incorrectement en ne tenant pas compte

de son âge ni de son expérience pour évaluer son rendement. Il a souligné que d'autres personnes à la Division Dépôt semblaient avoir été autorisées à poursuivre leur formation malgré leurs blessures et que la politique de trois jours avait été modifiée après son départ pour accorder aux recrues plus de temps pour effectuer le TAPE. Sa réponse a établi un lien entre l'obligation voulant que « tout [soit] mis en œuvre » et les cas d'adaptation en matière de droits de la personne. Sa réponse mentionnait également, sous la section relative aux lois et politiques pertinentes, la Loi sur la GRC, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le Manuel et les *Consignes du commissaire*. Cependant, M. Greene n'alléguait pas précisément dans sa réponse que la GRC avait fait preuve de discrimination à son égard en raison de son âge ou d'une incapacité temporaire.

[31] Les pouvoirs décisionnels relatifs à son licenciement ont ensuite été transférés au commissaire adjoint Eric Stubbs. Lorsqu'il en a été informé, M. Greene n'a formulé aucune objection et a demandé que le commissaire adjoint Stubbs se voie remettre

[TRADUCTION] « TOUTES [ses] pièces justificatives et lettres d'appui déjà présentées ». Après sa nomination, le commissaire adjoint Stubbs a envoyé une lettre à l'officier responsable des Services des relations GRC-Autochtones (SNGA) de la GRC et lui a demandé s'il y avait actuellement des troupes de gendarmes communautaires à la Division Dépôt, et si la création de troupes était prévue dans un avenir rapproché. Il a obtenu une réponse négative accompagnée d'une note indiquant que le programme des gendarmes communautaires était un projet pilote et qu'un rapport en cours de rédaction comprendrait des recommandations sur la pertinence de normaliser le programme. Cet échange a été communiqué à M. Greene, qui a répondu par un courriel où il mentionnait de nouveau certains aspects de son expérience à la Division Dépôt. Il a

mentionné des [TRADUCTION] « préjugés à l'encontre d'un groupe de gendarmes spéciaux » et le fait qu'il n'avait pas eu le temps d'obtenir un certificat médical pour participer au TAPE.

Toutefois, là encore, il n'a pas expressément allégué qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur l'âge ou sur une incapacité temporaire.

[32] Le 29 novembre 2019, le commissaire adjoint Stubbs a rendu sa décision sous la forme d'une ordonnance de licenciement de deux pages. Il était question, dans l'ordonnance de licenciement, de l'avis d'intention de licenciement, de la réponse de M. Greene et des échanges complémentaires ultérieurs. L'ordonnance indiquait que, aux termes de l'alinéa 20.2(1)k) de la Loi sur la GRC, le commissaire adjoint Stubbs avait [TRADUCTION] « déterminé, comme l'indique le compte rendu de décision ci-joint, que vous devriez être renvoyé de la GRC par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie » [non souligné dans l'original]. Le commissaire adjoint ordonnait que M. Greene soit [TRADUCTION] « renvoyé de la GRC à compter de la date du compte rendu de décision » [non souligné dans l'original].

[33] Outre l'indication des documents consultés par le commissaire adjoint et une déclaration selon laquelle ce dernier avait pris sa décision en vertu de l'alinéa 20.2(1)k) de la Loi sur la GRC, l'ordonnance de licenciement ne fournit aucun motif pour étayer la décision et renvoie uniquement au [TRADUCTION] « compte rendu de décision ci-joint ». Bien qu'il y ait eu une incertitude à ce sujet lors de l'audience devant moi, aucun des avocats n'a été en mesure de confirmer l'existence d'autres motifs pour étayer la décision. Étant donné que le [TRADUCTION] « compte rendu de décision » mentionné par le commissaire adjoint Stubbs

comprenait d'autres motifs étayant la décision, ceux-ci n'ont pas été produits par la GRC dans le dossier certifié du tribunal et n'apparaissent pas dans le dossier judiciaire.

[34] D'après mon examen du dossier, il semble que le commissaire adjoint Stubbs n'ait émis aucun motif supplémentaire, ou du moins aucun qui ait été présenté à M. Greene ou à l'arbitre qui a entendu l'appel de sa décision. Voici les raisons pour lesquelles j'en viens à cette conclusion :

- bien que le commissaire adjoint Stubbs fasse référence au [TRADUCTION] « compte rendu de décision ci-joint » et déclare que le licenciement sera [TRADUCTION] « en vigueur à compter de la date du compte rendu de décision », aucune pièce jointe à l'ordonnance de licenciement ni aucun document portant ce titre ou une date d'entrée en vigueur ne se trouve dans le dossier certifié du tribunal;
- le dossier certifié du tribunal, bien qu'il soit certifié par le registraire des Appels et examens en matière de recours de la GRC comme étant une copie conforme du dossier complet des renseignements présentés à l'arbitre, ne comporte aucun motif supplémentaire formulé par le commissaire adjoint Stubbs;
- la partie se rapportant aux faits dans les observations sur l'appel de M. Greene contient une section intitulée [TRADUCTION] « Décision de licenciement administratif », qui présente l'échange entre le commissaire adjoint Stubbs et les SNGA ainsi que les observations de M. Greene, mais n'expose aucun des motifs donnés par le commissaire adjoint Stubbs;

- de même, les motifs de l'arbitre comprennent une section distincte intitulée [TRADUCTION] « Motifs de la décision », mais l'arbitre ne renvoie qu'à l'alinéa 20.2(1)k de la Loi sur la GRC, à la partie 2 des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* et au rôle de l'arbitre quant à l'appel, sans donner de résumé des motifs de la décision du commissaire adjoint Stubbs. En effet, bien que l'arbitre ait déclaré qu'elle était tenue d'accorder [TRADUCTION] « une attention respectueuse » aux motifs donnés par le décideur, renvoyant au paragraphe 84 de l'arrêt *Vavilov* et au paragraphe 48 de l'arrêt *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, elle ne mentionne jamais dans ses motifs le contenu des motifs donnés par le commissaire adjoint Stubbs en dehors de l'ordonnance de licenciement;
- dans sa présentation du « contexte » de l'appel, l'arbitre a mentionné que l'ordonnance de licenciement était la décision faisant l'objet de l'appel, en faisant explicitement référence aux deux pages du dossier d'appel contenant l'ordonnance de licenciement et non aux pages supplémentaires qui pourraient contenir des motifs;
- au terme de son analyse, l'arbitre a conclu que la [TRADUCTION] « décision, bien que brève, ainsi que les documents et les renseignements dont disposait [le commissaire adjoint Stubbs] m'ont permis de comprendre ses conclusions et son raisonnement ». Le fait que l'arbitre parle d'une décision [TRADUCTION] « brève » et de la nécessité apparente de consulter les documents et les renseignements dont disposait le commissaire adjoint Stubbs pour comprendre la conclusion de ce dernier porte à croire que le commissaire adjoint n'a pas donné d'autres motifs.

[35] Comme je l'ai indiqué, l'ordonnance de licenciement renvoie à l'avis d'intention de licenciement. Aux termes de l'alinéa 9(1)b) des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, un avis d'intention de licenciement doit exposer « les motifs sur lesquels le décideur a l'intention de fonder la décision ». Puisqu'aucun motif n'a été donné en dehors du résumé des documents examinés et du renvoi à l'alinéa 20.2(1)k) de la Loi sur la GRC, je suis prêt à accepter que les motifs de la décision du commissaire adjoint Stubbs étaient effectivement ceux énoncés dans l'avis d'intention de licenciement, complétés implicitement par son échange avec les SNGA. Je note que parmi les documents présentés au décideur au moment de sa décision, l'avis d'intention de licenciement serait généralement considéré comme faisant partie du [TRADUCTION] « compte rendu de décision », le terme utilisé par le commissaire adjoint Stubbs.

E. *Le deuxième appel et le rejet par l'arbitre*

[36] M. Greene a à nouveau fait appel du licenciement auprès d'un arbitre, une procédure pour laquelle il était représenté par un avocat. L'appel de M. Greene portait sur la question de savoir si la GRC avait tout mis en œuvre pour maintenir son emploi à la GRC. Il a soulevé trois grandes préoccupations : (i) le fait que la GRC n'a pas cherché un autre emploi après la décision sur le premier appel; (ii) le fait que la GRC comptait sur ses efforts pour former M. Greene à la Division Dépôt, même si ces efforts ont été interrompus de façon déraisonnable et discriminatoire; et (iii) l'absence d'autres efforts adéquats pour recycler ou employer M. Greene.

[37] Comme je l'ai mentionné plus haut, lors d'un appel déposé en application des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, il convient d'examiner si la décision contrevient aux principes d'équité procédurale, est entachée d'une erreur de droit ou est manifestement déraisonnable :

Consignes du commissaire (griefs et appels), art 47(3). Même si l'arbitre a brièvement examiné dans ses motifs la question de savoir s'il y avait injustice procédurale ou erreur de droit et a conclu qu'il n'y avait ni l'une ni l'autre, sa décision s'est concentrée de manière appropriée sur la question de savoir si la décision du commissaire adjoint était manifestement déraisonnable.

[38] L'arbitre a d'abord examiné les arguments de M. Greene concernant son expérience à la Division Dépôt et la résiliation de la lettre d'entente. L'arbitre a indiqué qu'elle était d'avis que [TRADUCTION] « l'appelant a des questions valables quant à la raison pour laquelle le test TAPE devait être effectué au début de la formation et la raison pour laquelle une seule prolongation de trois jours ouvrables a été accordée ». Toutefois, l'arbitre a conclu qu'elle ne pouvait pas prendre en considération ces arguments parce que : (i) pour permettre un examen adéquat de la question en litige, M. Greene devait présenter un grief au moment opportun, puisqu'elle ne pouvait pas examiner les questions ou les motifs [TRADUCTION] « sans que les décideurs concernés soient entendus dans le cadre des processus appropriés, car cela créerait de nouveaux problèmes d'équité procédurale »; (ii) les allégations de discrimination aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'ont pas été présentées au commissaire adjoint Stubbs, et M. Greene ne pouvait pas, en vertu de la section 5.3.1.5 du chapitre II.3 du Manuel administratif et du paragraphe 40(2) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, présenter de nouveaux éléments de preuve ou de nouveaux renseignements quant à l'appel; et (iii) les délais pour déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* mettaient en évidence l'importance de déposer rapidement les plaintes pour discrimination, ce que M. Greene n'a pas fait en déposant une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un grief en vertu de la Loi sur la GRC ou une réponse à l'avis de licenciement.

[39] L'arbitre a ensuite examiné les arguments de M. Greene selon lesquels la GRC n'a pas tout mis en œuvre pour le garder à la GRC. Elle a conclu que : (i) la GRC avait clairement indiqué qu'il n'y avait aucun poste de gendarme spécial dans la Division E pour lequel M. Greene était qualifié; (ii) des demandes de renseignements antérieures avaient été faites au sujet de postes dans les Divisions E, F et K, et rien n'indiquait que l'incapacité de doter les postes avait changé après la décision sur le premier appel; et (iii) il était [TRADUCTION] « essentiel de se rappeler » que le poste de M. Greene avait été aboli de sorte qu'on ne pouvait pas simplement lui offrir un autre poste de gendarme spécial. L'arbitre a mentionné les options offertes à M. Greene en 2012, y compris la formation à la Division Dépôt, ainsi que son inscription sur la liste des priorités nationales. Elle a conclu que la GRC avait tenu compte de ses besoins opérationnels et avait tout mis en œuvre pour trouver un emploi à M. Greene, et que le commissaire adjoint Stubbs était arrivé à ses conclusions sans commettre d'erreur manifeste et déterminante.

IV. Analyse

A. *L'arbitre a refusé de manière déraisonnable de prendre en compte des arguments pertinents*

[40] Je conclus qu'il était déraisonnable que l'arbitre ne prenne pas en compte les questions soulevées par M. Greene concernant son traitement à la Division Dépôt, y compris son argument selon lequel son licenciement de la Division Dépôt était déraisonnable et son argument selon lequel il était discriminatoire.

[41] Le rôle de l'arbitre, tel qu'il est défini au paragraphe 47 (3) des *Consignes du commissaire (griefs et appels)*, était d'évaluer si la décision de licencier M. Greene était manifestement déraisonnable. Ce rôle, qui lui est conféré par le régime réglementaire applicable, imposait une contrainte juridique importante pour la décision de l'arbitre : *Vavilov*, aux para 108-110. La décision que l'arbitre examinait, tel qu'elle était mentionnée dans l'avis d'intention de licenciement, était fondée sur la conclusion que la GRC avait rempli ses obligations conformément aux dispositions du Manuel relatives au réaménagement des effectifs. Parmi ces obligations, notons celles de traiter les membres touchés de manière équitable et de leur donner toutes les chances raisonnables de poursuivre leur carrière; de travailler avec le membre touché pour trouver des possibilités de réaffectation en vue d'une offre d'emploi raisonnable; et de tout mettre en œuvre pour former un membre touché pour des postes existants ou prévus.

[42] La GRC, et implicitement le commissaire adjoint Stubbs, se sont appuyés essentiellement sur la formation offerte à la Division Dépôt en octobre 2015 pour conclure que des mesures raisonnables avaient été prises et qu'une offre d'emploi raisonnable avait été faite à M. Greene. Pour déterminer si cette conclusion était [TRADUCTION] « clairement déraisonnable », l'arbitre était chargée d'évaluer s'il était raisonnable, à cette fin, de se fonder sur la formation offerte à la Division Dépôt. La question de savoir si la formation a été interrompue pour des raisons inappropriées, y compris des raisons discriminatoires, était un élément pertinent et important que l'arbitre devait examiner.

[43] L'arbitre n'a pas soutenu qu'il n'était pas pertinent, dans son évaluation du caractère raisonnable de la décision de licencier M. Greene, de prendre en compte le caractère raisonnable de la cessation de la formation à la Division Dépôt. Elle n'a pas non plus indiqué que les allégations n'étaient pas fondées. Au contraire, elle était d'avis que M. Greene soulevait, sur le sujet, [TRADUCTION] « des questions valables » qui étaient [TRADUCTION] « pertinentes, crédibles et auraient pu raisonnablement influencer sur la [...] décision ». L'arbitre a plutôt conclu qu'il y avait trois motifs pour ne pas traiter les arguments, chacun étant lié au moment où la question avait été soulevée ou au fait qu'elle avait ou non été dûment soulevée. Même si je reconnais qu'une déférence est due à l'arbitre dans cette instance, je conclus que les motifs de l'arbitre de refuser de traiter cette question n'étaient pas raisonnables.

(1) Possibilité de présenter un grief

[44] L'arbitre a d'abord conclu qu'elle ne pouvait pas tenir compte des arguments parce que M. Greene aurait pu déposer un grief contre la cessation de la formation à la Division Dépôt. J'estime que cette conclusion est déraisonnable. Comme le fait valoir M. Greene, aucun grief antérieur n'aurait pu aborder la question soumise à l'arbitre, à savoir si la décision de le licencier était manifestement déraisonnable. En effet, la Loi sur la GRC ne prévoit un droit de grief que « dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour réparer ce préjudice » : Loi sur la GRC, art 31(1). M. Greene avait le droit d'interjeter appel de la décision de licenciement en vertu de l'alinéa 20(1)d) des *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, de sorte que son licenciement lui-même n'était pas sujet à grief. L'arbitre de cet appel avait le pouvoir et l'obligation de prendre en considération tous les éléments pertinents à cette détermination.

[45] Un tel grief n'aurait pas non plus permis de trancher la question dont l'arbitre était saisi, à savoir s'il était raisonnable de la part de la GRC de se reposer sur l'offre de formation à la Division Dépôt pour remplir ses obligations en matière de réaménagement des effectifs. En d'autres termes, ni le décideur du licenciement ni l'arbitre ne pouvaient déterminer si la formation à la Division Dépôt répondait à l'obligation voulant que tout soit mis en œuvre ou constituait une offre d'emploi raisonnable sans examiner également le caractère raisonnable de la cessation de la formation par la GRC. Le fait qu'aucun grief distinct n'ait été déposé pour demander l'annulation de la cessation de la formation à la Division Dépôt ne permet pas au décideur du licenciement ni à l'arbitre de présumer véritablement que la formation à la Division Dépôt répondait à l'obligation voulant que tout soit mis en œuvre s'ils écartent les arguments contraires.

[46] Sur cette question, j'estime qu'il convient de noter la différence entre le rôle de l'arbitre et celui d'un tribunal en matière de contrôle judiciaire. Le contrôle judiciaire est un recours intrinsèquement discrétionnaire, de sorte que les tribunaux refuseront généralement d'entendre les demandes de contrôle judiciaire visant des questions qui pourraient faire l'objet d'un grief, même si leur compétence pour entendre une telle question n'est pas écartée : *Vaughan c Canada*, 2005 CSC 11, aux para 33-41. L'arbitre, cependant, entendait un appel conformément à un droit expressément accordé à M. Greene par la loi. À mon avis, elle ne pouvait pas simplement refuser d'examiner les questions pertinentes en ce qui concerne la décision de licenciement au motif qu'elles auraient pu faire l'objet d'un grief.

[47] Les réserves exprimées par l'arbitre quant au fait que les décideurs pertinents devaient être entendus dans le contexte d'une procédure de grief étaient également mal placées. Les parties conviennent que les décideurs en question sont ceux qui, à la Division Dépôt, ont décidé de mettre fin à la formation de M. Greene et de refuser sa réinsertion. Dans une large mesure, les renseignements provenant de ces décideurs faisaient déjà partie du dossier de licenciement. L'avis d'intention de licenciement précisait que la GRC percevait l'offre de formation à la Division Dépôt comme une partie importante de son obligation voulant que tout soit mis en œuvre dans le processus de réaménagement des effectifs de M. Greene. Elle s'est précisément référée et fiée aux décisions et aux justifications entièrement documentées de la Division Dépôt qui ont conduit au licenciement ainsi qu'à la réponse de la Division Dépôt à la demande de réinsertion de M. Greene dans le cadre de l'obligation d'adaptation.

[48] Étant donné que la Division Dépôt disposait de renseignements ou d'observations supplémentaires sur ces questions, il aurait été possible d'obtenir ceux-ci dans le cadre du processus de licenciement aussi facilement que dans le cadre d'une procédure de grief. Le processus décisionnel exposé dans les *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* inclut la possibilité que le décideur obtienne de « nouveaux renseignements » après la signification de l'avis d'intention : *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)*, art 9(3). Il ressort clairement des échanges du commissaire adjoint Stubbs avec les SNGA au sujet de l'existence d'autres troupes à la Division Dépôt que le commissaire adjoint considérait avoir la capacité d'obtenir de nouveaux renseignements auprès des décideurs pertinents sur les questions liées au licenciement de M. Greene. Il n'a pas cherché à obtenir d'autres renseignements sur les circonstances du renvoi de M. Greene de la Division Dépôt. Il n'a pas non plus refusé d'examiner le caractère

raisonnable des mesures prises à la Division Dépôt au motif qu'il s'agissait d'une question pouvant faire l'objet d'un grief.

[49] Je conclus donc qu'il était déraisonnable pour l'arbitre de conclure qu'elle ne pouvait pas tenir compte des arguments de M. Greene au sujet de la cessation de sa formation à la Division Dépôt parce qu'il devait contester cette cessation en présentant un grief.

[50] Je souligne qu'il s'agit du seul motif invoqué par l'arbitre pour refuser d'examiner les arguments de M. Greene concernant le caractère raisonnable de son licenciement de la Division Dépôt et l'incidence de ce licenciement sur le recours par la GRC à la formation offerte par la Division Dépôt dans le cadre du processus de réaménagement des effectifs. Les deux autres motifs invoqués par l'arbitre portaient uniquement sur l'argument de M. Greene selon lequel la GRC avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à son égard à la Division Dépôt et que la cessation de sa formation était donc discriminatoire.

(2) Nouvel argument en appel

[51] L'arbitre a estimé qu'elle ne pouvait pas examiner les arguments de M. Greene sur la question de discrimination parce qu'ils n'avaient pas été présentés au commissaire adjoint Stubbs. M. Greene soutient que l'arbitre a appliqué de manière déraisonnable la jurisprudence relative aux nouveaux éléments de preuve en appel à une question concernant de nouveaux arguments en appel, et que les arguments de discrimination ont été raisonnablement soulevés devant le commissaire adjoint Stubbs. Je n'ai pas besoin d'examiner le premier argument, car je conclus que le dossier montre que les arguments relatifs à la discrimination ont

été soulevés de manière adéquate devant le commissaire adjoint Stubbs, d'une manière qui n'a pas été examinée par l'arbitre. Les conclusions de l'arbitre selon lesquelles ces arguments étaient de nouveaux arguments qu'elle ne pouvait pas prendre en considération étaient donc déraisonnables.

[52] L'arbitre a déclaré qu'elle avait soigneusement examiné les documents dont disposait le commissaire adjoint Stubbs lorsqu'il a rendu sa décision. Plus précisément, elle a mentionné l'observation de M. Greene en réponse à l'avis demandant la résiliation de la lettre d'entente, ses observations en réponse à l'avis d'intention de licenciement, ainsi que ses échanges ultérieurs. Dans ceux-ci, l'arbitre a trouvé [TRADUCTION] « deux occasions qui peuvent indiquer un argument de discrimination », à savoir la référence à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* mentionnée au paragraphe [30] ci-dessus, et une mention dans l'une des réponses de M. Greene à la divulgation supplémentaire selon laquelle les ASC faisaient l'objet d'un traitement distinct à la Division Dépôt. L'arbitre a estimé qu'il s'agissait [TRADUCTION] « des seuls renseignements qui laissent croire un tant soit peu que l'appelant avait l'intention d'alléguer la discrimination », et a conclu qu'il s'agissait de déclarations non étayées et insuffisantes pour considérer qu'un problème de discrimination avait été présenté au commissaire adjoint Stubbs.

[53] Toutefois, le dossier révèle que la question de savoir s'il était discriminatoire de renvoyer M. Greene de la Division Dépôt en raison de sa blessure avait été soulevée et avait été reconnue par la GRC peu de temps après l'incident. Comme je l'ai indiqué plus haut au paragraphe [14], peu après le retour de M. Greene de la Division Dépôt, un DRH de la Division E a proposé sa

réinsertion dans la troupe à la Division Dépôt en précisant ceci : [TRADUCTION] « [N]ous considérons qu'il s'agit d'une OA [obligation d'adaptation] temporaire. » Comme l'a fait remarquer M. Greene dans ses observations à l'arbitre, en mentionnant l'obligation d'adaptation, le DRH admet la présence de préoccupations relatives aux droits de la personne en matière de discrimination.

[54] Il est également clair que M. Greene a fait sans ambages des allégations de discrimination fondée sur l'âge et le handicap dans son premier appel concernant son licenciement. L'arbitre a tranché ce premier appel pour des motifs liés à la procédure, mais a cité dans ses motifs le passage suivant des observations de M. Greene : [TRADUCTION] « Il était particulièrement inapproprié pour la GRC de manquer à ses obligations, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de tenir compte de l'âge et du handicap dans la prestation de la formation. »

[55] La correspondance visant à obtenir la réinsertion de M. Greene et la décision de l'arbitre concernant le premier appel ont toutes les deux été expressément mentionnées dans l'avis d'intention de licenciement. Elles ont également été jointes à l'avis d'intention de licenciement à titre de documents justificatifs. Comme je l'ai mentionné précédemment, à défaut de tout autre motif, l'avis d'intention de licenciement doit être considéré comme étant effectivement le motif de la décision du commissaire adjoint Stubbs. En tout état de cause, le commissaire adjoint Stubbs a déclaré dans l'ordonnance de licenciement qu'il avait pris en considération l'avis d'intention de licenciement. Il a également indiqué qu'il avait pris en compte l'ensemble de la correspondance avec M. Greene après la délivrance de l'avis d'intention, qui comprenait

une demande pour que [TRADUCTION] « TOUTES [ses] pièces justificatives et lettres d'appui déjà présentées » soient présentées au commissaire adjoint Stubbs.

[56] Je suis d'avis que les observations particulières que M. Greene a faites en réponse à l'avis d'intention de licenciement alors qu'il n'était pas représenté par un avocat doivent être lues en tenant compte de ce contexte supplémentaire. Dans ces observations, M. Greene a renvoyé à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qu'il avait déjà mentionnée précisément en référence aux allégations de discrimination fondée sur l'âge et le handicap. Il a insisté sur sa blessure et le refus de la GRC de lui donner [TRADUCTION] « le temps d'obtenir une autorisation médicale pour une blessure au poignet ». Il a affirmé qu'il [TRADUCTION] « aurait dû avoir la possibilité de rester dans la troupe et de poursuivre sa formation avec des restrictions limitées ». Il a lié l'obligation voulant que « tout [soit] mis en œuvre » à l'obligation d'adaptation invoquée dans des décisions sur les droits de la personne. Il a fait valoir que les motifs pour lesquelles la GRC l'avait recalé étaient arbitraires et inappropriées et qu'elle a refusé [TRADUCTION] « de faire les concessions nécessaires évidentes ». Il a ajouté qu'il était inapproprié de ne pas tenir compte de son âge dans l'évaluation de ses rendements dans la formation. M. Greene reconnaît que ses arguments n'étaient ni complets ni bien présentés. Je conclus cependant qu'il était déraisonnable pour l'arbitre de conclure, en se fondant uniquement sur les deux passages auxquels elle a renvoyé, que l'argument de discrimination de M. Greene n'avait pas été suffisamment soulevé devant le commissaire adjoint Stubbs pour qu'elle puisse l'examiner en appel.

[57] Je note à cet égard un certain paradoxe dans la réserve exprimée par l'arbitre quant au fait que l'argument de discrimination de M. Greene aurait dû être formulé plus clairement dans sa

réponse à l'avis d'intention de licenciement afin que le commissaire adjoint Stubbs puisse en tenir compte avant de rendre sa décision. En règle générale, il s'agit d'une réserve importante, surtout lorsque le législateur a signalé son intention de faire trancher la question par le décideur de première instance : *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61 aux para 23-25. Cependant, en l'espèce, le fait est que le commissaire adjoint Stubbs n'a énoncé les motifs de sa décision pour aucun des arguments soulevés par M. Greene dans sa réponse à l'avis d'intention de licenciement, y compris ceux exposés ci-dessus concernant son traitement à la Division Dépôt. Au contraire, comme je l'ai fait remarquer précédemment, les seuls motifs que le commissaire adjoint Stubbs a apparemment donnés étaient ceux implicitement adoptés dans l'avis d'intention de licenciement lui-même, émis avant que M. Greene ne présente ses observations. Il ne semble guère possible de conclure que le commissaire adjoint Stubbs aurait prononcé des motifs si M. Greene avait expressément utilisé le libellé juridique de « discrimination fondée sur la déficience ».

(3) Moment choisi pour soulever des arguments de discrimination

[58] L'arbitre a exprimé une autre réserve connexe concernant l'argument de discrimination et, à cet égard, a fait remarquer que l'alinéa 41(4)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit un délai d'un an pour déposer une plainte en matière de droits de la personne. Elle a raisonnablement noté que cette limite fait ressortir l'importance de porter plainte pour discrimination dès que possible. L'arbitre a fait état de diverses occasions auxquelles M. Greene aurait pu déposer une plainte pour discrimination, à commencer par sa réponse à l'avis de résiliation de la lettre d'entente, puis le processus de grief potentiel et enfin sa réponse à l'avis d'intention de licenciement en novembre 2018.

[59] Bien que je sois d'accord avec M. Greene pour dire que le délai de prescription d'un an prévu à l'alinéa 41(4)e) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'est pas directement pertinent puisqu'il ne déposait pas de plainte en vertu de cette loi, je ne considère pas que l'arbitre ait conclu que le délai de prescription était applicable. Elle a plutôt souligné que cette disposition montrait l'importance de déposer des plaintes pour discrimination en temps opportun, ce qui est une observation tout à fait raisonnable. Toutefois, à mon avis, l'évaluation de l'arbitre quant à la question de savoir si la plainte pour discrimination a été soulevée en temps opportun n'était pas raisonnable, puisqu'elle était effectivement fondée sur la possibilité de déposer un grief à l'égard de la question et sur la conclusion selon laquelle il s'agissait d'un nouvel argument soulevé pour la première fois en appel de la deuxième décision de licenciement. Pour les raisons que j'ai exposées ci-dessus, ces conclusions n'étaient pas raisonnables. La mention de l'importance du respect des délais ne constitue donc pas un motif indépendant permettant à l'arbitre de refuser d'examiner les arguments de M. Greene concernant la discrimination et l'obligation d'adaptation.

[60] Je répète que la réserve de l'arbitre concernant les nouveaux arguments et le respect des délais ne concernait que les arguments de M. Greene relatifs à la discrimination et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces conclusions de l'arbitre ne peuvent pas s'appliquer aux autres arguments de M. Greene selon lesquels la cessation de sa formation à la Division Dépôt était déraisonnable, arbitraire et inappropriée. Ces arguments ont été clairement soulevés en réponse à l'avis d'intention de licenciement. L'arbitre n'a rejeté ces aspects de ses arguments concernant son traitement à la Division Dépôt qu'en se fondant sur le fait que la question puisse faire l'objet d'un grief, ce que j'ai examiné précédemment.

[61] Pour ces motifs, je conclus qu'il était déraisonnable pour l'arbitre de conclure qu'elle ne pouvait pas examiner les arguments de M. Greene selon lesquels la GRC ne pouvait pas se fonder sur la formation à la Division Dépôt pour s'acquitter de ses obligations en matière de réaménagement des effectifs en raison des circonstances dans lesquelles cette formation a pris fin.

B. *L'arbitre a omis de façon déraisonnable d'examiner les arguments de M. Greene concernant les efforts de la GRC*

[62] Comme je l'ai indiqué précédemment, en plus de ses arguments concernant le fait que la GRC a misé sur ses efforts pour le former à la Division Dépôt, M. Greene a présenté deux autres arguments en appel à l'appui de sa position générale selon laquelle la GRC n'a pas rempli ses obligations en matière de réaménagement des effectifs. Il a soutenu que la GRC n'avait pas rempli son obligation voulant que tout soit mis en œuvre parce qu'elle n'avait pas effectué d'autre recherche d'emploi après la décision sur le premier appel. Il a également soutenu que les autres efforts déployés par la GRC pour le recycler ou l'employer étaient inadéquats.

[63] En ce qui concerne le premier point, la GRC était tenue par la décision sur le premier appel de [TRADUCTION] « relancer le processus de licenciement conformément aux *Consignes du commissaire (exigences d'emploi)* ». M. Greene a soutenu que cela obligeait la GRC à mener un nouveau processus de réaménagement des effectifs et à chercher d'autres emplois en fonction des besoins de l'organisation en 2018, ce qui n'a pas été fait autrement que par les communications du commissaire adjoint Stubbs avec les SNGA.

[64] En ce qui concerne le dernier point, M. Greene a fait valoir que les efforts de la GRC se résument à la formation avortée à la Division Dépôt, aux communications avec les SNGA en 2018 et à des demandes de renseignements générales concernant des postes aux Divisions E, F et K formulées pour l'ensemble des ASC touchés en 2015. Il a notamment indiqué que la GRC ne lui a pas présenté les deux autres options qui lui avaient été offertes à l'origine (à savoir devenir agent de programmes communautaires ou membre régulier), et qu'elle n'a pas entrepris de recherche d'un poste pour lequel il pourrait être formé.

[65] Dans son analyse de ces arguments, l'arbitre s'est en fait référée aux demandes de renseignements faites avant le premier appel et a déclaré que [TRADUCTION] « rien n'indique que l'incapacité à pourvoir ces postes ait changé depuis la décision d'appel ou que les qualifications aient changé ». L'arbitre a ensuite souligné que le poste d'attache de M. Greene avait été aboli, et a de nouveau mentionné la formation de la Division Dépôt. Elle a également noté que les autres options proposées à l'origine avaient été maintenues et que les efforts déployés par M. Greene pour étudier ces options n'étaient pas clairs. Enfin, l'arbitre a conclu que le commissaire adjoint Stubbs n'avait pas commis d'erreur manifeste et déterminante, qu'il avait pris en compte tous les éléments et qu'il avait permis à l'arbitre de comprendre ses conclusions, de sorte que la décision n'était pas manifestement déraisonnable.

[66] Je suis d'accord avec M. Greene pour dire que cette analyse n'a pas répondu à ses principaux arguments. Il est important d'indiquer que M. Greene a soutenu que la GRC devait entreprendre un nouveau processus de réaménagement des effectifs à la lumière de la décision sur le premier appel. Si une telle obligation existait, elle imposerait à la GRC de travailler avec

M. Greene pour cerner des possibilités de réaffectation en vue d'une offre d'emploi raisonnable, et de tout mettre en œuvre pour le former aux postes existants ou prévus. L'arbitre ne s'est pas expressément penchée sur la question de savoir si la GRC avait une telle obligation, ou si elle s'était acquittée de cette obligation après la décision sur le premier appel. L'arbitre a plutôt fait référence aux efforts déployés avant le premier appel et a en fait appliqué ces efforts à la période subséquente de trois ans en se fondant sur l'observation selon laquelle rien n'indiquait que la situation avait changé. Je conviens avec M. Greene que le fait de s'appuyer sur une absence présumée d'évolution de la situation ne constitue pas une analyse significative ou une réponse à ses arguments concernant les obligations positives de la GRC de tout mettre en œuvre pour lui trouver un emploi.

[67] Comme l'a souligné la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Vavilov*, « [I]es principes de la justification et de la transparence exigent que les motifs du décideur administratif tiennent valablement compte des questions et préoccupations centrales soulevées par les parties » : *Vavilov*, au para 127. Les préoccupations de M. Greene concernant l'absence d'efforts significatifs de la part de la GRC après la décision sur le premier appel, ou pendant toute la période allant de son départ de la Division Dépôt jusqu'à son licenciement, étaient au cœur de ses observations en appel. Je conviens que l'arbitre a omis de [TRADUCTION] « s'attaquer de façon significative » à ces arguments dans sa brève analyse du caractère raisonnable des efforts de réaménagement des effectifs de la GRC, tant après le premier appel que dans l'ensemble : *Vavilov*, au para 128.

V. Conclusion

[68] Pour les motifs qui précèdent, et malgré la déférence due à l'arbitre, je conclus que l'arbitre a commis des erreurs importantes qui étaient suffisamment capitales ou importantes pour rendre cette dernière déraisonnable : *Vavilov*, au para 100.

[69] La décision de l'arbitre sera donc annulée et l'appel de M. Greene concernant son licenciement sera renvoyé pour réexamen.

[70] Conformément à l'accord des parties, des dépens de 2 500 \$ sont adjugés à M. Greene puisqu'il obtient gain de cause.

JUGEMENT dans le dossier T-13-21

LA COUR ORDONNE :

1. La demande de contrôle judiciaire est accueillie. La décision rendue par l'arbitre le 7 décembre 2020 est annulée et l'appel du demandeur concernant son licenciement de la Gendarmerie royale du Canada est renvoyé pour réexamen.
2. Le défendeur doit verser au demandeur des dépens de 2 500 \$.

« Nicholas McHaffie »

Juge

Traduction certifiée conforme
Claude Leclerc

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-13-21

INTITULÉ : FREDERICK GREENE c LE PROCUREUR GÉNÉRAL
DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE

DATE DE L'AUDIENCE : LE 13 JANVIER 2022

JUGEMENT ET MOTIFS : LE JUGE MCHAFFIE

DATE DES MOTIFS : LE 4 MARS 2022

COMPARUTIONS :

Christopher Rootham POUR LE DEMANDEUR

Helen Park POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Nelligan O'Brien Payne POUR LE DEMANDEUR
S.E.N.C.R.L.
Ottawa (Ontario)

Procureur général du Canada POUR LE DÉFENDEUR
Vancouver
(Colombie-Britannique)