

T-1753-18
2019 FC 975

T-1753-18
2019 CF 975

Melanie Chapman (*Applicant*)

Melanie Chapman (*demanderesse*)

v.

c.

Attorney General of Canada (*Respondent*)

Procureur général du Canada (*défendeur*)

INDEXED AS: CHAPMAN v. CANADA (ATTORNEY GENERAL)

RÉPERTORIÉ : CHAPMAN c. CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL)

Federal Court, Zinn J.—Ottawa, July 4 and 23, 2019.

Cour fédérale, juge Zinn—Ottawa, 4 et 23 juillet 2019.

Ethics — Procedural fairness — Judicial review of Department of National Defence, Assistant Deputy Minister – Review Services (ADM(RS)) decision to accept investigator’s report finding that applicant having engaged in wrongdoing under Public Servants Disclosure Protection Act (PSDPA) — National Defence employee alleging in letter that applicant engaging in wrongdoing — Applicant not provided with letter; particulars prior to investigation — Investigator finding, inter alia, applicant not accommodating employee, gross mismanagement occurring pursuant to PSDPA, s. 8(c) — Report not provided to applicant — Whether rights accorded to applicant consistent with duty of procedural fairness — Applicant not given right to be heard or opportunity to know case against her — Duty of fairness triggered herein — PSDPA, s. 27(3) providing clear directive as to duty to provide subjects of investigation full opportunity to answer allegations made against them — Applicant entitled to procedural fairness at high end of scale — Not afforded several protections herein, including right to know what was said against her — Report unfair; could not be basis for fair, reasonable new decision — Process having to be started afresh, or Report revised — ADM(RS) decision set aside — Application allowed.

Éthique — Équité procédurale — Contrôle judiciaire d’une décision par laquelle le sous-ministre adjoint (Services d’examen) (SMA(Svcs Ex)) du ministère de la Défense nationale a accepté les conclusions d’une enquêteuse selon lesquelles la demanderesse a commis un acte répréhensible visé par la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles (LPFDAR) — Un employé de la Défense nationale a allégué dans une lettre que la demanderesse avait commis des actes répréhensibles — La demanderesse n’a pas reçu cette lettre ni aucun détail avant l’enquête — L’enquêteuse a conclu notamment que la demanderesse n’avait pas pris de mesures d’adaptation à l’égard de l’employé et qu’un cas grave de mauvaise gestion visé à l’art. 8c) de la LPFDAR avait eu lieu — Le rapport n’a pas été remis à la demanderesse — Il s’agissait de savoir si les droits accordés à la demanderesse étaient conformes à l’obligation d’équité procédurale — La demanderesse n’a pas eu le droit d’être entendue ni la possibilité de connaître la preuve à réfuter — Cela a fait intervenir l’obligation d’équité — L’art. 27(3) de la LPFDAR donne une directive claire quant à l’obligation de donner à la personne faisant l’objet d’une enquête la possibilité de répondre aux allégations formulées contre elle — La demanderesse avait droit au degré le plus élevé d’équité procédurale — Bon nombre de protections n’ont pas été accordées à la demanderesse, dont le fait de savoir ce qui avait été dit contre elle — Le rapport était injuste et ne pouvait servir de fondement à aucune nouvelle décision juste et raisonnable — Soit le processus devait être repris depuis le début, soit le rapport devait être révisé — La décision du SMA(Svcs Ex) a été annulée — Demande accueillie.

This was an application for judicial review of a decision by the Assistant Deputy Minister – Review Services (ADM(RS)) of the Department of National Defence to accept an investigator’s report finding that the applicant engaged in wrongdoing under the *Public Servants Disclosure Protection Act* (PSDPA).

Il s’agissait d’une demande de contrôle judiciaire d’une décision par laquelle le sous-ministre adjoint (Services d’examen) (SMA(Svcs Ex)) du ministère de la Défense nationale a accepté les conclusions d’une enquêteuse selon lesquelles la demanderesse a commis un acte répréhensible visé par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles* (LPFDAR).

An employee with the Office of the National Defence and Canadian Forces Ombudsman (Office) wrote to the ADM(RS) concerning incidents of alleged wrongdoing and named the applicant, the Director of Investigations in the Office, as one of those who had engaged in the wrongdoings. The issue that led to application herein involved the suicide of an employee with a history of mental health issues who reported to the applicant. The applicant was not provided with this letter prior to the investigation. No particulars were provided to the applicant regarding the allegations prior to her interview by the investigator. The investigator found, *inter alia*, that the applicant failed to accommodate the employee, and treated the employee's health symptoms as a performance issue requiring discipline. The report further stated that on a balance of probabilities, gross mismanagement occurred pursuant to paragraph 8(c) of the PSDPA. The report was not provided to the applicant. The ADM(RS) stated that the investigation supported a finding of wrongdoing of gross mismanagement. The applicant submitted that she was denied procedural fairness.

The main issue was whether the rights accorded to the applicant were consistent with the duty of procedural fairness.

Held, the application should be allowed.

The applicant was not given a meaningful right to be heard or given the opportunity to know the case against her at any stage of the process. The decision affected the applicant's rights, privileges or interests and therefore the doctrine of duty of fairness was triggered. The investigation was a process leading to a decision that there was workplace wrongdoing. It involved extensive interviews, evidence gathering, and the potential for punishment. It was not unlike wrongful dismissal actions or arbitration hearings. The PSDPA provides those who wish to disclose potential wrongdoing with two avenues: a complaint may be made (1) to the Public Sector Integrity Commissioner, or (2) to one's supervisor or a senior officer. There is no principled basis to find that one is entitled to different procedural protection depending on the avenue of complaint selected by the discloser. The PSDPA explicitly states that the applicant had an equal right to procedural fairness and natural justice. It is wrong to suggest that entitlement to procedural fairness is in any way to be assessed based on one's education or status. Subsection 27(3) of the PSDPA provides a very clear directive as to the duty to provide the subjects of an investigation, such as the applicant in this case, a full opportunity to answer the allegations made against them. It was clear that the applicant was entitled to procedural fairness at the high end of the scale given the important interests at stake, her legitimate expectations, and specific requirements in the PSDPA that she receive procedural fairness. The applicant was not afforded several protections. Although the applicant had opportunities to speak with

Un employé du Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes (Bureau) a écrit au SMA(Svcs Ex) au sujet d'incidents d'acte répréhensible allégués et a nommé la demanderesse, la directrice des enquêtes du Bureau, comme étant l'une des personnes ayant commis ces actes répréhensibles. La question à l'origine de la présente demande concernait le suicide d'un employé qui relevait de la demanderesse et qui avait vécu des épisodes de troubles mentaux. La demanderesse n'a pas reçu cette lettre avant l'enquête. Aucun détail ne lui a été fourni concernant les allégations avant son entrevue avec l'enquêtrice. L'enquêtrice a conclu dans son rapport, notamment, que la demanderesse n'a pas pris de mesures d'adaptation à l'égard de l'employé et qu'elle a traité ses symptômes comme un problème de rendement devant faire l'objet de mesures disciplinaires. Elle a déclaré en outre que, selon la prépondérance des probabilités, un cas grave de mauvaise gestion visé à l'alinéa 8c) de la LPFDAR a eu lieu. Le rapport n'a pas été remis à la demanderesse. Le SMA(Svcs Ex) a affirmé que l'enquête permettait de conclure qu'un acte répréhensible (cas grave de mauvaise gestion) avait été commis. La demanderesse a fait valoir qu'elle a été privée de son droit à l'équité procédurale.

Il s'agissait principalement de savoir si les droits accordés à la demanderesse étaient conformes à l'obligation d'équité procédurale.

Jugement : la demande doit être accueillie.

En aucun temps au cours du processus la demanderesse n'a réellement eu le droit d'être entendue ni la possibilité de connaître la preuve à réfuter. La décision touchait les droits, privilèges ou biens de la demanderesse et a donc fait intervenir la doctrine de l'obligation d'équité. L'enquête était un processus ayant mené à la décision selon laquelle un acte répréhensible a été commis en milieu de travail. Le processus comportait de nombreuses entrevues, la collecte d'éléments de preuve et la possibilité de sanctions. Il n'était pas si différent d'une poursuite pour congédiement injustifié ou d'une audience d'arbitrage. La LPFDAR offre deux voies à ceux qui souhaitent divulguer un acte répréhensible : ils peuvent déposer une plainte soit 1) au commissaire à l'intégrité du secteur public, soit 2) à leur superviseur ou à un cadre supérieur. Il n'y a aucun principe de base permettant de conclure qu'une personne a droit à une protection procédurale différente selon le mécanisme de traitement de la plainte que le divulgateur a choisi. La LPFDAR indique explicitement que la demanderesse avait un droit égal à l'équité procédurale et à la justice naturelle. Il est faux de laisser entendre que le droit à l'équité procédurale doit être évalué en fonction de l'éducation ou du statut de la personne. Le paragraphe 27(3) de la LPFDAR donne une directive très claire quant à l'obligation de donner à la personne faisant l'objet d'une enquête, comme la demanderesse en l'espèce, la possibilité de répondre aux allégations formulées contre elle. Il était clair que la demanderesse avait droit au degré le plus élevé d'équité procédurale compte tenu des intérêts importants en jeu, de ses attentes

the investigator, to provide comments and to submit evidence, the value of those processes was severely attenuated by not knowing what was said against her. It was not explained why it would not have been possible to provide any information regarding the allegations against the applicant while still protecting the identity of the discloser and other witnesses. If the applicant had seen the report, she could have both offered explanations to bolster her own credibility, and pointed out the weaknesses in the evidence that the investigator relied upon. In those circumstances, it could not be concluded that the decision maker would have reached the same result. The report was unfair and could not be the basis of any fair and reasonable new decision. Either the process had to be started afresh, or the Report, as it presently stood, revised. The decision of the ADM(RS) was set aside, and the allegation of wrongdoing was to be decided by a different decision maker.

STATUTES AND REGULATIONS CITED

Federal Courts Rules, SOR/98-106, r. 318.
Public Servants Disclosure Protection Act, S.C. 2005, c. 46, ss. 11(1)(c)(i), 22(d), 27(3).

CASES CITED

APPLIED:

Mission Institution v. Khela, 2014 SCC 24, [2014] 1 S.C.R. 502; *Canadian Pacific Railway Company v. Canada (Attorney General)*, 2018 FCA 69, [2019] 1 F.C.R. 121; *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, (1999), 174 D.L.R. (4th) 193.

CONSIDERED:

Knight v. Indian Head School Division No. 19, [1990] 1 S.C.R. 653, (1990), 69 D.L.R. (4th) 489; *Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313, (1987), 78 A.R. 1.

REFERRED TO:

Swarath v. Canada (Attorney General), 2015 FC 963, 11 Admin. L.R. (6th) 25; *Maritime Broadcasting System Limited v. Canadian Media Guild*, 2014 FCA 59, 373 D.L.R. (4th) 367; *Cardinal v. Director of Kent Institution*, [1985] 2 S.C.R. 643, (1985), 24 D.L.R. (4th) 44; *El-Helou v. Courts Administration Service*, 2012 FC 1111, 4 C.C.E.L. (4th) 102; *Marchand v. Public Service Integrity Commissioner*, 2014 FC 329, 452 F.T.R. 182; *Lemelin v. Canada (Attorney*

légitimes et des exigences particulières de la LPFDAR selon lesquelles elle doit bénéficier de l'équité procédurale. Bon nombre de protections n'ont pas été accordées à la demanderesse. Bien que la demanderesse ait eu des occasions de parler à l'enquêteuse, de formuler des commentaires et de présenter des éléments de preuve, le fait de ne pas avoir su ce qui avait été dit contre elle a grandement atténué la valeur de ces procédures. On n'a pas expliqué pourquoi il n'aurait pas été possible de fournir quelque information que ce soit concernant les allégations visant la demanderesse tout en protégeant l'identité du divulgateur et des autres témoins. Si la demanderesse avait vu le rapport, elle aurait pu offrir des explications pour renforcer sa propre crédibilité et signaler les faiblesses de la preuve sur laquelle l'enquêteuse s'est fondée. Dans ces circonstances, la Cour ne saurait conclure que le décideur serait parvenu au même résultat. Le rapport était injuste et ne pouvait servir de fondement à aucune nouvelle décision juste et raisonnable. Soit le processus devait être repris depuis le début, soit le rapport, dans sa forme actuelle, devait être révisé. La décision du SMA(Svcs Ex) a été annulée et l'allégation d'acte répréhensible devait être tranchée par un autre décideur.

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles, L.C. 2005, ch. 46, art. 11(1)(i), 22d), 27(3).
Règles des Cours fédérales, DORS/98-106, règle 318.

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISIONS APPLIQUÉES :

Établissement de Mission c. Khela, 2014 CSC 24, [2014] 1 R.C.S. 502; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69, [2019] 1 R.C.F. 121; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.

DÉCISIONS EXAMINÉES :

Knight c. Indian Head School Division No. 19, [1990] 1 R.C.S. 653; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313.

DÉCISIONS CITÉES :

Swarath c. Canada (Procureur général), 2015 CF 963; *Maritime Broadcasting System Limited c. La guilde canadienne des médias*, 2014 CAF 59; *Cardinal c. Directeur de l'Établissement Kent*, [1985] 2 R.C.S. 643; *El-Helou c. Service administratif des tribunaux judiciaires*, 2012 CF 1111; *Marchand c. Commissaire à l'intégrité du secteur public*, 2014 CF 329; *Lemelin c. Canada (Procureur général)*, 2018 CF 286; *Mobil Oil Canada Ltd c. Office*

General), 2018 FC 286; *Mobil Oil Canada Ltd. v. Canada-Newfoundland Offshore Petroleum Board*, [1994] 1 S.C.R. 202, 111 D.L.R. (4th) 1.

APPLICATION for judicial review of a decision by the Assistant Deputy Minister – Review Services of the Department of National Defence to accept an investigator’s report finding that the applicant engaged in wrongdoing under the *Public Servants Disclosure Protection Act*. Application allowed.

APPEARANCES

Michael Fisher for applicant.
Spencer Shaw for respondent.

SOLICITORS OF RECORD

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.,
Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for
respondent.

The following are the reasons for judgment and judgment rendered in English by

[1] ZINN J.: Ms. Chapman was found to have engaged in wrongdoing (gross mismanagement) under the *Public Servants Disclosure Protection Act*, S.C. 2005, c. 46 (PSDPA) in failing to accommodate a disability (mental health issue) during a disciplinary process. She was denied procedural fairness in the investigation and in the decision-making process. The decision to accept the investigator’s findings that she engaged in wrongdoing must be set aside.

Background

[2] Ms. Chapman holds the position of Director of Investigations in the Office of the National Defence and Canadian Forces Ombudsman. On April 18, 2017, Patrick Martel, a senior investigator with that office, wrote to the Assistant Deputy Minister – Review Services (ADM(RS))

Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers, [1994] 1 R.C.S. 202.

DEMANDE de contrôle judiciaire d’une décision par laquelle le sous-ministre adjoint (Services d’examen) du ministère de la Défense nationale a accepté les conclusions d’une enquêteuse selon lesquelles la demanderesse a commis un acte répréhensible visé par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles*. Demande accueillie.

ONT COMPARU :

Michael Fisher pour la demanderesse.
Spencer Shaw pour le défendeur.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

Raven, Cameron, Ballantyne & Yazbeck LLP/s.r.l.,
Ottawa, pour la demanderesse.
La sous-procureure générale du Canada pour le
défendeur.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement et du jugement rendus par

[1] LE JUGE ZINN : Il a été établi que M^{me} Chapman a commis un acte répréhensible (cas grave de mauvaise gestion) visé par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles*, L.C. 2005, ch. 46 (la LPFDAR), au motif qu’elle n’a pas pris les mesures d’adaptation nécessaires pour tenir compte d’une déficience (problème de santé mentale) au cours d’un processus disciplinaire. Elle a été privée de son droit à l’équité procédurale durant l’enquête et le processus décisionnel. La décision d’accepter les conclusions de l’enquêteuse selon lesquelles elle a commis un acte répréhensible doit être annulée.

Contexte

[2] M^{me} Chapman occupe le poste de directrice des enquêtes au Bureau de l’ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Le 18 avril 2017, Patrick Martel, enquêteur principal au sein de ce bureau, a écrit au sous-ministre adjoint (Services d’examen) (SMA(Svcs Ex))

concerning what he described as “an internal disclosure of wrongdoings”. His letter listed eight separate incidents of alleged wrongdoing and named six individuals within the office as having engaged in one or more of the wrongdoings he identified. Ms. Chapman was named in two; one of those was determined to be unfounded.

[3] The issue that led to this application involved the suicide of an employee, referred to in these reasons as AB, who reported to Ms. Chapman.

[4] In order to understand the significance of some of the submissions made in this application, the original letter of the discloser, Mr. Martel, regarding this issue is set out.

On 6 April 2017, AB committed suicide. I am told he was being subjected to a series of internal discipline procedures administered by Ms. Chapman. The day he was to attend a disciplinary hearing in front of Ms. Chapman, he was found dead in a hotel room.

AB was a jovial individual who nonetheless had a well-known recent history of mental health issues. He had shared with many colleagues that in recent years he had to take time off work due to depression. AB associated his depression with pressures he had endured at work for speaking up to management when he felt compelled. AB was 62 years old. It was well known that he had set to retire at the end of 2017. Many thought that this long forecasted retirement plan was a way for AB to pre-empt some of the pressures he felt to be ousted from his employment, and that he was not ready to retire.

It is difficult to imagine that managers at the DND and CAF Ombudsman were oblivious to the risks associated with the chosen path of actions towards AB. Managers of the DND and CF Ombudsman knew better. Their actions may be qualified as reckless or wilful blindness. At this time, the Ottawa Police has not released the 70-page suicide note left by AB. It may be that the Ottawa Police will conclude that no crime was committed. However, there may be administrative matters worth considering.

The DND and CAF Ombudsman has the vital role of assisting military and civilian personnel who may struggle with depression, suicidal ideation, and work pressures. Ensuring that staff working for the Ombudsman—especially in the

au sujet de ce qu’il a décrit comme [TRADUCTION] « une divulgation interne d’actes répréhensibles ». Dans sa lettre, il a énuméré huit incidents distincts d’acte répréhensible et a indiqué que six personnes du bureau avaient commis un ou plusieurs de ces actes répréhensibles. M^{me} Chapman a été nommée à l’égard de deux incidents; l’un d’entre eux a été jugé non fondé.

[3] La question à l’origine de la présente demande concernait le suicide d’un employé, appelé « AB » dans les présents motifs, qui relevait de M^{me} Chapman.

[4] Afin de comprendre le sens de certaines des observations formulées dans la présente demande, voici la lettre originale du divulgateur, M. Martel, concernant cette question.

[TRADUCTION] Le 6 avril 2017, AB s’est suicidé. On me dit qu’il était visé par une série de mesures disciplinaires internes gérées par M^{me} Chapman. Le jour où il devait assister à une audience disciplinaire devant M^{me} Chapman, il a été trouvé mort dans une chambre d’hôtel.

AB était une personne joviale qui avait néanmoins vécu des épisodes récents bien connus de troubles mentaux. Il avait fait savoir à de nombreux collègues que, au cours des dernières années, il avait dû s’absenter du travail à cause d’une dépression. Il a associé sa dépression aux pressions qu’il a subies au travail pour s’être exprimé librement à la direction lorsqu’il s’en est senti obligé. AB avait 62 ans. Il était bien connu qu’il s’apprêtait à prendre sa retraite à la fin de 2017. Nombreux sont ceux qui croyaient que ce plan de retraite prévu depuis longtemps était un moyen pour AB de soulager la pression qu’il ressentait de quitter son emploi et qu’il n’était pas prêt à prendre sa retraite.

Il est difficile d’imaginer que les gestionnaires de l’ombudsman du MDN et des FAC n’étaient pas conscients des risques associés aux mesures choisies envers AB. Les gestionnaires de l’ombudsman du MDN et des FAC auraient dû être plus prudents. Leurs actes peuvent être qualifiés d’insoignants ou d’ignorance volontaire. À l’heure actuelle, le Service de police d’Ottawa n’a pas publié la lettre de suicide de 70 pages qu’AB a laissée. Il se peut que le Service de police d’Ottawa en vienne à la conclusion qu’aucun crime n’a été commis. Toutefois, il y a peut-être des questions administratives qui valent la peine d’être prises en considération.

L’ombudsman du MDN et des FAC joue le rôle vital d’aider les membres du personnel militaire et civil qui peuvent être aux prises avec la dépression, des idées suicidaires et des pressions professionnelles. Il est dans l’intérêt

important role of director of investigations—is competent and know how to recognize and minimize suicide risk is in the public interest.

On Thursday, 7 April 2017, Ms. Chapman, Director of Investigations, and Ms. Parker, Director of Systemic Investigations, communicated with employees to announce the suicide death of AB. Ms. Parker delivered to me a very controlled message in which she said there were no signs, nothing could have provided a hint that AB would resort to suicide. I told her that I was not overly surprised of this outcome because of the way she and Ms. Chapman had been treating certain employees. I told Ms. Parker that they ought to have known, given AB's history of mental health issues, the way they were treating him was very risky.

Employees who felt a need to reach out to others to announce the sad news were scolded by Ms. Chapman. They were told not to deliver the news to others; it would be done by management only. I was told that, oddly, the Director of Investigation, Ms. Chapman; the Director of Systemic Investigations, Ms. Parker; the Staff Officer to the Ombudsman, Ms. Hadi and Mr. Walbourne, the Ombudsman, did not attend the wake or funeral.

Despite all this, only a full investigation can determine what really took place.

[5] Mr. Martel listed as potential witnesses and corroborating evidence: the suicide note, the personal, labour relations, and medical files of AB, Robert Basque (Union Steward), and Bob Howard (another colleague).

[6] Few, if any, of Mr. Martel's allegations against Ms. Chapman were based on first-hand knowledge. Ms. Chapman was never provided with this letter and saw it only after it was produced in this application pursuant to rule 318 of the *Federal Courts Rules* [SOR/98-106].

[7] By letter of July 28 2019, the ADM(RS) wrote to Ms. Chapman to advise that he had received a disclosure of wrongdoing under the PSDPA, and that an independent third party would be retained to “conduct a preliminary assessment into these allegations.” The relevant allegation

public de veiller à ce que le personnel qui travaille pour l'ombudsman – surtout celui qui exerce la fonction importante de directeur des enquêtes – soit compétent et sache reconnaître et réduire au minimum le risque de suicide.

Le jeudi 7 avril 2017, M^{me} Chapman, directrice des enquêtes, et M^{me} Parker, directrice des enquêtes systémiques, ont communiqué avec les employés pour annoncer le suicide d'AB. M^{me} Parker m'a communiqué un message très maîtrisé dans lequel elle disait qu'il n'y avait eu aucun signe qu'AB en arriverait au suicide et que rien n'aurait pu donner cette indication. Je lui ai dit que je n'étais pas trop surpris de ce dénouement à cause de la façon dont M^{me} Chapman et elle traitaient certains employés. J'ai dit à M^{me} Parker qu'elles auraient dû savoir, étant donné qu'AB avait souffert de troubles mentaux, que la façon dont elles le traitaient était très risquée.

Les employés qui ont ressenti le besoin de communiquer avec d'autres employés pour annoncer la triste nouvelle ont été réprimandés par M^{me} Chapman. On leur a dit de ne pas transmettre la nouvelle aux autres; seule la direction s'en occuperait. On m'a dit que, étrangement, la directrice des enquêtes, M^{me} Chapman, la directrice des enquêtes systémiques, M^{me} Parker, l'officier d'état-major de l'ombudsman, M^{me} Hadi et M. Walbourne, l'ombudsman, n'ont pas assisté à la veillée funèbre ou aux funérailles.

Malgré tout cela, seule une enquête complète peut permettre de déterminer ce qui s'est vraiment passé.

[5] M. Martel a énuméré comme témoins potentiels et éléments de preuve à l'appui la lettre de suicide, les membres du personnel, les membres des relations de travail, le dossier médical d'AB, Robert Basque (délégué syndical) et Bob Howard (autre collègue).

[6] Peu d'allégations de M. Martel visant M^{me} Chapman, s'il en est, étaient fondées sur une connaissance directe. M^{me} Chapman n'a jamais reçu cette lettre et l'a vue seulement après qu'elle ait été produite dans le cadre de la présente demande sur le fondement de la règle 318 des *Règles des Cours fédérales* [DORS/98-106].

[7] Dans une lettre datée du 28 juillet 2019, le SMA(Svcs Ex) a écrit à M^{me} Chapman pour l'informer qu'il avait pris connaissance d'une divulgation d'actes répréhensibles au titre de la LPFDAR et qu'un tiers indépendant serait chargé de [TRADUCTION] « mener une évaluation préliminaire

against Ms. Chapman was described in the notification letter as “Gross Mismanagement (disciplinary actions)”. No particulars were provided.

[8] By letter dated October 31, 2017, the ADM(RS) informed Ms. Chapman that the preliminary assessment was completed and “it has been determined that a formal investigation is warranted”. Deborah Jelly of Glencastle Security Inc., who had conducted the preliminary assessment, was selected to conduct the formal investigation.

[9] After being advised by the ADM(RS) that Ms. Jelly would begin interviews in early January, Ms. Chapman wrote to the ADM(RS) on January 12, 2018, seeking disclosure:

I would like to know the substance of the allegation(s) made against me prior to the interview so that I am able to adequately prepare a response.

[10] The ADM(RS) responded to this request on January 31, 2018, stating “I will remind you that the allegations were outlined in my letter to you of 31 October 2017”. That “outline” is the phrase “Gross Mismanagement (disciplinary action)”. No particulars were provided to Ms. Chapman prior to her interview or thereafter before making the decision under review.

[11] Ms. Jelly conducted 12 other interviews before interviewing Ms. Chapman on March 29, 2018. She informed Ms. Chapman that in keeping with the department’s guidelines, Ms. Chapman was not permitted to take notes but would be permitted to review Ms. Jelly’s notes of the interview for accuracy. While not at issue, I note that the departmental guidelines do not state that an interviewee cannot take notes or record the interview; rather, it states that any notes or recording cannot be kept by the interviewee but must be handed over to the interviewer “as the information created in the process belongs to the investigation”.

de ces allégations ». L’allégation visant M^{me} Chapman a été décrite dans la lettre d’avis comme un [TRADUCTION] « cas grave de mauvaise gestion (mesures disciplinaires) ». Aucun détail n’a été fourni.

[8] Dans une lettre datée du 31 octobre 2017, le SMA(Svcs Ex) a informé M^{me} Chapman que l’évaluation préliminaire était terminée et qu’[TRADUCTION] « il a été décidé qu’une enquête officielle était justifiée ». Deborah Jelly, de Glencastle Security Inc., qui avait mené l’évaluation préliminaire, a été choisie pour mener l’enquête officielle.

[9] Après que le SMA(Svcs Ex) l’a informée que M^{me} Jelly commencerait les entrevues au début de janvier, M^{me} Chapman a écrit au SMA(Svcs Ex) le 12 janvier 2018 afin d’obtenir la divulgation :

[TRADUCTION] J’aimerais connaître la teneur de l’allégation ou des allégations formulées contre moi avant l’entrevue, de façon à ce que je puisse préparer adéquatement ma réponse.

[10] Le SMA(Svcs Ex) a répondu à cette demande le 31 janvier 2018, déclarant ce qui suit : [TRADUCTION] « Je vous rappellerai que les allégations ont été décrites dans la lettre que je vous ai adressée le 31 octobre 2017. » Cette « description » est constituée des mots « cas grave de mauvaise gestion (mesure disciplinaire) ». Aucun détail n’a été fourni à M^{me} Chapman avant son entrevue ou par la suite avant la prise de la décision faisant l’objet du contrôle.

[11] M^{me} Jelly a réalisé 12 autres entrevues avant d’interroger M^{me} Chapman le 29 mars 2018. Elle l’a informé que, conformément aux lignes directrices du ministère, M^{me} Chapman n’était pas autorisée à prendre des notes, mais serait autorisée à examiner les notes d’entrevue de M^{me} Jelly pour en vérifier l’exactitude. Bien que cela ne soit pas en cause, je remarque que les lignes directrices du ministère ne précisent pas qu’une personne interrogée ne peut pas prendre de notes ou enregistrer l’entrevue; elles indiquent plutôt que la personne interrogée ne peut conserver les notes ou l’enregistrement et que ceux-ci doivent être remis à l’enquêteur « étant donné que l’information créée au cours du processus appartient à l’enquête ».

[12] On April 27, 2018, Ms. Chapman met with an associate of Ms. Jelly to review the notes of her interview, and she made some corrections and additions to them.

[13] Ms. Jelly completed her report in May 2018 (the Report), and in it made the following findings regarding the issue identified by the ADM(RS):

The errors in Ms. Chapman’s management of AB and her failure to provide accommodation constitute more than trivial wrongdoing or negligence; they are actions and inactions which create substantial risk of significant adverse impacts on the ability of the organization, office or unit to carry out its mandate.

Ms. Chapman’s conduct poses a serious threat to public confidence in the integrity of the public service.

Ms. Chapman’s conduct and inaction regarding her failure to provide accommodation to AB and her treatment of AB’s health symptoms as a performance issue requiring discipline is consistent with any reasonable definition of gross mismanagement under the Public Service Disclosure Protection Act.

Having regard to the totality of the information available and on the balance of probabilities, Allegation One is supported and a Gross Mismanagement (Discipline) under the Public Service Disclosure Protection Act 8(c) (Reference C) has occurred.

[14] The Report was not provided to Ms. Chapman. She first saw it as part of the rule 318 disclosure.

[15] The ADM(RS) received the report and accepted its conclusions. On September 8, 2018, the ADM(RS) wrote to Ms. Chapman to inform her of the result of the investigation. He wrote that “you were previously informed of the allegations and were provided with an opportunity to respond”. He described the relevant allegation as “Failure to accommodate a disability (mental health problem) during a disciplinary process” and stated that the allegation is founded. He stated that the investigation supported

[12] Le 27 avril 2018, M^{me} Chapman a rencontré un collègue de M^{me} Jelly pour passer en revue les notes de son entrevue, et elle y a apporté certaines corrections et certains ajouts.

[13] M^{me} Jelly a terminé son rapport en mai 2018 [le rapport], dans lequel elle a formulé les conclusions suivantes concernant la question soulevée par le SMA(Svcs Ex) :

[TRADUCTION] Les erreurs de M^{me} Chapman dans la gestion du cas d’AB et le fait qu’elle n’a pas pris de mesures d’adaptation dépassent la négligence ou l’acte répréhensible insignifiant. Ce sont des actions et des inactions qui créent un risque substantiel de répercussions négatives importantes sur la capacité de l’organisation, du bureau ou de l’unité de s’acquitter de son mandat.

La conduite de M^{me} Chapman représente un grave danger pour la confiance du public envers l’intégrité de la fonction publique.

La conduite et l’inaction de M^{me} Chapman par rapport au fait qu’elle n’a pas pris de mesures d’adaptation à l’égard d’AB et qu’elle a traité les symptômes d’AB comme un problème de rendement devant faire l’objet de mesures disciplinaires correspondent à toute définition raisonnable de cas grave de mauvaise gestion prévue par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles*.

Vu l’ensemble des renseignements disponibles et selon la prépondérance des probabilités, la première allégation est fondée, et un cas grave de mauvaise gestion (mesure disciplinaire) visé à l’alinéa 8c) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles* (référence C) a eu lieu.

[14] Le rapport n’a pas été remis à M^{me} Chapman. Elle l’a vu pour la première fois dans le cadre de sa demande de communication fondée sur la règle 318 des *Règles des Cours fédérales*.

[15] Le SMA(Svcs Ex) a reçu le rapport et en a accepté les conclusions. Le 8 septembre 2018, il a écrit à M^{me} Chapman pour l’informer de l’issue de l’enquête. Il a écrit ce qui suit : [TRADUCTION] « [V]ous avez déjà été informé des allégations, et vous avez eu l’occasion de donner une réponse. » Il a décrit l’allégation la visant comme suit : [TRADUCTION] « Défaut de prendre des mesures d’adaptation à l’égard d’une déficience (problème de santé mentale) au cours d’un processus disciplinaire. » Il

a finding of wrongdoing of gross mismanagement under the PSDPA. He concluded by stating that the Deputy Minister “has been informed of the results of the investigation, and will direct whatever corrective action is deemed appropriate”.

[16] Ms. Chapman submits that she was denied procedural fairness. She asks the Court to review and set aside this decision and refer the matter back to a different decision maker to be dealt with in accordance with the Court’s reasons.

Standard of Review

[17] Ms. Chapman submits that the standard of review is correctness, which means that there is no deference to the ADM(RS)’s choice of procedure or his views of the fairness of the procedure. Several cases are cited in support of this proposition: *Mission Institution v. Khela*, 2014 SCC 24, [2014] 1 S.C.R. 502 (*Khela*), at paragraph 79; *Canadian Pacific Railway Company v. Canada (Attorney General)*, 2018 FCA 69, [2019] 1 F.C.R. 121 (*Canadian Pacific*), at paragraph 34; *Swarath v. Canada (Attorney General)*, 2015 FC 963, 11 Admin. L.R. (6th) 25, at paragraph 23. Canada submits that the standard of review is reasonableness, relying on *Maritime Broadcasting System Limited v. Canadian Media Guild*, 2014 FCA 59, 373 D.L.R. (4th) 367 (*Maritime Broadcasting*).

[18] The issue of the appropriate standard of review is a bit more nuanced than simple correctness, but the passage quoted from *Maritime Broadcasting* relied on by Canada is not the state of the law. As explained in *Canadian Pacific*, at paragraph 38:

In *Maritime Broadcasting* ..., decided before *Khela*, a reasonableness standard was expressed, but only in dissent. [Citations omitted.]

[19] *Canadian Pacific* is the most recent of the cases cited by Ms. Chapman, and is the most useful. From paragraph 32 to 57, it explains the state of the law, which had

a déclaré que l’allégation était fondée. Le SMA(Svcs Ex) a affirmé que l’enquête permettait de conclure qu’un acte répréhensible (cas grave de mauvaise gestion) visé par la LPPDAR avait été commis. Il a conclu en déclarant que le sous-ministre [TRADUCTION] « a été informé des résultats de l’enquête et ordonnera toute mesure corrective qu’il juge indiquée ».

[16] M^{me} Chapman fait valoir qu’elle a été privée de son droit à l’équité procédurale. Elle prie la Cour d’examiner et d’annuler la décision et de renvoyer l’affaire à un autre décideur pour que celui-ci l’examine conformément aux motifs de la Cour.

Norme de contrôle

[17] M^{me} Chapman soutient que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte, ce qui signifie qu’il n’y a pas lieu de faire preuve de déférence envers le choix de procédure du SMA(Svcs Ex) ou son point de vue sur l’équité de la procédure. Plusieurs décisions sont citées à l’appui de cette proposition : *Établissement de Mission c. Khela*, 2014 CSC 24, [2014] 1 R.C.S. 502 (*Khela*), au paragraphe 79; *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69, [2019] 1 R.C.F. 121 (*Canadien Pacifique*), au paragraphe 34; *Swarath c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 963, au paragraphe 23. Le Canada soutient que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, s’appuyant sur l’arrêt *Maritime Broadcasting System Limited c. La guilde canadienne des médias*, 2014 CAF 59 (*Maritime Broadcasting*).

[18] La question de la norme de contrôle applicable est un peu plus nuancée que la simple norme de la décision correcte, mais l’extrait cité de l’arrêt *Maritime Broadcasting* sur lequel se fonde le Canada ne reflète pas l’état du droit. Comme il est expliqué au paragraphe 38 de l’arrêt *Canadien Pacifique* :

Dans l’arrêt *Maritime Broadcasting* [...], rendu avant l’arrêt *Khela*, la norme de la décision raisonnable a été mentionnée, mais seulement dans les motifs dissidents. [Références omises.]

[19] L’arrêt *Canadien Pacifique* est la plus récente des décisions que M^{me} Chapman a citées et la plus utile. Du paragraphe 32 à 57, il explique l’état du droit, qui a été

been confused by decisions applying “correctness with an element of deference.” At paragraph 34, the Federal Court of Appeal accepts that *Khela* means that “correctness” continues to be the standard of review:

Procedural fairness is a matter for the reviewing court to determine and, in so doing, “the standard for determining whether the decision maker complied with the duty of procedural fairness will continue to be ‘correctness’” (*Mission Institution v. Khela*, 2014 SCC 24, [2014] 1 S.C.R. 502 (*Khela*), at paragraph 79). The use of the word “continues” is instructive. *Khela* did not change what Evans J.A. previously characterized as “[t]he black-letter rule” that allegations of procedural fairness are reviewed on a standard of correctness (*Re:Sound v. Fitness Industry Council of Canada*, 2014 FCA 48, [2015] 2 F.C.R. 170, 72 Admin. L.R. (5th) 1, at paragraph 34).

Analysis of Procedural Fairness Owed to Ms. Chapman

[20] While the amount of procedural fairness owed may be variable, as Canada submits (relying on the decision of the Supreme Court of Canada in *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817 (*Baker*)), at the end of the day, as noted by the Federal Court of Appeal, at paragraph 56 of *Canadian Pacific*, deference is not a valid consideration:

No matter how much deference is accorded administrative tribunals in the exercise of their discretion to make procedural choices, the ultimate question remains whether the applicant knew the case to meet and had a full and fair chance to respond. It would be problematic if an *a priori* decision as to whether the standard of review is correctness or reasonableness generated a different answer to what is a singular question that is fundamental to the concept of justice—was the party given a right to be heard and the opportunity to know the case against them? Procedural fairness is not sacrificed on the altar of deference.

[21] Canada does not dispute that Ms. Chapman is entitled to be dealt with in a procedurally fair manner during the process leading to the decision under review; rather,

confondu dans les décisions appliquant « la norme de la décision correcte, assortie d’un élément de déférence ». Au paragraphe 34, la Cour d’appel fédérale reconnaît que l’arrêt *Khela* signifie que la norme de contrôle sera toujours celle de la norme de la « décision correcte » :

L’équité procédurale est une question que doit trancher la cour de révision et, ce faisant, « la norme applicable à la question de savoir si la décision a été prise dans le respect de l’équité procédurale sera toujours celle de la “décision correcte” » (*Établissement de Mission c. Khela*, 2014 CSC 24, [2014] 1 R.C.S. 502 (*Khela*), au paragraphe 79). L’utilisation du mot « toujours » est révélatrice. L’arrêt *Khela* n’a pas modifié ce que le juge Evans a affirmé précédemment, à savoir que « [l]e droit est bien fixé » : les allégations en matière d’équité procédurale sont examinées selon la norme de la décision correcte (*Ré:Sonne c. Conseil du secteur du conditionnement physique du Canada*, 2014 CAF 48, [2015] 2 R.C.F. 170, au paragraphe 34).

Analyse de l’obligation d’équité procédurale envers M^{me} Chapman

[20] Bien que le degré d’équité procédurale dont bénéficient les parties puisse varier, comme le fait valoir le Canada (s’appuyant sur l’arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l’Immigration)*, [1999] 2 RCS 817, de la Cour suprême du Canada [*Baker*]), au final, la déférence n’est pas un facteur valide, comme l’a fait remarquer la Cour d’appel fédérale au paragraphe 56 de l’arrêt *Canadien Pacifique* :

Peu importe la déférence qui est accordée aux tribunaux administratifs en ce qui concerne l’exercice de leur pouvoir discrétionnaire de faire des choix de procédure, la question fondamentale demeure celle de savoir si le demandeur connaissait la preuve à réfuter et s’il a eu possibilité complète et équitable d’y répondre. Cela pourrait s’avérer problématique si une décision *a priori* sur la question de savoir si la norme de contrôle applicable est la norme de la décision correcte ou la norme de la décision raisonnable donnait une réponse différente à ce qui est une question singulière fondamentale à la notion de justice — a-t-on accordé à la partie le droit d’être entendue et la possibilité de connaître la preuve qu’elle doit réfuter? L’équité procédurale n’est pas sacrifiée sur l’autel de la déférence.

[21] Le Canada ne conteste pas que M^{me} Chapman avait le droit d’être traitée de façon équitable sur le plan de la procédure durant le processus menant à la décision faisant

it submits that “the process the employer selected was procedurally fair”. In so saying, Canada relies again on *Baker*. The issue before the Court there was whether the rights accorded to the appellant were consistent with the duty of procedural fairness. That is the very issue in this application.

[22] There, as here, the decision affected “the rights, privileges or interests of an individual” and therefore the doctrine of duty of fairness was triggered: *Baker*, at paragraph 20; *Cardinal v. Director of Kent Institution*, [1985] 2 S.C.R. 643, at page 653.

[23] The doctrine of duty of fairness is “eminently variable and its content is to be decided in the specific context of each case”: *Knight v. Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 S.C.R. 653, at page 682. Specifically at paragraph 22 of *Baker*, the Supreme Court noted that the nature of the duty of fairness applicable to a decision-making process will require the Court to appreciate “the context of the particular statute and the rights affected”. Moreover, Justice L’Heureux-Dubé observed that underlying all the factors to be considered when determining the duty of fairness required “is the notion that the purpose of the participatory rights contained within the duty of procedural fairness is to ensure that administrative decisions are made using a fair and open procedure, appropriate to the decision being made and its statutory, institutional, and social context, with an opportunity for those affected by the decision to put forward their views and evidence fully and have them considered by the decision-maker.”

[24] The Supreme Court in *Baker* identified five factors recognized in the jurisprudence that are relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness in any case. It also clearly stated that the list was not exhaustive and that there may be other factors.

[25] The first factor relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness is described in *Baker*, at paragraph 23 as “the nature of the decision being

l’objet du contrôle. Il soutient plutôt que [TRADUCTION] « le processus choisi par l’employeur était équitable sur le plan de la procédure ». Pour étayer son affirmation, le Canada s’appuie encore sur l’arrêt *Baker*. Dans cette affaire, la question que la Cour devait trancher consistait à savoir si les droits accordés à l’appelante étaient conformes à l’obligation d’équité procédurale. C’est précisément la question à trancher en l’espèce.

[22] Dans cette affaire, comme en l’espèce, la décision touchait « les droits, privilèges ou biens d’une personne » et faisait donc intervenir la doctrine de l’obligation d’équité : *Baker*, au paragraphe 2; *Cardinal c. Directeur de l’établissement Kent*, [1985] 2 R.C.S. 643, à la page 653.

[23] La doctrine de l’obligation d’équité est « éminemment variable et son contenu est tributaire du contexte particulier de chaque cas » (*Knight c. Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 R.C.S. 653, à la page 682). Tout particulièrement au paragraphe 22 de l’arrêt *Baker*, la Cour suprême a souligné que la nature de l’obligation d’équité applicable à un processus décisionnel reposera sur une appréciation « du contexte de la loi particulière et des droits visés ». De plus, la juge L’Heureux-Dubé a fait observer que l’idée sous-jacente à tous ces facteurs à examiner au moment de déterminer l’obligation d’équité requise « est que les droits de participation faisant partie de l’obligation d’équité procédurale visent à garantir que les décisions administratives sont prises au moyen d’une procédure équitable et ouverte, adaptée au type de décision et à son contexte légal institutionnel et social, comprenant la possibilité donnée aux personnes visées par la décision de présenter leur points de vue complètement ainsi que des éléments de preuve de sorte qu’ils soient considérés par le décideur ».

[24] Dans l’arrêt *Baker*, la Cour suprême a relevé cinq facteurs reconnus dans la jurisprudence qui sont utiles pour déterminer ce qu’exige l’obligation d’équité procédurale dans un cas donné. Elle a aussi clairement déclaré que la liste n’était pas exhaustive et qu’il pouvait y avoir d’autres facteurs.

[25] Le premier facteur permettant de déterminer les exigences de l’obligation d’équité procédurale est décrit au paragraphe 23 de l’arrêt *Baker* comme « la nature de la

made and the process followed in making it.” The Court observed:

...The more the process provided for, the function of the tribunal, the nature of the decision-making body, and the determinations that must be made to reach a decision resemble judicial decision making, the more likely it is that procedural protections closer to the trial model will be required by the duty of fairness.

[26] Canada submits that “the investigation into workplace wrong doing is not the same as a court process”. Canada overlooks that this was not merely an investigation; it was a process leading to a decision that there was workplace wrongdoing. It involved extensive interviews, evidence gathering, and the potential for punishment. In my view, it was not unlike wrongful dismissal actions or arbitration hearings. Each of those involves a process leading to a decision on employee misconduct.

[27] The second factor relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness is described in *Baker*, at paragraph 24 as “the nature of the statutory scheme and the ‘terms of the statute pursuant to which the body operates’” (reference omitted). The Supreme Court pointed out that the “role of the particular decision within the statutory scheme and other surrounding indications in the statute help determine the content of the duty of fairness owed when a particular administrative decision is made.”

[28] As to this factor, Canada submits that “[i]t is clear that the statutory nature of investigation under the PSDPA is focused on having procedural protections for the discloser.” While it is certainly true that the PSDPA provides protections to those who disclose wrongdoing, it is not as limited as Canada suggests.

[29] As was noted by Ms. Chapman in oral argument, the PSDPA provides those who wish to disclose potential wrongdoing with two avenues: a complaint may be made to

décision recherchée et le processus suivi pour y parvenir ». La Cour a fait remarquer ce qui suit :

[...] Plus le processus prévu, la fonction du tribunal, la nature de l’organisme rendant la décision et la démarche à suivre pour parvenir à la décision ressemblent à une prise de décision judiciaire, plus il est probable que l’obligation d’agir équitablement exigera des protections procédurales proches du modèle du procès.

[26] Le Canada soutient que [TRADUCTION] « l’enquête sur un acte répréhensible en milieu de travail n’est pas identique au processus judiciaire ». Le Canada ne tient pas compte du fait qu’il ne s’agissait pas simplement d’une enquête : il s’agissait d’un processus ayant mené à la décision selon laquelle un acte répréhensible a été commis en milieu de travail. Le processus comportait de nombreuses entrevues, la collecte d’éléments de preuve et la possibilité de sanctions. À mon avis, le processus n’était pas si différent d’une poursuite pour congédiement injustifié ou d’une audience d’arbitrage. Ceux-ci comportent un processus menant à une décision sur l’inconduite d’un employé.

[27] Le deuxième facteur permettant de déterminer les exigences de l’obligation d’équité procédurale est décrit au paragraphe 24 de l’arrêt *Baker* comme « la nature du régime législatif et les “termes de la loi en vertu de laquelle agit l’organisme en question” » (référence omise). La Cour suprême a souligné que « [l]e rôle que joue la décision particulière au sein du régime législatif, et d’autres indications qui s’y rapportent dans la loi, aident à définir la nature de l’obligation d’équité dans le cadre d’une décision administrative précise ».

[28] En ce qui concerne ce facteur, le Canada soutient que [TRADUCTION] « [l]a nature législative de l’enquête menée au titre de la LPFDAR est clairement axée sur la mise en place de mécanismes de protection procédurale pour le divulgateur ». Bien qu’il soit certainement vrai que la LPFDAR offre des mécanismes de protection aux personnes qui divulguent un acte répréhensible, la portée de la LPFDAR n’est pas aussi restreinte que le Canada le laisse entendre.

[29] Comme l’a fait remarquer M^{me} Chapman dans sa plaidoirie, la LPFDAR offre deux voies à ceux qui souhaitent divulguer un acte répréhensible : ils peuvent déposer

the Commissioner, or to one's supervisor or a senior officer. Canada agrees with Ms. Chapman, as do I, that there is no principled basis to find that one is entitled to different procedural protection depending on the avenue of complaint selected by the discloser.

[30] Paragraph 22(d) of the PSDPA provides that it is the duty of the Commissioner to “ensure that the right to procedural fairness and natural justice of all persons involved in investigations is respected, including persons making [the] disclosures, witnesses and persons alleged to be responsible for wrongdoing” (emphasis added). While Canada is correct that persons making disclosures and witnesses must be protected, the PSDPA explicitly states that Ms. Chapman had an equal right to procedural fairness and natural justice.

[31] The third factor relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness is described in *Baker*, at paragraph 25 as “the importance of the decision to the individual or individuals affected.” The Court notes that the “more important the decision is to the lives of those affected and the greater its impact on that person or those persons, the more stringent the procedural protections that will be mandated.”

[32] Canada submits that unlike Ms. Baker, who the Supreme Court ultimately found was not entitled to an oral hearing, Ms. Chapman is a well-educated manager. I find it offensive and quite simply wrong to suggest that entitlement to procedural fairness is in any way to be assessed based on one's education or status. The ADM(RS) is entitled to the same procedural fairness as the most junior clerk in the department when each faces the same disciplinary action.

[33] While I agree with Canada that one's work and professional reputation are not the same as deportation, which Ms. Baker faced, a threat to one's job is by no means trivial. Indeed, as Chief Justice Dickson stated in *Reference Re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313, at paragraph 91 [page 368]:

une plainte soit au commissaire, soit à leur superviseur ou à un cadre supérieur. Le Canada et M^{me} Chapman estiment tous deux, comme moi, qu'il n'y a aucun principe de base permettant de conclure qu'une personne a droit à une protection procédurale différente selon le mécanisme de traitement de la plainte que le divulgateur a choisi.

[30] L'alinéa 22d) de la LPFDAR prévoit qu'il incombe au commissaire de « veiller à ce que les droits, en matière d'équité procédurale et de justice naturelle, des personnes mises en cause par une enquête soient protégés, notamment ceux du divulgateur, des témoins et de l'auteur présumé de l'acte répréhensible » (non souligné dans l'original). Bien que le Canada ait raison de dire que le divulgateur et les témoins doivent être protégés, la LPFDAR indique explicitement que M^{me} Chapman avait un droit égal à l'équité procédurale et à la justice naturelle.

[31] Le troisième facteur permettant de déterminer les exigences de l'obligation d'équité procédurale est décrit au paragraphe 25 de l'arrêt *Baker* comme « l'importance de la décision pour les personnes visées ». La Cour fait remarquer que « [p]lus la décision est importante pour la vie des personnes visées et plus ses répercussions sont grandes pour ces personnes, plus les protections procédurales requises seront rigoureuses ».

[32] Le Canada soutient que, contrairement à M^{me} Baker, qui, selon la Cour suprême, n'avait finalement pas droit à une audience, M^{me} Chapman est une gestionnaire instruite. Je trouve offensant et tout simplement faux de laisser entendre que le droit à l'équité procédurale doit être évalué en fonction de l'éducation ou du statut de la personne. Le SMA(Svcs Ex) a droit au même degré d'équité procédurale que le commis ayant le moins d'ancienneté au sein du ministère lorsqu'ils font face aux mêmes mesures disciplinaires.

[33] Je conviens avec le Canada que le travail et la réputation professionnelle d'une personne n'équivalent pas à une expulsion, ce que risquait M^{me} Baker, mais la menace de perdre son emploi n'est en aucun cas insignifiante. En effet, comme l'a déclaré le juge en chef Dickson au paragraphe 91 [page 368] du *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313 :

Work is one of the most fundamental aspects in a person's life, providing the individual with a means of financial support and, as importantly, a contributory role in society. A person's employment is an essential component of his or her sense of identity, self-worth and emotional well-being.

[34] In any case, Ms. Chapman pointed out that Canada's analogy to *Baker* is flawed because unlike Ms. Baker, Ms. Chapman's position is not that she is entitled to an oral hearing, but that she is entitled to know the case against her and be given an opportunity to respond, which could have been in writing.

[35] Canada further notes that "Ms. Chapman has yet to receive any discipline." To this last point, I note that Canada did not suggest that no discipline will be imposed on Ms. Chapman as a consequence of the decision of the ADM(RS) that she has engaged in wrongdoing.

[36] Under the PSDPA, there are consequences to an individual found to have engaged in wrongdoing even if disciplinary action has not been taken. Subparagraph 11(1)(c)(i) of the PSDPA provides that a chief executive "must ... if wrongdoing is found as a result of a disclosure made under section 12, promptly provide public access to information that describes the wrongdoing, including information that could identify the person found to have committed it if it is necessary to identify the person to adequately describe the wrongdoing". Given the wrongdoing references AB's mental health issues and suicide and the disciplinary process used by his superior, I agree with Ms. Chapman that her identity will become known and this will impact her professional reputation.

[37] The fourth factor relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness is described in *Baker*, at paragraph 26 as "the legitimate expectations of the person challenging the decision." Canada submits that "the employer followed the DAOD [Defence Administrative Orders and Directives] 7024-1, Internal Procedure for Disclosure of Wrongdoings in the Workplace, and hired an independent third party from outside the department to conduct a preliminary assessment and investigation". It

Le travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel.

[34] Quoi qu'il en soit, M^{me} Chapman a souligné que l'analogie que le Canada a établie avec l'arrêt *Baker* est boiteuse parce que, à la différence de M^{me} Baker, elle n'estime pas avoir droit à une audience, mais estime plutôt avoir le droit de connaître la preuve qu'elle doit réfuter et la possibilité de répondre, ce qu'elle aurait pu faire par écrit.

[35] Le Canada ajoute que [TRADUCTION] « M^{me} Chapman n'a pas encore fait l'objet de mesures disciplinaires ». Concernant ce dernier point, je fais remarquer que le Canada n'a pas laissé entendre qu'aucune mesure disciplinaire ne sera imposée à M^{me} Chapman à la suite de la décision du SMA(Svcs Ex) selon laquelle elle a commis un acte répréhensible.

[36] La LPFDAR prévoit des conséquences pour une personne reconnue coupable d'avoir commis un acte répréhensible, même si aucune mesure disciplinaire n'a été imposée. Le sous-alinéa 11(1)(c)(i) de la LPFDAR prévoit que l'administrateur général « veille à ce que [...] dans les cas où il est conclu par suite d'une divulgation faite au titre de l'article 12 qu'un acte répréhensible a été commis, soit mise promptement à la disposition du public de l'information faisant état : de l'acte répréhensible, y compris l'identité de son auteur si la divulgation de celle-ci est nécessaire pour en faire état adéquatement ». Étant donné que l'acte répréhensible concerne les troubles mentaux et le suicide d'AB, ainsi que le processus disciplinaire suivi par son supérieur, je suis d'accord avec M^{me} Chapman pour dire que son identité sera révélée et que cela aura une incidence sur sa réputation professionnelle.

[37] Le quatrième facteur permettant de déterminer les exigences de l'obligation d'équité procédurale est décrit au paragraphe 26 de l'arrêt *Baker* comme « les attentes légitimes de la personne qui conteste la décision ». Le Canada soutient que [TRADUCTION] « l'employeur a suivi les DOAD (Directives et ordonnances administratives de la défense) 7024-1, Mécanismes internes de divulgation par des employés du MDN d'actes répréhensibles en milieu de travail, et a embauché un tiers indépendant provenant de

says that Ms. Chapman was not treated any differently from others and that the choice to follow its policy should receive deference.

[38] The policy Canada relies on says virtually nothing about the process the investigator is to follow, or the process to be followed by the ADM(RS) after receiving the report and prior to making a decision. On the other hand, subsection 27(3) of the PSDPA provides a very clear directive as to the duty to provide the subject of an investigation, such as Ms. Chapman in this case, a full opportunity to answer the allegations made against her:

27 ...

Opportunity to answer allegations

(3) It is not necessary for the Commissioner to hold any hearing and no person is entitled as of right to be heard by the Commissioner, but if at any time during the course of an investigation it appears to the Commissioner that there may be sufficient grounds to make a report or recommendation that may adversely affect any individual or any portion of the public sector, the Commissioner must, before completing the investigation, take every reasonable measure to give to that individual or the chief executive responsible for that portion of the public sector a full and ample opportunity to answer any allegation, and to be assisted or represented by counsel, or by any person, for that purpose. [Emphasis added.]

[39] The fifth factor relevant to determining what is required by the duty of procedural fairness is described in *Baker*, at paragraph 27 as “the choices of procedure made by the agency itself, particularly when the statute leaves to the decision-maker the ability to choose its own procedures, or when the agency has an expertise in determining what procedures are appropriate in the circumstances”. The Court notes that while the choice made by the decision maker, “is not determinative, important weight must be given to the choice of procedures made by the agency itself and its institutional constraints”. Canada submits that the choice to use a third party to produce a final report should be respected and this process was selected to strike “an appropriate balance between investigating a wrongdoing fairly and efficiently, while giving those affected a chance their case and present their side of the story”.

l’extérieur du ministère pour mener une évaluation préliminaire et une enquête ». Il affirme que M^{me} Chapman n’a pas été traitée différemment des autres et que l’on devrait faire preuve de déférence envers son choix de suivre sa politique.

[38] La politique sur laquelle le Canada s’appuie ne dit pratiquement rien au sujet du processus que l’enquêteur doit suivre ou du processus que le SMA(Svcs Ex) doit suivre après avoir reçu le rapport et avant de prendre une décision. Par ailleurs, le paragraphe 27(3) de la LPPFDAR donne une directive très claire quant à l’obligation de donner à la personne faisant l’objet d’une enquête, comme M^{me} Chapman en l’espèce, la possibilité de répondre aux allégations formulées contre elle :

27 [...]

Droit de réponse

(3) Le commissaire n’est pas obligé de tenir d’audience, et nul n’est en droit d’exiger d’être entendu par lui. Toutefois, si au cours de l’enquête, il estime qu’il peut y avoir des motifs suffisants pour faire un rapport ou une recommandation susceptibles de nuire à un particulier ou à un élément du secteur public, il prend, avant de clore l’enquête, les mesures indiquées pour leur donner toute possibilité de répondre aux allégations dont ils font l’objet et, à cette fin, de se faire représenter par un conseiller juridique ou par toute autre personne. [Non souligné dans l’original.]

[39] Le cinquième facteur permettant de déterminer les exigences de l’obligation d’équité procédurale est décrit au paragraphe 27 de l’arrêt *Baker* comme « les choix de procédure que l’organisme fait lui-même, particulièrement quand la loi laisse au décideur la possibilité de choisir ses propres procédures, ou quand l’organisme a une expertise dans le choix des procédures appropriées dans les circonstances ». La Cour fait remarquer que, bien que le choix fait par le décideur « ne soit pas déterminant, il faut accorder une grande importance au choix de procédures par l’organisme lui-même et à ses contraintes institutionnelles ». Le Canada soutient que le choix de recourir à un tiers pour produire un rapport final devrait être respecté et que ce processus a été choisi pour établir « un équilibre approprié entre enquêter de manière juste et efficace sur un acte répréhensible et donner aux personnes touchées l’occasion de présenter leur preuve et leur version des faits ».

[40] Considering the *Baker* factors together, it is clear that Ms. Chapman is entitled to procedural fairness at the high end of the scale given the important interests at stake, her legitimate expectations, and specific requirements in the PSDPA that she receive procedural fairness. Although steps may need to be taken to protect persons making the disclosures and, witnesses as explained in the PSDPA, that Act also required that Ms. Chapman be given a full and ample opportunity to answer any allegation made against her. This is consistent with other findings by this Court on the degree of procedural fairness required to be given to persons under investigation under the PSDPA: see *El-Helou v. Courts Administration Service*, 2012 FC 1111, 4 C.C.E.L. (4th) 102; *Marchand v. Public Service Integrity Commissioner*, 2014 FC 329, 452 F.T.R. 182; *Lemelin v. Canada (Attorney General)*, 2018 FC 286.

[41] Canada submits that Ms. Chapman did receive a significant degree of procedural fairness. They submit that despite the process not being the same as a court process:

[T]he investigator spoke to 12 individuals before interviewing Ms. Chapman. The investigator allowed Ms. Chapman to submit documents, have an oral interview, submit follow-up documentation, and comment on the interview summary. The investigator afforded Ms. Chapman many of the same procedural protections given in a court process.

[42] I do not agree that many of the itemized processes “afforded Ms. Chapman many of the same procedural protections given in a court process”. Specifically, Ms. Chapman was not afforded the following protections: (1) the right to know the evidence against her prior to being examined, (2) the opportunity to provide a full response to that evidence, (3) the right to know beforehand exactly what wrongdoing she is alleged to have committed, (4) the right to call additional witnesses to support her position, or counter evidence already offered, and (5) the right to know the evidence against her before a decision regarding wrongdoing is reached on the basis of that evidence. Although Ms. Chapman had opportunities to speak with the investigator, provide comments, and submit evidence, the value of those processes was severely attenuated by not knowing

[40] Après avoir examiné dans leur ensemble les facteurs énoncés dans l’arrêt *Baker*, il est clair que M^{me} Chapman a droit au degré le plus élevé d’équité procédurale compte tenu des intérêts importants en jeu, de ses attentes légitimes et des exigences particulières de la LPFDAR selon lesquelles elle doit bénéficier de l’équité procédurale. Bien qu’il puisse être nécessaire de prendre des mesures pour protéger les divulgateurs et les témoins, comme cela est expliqué dans la LPFDAR, cette loi exige également qu’il soit donné à M^{me} Chapman la possibilité pleine et entière de répondre aux allégations formulées contre elle. Cela est conforme aux autres conclusions de notre Cour sur le degré d’équité procédurale devant être accordé à une personne faisant l’objet d’une enquête au titre de la LPFDAR : voir *El-Helou c. Service administratif des tribunaux judiciaires*, 2012 CF 1111; *Marchand c. Commissaire à l’intégrité du secteur public*, 2014 CF 329; *Lemelin c. Canada (Procureur général)*, 2018 CF 286.

[41] Le Canada soutient que M^{me} Chapman a bénéficié d’un degré important d’équité procédurale. Il fait valoir que même si le processus n’est pas le même qu’un processus judiciaire :

[TRADUCTION] L’enquêteuse a parlé à 12 personnes avant d’interroger M^{me} Chapman. Elle lui a permis de présenter des documents, de passer une entrevue orale, de présenter des documents de suivi et de commenter le résumé de l’entrevue. L’enquêteuse a accordé à M^{me} Chapman bon nombre des mêmes protections procédurales que celles accordées dans le cadre d’un processus judiciaire.

[42] Je ne suis pas d’accord pour dire que nombre des procédures énumérées ont permis d’[TRADUCTION] « accord[er] à M^{me} Chapman bon nombre des mêmes protections procédurales que celles accordées dans le cadre d’un processus judiciaire ». Plus précisément, M^{me} Chapman ne s’est pas vu offrir les protections suivantes : 1) le droit de connaître la preuve contre elle avant l’interrogatoire; 2) la possibilité de donner une réponse complète à cette preuve; 3) le droit de savoir à l’avance exactement quel acte répréhensible elle aurait commis; 4) le droit de citer d’autres témoins à comparaître pour appuyer sa position ou réfuter la preuve déjà présentée; et 5) le droit de connaître la preuve contre elle avant qu’une décision concernant un acte répréhensible ne soit prise sur le fondement de cette preuve. Bien que M^{me} Chapman ait eu des occasions de parler à

what was said against her. In my assessment, none of the processes Canada points to offered Ms. Chapman these procedural protections.

[43] I fundamentally disagree with Canada's submission that the "employer apprised that the discloser alleged that Ms. Chapman grossly mismanaged AB, and that's all that could be shared". I do not understand, and Canada has not explained, why it would not have been possible to provide any information regarding the allegations against Ms. Chapman while still protecting the identity of the discloser and other witnesses. First, there is no reason why the identity of the employee she is alleged to have grossly mismanaged, who was deceased, was not identified by the employer prior to her being interviewed by the investigator. Second, not only could his identity have been shared, I am unable to see any basis for failing to disclose the evidence of the witnesses who had been interviewed prior to her being interviewed, and most certainly there was no basis to conceal that information prior to the ADM(RS) reaching a decision on the complaint.

[44] Having been denied procedural fairness in the investigation process, this was compounded when Ms. Chapman was denied access to the Report by the ADM(RS). She was given no chance to be heard by him as to the "evidence" he was relying on in making his decision, and she most certainly did not know the case against her, having been denied access to the Report.

[45] I agree with Canada that the choice made by the decision maker to have a third party investigate deserves respect, and had Ms. Chapman been given procedural fairness by the investigator in that process, I may have agreed that it was not unreasonable for the ADM(RS) to reach the decision he did without asking Ms. Chapman for her position. However, she was not given procedural fairness in the investigation process. She was not clearly apprised on the alleged wrongdoing, and she was not informed what evidence had been gathered by the investigator. In

l'enquêteuse, de formuler des commentaires et de présenter des éléments de preuve, le fait de ne pas avoir su ce qui avait été dit contre elle a grandement atténué la valeur de ces procédures. D'après mon évaluation, aucune des procédures que le Canada souligne n'ont offert à M^{me} Chapman ces protections procédurales.

[43] Je suis fondamentalement en désaccord avec le Canada, qui affirme que [TRADUCTION] « l'employeur a été informé des allégations visant M^{me} Chapman formulées par le divulgateur, soit qu'elle a commis un cas grave de mauvaise gestion à l'égard d'AB, et c'est tout ce qui pouvait être communiqué ». Je ne comprends pas, et le Canada n'a pas expliqué, pourquoi il n'aurait pas été possible de fournir quelque information que ce soit concernant les allégations visant M^{me} Chapman tout en protégeant l'identité du divulgateur et des autres témoins. Premièrement, rien n'explique pourquoi l'employeur n'a pas identifié l'employé envers qui elle aurait commis un cas grave de mauvaise gestion, qui était décédé, avant qu'elle ne soit interrogée par l'enquêteuse. Deuxièmement, outre le fait que son identité aurait pu avoir été communiquée, je ne vois aucune raison de ne pas divulguer le témoignage des témoins qui avaient été interrogés avant M^{me} Chapman. Il n'y avait certainement aucune raison de dissimuler cette information avant que le SMA(Svcs Ex) ne rende une décision sur la plainte.

[44] M^{me} Chapman a été privée du droit à l'équité procédurale dans le processus d'enquête, et la situation s'est aggravée lorsque le SMA(Svcs Ex) lui a refusé l'accès au rapport. Il ne lui a donné aucune chance d'être entendue au sujet de la [TRADUCTION] « preuve » sur laquelle il s'était fondé pour prendre sa décision, et elle ne savait surtout pas ce qu'on lui reprochait, puisque l'accès au rapport lui avait été refusé.

[45] Je suis d'accord avec le Canada pour dire que le choix que le décideur a fait de demander à un tiers d'enquêter commande le respect. Si l'enquêteuse avait accordé à M^{me} Chapman le droit à l'équité procédurale dans ce processus, j'aurais peut-être convenu qu'il n'était pas déraisonnable pour le SMA(Svcs Ex) de prendre la décision qu'il a prise sans demander à M^{me} Chapman son point de vue. Toutefois, celle-ci n'a pas bénéficié de l'équité procédurale durant le processus d'enquête. Elle n'a pas été clairement informée de l'acte répréhensible allégué, et elle

short, she was not given a meaningful right to be heard or given the opportunity to know the case against her at any stage of this process.

Conclusion

[46] Canada submits that notwithstanding any breach of procedural fairness, the decision reached was reasonable based on the record. As I understand its position, akin to *Mobil Oil Canada Ltd. v. Canada-Newfoundland Offshore Petroleum Board*, [1994] 1 S.C.R. 202, a breach of procedural fairness can be disregarded if correcting the breach would not have any effect on the outcome of the case.

[47] I am unable to accept that submission on the facts before the Court. Ms. Chapman submits that if she had been provided with the Report and given an opportunity to respond to the investigator's findings, she would have provided additional evidence to counter some of the statements made by witnesses, she would have asked that other witnesses with additional or contradictory information be interviewed, and she would have corrected some of the factual errors made by the investigator. Additionally, while the investigator noted both that "credibility is a factor in determining if breach of conduct has occurred" and that "direct, firsthand knowledge" is to be preferred and given greater weight than hearsay evidence, I note that much of the evidence in the report appears to be hearsay. If Ms. Chapman had seen the Report, she could have both offered explanations to bolster her own credibility, and pointed out the weaknesses in the evidence that the investigator relied upon. In those circumstances, the Court cannot conclude that the same result would have been reached by the decision maker.

[48] Ms. Chapman has asked that the decision be set aside, and that the "matter be referred back to a different decision-maker with the direction that it be dealt with in accordance with this court's reasons".

[49] In my view, it is appropriate that someone other than the ADM(RS) be tasked with reaching a decision on

n'a pas été informée des éléments de preuve que l'enquêteuse a recueillis. En somme, en aucun temps au cours du processus M^{me} Chapman n'a réellement eu le droit d'être entendue ni la possibilité de connaître la preuve à réfuter.

Conclusion

[46] Le Canada soutient que, indépendamment de quelque manquement que ce soit à l'équité procédurale, la décision prise était raisonnable au vu du dossier. Si je comprends bien sa position, comme dans l'arrêt *Mobil Oil Canada Ltd c. Office Canada-Terre-Neuve des hydrocarbures extracôtiers*, [1994] 1 R.C.S. 202, il est possible de ne pas tenir compte d'un manquement à l'équité procédurale si le fait de corriger le manquement n'aurait aucune incidence sur l'issue de l'affaire.

[47] Je ne puis accepter cet argument au vu des faits dont dispose la Cour. M^{me} Chapman soutient que, si le rapport lui avait été remis et si elle avait eu l'occasion de répondre aux conclusions de l'enquêteuse, elle aurait fourni d'autres éléments de preuve pour réfuter certaines des déclarations faites par les témoins. Elle aurait également demandé que d'autres témoins disposant de renseignements supplémentaires ou contradictoires soient interrogés, et elle aurait corrigé certaines des erreurs factuelles que l'enquêteuse a commises. Par ailleurs, l'enquêteuse a souligné que [TRADUCTION] « la crédibilité est un facteur pour établir s'il y a eu inconduite » et qu'il faut privilégier [TRADUCTION] « la connaissance directe » et lui accorder davantage de poids qu'à la preuve par ouï-dire. Je remarque toutefois qu'une grande partie de la preuve présentée dans le rapport semble être du ouï-dire. Si M^{me} Chapman avait vu le rapport, elle aurait pu offrir des explications pour renforcer sa propre crédibilité et signaler les faiblesses de la preuve sur laquelle l'enquêteuse s'est fondée. Dans ces circonstances, la Cour ne saurait conclure que le décideur serait parvenu au même résultat.

[48] M^{me} Chapman a demandé que la décision soit annulée et que [TRADUCTION] « l'affaire soit renvoyée à un autre décideur, qui aura comme directive de trancher l'affaire conformément aux présents motifs de la Cour ».

[49] À mon avis, il convient que quelqu'un d'autre que le SMA(Svcs Ex) soit chargé de décider si M^{me} Chapman a

whether Ms. Chapman has engaged in wrongdoing under the PSPDA. It is the usual when remitting a matter back to be redetermined, that it is referred to a different decision maker. In this manner of proceeding, if the same result is arrived at, there is less likelihood that the subject of the decision will question whether the decision was made with a fresh, open, and independent mind.

[50] The new decision should be made only after Ms. Chapman is given a full opportunity to respond to the Report, and any subsequent report generated in response to the shortcomings identified by the Court. In short, the decision as to the alleged wrongdoing is to be made only after Ms. Chapman has been afforded the full opportunity to respond to all of the evidence the decision maker is relying upon. The Report, as it currently stands, is unfair and cannot be the basis of any fair and reasonable new decision. Either the process must be started afresh, or the Report, as it presently stands, revised to address the factual errors identified by Ms. Chapman, and to incorporate new evidence provided by her and any relevant new witness she identifies.

[51] Ms. Chapman is entitled to her costs. The parties have agreed that the costs of the applicant, if successful, are \$6 000, and I so order.

JUDGMENT in T-1753-18

THIS COURT'S JUDGMENT is that:

1. This application is allowed;
2. The decision of the Assistant Deputy Minister (Review Services) under review is set aside;
3. The allegation of wrongdoing by Ms. Chapman under the *Public Servants Disclosure Protection Act*, is to be decided by a different decision maker, in accordance with these reasons; and
4. Ms. Chapman is awarded costs of \$6 000.

commis un acte répréhensible visé par la LPFDAR. Il est habituel qu'une affaire soit confiée à un autre décideur lorsqu'elle est renvoyée en vue d'un nouvel examen. Ainsi, si le même résultat est obtenu, il est moins probable que la personne visée par la décision remette en question le fait que la décision a été prise avec un œil nouveau et dans un esprit ouvert et objectif.

[50] La nouvelle décision ne devrait être prise qu'après que M^{me} Chapman a eu pleinement l'occasion de répondre au rapport et à tout rapport subséquent produit en réponse aux lacunes que la Cour a relevées. En somme, la décision relative à l'acte répréhensible allégué ne doit être prise qu'après que M^{me} Chapman a eu pleinement l'occasion de répondre à tous les éléments de preuve sur lesquels le décideur s'appuie. Le rapport, dans sa forme actuelle, est injuste et ne peut servir de fondement à une nouvelle décision juste et raisonnable. Soit le processus doit être repris depuis le début, soit le rapport, dans sa forme actuelle, doit être révisé afin de corriger les erreurs factuelles que M^{me} Chapman a relevées et d'intégrer les nouveaux éléments de preuve qu'elle fournira et tout nouveau témoin pertinent qu'elle nommera.

[51] M^{me} Chapman a droit à ses dépens. Les parties ont convenu que les dépens de la demanderesse, si elle obtient gain de cause, s'élèvent à 6 000 \$, et je rends une ordonnance en ce sens.

JUGEMENT dans le dossier n° T-1753-18

LA COUR STATUE que :

1. La présente demande est accueillie.
2. La décision du sous-ministre adjoint (Services d'examen) faisant l'objet du contrôle est annulée.
3. L'allégation d'acte répréhensible commis par M^{me} Chapman et visé par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* doit être tranchée par un autre décideur, conformément aux présents motifs.
4. Les dépens, fixés à 6 000 \$, sont adjugés à M^{me} Chapman.