

**Date:** 20260219

**Dossiers:** 566-02-42939 et 42941

**Référence:** 2026 CRTESPF 17

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



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

---

ENTRE

**PLACIDE KALISA**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Agence des services frontaliers du Canada)**

défenderesse

Répertorié

*Kalisa c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

**Devant :** Amélie Lavictoire, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Lui-même

**Pour la défenderesse :** David Perron, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)  
du 10 au 14 février 2025.

---

**MOTIFS DE DÉCISION**

---

**I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] En avril 2021, Placide Kalisa, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a renvoyé des griefs à l'arbitrage en lien avec sa suspension et son congédiement par l'Agence des services frontaliers du Canada (aux fins de la présente décision, l'« employeur », l'ASFC ou l'« Agence »). Au moment de son congédiement en 2017, il occupait un poste au sein d'une équipe chargée de l'administration de politiques et de programmes relativement, entre autres, aux renvois de personnes jugées non admissibles au Canada.

[2] Le congédiement du fonctionnaire est en lien avec cinq allégations d'inconduite.

[3] Certaines allégations d'inconduite portées contre le fonctionnaire concernent son utilisation du réseau informatique de l'employeur, de son titre et de ses coordonnées à titre d'employé de l'ASFC à des fins non liées à son emploi. En plus de son emploi à l'ASFC, le fonctionnaire exploitait une entreprise de gestion immobilière. Il était aussi agent immobilier à temps partiel. Il est allégué qu'il a utilisé son titre, ses coordonnées et le réseau informatique de l'ASFC pour ces activités et qu'il a invité des clients ou des clients potentiels au pays en s'identifiant à l'aide de son titre auprès de l'Agence.

[4] L'employeur allègue que le fonctionnaire a utilisé les bases de données de l'ASFC et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) auxquelles il avait accès dans le cadre de son travail pour effectuer des recherches non autorisées à des fins personnelles ou à des fins liées à ses activités à titre d'agent immobilier. Selon l'employeur, il aurait également divulgué des renseignements confidentiels qui se trouvaient dans une base de données à une tierce partie et sans l'autorisation de son employeur.

[5] Il est également allégué que le fonctionnaire avait un lien d'amitié et un lien de parenté avec une personne soupçonnée d'avoir commis des actes criminels et qu'il n'en aurait pas informé son employeur.

[6] En dernier lieu, l'employeur allègue que le fonctionnaire s'est placé dans une situation de conflit d'intérêts.

[7] Pour les raisons qui suivent, je conclus que les allégations sont fondées et que le congédiement du fonctionnaire ne constitue pas une mesure disciplinaire excessive dans les circonstances particulières de la présente affaire.

## **II. Résumé de la preuve**

[8] Les faits pertinents aux allégations s'échelonnent sur une longue période. Six témoins ont témoigné à l'audience.

[9] La liste de témoins de l'employeur incluait Franca Passanante, l'enquêtrice qui a mené l'enquête relativement aux cinq allégations, Richard Fehr, le gestionnaire du fonctionnaire de 2008 à 2010, Carl Desmarais, le directeur général par intérim qui a pris la décision de suspendre le fonctionnaire à l'été de 2016, et Jennifer Lutfallah, la directrice générale qui a pris la décision de congédier le fonctionnaire en 2017. De 2008 à 2010, Mme Lutfallah a occupé un poste de directrice au sein de la Direction générale des programmes. M. Fehr relevait d'elle à l'époque.

[10] Le fonctionnaire a témoigné. Il a également appelé comme témoin Peter Hill. Au moment des faits pertinents, M. Hill était le vice-président associé de l'ASFC. Il aurait assisté à une réunion avec le fonctionnaire en 2009.

[11] Je vais commencer par faire un résumé du parcours personnel et professionnel du fonctionnaire dans la mesure où ce parcours est pertinent aux allégations ayant mené à son congédiement. Ensuite, je vais brièvement décrire les enquêtes qui ont été menées relativement au fonctionnaire, ses actions et ses associations, suivies d'une description de la preuve relativement à chacune des allégations d'inconduite. En dernier lieu, je décrirai le processus décisionnel de l'employeur qui a mené au congédiement du fonctionnaire.

### **A. Parcours du fonctionnaire, son rôle et ses responsabilités**

[12] Le fonctionnaire est originaire du Rwanda. Il est arrivé au Canada en 1992, quelques années avant le génocide des Tutsis au Rwanda. À l'audience, il s'est auto-identifié comme tutsi.

[13] L'histoire du Rwanda a été ponctuée de conflits entre la minorité tutsie et la majorité hutue. Aux fins de rendre une décision relativement aux griefs dont je suis saisie, il n'est pas nécessaire que je fasse état de l'histoire du pays. Toutefois, il m'est impossible de passer sous le silence l'impact qu'a eu le génocide de 1994 sur des

générations de rwandais. Il n'y a pas de mots pouvant décrire adéquatement la nature et l'étendue de cet impact. Les répercussions de ce conflit se font encore sentir aujourd'hui.

[14] Aux fins de la présente décision, il suffit de dire que le fonctionnaire n'a pas été épargné. Il a perdu des membres de sa famille dans le génocide, et il ressort clairement de son témoignage que les crimes de guerre et les crimes contre l'humanité qui ont été commis dans le cadre du génocide étaient toujours à son esprit au moment des faits qui ont donné lieu aux présents griefs. Le génocide et ses impacts sont pertinents à certaines allégations d'inconduite soulevées par l'employeur, plus particulièrement à l'explication offerte par le fonctionnaire pour certains gestes qu'il a posés.

[15] Le fonctionnaire a commencé sa carrière au sein de la fonction publique fédérale en 2003. À l'époque, il travaillait à Windsor à titre de commis (CR-03) pour ce qui était alors Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) et qui est aujourd'hui connu comme IRCC. Avec la création de l'ASFC à la fin de 2003, il est devenu un employé de l'ASFC. Il est demeuré à l'emploi de l'ASFC jusqu'à son congédiement en 2017.

[16] Le fonctionnaire était très impliqué dans la communauté rwandaise de la région de Windsor. Selon lui, il était bien connu au sein de la communauté et plusieurs membres de la communauté savaient qu'il travaillait pour l'ASFC. Comme je l'expliquerai plus loin dans la présente décision, à cette époque, certains membres de la communauté rwandaise communiquaient avec lui lorsqu'ils voulaient des renseignements relatifs au statut d'une demande d'immigration.

[17] Au fil des années, le fonctionnaire a gravi les échelons. À la fin de 2007 ou en début 2008, il a accepté un poste à Ottawa, soit le poste qu'il occupait au moment de son congédiement. Il a déménagé dans la région de la capitale nationale. Il s'est moins impliqué dans la communauté rwandaise qu'il l'avait été à Windsor. Toutefois, selon lui, il était, et est toujours, bien connu au sein de la communauté rwandaise de la région de la capitale nationale. À l'audience, il a indiqué qu'au moment des faits pertinents aux présents griefs, plusieurs personnes au sein de la communauté rwandaise de la région savaient qu'il travaillait pour l'ASFC.

[18] Au moment de sa suspension et de son congédiement, le fonctionnaire occupait un poste d'agent principal de programmes (FB-04) au sein de l'équipe des programmes d'exécution de la loi et du renseignement dans la Direction générale des programmes.

[19] Comme il est allégué que le fonctionnaire a utilisé sans autorisation et de manière abusive des bases de données de l'employeur, j'ouvre une parenthèse pour décrire les bases de données auxquelles il avait accès.

[20] Alors qu'il était CR-03, il avait accès à une base de données de ce qui est aujourd'hui IRCC, soit le Système de soutien aux opérations des bureaux locaux (SSOBL). Cette base de données contenait des données relatives à des demandes d'immigration, incluant des demandes pour des visas d'affaires, de travail, d'étudiant et de tourisme. Au moment de son congédiement, l'IRCC était en période de transition de la base de données SSOBL vers le Système mondial de gestion des cas (SMGC).

[21] Le fonctionnaire avait également accès à une base de données de l'ASFC intitulée le Système national de gestion de cas (SNGC). Cette base de données contient, entre autres, des renseignements relatifs aux enquêtes, aux renvois et aux expulsions.

[22] Le fonctionnaire avait accès aux trois bases de données au moment de son congédiement, soit le SSOBL, le SNGC et le SMGC.

[23] Il était membre d'une équipe chargée de l'administration des politiques et des programmes relativement aux enquêtes et aux renvois. Dans le cadre de ses fonctions, il effectuait des recherches sur des pays en situation de crise, que ce soit une crise humanitaire, un conflit armé ou une guerre. Il effectuait ces recherches à l'aide de renseignements disponibles dans la sphère publique. Au besoin, il utilisait l'une des bases de données pour préparer des statistiques quant au nombre total de personnes visées par une mesure de renvoi vers le pays à l'étude, et combien de ces personnes étaient des criminels ou étaient soupçonnés d'être des criminels.

[24] Le fonctionnaire s'appuyait sur ses recherches pour formuler des recommandations à l'intention de la haute gestion de l'ASFC à savoir si les renvois de ressortissants étrangers jugés non admissibles au Canada vers un pays à l'étude devraient être temporairement suspendus, ou si l'ASFC devrait lever une suspension temporaire de renvois actuellement en vigueur.

[25] Une mesure de renvoi est une mesure prise à l'encontre de personnes qui sont jugées inadmissibles à rester au Canada et qui sont tenues de quitter le pays. Selon M. Hill, afin de procéder à des renvois vers un pays en situation de crise, l'ASFC doit s'assurer que les conditions dans le pays sont adéquates.

[26] Une suspension temporaire des renvois est une mesure temporaire qui entraîne l'arrêt de tout renvoi vers un pays où les conditions sur le terrain ont été jugées inadéquates aux fins de renvois.

[27] À l'époque pertinente, lorsqu'elle recommandait au ministère de la Sécurité publique d'imposer ou de lever une suspension temporaire des renvois, l'ASFC s'appuyait, entre autres, sur de la recherche relativement aux conditions actuelles dans le pays en question et sur les recommandations d'agents comme le fonctionnaire.

[28] En juillet 2009, le Canada a levé une suspension temporaire de renvoi vers le Rwanda. Cette levée signifiait que les renvois par le Canada de ressortissants rwandais jugés inadmissibles au pays pouvaient reprendre. Le fonctionnaire a participé au processus qui a mené à la levée de la suspension temporaire des renvois vers le Rwanda. Il a effectué de la recherche relativement au Rwanda et aux conditions sur le terrain.

[29] Dans le cadre de ses fonctions, le fonctionnaire communiquait parfois avec des ambassades et des hauts-commissariats situés au Canada (ci-après, ensemble, « des ambassades » ou « une ambassade »). Il pouvait être appelé à communiquer avec elles en vue d'obtenir des documents de voyage relatifs à une personne visée par une mesure de renvoi, plus précisément des documents de voyages difficiles à obtenir, mais nécessaires pour permettre à l'ASFC d'effectuer un renvoi. Il pouvait également être appelé à recevoir des renseignements de la part d'ambassades, ou encore, à répondre à des demandes d'information provenant d'elles.

[30] Selon M. Fehr, le gestionnaire du fonctionnaire au moment auquel remontent certains des faits donnant lieu aux présents griefs, les ambassades pouvaient parfois communiquer de façon proactive avec des agents comme le fonctionnaire, mais cela se produisait rarement. Elles pouvaient le faire pour partager des renseignements au sujet d'un de leurs ressortissants en sol canadien lorsqu'elles croyaient que ce ressortissant pourrait être d'intérêt pour l'ASFC. Elles pouvaient également demander des renseignements relativement à un de leurs ressortissants en sol canadien. Dans ces deux circonstances, le respect par l'agent principal de programmes de la confidentialité et de la vie privée des ressortissants était, selon M. Fehr, d'une grande importance.

[31] Selon M. Fehr, si un agent principal de programmes recevait des renseignements de la part d'une ambassade au sujet d'une personne en sol canadien, il était attendu que l'agent accuse réception des renseignements et effectue une recherche dans le SNGC à l'aide du nom de la personne pour confirmer si un dossier actif en matière d'immigration ou de renvoi était en cours. Si oui, il était attendu que l'agent communique les renseignements reçus à l'employé de l'Agence responsable du dossier en question. Aucune confirmation ou information ne devait être communiquée à l'ambassade. L'agent ne devrait pas partager de renseignements avec l'ambassade relativement aux résultats de la recherche effectuée par l'ASFC.

[32] À l'audience, M. Fehr a indiqué qu'à titre d'agent principal de programmes, le fonctionnaire aurait eu à utiliser les bases de données de l'ASFC et de l'IRCC à deux fins, soit pour recevoir et traiter une demande nécessitant qu'il communique avec une ambassade en vue d'obtenir des documents de voyage aux fins d'un renvoi, ou pour effectuer une recherche relativement à des renseignements transmis par une ambassade au Canada et, au besoin, faire suivre les renseignements à l'employé chargé du dossier en question.

[33] En plus de son emploi à l'ASFC, le fonctionnaire exploitait une entreprise de gestion immobilière, c'est-à-dire une entreprise qui gère des immeubles locatifs pour le compte des propriétaires des immeubles. À l'audience, il a indiqué avoir lancé cette entreprise vers 2013.

[34] Il était également agent immobilier à temps partiel. À l'audience, il a indiqué qu'il a obtenu son permis d'agent immobilier en 2012. Il a commencé à exercer le métier d'agent immobilier pour mieux subvenir aux besoins de sa famille. Il comptait parmi ses clients de nombreux rwandais qui venaient au Canada sur un visa pour y acheter des immeubles locatifs ou des résidences secondaires.

[35] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il avait informé trois anciens gestionnaires de ses activités comme agent immobilier. M. Fehr n'était pas un de ces gestionnaires. Les trois anciens gestionnaires n'ont pas témoigné à l'audience.

## **B. Les enquêtes relatives au fonctionnaire**

[36] Avant d'aborder la preuve qui m'a été présentée relativement aux allégations d'inconduite qui ont mené à la suspension et au congédiement du fonctionnaire, je vais

résumer la preuve qui sert à expliquer quand et comment des allégations d'inconduite ont été soulevées. Ce contexte servira à la compréhension de certaines allégations d'inconduite.

[37] En 2014 et 2015, le fonctionnaire a fait l'objet d'une enquête menée par le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). Il a été convoqué à des réunions où le SCRS lui aurait posé des questions sur une série de voyages au Rwanda qu'il avait récemment effectué. Il semblerait que le SCRS s'intéressait à la participation du fonctionnaire à une rencontre qui a eu lieu au Rwanda en 2013 et à son association à une personne que je nommerai à l'aide de ses initiales, D.N.

[38] À l'audience, le fonctionnaire a décrit D.N. comme un ami de longue date. D.N. est également marié à un membre de la famille élargie du fonctionnaire.

[39] Le fonctionnaire a témoigné qu'il s'est rendu au Rwanda en 2013 pour visiter un membre de sa famille. Il n'est pas contesté que c'est D.N. qui a effectué la réservation de voyage du fonctionnaire.

[40] Alors qu'il était à Kigali, le fonctionnaire a rencontré D.N. Ensemble, ils ont assisté à une rencontre que le fonctionnaire a décrite comme étant une rencontre de dialogue national. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il avait assisté à la rencontre par hasard. Ce n'était pas planifié. C'est D.N. qui aurait proposé qu'ils y assistent.

[41] La nature et l'objectif de la rencontre n'ont pas d'incidence directe sur les présents griefs. Bien que le fonctionnaire ait témoigné longuement relativement à cette rencontre et à l'enquête du SCRS, il n'est pas nécessaire que je décide si le SCRS avait un motif raisonnable à s'intéresser à la participation du fonctionnaire à la rencontre et à son association avec D.N. Pour cette raison, je ne décrirai pas la preuve qui m'a été présentée à l'audience à ce sujet.

[42] Selon le fonctionnaire, l'enquête du SCRS a été l'élément déclencheur qui a ultimement mené à son congédiement. Cette enquête était, selon lui, fondée sur de faux renseignements.

[43] À l'audience, il a décrit des tensions généralisées et un manque de confiance qui, selon lui, existent ou existaient entre les communautés rwandaises hutue et tutsie en sol canadien, et sa preuve à ce sujet n'a pas été contredite. Il a exposé sa théorie

visant à expliquer comment et pourquoi le SCRS s'est intéressé à lui. Comme je l'ai indiqué précédemment, le fonctionnaire s'auto-identifie comme tutsi. Selon lui, il est probable que des Hutus au Canada, plus précisément des opposants du gouvernement tutsi au pouvoir au Rwanda, auraient communiqué de faux renseignements au SCRS à son sujet. Ces faux renseignements auraient, selon lui, suscité l'intérêt du SCRS.

[44] Il ressort de la preuve qui m'a été présentée à l'audience que, à un moment donné, le SCRS aurait communiqué certaines préoccupations relativement à la cote de sécurité du fonctionnaire à l'ASFC. Le fonctionnaire détenait une cote très secrète et il avait accès à des documents sensibles et confidentiels.

[45] En mai 2016, l'employeur a entrepris un examen justifié, c'est-à-dire un examen de la cote de sécurité du fonctionnaire.

[46] Dans le cadre de l'examen justifié, le fonctionnaire a participé à deux entrevues. Des vérifications ont été effectuées quant à l'utilisation qu'il avait faite des bases de données auxquelles il avait accès dans le cadre de ses fonctions. D'autres vérifications ont été effectuées relativement à son utilisation de son adresse courriel de l'ASFC à des fins non liées à son travail. Pour les fins de la présente décision, il suffit de dire que les entrevues et le résultat des vérifications ont suscité chez l'employeur des préoccupations quant à de possibles inconduites de la part du fonctionnaire.

[47] Sur la base des renseignements recueillis dans le cadre de l'examen justifié, cinq allégations d'inconduite ont été portées à l'attention de la directrice générale à l'époque. Elle a décidé de lancer une enquête administrative relativement aux allégations. L'enquête administrative a été lancée en juillet 2016.

[48] Le fonctionnaire a été informé des allégations d'inconduite qui feraient l'objet de l'enquête. Il a également été informé que l'employeur avait décidé de le suspendre sans solde en attendant le résultat de l'enquête. Selon la lettre de suspension du 11 juillet 2016, la direction avait conclu que sa présence dans le milieu de travail présentait un risque suffisamment grave et immédiat aux intérêts du ministère pour justifier sa suspension.

[49] À l'audience, M. Desmarais a témoigné au sujet de sa décision de suspendre le fonctionnaire pendant l'enquête et quant à pourquoi il n'a pas retenu la suggestion du fonctionnaire, exprimée à l'audience, voulant qu'il ait pu être réaffecté à d'autres

fonctions pendant l'enquête. M. Desmarais a indiqué qu'il était allégué que le fonctionnaire avait abusé de son accès aux bases de données, le réseau informatique de l'Agence et son adresse courriel de l'ASFC. Selon M. Desmarais, il était impossible d'envisager de le réaffecter à des tâches qui ne nécessitaient pas un accès à l'ensemble de ces outils de travail.

### **C. La preuve relativement aux allégations d'inconduite**

[50] Je vais maintenant passer en revue la preuve relative à chacune des allégations sur lesquelles est fondé le congédiement du fonctionnaire.

[51] Comme l'utilisation par le fonctionnaire de son ordinateur et de son adresse courriel en lien avec ses activités d'agent immobilier et de gestion immobilière est difficilement dissociable de l'allégation selon laquelle il a utilisé son titre et ses coordonnées de l'ASFC à des fins non liées à ses fonctions, je les traiterai ensemble.

[52] Je décrirai ensuite la preuve pertinente à l'allégation selon laquelle le fonctionnaire aurait effectué des recherches non autorisées dans les bases de données auxquelles il avait accès dans le cadre de son travail. Plusieurs de ces recherches sont liées à ses activités d'agent immobilier et de gestion immobilière. Pour cette raison, la preuve relative à l'allégation voulant que le fonctionnaire se soit placé dans une situation de conflit d'intérêts est plus ou moins la même que la preuve relativement aux recherches qu'il a effectuées dans les bases de données. Je traiterai des deux allégations ensemble.

[53] Je décrirai ensuite la preuve pertinente à l'allégation voulant que le fonctionnaire se soit associé à une personne soupçonnée d'être un criminel et n'en ait pas informé son employeur. Je traiterai en dernier lieu de l'allégation selon laquelle le fonctionnaire aurait divulgué des renseignements contenus dans les bases de données de l'ASFC sans l'autorisation de son employeur.

#### **1. Utilisation par le fonctionnaire des biens de l'ASFC, de son titre et de ses coordonnées**

[54] Mme Passanante a participé à une entrevue avec le fonctionnaire dans le cadre de l'enquête. L'enregistrement audio de l'entrevue a été admis en preuve.

[55] Selon Mme Passanante, au début de l'entrevue, le fonctionnaire a nié toute utilisation non autorisée des biens de l'ASFC, de son titre et de ses coordonnées. Au

fur et à mesure que l'entrevue progressait et que des éléments de preuve étaient portés à l'attention du fonctionnaire, sa version des faits changeait.

[56] Selon Mme Passanante, le fonctionnaire a éventuellement reconnu avoir utilisé le réseau de l'ASFC pour effectuer des recherches sur Internet en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier, avoir utilisé les téléphones de l'ASFC pour appeler des clients et avoir envoyé des courriels à des clients et clients potentiels en utilisant son adresse courriel de l'Agence. Selon elle, au début de l'entrevue, il aurait indiqué qu'il supprimait son bloc signature pour masquer son emploi auprès de l'ASFC. Lorsque des courriels contenant ses coordonnées à titre d'employé de l'Agence ont été portés à son attention, il a reconnu qu'il aurait vraisemblablement oublié de supprimer ses coordonnées à certains moments.

[57] À l'audience, le fonctionnaire a reconnu avoir utilisé son ordinateur et son adresse courriel de l'ASFC pour envoyer et recevoir des courriels en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier et à titre de gestionnaire immobilier. Il le faisait pendant son heure de dîner et pendant les pauses auxquelles il avait droit comme employé de l'ASFC. Il a indiqué qu'il ne savait pas que c'était interdit d'échanger des courriels avec ses clients en utilisant son adresse courriel de l'ASFC.

[58] Il a indiqué qu'il avait utilisé son téléphone de l'Agence pour communiquer avec des clients et qu'il avait utilisé les réseaux informatiques de l'Agence pour effectuer des recherches Internet en lien avec ses activités d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier.

[59] À l'audience, il a également témoigné qu'il faisait un effort pour ne pas montrer qu'il travaillait pour l'ASFC en supprimant son bloc signature, son titre et son numéro de téléphone avant d'envoyer un courriel à un client ou un client potentiel à partir de son adresse courriel de l'ASFC. Il a reconnu que, à quelques occasions, il aurait oublié de le faire.

[60] Plusieurs exemples de courriels sur lesquels apparaissent soit le bloc signature complet du fonctionnaire, soit son titre, son numéro de téléphone ou son numéro de télécopieur, ou encore, une combinaison quelconque de ses coordonnées à titre d'employé de l'ASFC, ont été admis en preuve.

[61] Il ressort de la preuve qui m'a été présentée à l'audience que le fonctionnaire utilisait également son ordinateur de travail et le réseau informatique de l'Agence pour préparer, sauvegarder et transmettre des documents à des fins personnelles ou en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier. Ces documents, qui sont des lettres d'invitation, seront décrits en plus grands détails dans la prochaine section de la présente décision.

## **2. Recherches non autorisées dans les bases de données, et se placer dans un conflit d'intérêts**

[62] Dans le cadre de son enquête, l'employeur a effectué des vérifications dans ses bases de données pour comprendre si le fonctionnaire avait effectué des recherches non autorisées et si oui, combien. Comme le SSOBL n'est pas une base de données sous contrôle de l'Agence, à la demande de l'employeur, IRCC a effectué les vérifications dans ses bases de données et a transmis les résultats de la recherche aux enquêteurs. La période ciblée par les vérifications était environ de juin 2013 à juin 2016.

[63] Selon Mme Passanante, au début de l'enquête, le fonctionnaire a nié avoir utilisé les bases de données auxquelles il avait accès à des fins personnelles. Toutefois, lorsque les enquêteurs lui ont présenté des relevés des recherches qu'il avait effectuées dans les bases de données, il a reconnu en avoir effectué relativement à moins de 10 personnes. Selon Mme Passanante, au fur et à mesure que les enquêteurs lui posaient des questions, le fonctionnaire a revu le nombre à la hausse, pour un maximum se situant entre 10 et 20 personnes.

[64] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il avait effectué des recherches dans les bases de données auxquelles il avait accès dans le cadre de son travail. Selon lui, les recherches étaient en lien avec un nombre de personnes se situant entre 8 et 20. Il a témoigné longuement quant à certaines des recherches qu'il avait effectuées. Il n'a pas nié avoir effectué des recherches qui lui ont été attribuées dans le rapport d'enquête de l'employeur, soit des recherches effectuées entre 2007 et 2016, mais dont la majorité a eu lieu entre juillet 2013 et octobre 2015. Son témoignage a porté principalement sur les raisons pour lesquelles il avait effectué les recherches et pourquoi, selon lui, les recherches s'inscrivaient dans le cadre de ses fonctions.

[65] Je décrirai en premier lieu les recherches non autorisées recensées par l'employeur dans le cadre de l'enquête, pour ensuite décrire le témoignage du fonctionnaire relativement à certaines recherches précises.

[66] Dans le cadre de son enquête, l'employeur a recensé 39 recherches non autorisées. Les recherches incluait :

- 32 recherches effectuées sur une période de 69 jours relativement à une personne que je nommerai A.K.;
- 2 recherches à 44 jours d'intervalle relativement à la conjointe d'A.K., une personne que je nommerai J.U.;
- 5 recherches sur une période de 31 jours relativement à une personne que je nommerai R.N.

[67] À l'audience, Mme Passanante a indiqué que, selon elle, le nombre de recherches non autorisées effectuées par le fonctionnaire serait sans doute beaucoup plus élevé que ce qui a pu être recensé dans le cadre de l'enquête.

[68] À l'audience, le fonctionnaire a reconnu avoir utilisé le SSOBL, une base de données d'IRCC, pour effectuer des recherches qui n'avaient pas de lien direct avec ses fonctions d'agent principal de programmes. Il a reconnu avoir effectué des recherches depuis le début de sa carrière, soit depuis 2003.

[69] Selon Mme Passanante, comme le SSOBL n'est pas une base de données sous contrôle de l'Agence, les enquêteurs devaient fournir des paramètres de recherches précis à IRCC et ils devaient restreindre la portée de la demande. À l'audience, Mme Passanante a indiqué qu'elle n'a pas demandé à IRCC d'effectuer des vérifications relativement à toutes les recherches effectuées par le fonctionnaire depuis le début de sa carrière. Elle a ciblé les noms des personnes avec lesquelles le fonctionnaire semblait avoir récemment communiqué à des fins non liées à son travail en utilisant son adresse courriel de l'ASFC. Elle a également ciblé des périodes précises, soit des dates qui concordaient généralement aux dates des communications entre le fonctionnaire et ces tierces personnes.

[70] Comme il a été indiqué précédemment, plusieurs personnes au sein de la communauté canado-rwandaise étaient au courant que le fonctionnaire travaillait pour l'ASFC.

[71] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que tout au long de sa carrière à l'ASFC, et ce, même lorsqu'il travaillait pour CIC à Windsor au début de sa carrière, des personnes communiquaient avec lui pour obtenir de l'information quant au statut de leur demande en matière d'immigration. Il a indiqué qu'il effectuait une recherche dans les bases de données pour se renseigner quant au statut des demandes, mais qu'il le faisait sans dévoiler aux personnes concernées les renseignements consignés à leurs dossiers. Il leur indiquait seulement que la demande était en cours de traitement et, au besoin, il leur donnait un numéro de téléphone d'IRCC que ces personnes pouvaient appeler pour obtenir plus de renseignements au sujet de leur demande.

[72] Il a indiqué qu'il effectuait ces recherches pour se renseigner quant à la raison pour laquelle il pourrait y avoir des délais dans le traitement des demandes des personnes qui communiquaient avec lui. Il a indiqué qu'il voulait savoir si le délai dans le traitement du dossier était en raison du fait que la personne concernée avait commis, ou était soupçonnée d'avoir commis, un crime de guerre au Rwanda. À l'audience, il n'a pas été en mesure de préciser le nombre de recherches qu'il aurait effectué au fil des années en réponse à de telles demandes.

[73] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, le fonctionnaire a également indiqué que des connaissances lui demandaient parfois d'écrire une lettre d'invitation à l'appui de leur demande de visa. Une lettre d'invitation peut être présentée par une personne qui présente une demande pour un visa. Selon le fonctionnaire, présenter une lettre d'invitation peut avoir pour effet de bonifier une demande de visa en allégeant certaines inquiétudes que pourraient avoir les autorités canadiennes. La lettre d'invitation doit provenir de quelqu'un qui se trouve au Canada, et elle peut inclure une variété de renseignements au sujet de la personne faisant une demande pour un visa, notamment son lien avec l'auteur de la lettre, le but du voyage, l'endroit où le demandeur de visa habitera lors de son séjour au Canada et la durée approximative du séjour.

[74] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que lorsqu'on lui demandait d'écrire une lettre d'invitation, il effectuait une recherche dans les bases de données auxquelles il avait accès. Il effectuait la recherche à l'aide du nom de la personne qui lui demandait une lettre.

[75] Dans le cadre de l'enquête, le fonctionnaire a reconnu avoir préparé des lettres d'invitation pour sept personnes qui voulaient venir au Canada pour une raison ou une autre, dont A.K., R.N. et J.U. À l'audience, il a reconnu avoir préparé ces lettres dans une période qui correspond généralement à la période entre 2010 et 2016. Il a également reconnu avoir effectué des recherches sur chacune de ces sept personnes.

[76] Dans les lettres d'invitation qu'il a préparées, le fonctionnaire s'est identifié comme un employé de l'ASFC. Il a indiqué le titre du poste qu'il occupait auprès de l'Agence. Certaines de ces lettres étaient sauvegardées dans le répertoire privé du fonctionnaire sur le réseau informatique de l'ASFC.

[77] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, le fonctionnaire a expliqué que, chaque fois que quelqu'un l'appelait pour de l'aide ou lui demandait un service, il avait le réflexe de s'interroger à savoir s'il y avait un motif caché, une raison inconnue pour laquelle on demandait son aide. Il était surtout préoccupé par l'idée qu'il pourrait, par inadvertance, aider une personne ayant été impliquée dans le génocide au Rwanda. Il a indiqué que, toute sa carrière, il a effectué des vérifications dans les bases de données pour éviter des problèmes pour lui-même et pour le Canada. Selon lui, toute personne qui est en mesure d'empêcher un criminel de guerre d'entrer au pays doit agir. Il s'agit, selon lui, d'une obligation morale.

[78] À l'audience, lorsque l'avocat de l'employeur a demandé au fonctionnaire d'expliquer comment ses recherches dans les bases de données étaient liées à ses tâches à titre d'agent principal de programmes, le fonctionnaire a indiqué qu'il est possible, à première vue, de penser que les recherches qu'il a effectuées n'ont rien à voir avec ses tâches. Toutefois, selon lui, ses recherches avaient rapport à la sécurité du pays. Il se sentait interpellé à effectuer les recherches pour assurer la sécurité du pays et donc, à son avis, les recherches s'inscrivaient dans l'exercice de ses fonctions à titre d'employé de l'ASFC.

[79] Je décrirai maintenant la preuve qui m'a été présentée à l'audience relativement à certains cas précis de recherches non autorisées qui ont été relevées par l'employeur et que le fonctionnaire a reconnu, à l'audience, avoir effectuées.

[80] Il a effectué des recherches non autorisées sur des connaissances ou des membres de sa famille élargie. À l'audience, il a indiqué avoir fourni une lettre d'invitation à une personne que je nommerai F.K. Il aurait fourni cette lettre en 2014

ou 2015. Le fonctionnaire avait enseigné à F.K. lorsqu'il habitait au Rwanda. Avant de lui fournir une lettre d'invitation, le fonctionnaire a effectué une recherche dans le SSBOL pour confirmer les dires de F.K. selon lesquels le Canada lui avait déjà, il y a un certain temps, accordé un visa lui permettant d'entrer au pays.

[81] Il a également reconnu avoir effectué des recherches sur l'oncle de sa femme, avant de préparer une lettre d'invitation à la demande de celui-ci. Il aurait effectué ces recherches en 2010 ou 2011.

[82] À l'audience, le fonctionnaire a témoigné au sujet des recherches qu'il a effectuées relativement à A.K. En 2014, A.K., une connaissance de longue date, a communiqué avec le fonctionnaire. Il voulait venir au Canada avec sa conjointe J.U. pour acheter un condo. Toutefois, la demande de visa d'A.K. avait été refusée.

[83] Quand A.K. l'a appelé, le fonctionnaire s'est demandé si la demande de visa d'A.K., un Hutu, aurait été rejetée en raison d'une participation quelconque dans le génocide. Il a effectué une recherche dans le SSOBL. Il l'a fait à plusieurs reprises. Il a indiqué qu'il voulait comprendre la raison pour laquelle la demande de visa avait été rejetée. L'explication inscrite dans le SSOBL était longue et il a dû accéder au dossier d'A.K. à plus d'une reprise pour tout lire.

[84] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il ne se souvenait pas du nombre de fois qu'il a effectué des recherches relativement à A.K. Il n'a pas fait valoir que le nombre de recherches recensées par son employeur - 32 recherches sur une période de plus de deux mois, soit du 12 septembre au 20 novembre 2014 - était inexact.

[85] Après avoir pris connaissance des motifs pour le refus de la demande inscrits dans le SSOBL, le fonctionnaire a demandé à un collègue, un autre agent immobilier, de signer une lettre d'invitation pour A.K. et sa conjointe J.U. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il estimait qu'une lettre d'invitation ne pouvait pas provenir de lui. Comme A.K. voulait venir au Canada pour acheter un condo et qu'il agirait comme son agent immobilier, il s'agirait d'un conflit d'intérêts s'il signait la lettre d'invitation. C'est pour ça qu'il a demandé à un collègue de signer la lettre.

[86] À un autre moment donné, soit en 2014 ou en 2015, le fonctionnaire a préparé une lettre d'invitation pour A.K. Dans la lettre, le fonctionnaire s'est identifié comme employé de l'ASFC. Il a indiqué son titre et la direction au sein de laquelle il travaillait.

La lettre ne fait pas référence aux activités d'agent immobilier ou de gestion immobilière du fonctionnaire.

[87] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'au moment où il a préparé la lettre d'invitation, il ne pensait pas qu'A.K. voulait venir au Canada pour acheter une propriété. Il ne croyait pas que préparer la lettre constituait un conflit d'intérêts.

[88] Une fois A.K. arrivé au Canada, il a informé le fonctionnaire qu'il voulait acheter une propriété pendant qu'il était au pays. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que, pour éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts, il n'a pas participé à la transaction immobilière. Il a sacrifié une commission immobilière importante. Il a demandé à un collègue de s'occuper de la transaction. Bien que le fonctionnaire n'ait pas participé à la transaction immobilière, il a tout de même conclu un contrat de gestion immobilière pendant qu'A.K. était au pays.

[89] Il n'est pas tout à fait clair, à la lumière de la preuve, si le fonctionnaire a effectué des recherches dans les bases de données relativement à A.K. de nouveau. Le témoignage du fonctionnaire et celui de Mme Passanante étaient flous à cet égard.

[90] Je passe maintenant à une autre situation dans laquelle le fonctionnaire a reconnu avoir effectué une recherche non autorisée.

[91] Vers 2015, V.B., un ami de longue date, a communiqué avec le fonctionnaire relativement à la demande de visa de sa conjointe R.N. Le couple voulait venir au Canada pour acheter une propriété, mais la demande de visa de R.N. avait été refusée.

[92] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il a effectué une recherche dans une base de données pour connaître la raison du refus et pour s'assurer qu'il n'y avait rien de compromettant au dossier de R.N. Satisfait des résultats de sa recherche, il a donné un conseil à V.B., soit que R.N. devrait présenter une lettre d'invitation à l'appui de sa demande de visa.

[93] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que, lorsque V.B. lui a demandé de fournir la lettre d'invitation, il a demandé à un représentant de l'agence immobilière avec laquelle il était associé de fournir la lettre à sa place. Selon le fonctionnaire, s'il avait fourni la lettre d'invitation, il se serait placé en situation de conflit d'intérêts parce qu'il allait agir à titre d'agent immobilier pour V.B. et R.N. En agissant comme il l'a fait, il avait, selon lui, évité tout conflit d'intérêts.

[94] Comme les prochaines parties du sommaire de la preuve traitent de l'association du fonctionnaire avec D.N. et de la divulgation non autorisée de renseignements à D.N., entre autres, je traiterai de la preuve portant sur les recherches non autorisées que le fonctionnaire a effectuées à l'égard de D.N. dans la portion du sommaire de la preuve qui porte sur l'allégation relativement à la divulgation non autorisée de renseignements.

### **3. Association avec une personne soupçonnée d'être un criminel**

[95] Dans le sommaire de la preuve relative aux enquêtes visant le fonctionnaire, j'ai décrit le lien d'amitié et de parenté entre le fonctionnaire et D.N., et l'enquête du SCRS menée en 2014 et 2015. Aux fins du sommaire de la preuve portant sur l'allégation voulant que le fonctionnaire ait négligé d'informer son employeur de son association avec D.N., je dois remonter dans le temps, et ce, bien avant 2014.

[96] Comme il a été indiqué précédemment, la suspension temporaire de renvois vers le Rwanda a été levée en 2009. Peu après, l'ambassade du Rwanda au Canada aurait demandé à l'ASFC d'expliquer pourquoi la suspension temporaire avait été levée. Une réunion a eu lieu à l'ambassade. Le vice-président associé de l'ASFC, M. Hill, était présent. Le fonctionnaire y était également.

[97] À l'audience, M. Hill a indiqué que l'ambassade avait des préoccupations quant au nombre de présumés criminels de guerre rwandais en sol canadien. Il a été convenu, lors de cette réunion, que l'ambassade allait envoyer à l'ASFC une liste de ressortissants rwandais qu'elle soupçonnait d'avoir participé au génocide et d'être en sol canadien.

[98] Selon M. Hill, lors de la réunion avec l'ambassade, il a également été convenu que le fonctionnaire allait effectuer une recherche dans les bases de données de l'ASFC pour vérifier si les personnes nommées habitaient au Canada, s'il y avait à leurs dossiers des indices de criminalité et si leurs noms figuraient à l'inventaire des dossiers de ressortissants rwandais ciblés pour un renvoi vers le Rwanda.

[99] Peu après la réunion, la liste de noms a été communiquée directement au fonctionnaire. Le nom de D.N. était sur la liste. Le fonctionnaire a écrit la liste de noms et l'a sauvegardée dans un document électronique intitulé « Rwanda war criminals ». Il a partagé une copie du document avec son gestionnaire. Il a effectué des recherches

dans les bases de données de l'ASFC et d'IRCC au sujet de chacune des personnes nommées sur la liste.

[100] Le fonctionnaire n'a pas informé son gestionnaire qu'il connaissait D.N. À l'audience, il a indiqué qu'il n'a pas informé son employeur de son lien d'amitié et de parenté avec D.N. parce qu'il était certain que D.N. n'était pas un criminel. Il n'avait pas de soupçons selon lesquels D.N. serait lié à de telles activités. Selon lui, c'était seulement l'ambassade qui soupçonnait D.N. d'être lié à des activités criminelles.

[101] À l'audience, le fonctionnaire a expliqué la raison, selon lui, pour laquelle le nom de D.N. était inclus à la liste de l'ambassade. Il a indiqué que D.N. avait travaillé à une ambassade rwandaise au Proche-Orient peu après le génocide. Selon lui, l'emploi qu'avait occupé D.N. aurait pu être interprété erronément par certains comme constituant une association avec le gouvernement responsable du génocide.

[102] Il a également indiqué qu'il n'a pas informé son employeur du lien avec D.N. au moment de recevoir la liste provenant de l'ambassade parce que la seule chose qu'il devait faire dans le cadre de son travail était de vérifier les noms sur la liste que l'ambassade lui avait fait parvenir. On ne lui avait pas demandé de traiter du dossier de D.N. ou de monter un dossier à son égard.

[103] À l'audience, M. Fehr a indiqué qu'il ne savait pas que le fonctionnaire connaissait quelqu'un dont le nom figurait sur la liste. Il a indiqué que le fonctionnaire aurait dû immédiatement lui dire qu'il connaissait D.N. afin qu'un autre agent puisse être attiré à la tâche. Selon lui, dans de telles circonstances, il aurait été impératif de réattribuer la tâche pour éviter un conflit d'intérêts, pour garantir l'intégrité du processus et pour veiller à ce que des enquêtes en cours ou futures ne soient pas compromises.

[104] Entre 2009 et sa suspension en 2016, le fonctionnaire a continué à côtoyer D.N. sur une base régulière. Rien n'indique qu'il a informé son employeur qu'il avait un lien d'amitié ou de parenté avec une personne soupçonnée d'être un criminel.

[105] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'à un moment donné qui n'a pas été précisé, il a informé un gestionnaire qu'il connaissait D.N. et il s'est désisté d'effectuer une tâche qui nécessitait de traiter des renseignements relatifs à D.N. Ce gestionnaire n'a pas témoigné à l'audience et rien n'indique que le fonctionnaire ait communiqué

cette information aux enquêteurs ou à son employeur dans le cadre du processus disciplinaire qui a mené à son congédiement.

#### **4. Divulgence de renseignements contenus dans les bases de données à des personnes non autorisées**

[106] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'à un moment donné, D.N. a communiqué avec lui au sujet de sa demande de statut de réfugié. La demande de D.N. avait été refusée, tandis que celles de certains membres de sa famille avaient été accordées.

[107] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que D.N. avait reçu le motif pour lequel sa demande avait été refusée. Plus précisément, il a indiqué que D.N. avait été informé que sa demande avait été refusée en vertu de « 1F ». Ce code fait présument référence à l'article 1F de ce qui est communément appelé la Convention de Genève (*Convention relative au statut des réfugiés* (1951, 189 R.T.N.U. 2545), entrée en vigueur le 22 avril 1954 et incorporée par renvoi à l'article 98 de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (L.C. 2001, chap. 27)), qui prévoit qu'une personne qui a commis un crime de guerre ou un crime contre l'humanité ne peut avoir la qualité de réfugié.

[108] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que les raisons pour le refus d'une demande d'immigration qui sont inscrites dans les bases de données d'IRCC sont généralement plus détaillées que le motif de refus envoyé par écrit au demandeur.

[109] Il a indiqué qu'il avait effectué des recherches dans les bases de données pour comprendre le motif du refus. Il a pris connaissance de l'explication inscrite au dossier de D.N., soit que la demande avait été rejetée en raison du fait que D.N. avait travaillé pour une ambassade du Rwanda pendant le génocide. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il avait expliqué à D.N. pourquoi sa demande avait été rejetée. Selon le rapport d'enquête, le fonctionnaire a effectué cette recherche en 2010, ce que le fonctionnaire n'a pas nié ou contredit à l'audience.

[110] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il n'a pas partagé avec D.N. des renseignements auxquels ce dernier n'avait pas déjà accès. D.N. avait reçu le motif pour le refus de sa demande et le fonctionnaire n'a fait que confirmer ce que D.N. savait déjà. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il a conseillé à D.N. d'écrire une lettre à IRCC expliquant que son travail pour l'ambassade

était pour le gouvernement qui a remplacé le gouvernement au pouvoir lors du génocide.

[111] Je reviens maintenant brièvement à une autre sorte de divulgation non autorisée qui a fait l'objet de l'enquête de l'employeur. Comme je l'ai décrit précédemment, le fonctionnaire a indiqué que, pendant tout son emploi auprès de l'ASFC (et avant ça, auprès de CIC), soit environ de 2003 jusqu'à sa suspension en 2016, il répondait à des demandes de la part de personnes qui communiquaient avec lui pour obtenir des renseignements au sujet du statut de leur demande d'immigration.

[112] Dans le cadre de son enquête, Mme Passanante a conclu que les réponses que le fonctionnaire donnait – s'il s'agissait véritablement de réponses indiquant seulement que le dossier était en voie de traitement, ce quoi Mme Passanante n'était pas en mesure de valider – constituaient également des divulgations non autorisées. Selon elle, le fonctionnaire n'était pas autorisé à partager des renseignements relativement aux demandes – cette divulgation ne s'inscrivait pas dans les tâches du poste qu'il occupait.

#### **D. Processus décisionnel ayant mené au congédiement**

[113] L'enquête relative aux allégations d'inconduite s'est terminée en mars 2017.

[114] En juin 2017, le fonctionnaire a été convoqué à une rencontre pour discuter des conclusions du rapport d'enquête selon lesquelles toutes les allégations à son égard étaient fondées. Mme Lutfallah occupait le poste de directrice générale. C'est elle qui a rencontré le fonctionnaire pour discuter des conclusions préliminaires de l'enquête et recueillir plus d'information de la part du fonctionnaire au besoin.

[115] Le fonctionnaire a préparé un contre-rapport et l'a remis à Mme Lutfallah. Le contre-rapport et les renseignements qu'il a communiqués lors de la rencontre avec Mme Lutfallah semblent être, pour la plupart, semblables à son témoignage à l'audience tel que décrit dans la présente décision.

[116] À l'audience, Mme Lutfallah a témoigné quant aux raisons pour lesquelles elle avait décidé de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire. Elle a indiqué que le fonctionnaire avait contrevenu au *Code de conduite* de l'ASFC (le « *Code de conduite* »), au *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* (le « *Code de valeurs et d'éthique* ») et à la *Politique sur l'utilisation des ressources électroniques* de l'Agence (la « *Politique* »).

Ses inconduites étaient nombreuses, sérieuses et s'échelonnaient sur une longue période. Il avait accédé aux bases de données de l'ASFC et d'IRCC pour effectuer des recherches qui n'étaient pas requises ou liées à son travail pour l'ASFC. Il avait fait cela à des fins personnelles, soit pour aider des connaissances, soit au bénéfice de ses activités comme agent immobilier. Il s'était également associé avec une personne soupçonnée d'avoir commis des actes criminels et avait partagé avec cette personne des renseignements sans autorisation. À l'audience, elle a indiqué que le fonctionnaire ne semblait pas comprendre la gravité de ses inconduites.

[117] Le 28 juillet 2017, le fonctionnaire a été congédié. Son congédiement était rétroactif à la date de la suspension sans solde. La cote de sécurité du fonctionnaire a également été révoquée, mais cette dernière mesure ne fait pas l'objet des présents griefs.

[118] Quelques jours plus tard, il a présenté un grief à son employeur contestant son congédiement. Pour une raison qui ne m'a pas été expliquée à l'audience, presque quatre ans se sont écoulés avant que ses griefs soient renvoyés à l'arbitrage devant de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », ce qui, dans la présente décision, fait également référence à ses prédécesseurs).

### III. Analyse

[119] Le fonctionnaire conteste sa suspension sans solde et son congédiement. Comme son congédiement était rétroactif à la date de sa suspension et que les allégations à l'origine des deux mesures sont essentiellement les mêmes, je traiterai du congédiement en premier lieu.

[120] La Commission doit examiner le congédiement du fonctionnaire en fonction de trois questions : le comportement du fonctionnaire justifiait-il l'imposition d'une mesure disciplinaire? Le cas échéant, la mesure disciplinaire imposée - ici, un congédiement - était-elle excessive dans l'ensemble des circonstances de l'affaire? Si la mesure était excessive dans les circonstances, quelle aurait dû être la mesure imposée? Ces trois questions sont le reflet d'un critère à trois volets énoncé dans la décision *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] 1 C.L.R.B.R. 1, au paragraphe 13 (« *Wm. Scott* ») et appliqué par la Commission à maintes reprises.

[121] En vue de l'audience, les parties ont préparé des listes de décisions qui, selon elles, étaient pertinentes au présent dossier. Aux fins de la présente analyse de la preuve et des arguments des parties, je m'attarderai aux décisions qui, selon moi, sont les plus pertinentes.

**A. Le comportement du fonctionnaire justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire**

[122] Pour décider si l'employeur s'est acquitté de son fardeau, je dois déterminer s'il a établi, selon la prépondérance des probabilités, les faits justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire.

[123] La lettre de congédiement fait référence à cinq inconduites. Les voici :

- Conduite privée/association;
- Utilisation abusive des bases de données de l'ASFC;
- Utilisation abusive des biens du gouvernement/titre de poste;
- Divulgarion non autorisée; et
- Conflit d'intérêts.

[124] Les allégations d'inconduites n'y sont pas décrites en détail. Elles ne sont pas situées dans le temps, c'est-à-dire que la lettre n'indique pas quand les inconduites qui servent de fondement pour le congédiement du fonctionnaire ont eu lieu. Cela étant dit, la lettre fait référence à l'enquête et à l'audition disciplinaire dans le cadre de laquelle le fonctionnaire a eu l'occasion de commenter les allégations d'inconduites décrites dans le rapport d'enquête. J'accepte que les allégations auxquelles fait référence la lettre de congédiement soient celles décrites dans le rapport d'enquête, et j'accepte également que les dates indiquées dans le rapport d'enquête soient les dates auxquelles les inconduites auraient eu lieu.

[125] Le rapport d'enquête de l'employeur fait état de comportements ayant eu lieu de 2003 à 2016.

[126] Le fardeau incombe à l'employeur de faire la preuve que le comportement du fonctionnaire constituait une inconduite au moment où les comportements qui lui sont reprochés ont eu lieu, c'est-à-dire que c'est à l'employeur de présenter en preuve un *Code de conduite*, une *Politique* ou une autre consigne de l'employeur qui était en vigueur au moment où les comportements reprochés ont eu lieu et qui peuvent fonder une conclusion selon laquelle ses comportements constituaient des inconduites.

[127] À l'audience, l'employeur m'a présenté une version du *Code de conduite* en date de juillet 2016. Cette version a été admise en preuve. Elle indique qu'il s'agit d'une version révisée du code précédent qui est entré en vigueur le 5 septembre 2012. À l'audience, Mme Passanante a indiqué que les dispositions du *Code de conduite* de 2016 sur lesquelles l'employeur s'est fondé dans le cadre de son enquête étaient également incluses à la version de 2012. À l'audience, le fonctionnaire n'a pas contesté le témoignage de Mme Passanante à ce sujet.

[128] L'employeur ne m'a pas présenté de preuve relativement à ses attentes à l'égard de ses employés avant l'entrée en vigueur de la version de 2012 du *Code de conduite*. Dit autrement, on ne m'a pas présenté de preuve pouvant démontrer qu'avant le 5 septembre 2012, les comportements décrits dans la présente décision constituaient des inconduites. C'était peut-être le cas, mais l'employeur n'en a pas fait la preuve.

[129] Dans le cadre de son témoignage à l'audience, un témoin de l'employeur a brièvement fait référence à l'application du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* aux employés de l'Agence. Bien qu'une version du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* en date de 2011 était incluse dans un volume de documents déposé auprès de la Commission en préparation pour l'audience, le document n'a pas été admis en preuve, et le témoin ne m'a pas décrit son contenu.

[130] L'employeur m'a également présenté la *Politique*, plus précisément une version de langue française en date du 13 mai 2013 et une version de langue anglaise en date de juin 2013. Ces deux documents, qui ont été admis en preuve, indiquent que la *Politique* a remplacé une version antérieure datée de janvier 2011. Aucune preuve ne m'a été présentée quant aux différences ou similitudes entre les versions de 2013 et de 2011 de la *Politique*. Je ne sais pas ce que prévoyait la version de 2011 de la *Politique* ou s'il existait un instrument semblable avant 2011.

[131] Pour résumer, je ne dispose d'aucune preuve concrète quant aux exigences de l'employeur à l'égard de ses employés et quant aux obligations des employés de l'Agence avant le 5 septembre 2012. Certains des comportements reprochés au fonctionnaire remontent à avant septembre 2012.

[132] Pour cette raison, je passerai en revue chacune des allégations d'inconduite. Pour chacune, je déciderai si l'employeur a fait la preuve de l'inconduite et s'il a démontré que l'inconduite justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire.

[133] Avant de ce faire, je veux aborder un argument que le fonctionnaire a présenté à l'audience. Cet argument porte sur le lien entre l'enquête du SCRS et l'enquête administrative de l'employeur.

[134] Il a fait valoir que, dans le cadre de leur enquête, les enquêteurs de l'ASFC ont utilisé des renseignements recueillis par le SCRS. Il fait également valoir que l'enquête du SCRS était fondée sur de faux renseignements et était politiquement motivée. Bien qu'il ne se soit pas expressément exprimé ainsi, il ressort des arguments du fonctionnaire que, selon lui, l'enquête qui a mené à son congédiement était viciée et que les conclusions tirées par les enquêteurs étaient irrémédiablement teintées.

[135] Une audience de la Commission relativement à un grief renvoyé à l'arbitrage est communément décrite comme une audience *de novo*. Cela signifie que la Commission effectue un examen des allégations portées contre le fonctionnaire uniquement à la lumière de la preuve et des arguments qui lui sont présentés à l'audience. Elle n'est pas liée par les constats ou les conclusions de l'enquête administrative menée par l'employeur (voir *Klouvi c. Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 80, aux paragraphes 3 et 4).

[136] Mes conclusions doivent être fondées sur la preuve et les arguments qui m'ont été présentés à l'audience. C'est à moi que revient le devoir d'analyser la preuve et les arguments qui m'ont été présentés pour déterminer si le fonctionnaire a commis une ou plusieurs inconduites qui justifiaient l'imposition d'une mesure disciplinaire et, si oui, si son congédiement était excessif dans les circonstances de la présente affaire.

[137] Pour cette raison, il n'est pas nécessaire que je décide si le SCRS avait un motif raisonnable pour mener son enquête. Il n'est également pas nécessaire que je me prononce sur la question de savoir si les conclusions tirées par les enquêteurs étaient teintées.

[138] Avant d'aborder la première allégation d'inconduite, je décrirai brièvement la position exprimée par le fonctionnaire à l'audience.

[139] Dans son exposé introductif, il a nié toutes les allégations énumérées dans la lettre de congédiement. Toutefois, dans le cadre de son témoignage et lors de son argumentation finale, il a reconnu avoir effectué des recherches non autorisées dans les bases de données de l'ASFC et d'IRCC. Il a expliqué pourquoi il avait fait cela et il a

cherché à mettre ses gestes en contexte. Il a également reconnu avoir utilisé son adresse courriel de l'ASFC aux fins de ses activités d'agent immobilier, mais il a fait valoir qu'il faisait de grands efforts pour toujours supprimer son titre et son numéro de téléphone de l'ASFC des courriels. Il a reconnu que, parfois, il aurait oublié de le faire.

[140] Il a également reconnu avoir utilisé les réseaux informatiques de l'Agence, son ordinateur et son téléphone de travail en lien avec ses activités personnelles commerciales. Il a indiqué que son utilisation était restreinte et avait principalement lieu pendant ses pauses et pendant l'heure du dîner.

[141] Bien qu'il ait reconnu avoir posé certains gestes parmi ceux que son employeur lui reproche, le fonctionnaire a nié qu'il s'agissait d'inconduites justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire. Selon lui, un rappel ou un avertissement aurait été suffisant pour corriger son comportement. Il a également catégoriquement nié avoir posé certains autres gestes que son employeur lui reproche, plus précisément de s'être associé à une personne soupçonnée d'être un criminel, de s'être placé dans un conflit d'intérêts et d'avoir divulgué des renseignements contenus dans les bases de données sans l'autorisation de son employeur.

### **1. Utilisation par le fonctionnaire des biens de l'ASFC, de son titre et de ses coordonnées**

[142] Comme il a été indiqué précédemment, le fonctionnaire a reconnu avoir utilisé son ordinateur, son téléphone et son adresse courriel de l'ASFC pour communiquer avec des clients ou clients potentiels, en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier. Il a également reconnu avoir utilisé les réseaux informatiques de l'Agence pour effectuer des recherches Internet en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier.

[143] Le fonctionnaire a indiqué qu'il a obtenu son permis d'agent immobilier à un moment donné en 2012, et qu'il a lancé son entreprise de gestion immobilière en 2013. L'utilisation des biens de l'ASFC à des fins personnelles et commerciales qui lui est reprochée est en lien avec ces deux activités.

[144] La majorité de la preuve qui m'a été présentée à l'audience relativement à l'utilisation par le fonctionnaire des biens de l'ASFC, de son titre et de ses coordonnées porte sur des utilisations qui ont eu lieu entre 2012 et 2015. Il n'est pas contesté que

---

plusieurs des utilisations reconnues par le fonctionnaire ont été effectuées alors que le *Code de conduite* et la *Politique* étaient en vigueur.

[145] Le *Code de conduite* prévoit qu'un employé doit utiliser les systèmes informatiques de l'ASFC seulement pour des fins opérationnelles autorisées par l'employeur. Les « systèmes informatiques » sont définis dans le *Code de conduite* comme incluant, entre autres, le réseau, le matériel informatique, Internet, le courrier électronique et le téléphone. Selon le *Code de conduite*, l'utilisation à des fins personnelles doit être limitée.

[146] Le *Code de conduite* prévoit également qu'un employé doit utiliser les biens de l'Agence seulement pour l'exécution de ses fonctions officielles, et jamais à une fin ou à un gain personnel. Un employé doit demander l'autorisation de son employeur avant d'utiliser des biens, incluant les ordinateurs et les logiciels de l'Agence, à des fins autres qu'officielles.

[147] La *Politique* contient également des consignes à ce sujet. Elle prévoit que l'utilisation du courriel de l'Agence pour des affaires personnelles et commerciales est strictement interdite.

[148] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que son utilisation des biens et des réseaux informatiques de l'employeur s'élevait à environ 5 à 6 heures par semaine. Il a indiqué qu'il aurait cessé d'envoyer des courriels à partir de son adresse de l'ASFC si l'employeur lui avait dit ne pas le faire. Il a indiqué qu'il ne savait pas qu'il était interdit pour lui d'utiliser son adresse courriel de l'ASFC pour communiquer avec des clients. Il a indiqué qu'il n'a jamais eu de formation « sérieuse » à ce sujet. Selon lui, son utilisation personnelle n'était pas excessive parce qu'elle était d'environ une heure par jour et avait lieu principalement pendant sa pause de dîner.

[149] Je reviendrai à la question de la formation que le fonctionnaire a reçue plus loin dans mon analyse. Pour l'instant, il suffit de dire qu'il n'est pas nécessaire que je décide si une utilisation de 5 à 6 heures par semaine constitue une utilisation personnelle excessive ou non. Le fonctionnaire a reconnu avoir utilisé les biens et systèmes informatiques de l'ASFC pour des fins personnelles et commerciales sans l'autorisation de son employeur. Il l'a fait de façon continue sur une période prolongée. Il l'a fait pour tirer un gain personnel dans le cadre de ses activités personnelles

commerciales. Il a contrevenu au *Code de conduite* et à la *Politique*. Il s'agit d'une inconduite justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire.

[150] Comme je l'expliquerai plus loin dans la présente décision, le fonctionnaire a fourni un certain effort pour masquer son lien d'emploi avec l'Agence lorsqu'il envoyait des courriels à des clients ou clients potentiels à partir de son adresse courriel de l'ASFC. S'il fournissait un tel effort, c'est qu'il était conscient que, dans une certaine mesure, son employeur ne verrait pas l'envoi de courriels en lien avec ses activités personnelles de nature commerciales de façon favorable. À cet égard, je trouve peu crédible la preuve du fonctionnaire selon laquelle il ne savait pas qu'il était interdit pour lui d'utiliser son adresse courriel de l'ASFC pour communiquer avec des clients.

[151] De toute façon, l'ignorance n'est pas et n'a jamais été une défense pour des inconduites (voir, entre autres, *N.L. c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2023 CRTESPF 119, au par. 128, et *Stokaluk c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2015 CRTEFP 24, au par. 160).

[152] Je traiterai maintenant de l'utilisation par le fonctionnaire de son bloc signature, de son titre et de ses coordonnées à titre d'employé de l'Agence.

[153] Le *Code de conduite* inclut des renseignements relatifs aux obligations d'un employé de l'ASFC en ce qui a trait à l'utilisation de son titre professionnel. Le *Code de conduite* prévoit qu'un employé ne doit pas utiliser son titre professionnel ni son identification de l'Agence à des fins qui vont à l'encontre des intérêts de l'ASFC ou pour bénéficier ou pour sembler bénéficier d'un privilège ou d'une faveur pour lui-même ou d'autres personnes.

[154] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué comprendre et accepter qu'un employé de l'ASFC ne doit pas utiliser son rôle ou son titre professionnel dans l'objectif d'obtenir un gain personnel. Il a reconnu qu'il avait parfois oublié de supprimer son bloc signature ou son numéro de téléphone de l'ASFC avant d'envoyer un courriel à un client ou client potentiel.

[155] J'accepte que le fonctionnaire ait fourni un certain effort pour supprimer le titre de son poste et ses coordonnées de l'ASFC et les remplacer par ses coordonnées à titre

d'agent immobilier. J'accepte également que le fonctionnaire ait fourni un certain effort pour masquer son lien d'emploi avec l'Agence.

[156] Je reconnais que les courriels dans lesquels le fonctionnaire a omis de supprimer le titre de son poste et ses coordonnées de l'ASFC sont peu nombreux. Toutefois, il a tout de même contrevenu aux exigences du *Code de conduite*. L'utilisation par un employé de son bloc signature, de son titre ou de ses coordonnées de l'ASFC dans des communications à des fins personnelles et commerciales constitue une utilisation incompatible avec la valeur d'intégrité prévue au *Code de conduite*.

[157] Le fonctionnaire a également reconnu avoir utilisé son titre et s'être identifié comme employé au sein de l'équipe des programmes d'exécution de la loi et du renseignement dans la Direction générale des programmes dans les lettres d'invitation qu'il préparait pour appuyer la demande de visa de membres de sa famille élargie, de connaissances, clients ou clients potentiels. La lettre d'invitation qu'il a préparée pour A.K. est un exemple d'une lettre d'invitation dans laquelle il s'est identifié à l'aide de son titre auprès de l'ASFC.

[158] Bien que je puisse accepter, pour les fins de la présente analyse, qu'il s'agit d'une pratique courante pour l'auteur d'une lettre d'invitation d'indiquer son titre ou son employeur, je trouve invraisemblable le témoignage du fonctionnaire voulant qu'il n'ait tout simplement pas pensé à s'identifier comme agent immobilier ou gestionnaire immobilier dans les lettres d'invitation. Il préparait parfois ces lettres pour des clients existants ou potentiels. Il est raisonnable de conclure qu'il avait ses activités à titre d'agent immobilier à l'esprit lorsqu'il préparait ces lettres.

[159] Comme le fonctionnaire l'a indiqué à l'audience, un bon nombre de ses clients étaient des rwandais qui venaient au Canada sur un visa pour y acheter des immeubles locatifs ou des résidences secondaires. Pour acheter un immeuble, l'acheteur doit être au Canada au moment de la transaction immobilière.

[160] Je suis persuadée que, s'il s'est identifié à l'aide de son titre auprès de l'Agence et en précisant la direction au sein de laquelle il travaillait, c'était pour obtenir un bénéfice pour ces clients ou clients potentiels, et donc, indirectement pour lui-même.

[161] J'accepte l'argument de l'employeur, présenté à l'audience, qu'en utilisant son titre dans une lettre à l'appui d'une demande en matière d'immigration présentée par

un ami, un client ou client potentiel, le fonctionnaire cherchait à augmenter les chances que la demande soit acceptée. Si la demande en matière d'immigration était acceptée et que le client ou client potentiel pouvait se rendre au Canada pour visiter des immeubles, le fonctionnaire pourrait obtenir un bénéfice personnel et commercial, que ce soit à court ou à long terme. Dans le cas d'A.K., ce bénéfice a pris la forme d'un contrat de gestion immobilière conclu après que la demande en matière d'immigration d'A.K. fut acceptée.

[162] Le fonctionnaire a contrevenu au *Code de conduite*, ce qui justifie l'imposition d'une mesure disciplinaire.

## **2. Recherches non autorisées dans les bases de données**

[163] Le *Code de conduite* prévoit que les employés de l'ASFC doivent seulement consulter des renseignements officiels lorsqu'il est nécessaire pour eux de le faire dans l'exécution de leurs fonctions et lorsqu'ils ont reçu l'autorisation nécessaire. Ils sont interdits, entre autres, d'utiliser de manière inappropriée des renseignements officiels à des fins personnelles ou pour obtenir un avantage personnel ou financier ou pour obtenir un avantage personnel ou financier pour d'autres personnes.

[164] La *Politique* prévoit, à son article 10, que les employés de l'ASFC ne doivent en aucun cas consulter l'information de l'Agence au sujet, entre autres, de toute personne n'étant pas liée à leur travail pour l'ASFC, « [...] sauf lorsque la consultation de cette information est directement liée à un programme autorisé ou à une activité que la personne est expressément autorisée à exercer ». Les systèmes informatiques de l'ASFC, dont les bases de données, doivent être utilisés strictement sur le « besoin de connaître ».

[165] À l'audience, le fonctionnaire a reconnu qu'il avait effectué des recherches dans les bases de données à des fins qui n'avaient pas de liens directs avec le poste qu'il occupait et les fonctions qu'il exerçait.

[166] Il a reconnu avoir effectué des recherches dans les bases de données lorsque des membres de sa famille élargie, des amis, des connaissances ou des clients actuels ou potentiels lui ont demandé une lettre d'invitation à l'appui d'une demande pour un visa. À l'audience, alors qu'il témoignait quant aux recherches qu'il avait effectuées en lien avec une demande pour une lettre d'invitation, le fonctionnaire a indiqué avoir

effectué des recherches dans les bases de données en lien avec un nombre de personnes se situant entre 8 et 20. Ces recherches remontaient majoritairement à la période entre 2013 et 2015.

[167] Il a également reconnu avoir effectué des recherches dans les bases de données lorsque des personnes communiquaient avec lui pour lui poser des questions au sujet du statut de leur demande en matière d'immigration. Il a indiqué qu'il faisait cela depuis le début de sa carrière au sein de la fonction publique, c'est-à-dire depuis 2003. Il n'a pas été en mesure de donner une estimation quant au nombre total de recherches non autorisées de ce genre qu'il aurait effectué au cours de sa carrière. Il n'a également pas été en mesure d'indiquer le nombre de personnes qui ont été visées par ces recherches.

[168] Le fonctionnaire a expliqué qu'il avait effectué ces recherches dans le but de s'assurer qu'aucun criminel de guerre ne puisse entrer au Canada à son insu. Il a indiqué se sentir comme s'il avait une obligation morale de vérifier le dossier de ces personnes pour s'assurer que la personne qui lui demandait une lettre d'invitation n'était pas recherchée par les autorités canadiennes ou étrangères. Il voulait s'assurer que les questions qu'on lui posait au sujet du statut de demandes en matière d'immigration n'avaient pas comme objectif d'obtenir des renseignements permettant à la personne d'évader les autorités canadiennes.

[169] Je vais m'attarder principalement aux recherches qu'il a effectuées dans les bases de données en réponse à une demande pour une lettre d'invitation. Je vais procéder ainsi parce qu'il est manifeste que la majorité de ces recherches ont été effectuées après septembre 2012, soit la période pour laquelle l'employeur m'a présenté une preuve relativement à l'existence d'un *Code de conduite* interdisant des recherches non autorisées. Il ressort du témoignage du fonctionnaire que, pendant cette même période, il aurait également effectué certaines recherches en réponse à des questions qui lui étaient posées au sujet du statut d'une demande en matière d'immigration. Toutefois, son témoignage et la preuve qui m'a été présentée par l'employeur est floue à savoir combien de ces recherches ont eu lieu après septembre 2012 et combien ont eu lieu avant.

[170] Mettant de côté pour l'instant la raison pour laquelle le fonctionnaire a effectué les recherches, il est manifeste que les recherches effectuées par le fonctionnaire n'étaient pas autorisées par son employeur.

[171] À l'audience, M. Fehr et M. Desmarais ont décrit les situations dans lesquelles le fonctionnaire était autorisé par son employeur à effectuer des recherches dans les bases de données. Il était autorisé à effectuer des recherches dans les bases de données pour des raisons très limitées et très précises, soit pour préparer une demande adressée à une ambassade en vue d'obtenir des documents de voyage aux fins du renvoi d'une personne visée par un renvoi, soit lorsqu'il devait effectuer une recherche relativement à des renseignements transmis à l'ASFC par une ambassade située au Canada et, au besoin, faire suivre les renseignements à l'employé de l'ASFC responsable du dossier en question.

[172] Les recherches que le fonctionnaire a effectuées n'avaient rien à voir avec ses tâches à titre d'agent principal de programmes. Ses responsabilités premières étaient d'effectuer de la recherche sur des pays en situation de crise à l'aide de renseignements disponibles dans la sphère publique et de formuler des recommandations à savoir si les renvois vers le pays à l'étude devraient être temporairement suspendus, ou si une suspension de renvois devrait être levée.

[173] Il m'est impossible d'accepter la position du fonctionnaire, exprimée à l'audience, selon laquelle les recherches avaient rapport à la sécurité du pays et que, par conséquent, elles s'inscrivaient dans le cadre de l'exercice de ses fonctions à titre d'employé de l'ASFC.

[174] Le fonctionnaire n'était pas responsable d'effectuer des recherches en vue d'identifier des personnes soupçonnées d'avoir commis des crimes de guerre. Il n'était pas responsable d'enquêtes relativement à l'admissibilité de personnes à entrer au Canada. Il ne participait pas au traitement de demandes de renvoi. Il occupait un poste au sein d'une équipe chargée de l'administration des politiques et des programmes relativement aux enquêtes et aux renvois. Il m'est impossible de conclure qu'effectuer de telles recherches s'inscrivait implicitement ou explicitement dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

[175] Des recherches dans les bases de données à des fins personnelles sont interdites. Un employé de l'ASFC doit seulement accéder aux renseignements contenus

dans les bases de données auxquelles il a accès dans le cadre de son emploi lorsqu'il est nécessaire d'y accéder dans l'exécution de ses fonctions et lorsqu'il a reçu l'autorisation pour le faire. Le *Code de conduite* et la *Politique* l'indiquent clairement.

[176] À au moins une occasion, soit en 2014, le fonctionnaire a suivi une formation qui portait sur les attentes de l'employeur relativement à l'utilisation par les employés de l'ASFC des systèmes informatiques et des bases de données. Plusieurs des recherches décrites dans le résumé de la preuve ont été effectuées peu après qu'il a suivi cette formation en ligne. À l'audience, le fonctionnaire n'a pas fait valoir qu'il ne comprenait pas les attentes de son employeur à l'égard de l'utilisation des systèmes informatiques et des bases de données. Il a reconnu avoir suivi la formation, mais il a suggéré qu'il ne s'agissait pas d'une formation « sérieuse ». Selon lui, si la matière de la formation avait véritablement été importante pour l'employeur, l'employeur y aurait intégré une évaluation devant être réussie afin que la formation puisse être considérée comme complétée.

[177] Je conclus que le fonctionnaire ne s'est pas conformé aux attentes de son employeur. Il a commis une inconduite. Il l'a fait à répétition.

[178] La Commission en est arrivée à la même conclusion dans d'autres situations de fait impliquant des allégations voulant qu'un fonctionnaire ait effectué des recherches non autorisées (voir, par exemple, *Woodcock c. Agence du revenu du Canada*, 2020 CRTESPF 73, *Campbell c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 66, *N'Kombe c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2023 CRTESPF 93, et *Klouvi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2023 CRTESPF 88).

[179] Avant de passer à l'analyse de la prochaine allégation, je reviens brièvement à la raison pour laquelle le fonctionnaire a effectué les recherches. J'accepte, sans hésitation, que le fonctionnaire était préoccupé par l'idée qu'il pourrait, par inadvertance, aider une personne ayant été impliquée dans le génocide au Rwanda. Il se sentait obligé de prendre des mesures pour s'assurer qu'il n'aidait en aucune façon des criminels de guerre.

[180] Cela étant dit, à ce stade de mon analyse, je dois conclure si l'employeur a démontré que le fonctionnaire a commis une inconduite justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire. Il ne s'agit pas du premier cas dans lequel un fonctionnaire

s'estimant lésé fait valoir qu'il a effectué des recherches non autorisées parce qu'il sentait une obligation morale de le faire (voir, par exemple, *N'Kombe* où le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu avoir effectué des recherches non autorisées en raison d'un désir d'aider son prochain, un désir qui découlait de ses croyances religieuses). La raison pour laquelle le fonctionnaire a effectué les recherches non autorisées n'a pas pour effet de rendre ces gestes conformes au *Code de conduite* et à la *Politique*.

[181] Je reviendrai à l'explication présentée par le fonctionnaire pour justifier ses actions à la deuxième étape de l'analyse du critère énoncé dans *Wm. Scott*.

### **3. Association avec une personne soupçonnée d'être un criminel**

[182] Le fonctionnaire nie catégoriquement l'allégation voulant qu'il se soit associé à une personne soupçonnée d'être un criminel, soit D.N., et d'avoir omis d'en informer son employeur.

[183] À l'audience, il a fait valoir que sa relation avec D.N. ne constitue pas une « association ». Il a également longuement expliqué, dans le cadre de son témoignage, pourquoi il ne partage pas les préoccupations exprimées à l'époque par l'ambassade du Rwanda et le SCRS relativement à D.N. Je vais traiter de ces deux thèmes dans l'ordre.

[184] D.N. est un ami de longue date du fonctionnaire. Il est également un membre de la famille élargie du fonctionnaire. À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il voyait D.N. sur une base régulière, approximativement aux deux mois. La preuve qui m'a été présentée à l'audience indique que ce serait D.N. qui a effectué les réservations de voyage du fonctionnaire lorsque ce dernier s'est rendu au Rwanda en 2013. Il n'est pas contesté que le fonctionnaire a assisté à une rencontre à Kigali en présence de D.N. À la lumière de l'ensemble de ces constats, il est, à mon avis, indéniable qu'il existe une « association » entre eux.

[185] Je traiterai maintenant de l'argument du fonctionnaire selon lequel il n'était pas tenu d'informer son employeur de son association avec D.N. parce qu'il ne soupçonnait pas D.N. d'être un criminel ou un criminel de guerre. Il a fait valoir qu'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il écarte D.N. de sa vie et qu'il cesse de s'associer à lui

en raison du fait que certaines personnes mal informées soupçonnaient D.N. d'être un criminel de guerre.

[186] Le *Code de conduite* contient une section entière qui porte expressément sur la conduite hors travail des employés de l'Agence. Il prévoit que les employés de l'ASFC doivent éviter des activités qui, entre autres, nuisent à la réputation de l'Agence et de ses programmes. Il précise que les employés doivent éviter toute activité qui les rend, ou qui rend l'Agence, vulnérable en s'associant, en dehors de leurs fonctions officielles, avec des personnes qui sont, ou sont soupçonnées d'être, liées à des activités criminelles.

[187] Le *Code de conduite* prévoit expressément qu'un employé est tenu de rapporter à son gestionnaire tout contact qu'il a eu hors du travail avec des personnes qui sont, ou sont soupçonnées d'être, liées à des activités criminelles, et ce, afin de protéger l'employé en question et l'Agence.

[188] Il n'est pas contesté que le *Code de conduite* contient des obligations de cette nature depuis au moins septembre 2012.

[189] La détermination à savoir si une conduite donnée porte atteinte à la réputation de l'employeur est une question dont le traitement commande une dose de bon sens et de discernement (voir *Tobin c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 254 au par. 62). Cette détermination peut se faire en évaluant si la conduite aurait pu raisonnablement avoir une incidence préjudiciable sur la réputation de l'employeur, ses produits, ses services, ou ses activités (voir *A.B. c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2024 CRTESPF 153 aux paragraphes 92 et 93).

[190] J'accepte le témoignage de Mme Lutfallah selon lequel l'existence d'une relation interpersonnelle entre un employé de l'ASFC et une personne impliquée, ou soupçonnée d'être impliquée, dans des activités criminelles peut exposer l'ASFC à un risque réputationnel important, quels que soient le ou les crimes commis. Il est raisonnablement prévisible qu'une telle relation pourrait susciter des doutes quant à l'intégrité et l'impartialité des programmes et des activités de l'Agence.

[191] Le fonctionnaire savait que D.N. était soupçonné d'être lié à des activités criminelles. Le nom de D.N. apparaissait sur une liste de personnes soupçonnées d'être des criminels de guerre qui a été remise au fonctionnaire en 2009 par l'ambassade du

Rwanda. Il a continué à le côtoyer D.N. sans informer son employeur qu'il avait un lien d'amitié et de parenté avec D.N.

[192] Après que le fonctionnaire a assisté à une rencontre à Kigali avec D.N. en 2013, il savait également que D.N. était soupçonné par le SCRS en lien avec des activités criminelles. Il n'a pas informé son employeur de son association avec D.N.

[193] La preuve qui m'a été présentée à l'audience indique également qu'en 2015, le nom de D.N. est apparu dans un article de presse au sujet de présumés criminels de guerre rwandais, qui a paru dans un journal canadien réputé. Le fonctionnaire avait connaissance de l'article. Il en avait sauvegardé une copie.

[194] À l'audience, le fonctionnaire a contesté le fondement et la légitimité des renseignements contenus dans l'article. Il a également contesté le fondement et la légitimité des préoccupations qu'avaient l'ambassade et le SCRS relativement à D.N. Toutefois, il n'a pas nié qu'il était au courant de ces préoccupations.

[195] Il ressort de son témoignage à l'audience que le fonctionnaire est sûr que D.N. n'est pas un criminel de guerre. Il est également persuadé que ceux et celles qui le soupçonnaient de crimes de guerre aux moments des faits pertinents aux présents griefs se fondaient sur de fausses informations ou sur une compréhension erronée des faits.

[196] Aux fins de la présente décision, il n'est pas nécessaire que je décide si D.N. est un criminel de guerre. Ce n'est pas mon rôle. Il n'est également pas nécessaire que je décide si l'ambassade du Rwanda et le SCRS avaient un motif raisonnable de croire que D.N. avait été impliqué dans les crimes de guerre ou d'autres activités criminelles. L'important, c'est que D.N. avait été identifié comme une personne soupçonnée de crimes de guerre et le fonctionnaire en était au courant. Il aurait dû informer son gestionnaire de sa relation avec D.N. Il ne l'a pas fait.

[197] Accepter l'argument du fonctionnaire selon lequel il n'avait pas besoin d'informer son gestionnaire parce qu'il était persuadé que D.N. n'avait pas commis de crimes de guerre serait d'accepter un argument selon lequel le respect de l'obligation prévue au *Code de conduite* serait subordonné à l'opinion de l'employé à savoir s'il est raisonnable ou non de soupçonner la personne en question. Il m'est impossible d'accepter une telle interprétation de l'obligation en cause. L'employeur est en droit de

---

protéger l'intégrité de sa réputation et ses programmes et activités en imposant une obligation à ce que ces employés lui rapportent tout contact hors du travail qu'ils ont eu avec des personnes soupçonnées d'être liées à des activités criminelles.

[198] Dans les circonstances de la présente affaire, il ne revenait pas au fonctionnaire de décider si l'ambassade avait raison ou tort d'inclure le nom de D.N. sur une liste de personnes soupçonnées de crimes de guerre. Le *Code de conduite* est clair. Il était tenu d'informer son gestionnaire de son association avec D.N. Il ne l'a pas fait. En faisant ainsi, il a privé l'employeur de l'occasion de prendre connaissance des faits et de tirer sa propre conclusion à savoir si la relation entre le fonctionnaire et D.N. constituait un risque réputationnel pour l'Agence et ses programmes, et si oui, déterminer s'il existait des mesures pouvant être prises pour atténuer le risque.

[199] Comme il a été indiqué dans le sommaire de la preuve, à l'audience, le fonctionnaire a indiqué – pour la première fois – qu'à un moment donné, il aurait informé un gestionnaire qu'il connaissait D.N. et qu'il se serait désisté d'effectuer une tâche qui nécessitait de traiter des renseignements relatifs à D.N.

[200] Il est curieux que le fonctionnaire se soit remémoré cette divulgation antérieure de son lien avec D.N. lors de l'audience, plusieurs années plus tard. Toutefois, je tiens à souligner que, dans le cadre de son témoignage à l'audience, il n'a pas indiqué qu'il avait informé son gestionnaire que D.N. était soupçonné d'être un criminel ou un criminel de guerre. Il a seulement indiqué avoir informé le gestionnaire qu'il connaissait D.N. et qu'il devrait se désister d'effectuer une tâche qui impliquait le traitement de renseignements au sujet de D.N. Rien n'indique que cette divulgation antérieure aurait eu pour effet d'aviser l'employeur que le fonctionnaire était associé avec une personne soupçonnée d'être liée à des activités criminelles. Cette divulgation ne changerait en rien ma conclusion selon laquelle le fonctionnaire a commis une inconduite lorsqu'il s'est associé avec une personne soupçonnée d'être liée à des activités criminelles et qu'il a omis d'en informer son employeur.

#### **4. Conflit d'intérêts**

[201] La jurisprudence de la Commission est claire – un conflit d'intérêts, même s'il n'est qu'apparent, est considéré comme une faute grave (voir, entre autres, *Viner c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2022 CRTESPF 74, au par. 331). Un conflit d'intérêts est considéré comme une faute grave parce qu'il s'agit d'un manque

de jugement important qui remet en question l'intégrité de la personne visée par une allégation de cette nature. Éviter des conflits d'intérêts réels ou apparents est au cœur même de l'intégrité exigée des fonctionnaires (voir *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 62, au par. 187).

[202] Le *Code de conduite* contient un chapitre entier au sujet des conflits d'intérêts. Il définit ce que constitue un conflit d'intérêts. La définition est la suivante :

[...]

[...] *Une situation dans laquelle le fonctionnaire a des intérêts personnels qui pourraient influencer indûment sur l'exécution de ses fonctions et de ses responsabilités officielles ou dans laquelle le fonctionnaire use de sa charge publique pour obtenir des gains personnels.*

[...]

[203] Parmi les responsabilités énoncées dans le *Code de conduite*, on en retrouve qui indiquent qu'un employé de l'ASFC ne doit jamais utiliser sciemment à son propre avantage des renseignements auxquels il a accès dans l'exercice de ses fonctions qui ne sont pas facilement accessibles au public, ne doit jamais utiliser les biens du gouvernement à des fins autres que celles officiellement approuvées, et ne doit pas venir en aide à des personnes dans leurs rapports avec le gouvernement, si cela peut occasionner un traitement de faveur.

[204] À l'audience, le fonctionnaire a nié s'être placé dans une situation de conflit d'intérêts. Ses arguments à ce sujet, présentés à l'audience, ont porté sur deux grands thèmes : ses communications avec ses clients et les lettres d'invitation.

[205] Il a indiqué qu'il a toujours été soucieux d'éviter des conflits d'intérêts en lien avec ses activités à titre d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier. Il supprimait son titre et ses coordonnées de l'ASFC lorsqu'il envoyait des courriels à partir de son adresse courriel de l'Agence en lien avec ces activités d'agent immobilier et de gestion immobilière.

[206] Il a également indiqué qu'il ne fournissait pas de lettres d'invitation à des personnes qui voulaient un visa pour venir au Canada pour acheter une propriété de lui à titre d'agent immobilier. Il demandait à un autre agent immobilier de le faire. Il a

également indiqué qu'il a sacrifié une somme importante, c'est-à-dire sa commission, pour éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts.

[207] Le fonctionnaire semble préconiser une interprétation restrictive de la notion de conflit d'intérêts. Je m'explique à l'aide de l'exemple des interactions du fonctionnaire avec un de ses clients, soit A.K.

[208] Deux lettres d'invitation pour A.K. m'ont été présentées à l'audience. Une lettre est signée par le fonctionnaire, la deuxième par son collègue. Je m'attarderai à la deuxième lettre.

[209] À l'audience, le fonctionnaire a reconnu qu'il s'agirait d'un conflit d'intérêts s'il fournissait une lettre d'invitation à A.K. après que celui-ci ait déclaré avoir l'intention de venir au Canada pour acheter une propriété avec l'aide du fonctionnaire à titre d'agent immobilier.

[210] En raison de divers postes qu'il a occupés auprès de l'Agence au fil des années, le fonctionnaire avait connaissance de certains renseignements qui, s'ils étaient inclus dans une lettre d'invitation, avaient pour effet de rassurer les autorités canadiennes qui traitent des demandes en matière d'immigration. À l'audience, il en a décrit certains.

[211] La preuve qui m'a été présentée à l'audience indique que le fonctionnaire a préparé la lettre d'invitation, et il a ensuite demandé à son collègue de la signer. En demandant à son collègue de fournir la lettre d'invitation, le fonctionnaire a peut-être évité un conflit d'intérêts flagrant, mais il ne s'est pas mis à l'abri d'un conflit d'intérêts. Il a fait indirectement ce qu'il savait qu'il n'avait pas le droit de faire directement. Il a utilisé des connaissances acquises concernant ces renseignements pour faciliter la venue d'A.K. au Canada pour des raisons personnelles commerciales. Il a reçu une commission découlant de la vente d'une propriété.

[212] À un autre moment donné, A.K. voulait revenir au Canada. Selon le fonctionnaire, A.K. ne lui avait pas indiqué vouloir revenir au Canada pour acheter une propriété. Le fonctionnaire lui a fourni une lettre d'invitation, la première des deux lettres auxquelles j'ai fait référence précédemment. Dans la lettre, le fonctionnaire a indiqué qu'A.K. souhaitait venir au Canada, en autres, pour faire affaires, sans donner plus de précisions. Dans son témoignage à l'audience, le fonctionnaire n'a pas

clairement défini ce à quoi cette mention « d'affaires » faisait référence sinon pour ne pas signaler une possible intention d'effectuer une transaction immobilière. En effet, la quasi-totalité du témoignage du fonctionnaire relativement à A.K. a porté sur des transactions immobilières et la gestion d'immeubles locatifs, ce qui rend son témoignage à ce sujet peu convaincant.

[213] Dans la lettre d'invitation, le fonctionnaire ne s'est pas identifié comme un agent immobilier ou gestionnaire d'immeuble, ce qu'il aurait vraisemblablement fait s'il était aussi soucieux d'éviter un conflit d'intérêts qu'il a fait valoir à l'audience. Au lieu de cela, il s'est identifié comme agent principal de programmes au sein de l'équipe des programmes d'exécution de la loi et du renseignement dans la Direction générale des programmes de l'ASFC. L'utilisation de son titre et l'identification de l'équipe et de la Direction au sein de laquelle il travaillait avait, à mon avis, comme objectif de bonifier le poids de la lettre d'invitation et augmenter les chances que son client soit admis au Canada.

[214] Même si le fonctionnaire n'a pas pris part à une transaction immobilière lors de la deuxième visite d'A.K. et qu'il a, selon lui, « sacrifié » une commission, il a tout de même tiré un avantage financier en invitant A.K. au pays. Il a conclu un contrat de gestion immobilière avec lui dans le cadre du voyage. Si le fonctionnaire était véritablement soucieux d'éviter un conflit d'intérêts, il aurait refusé de conclure ce contrat.

[215] Ces deux situations constituent des conflits d'intérêts, soit des situations dans lesquelles le fonctionnaire a mis en conflit ses intérêts à titre d'agent immobilier et de gestionnaire d'immeuble et ses obligations à titre d'employé de l'Agence.

[216] Le fonctionnaire a également reconnu avoir effectué des recherches relativement à au moins un ami, soit R.N., pour s'informer quant à la raison pour laquelle sa demande en matière d'immigration avait été refusée. Il a reconnu avoir fourni des conseils au conjoint de R.N. Il lui a suggéré une marche à suivre. La suggestion du fonctionnaire visait manifestement à augmenter les chances que la demande en matière d'immigration soit accueillie. Je tiens à rappeler qu'à l'époque à laquelle le fonctionnaire a fourni un conseil relativement à la demande de R.N., soit en 2015, celle-ci avait déjà exprimé l'intention de venir au Canada avec son conjoint pour

acheter une propriété. Le fonctionnaire était son agent immobilier. Il tenait à en bénéficier financièrement si la demande de R.N. était accueillie.

[217] Je conclus que le fonctionnaire s'est placé dans des situations de conflits d'intérêts à plusieurs reprises. Il s'agit d'une inconduite qui justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire.

##### **5. Divulgence de renseignements contenus dans les bases de données à des personnes non autorisées**

[218] À titre de rappel, il est allégué que le fonctionnaire aurait divulgué des renseignements à D.N. relativement à sa demande de statut de réfugié. Il est également allégué que le fonctionnaire aurait divulgué des renseignements, sans l'autorisation de son employeur, à un nombre indéfini de personnes qui ont communiqué avec lui au sujet de leur demande en matière d'immigration au cours de sa carrière.

[219] Selon la preuve qui m'a été présentée à l'audience, la divulgation de renseignements à D.N. aurait eu lieu vers 2010. Comme la prétendue divulgation a eu lieu bien avant septembre 2012, soit l'entrée en vigueur de la version précédente du *Code de conduite* qui a été admis en preuve, je ne traiterai pas davantage de cette allégation. L'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau, plus précisément il n'a pas présenté une preuve pouvant fonder une conclusion à l'effet qu'en 2010, le comportement allégué constituait une inconduite.

[220] Les autres divulgations auraient eu lieu entre 2003 et 2016. Il m'est impossible d'identifier précisément quand elles auraient eu lieu. Cela étant dit, il ressort du témoignage du fonctionnaire que des personnes ont communiqué avec lui au sujet de leurs demandes de façon plus ou moins constante. Il est raisonnable de conclure que certaines d'entre elles ont communiqué avec le fonctionnaire après septembre 2012. Le *Code de conduite* prévoit que les employés de l'ASFC doivent avoir l'autorisation expresse de leur employeur afin de communiquer des renseignements obtenus au sujet de clients de l'Agence ainsi que tout autre renseignement officiel auquel le public n'a pas accès seulement s'ils sont expressément autorisés de le faire.

[221] Le fonctionnaire n'a pas nié les gestes qui lui sont reprochés. Toutefois, il nie qu'il s'agit d'inconduites. Selon lui, le fait de fournir à une tierce partie un renseignement qui confirme ce dont cette personne connaît déjà ne constitue pas une divulgation non autorisée d'information.

[222] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'après avoir effectué des recherches dans les bases de données, il ne faisait que confirmer auprès des personnes concernées que leur demande était en cours de traitement et que, au besoin, il leur donnait un numéro de téléphone d'IRCC à appeler pour obtenir plus de renseignements au sujet de leur demande. Le fonctionnaire soutient qu'il ne faisait que confirmer un renseignement que les personnes concernées savaient déjà, soit que leur demande était en cours de traitement.

[223] Je tiens à rappeler que le fonctionnaire a indiqué qu'il répondait à des questions au sujet des demandes en matière d'immigration depuis 2003. Comme il a été suspendu de ses fonctions en 2016, il aurait fait cela pendant 13 ans. Il ressort généralement du témoignage du fonctionnaire à l'audience qu'il était connu au sein de sa communauté, soit à Windsor et par la suite dans la région de la capitale nationale. Bien qu'il ne se soit pas expressément exprimé ainsi, son témoignage à l'audience m'a laissé avec la nette impression que les personnes qui communiquaient avec lui pour des renseignements au sujet de leur demande le faisaient parce qu'elles avaient appris, de bouche à oreille au sein de la communauté, que le fonctionnaire pourrait leur venir en aide.

[224] Il me semble invraisemblable que cette tendance se soit maintenue sur 13 ans, dans deux différentes régions géographiques, si le fonctionnaire ne faisait que confirmer auprès des personnes concernées que leur demande était en cours de traitement. Je conclus qu'il est plus probable que moins probable que le fonctionnaire partageait des renseignements additionnels auxquels le public n'avait pas accès relativement au statut des demandes en question.

[225] Même si cela n'était pas le cas et que j'acceptais que le fonctionnaire ne faisait qu'indiquer à ces personnes que leur demande était en cours de traitement, je serais tout de même d'avis qu'il leur communiquait un renseignement tiré des bases de données, soit un renseignement auquel le public n'a pas accès.

[226] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué que les personnes qui communiquaient avec lui étaient souvent des personnes n'ayant reçu aucune nouvelle d'IRCC relativement à leur demande. Elles ignoraient le statut de leur demande et elles communiquaient avec lui pour obtenir plus d'information.

[227] En informant les personnes concernées que leur demande était en cours de traitement, le fonctionnaire leur communiquait un renseignement auquel ces personnes n'auraient pas autrement eu accès. Le fonctionnaire n'avait pas été autorisé à le faire par son employeur. Il a contrevenu au *Code de conduite*.

**B. Dans les circonstances, le congédiement du fonctionnaire n'était pas excessif**

[228] Ayant conclu que les cinq allégations d'inconduite à l'égard du fonctionnaire sont fondées et justifiaient l'imposition d'une mesure disciplinaire, je traiterai maintenant du deuxième volet du critère énoncé dans *Wm. Scott*, soit la question de savoir si la mesure disciplinaire imposée – ici, le congédiement – était excessive dans les circonstances de l'affaire. Dans la négative, le grief doit être rejeté. Cependant, si la mesure imposée est excessive, je dois poursuivre son analyse afin d'identifier une mesure disciplinaire plus appropriée dans les circonstances. C'est à l'employeur que revient le fardeau de justifier le choix de la mesure disciplinaire imposée.

[229] Le fonctionnaire fait valoir que son congédiement était excessif. Selon lui, sa suspension sans solde constituait déjà une mesure disciplinaire appropriée et raisonnable, une mesure qui aurait servi à corriger son comportement. De façon subsidiaire, il soutient que l'employeur aurait dû envisager une rétrogradation pour le mettre en garde quant à son comportement, ou encore, le congédier sans retirer sa cote de fiabilité, question de lui permettre de chercher un emploi ailleurs au sein de la fonction publique. Il fait valoir que, comme il était un employé de longue date et qu'il avait un dossier disciplinaire vierge, l'employeur aurait dû lui donner la chance de corriger son comportement.

[230] Le fonctionnaire a déposé une liste de jurisprudence. Cependant, il n'a pas abordé ces décisions dans son argumentation finale et n'a pas expliqué en quoi ces décisions présentent une pertinence ou s'appliquent aux faits à l'origine des griefs dont je suis saisie. Cela étant dit, certaines décisions, soit *Larson c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9 et *Wm. Scott*, énoncent ou appliquent des principes bien établis en matière de mesures disciplinaires.

[231] L'employeur s'est appuyé sur un bon nombre de causes qui traitaient de situations de fait impliquant l'une des inconduites en cause dans la présente affaire, ou une combinaison d'entre elles (voir, par exemple, *Gravelle c. Administrateur général*

(ministère de la Justice), 2014 CRTFP 61, *Ontario Power Generation v. Power Workers' Union* (2004), 125 L.A.C. (4th) 286, *Telus Communications Inc. v. Telecommunications Workers Union* (2005), 143 L.A.C. (4th) 299, *Stokaluk*). Ces décisions sont utiles, mais, comme aucune d'entre elles ne porte sur la combinaison d'inconduites en cause dans la présente affaire, elles sont d'une pertinence limitée.

[232] Le fonctionnaire et l'employeur ne font pas la même évaluation de la gravité des inconduites du fonctionnaire. Selon le fonctionnaire, ces inconduites – s'il y en avait – pouvaient adéquatement être adressées par un avertissement, sinon une suspension ou, au pire une rétrogradation. L'employeur, quant à lui, fait valoir que la nature et l'ampleur des inconduites du fonctionnaire démontrent un manque de jugement, d'intégrité et de professionnalisme qui a irrémédiablement rompu le lien de confiance entre eux.

[233] Pour les motifs exposés dans la section précédente de la présente décision, j'accepte, sans réserve, l'évaluation de l'employeur selon laquelle les inconduites du fonctionnaire, prises dans leur ensemble, sont nombreuses, significatives et préoccupantes. Certaines d'entre elles se sont échelonnées sur plusieurs années. Une mesure disciplinaire importante s'imposait.

[234] Dans mon analyse visant à déterminer si le congédiement du fonctionnaire était excessif dans les circonstances, je dois tenir compte des facteurs atténuants et aggravants. Je vais commencer par les facteurs atténuants.

[235] Le fonctionnaire avait 14 ans de service au moment de son congédiement. Il avait un dossier disciplinaire vierge. Son gestionnaire a indiqué que le rendement du fonctionnaire était bon et qu'il semblait être apprécié par ses collègues.

[236] Le fonctionnaire a fait valoir que les impacts financiers que son congédiement a entraînés sur lui et sur sa famille devraient constituer un facteur atténuant. Je reconnais que le fonctionnaire a eu de la difficulté à trouver un autre emploi et que la perte de son emploi a entraîné des difficultés financières pour lui et sa famille. Je reconnais également que les difficultés financières particulières liées à la situation d'un fonctionnaire puissent constituer un facteur atténuant pertinent (voir *Brazeau*, au par. 179; voir aussi Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5e édition, au par. 7:74).

[237] Il ressort généralement du témoignage du fonctionnaire à l'audience que c'est la suspension de sa cote de sécurité – une question dont je ne suis pas saisie – et non la perte de son emploi auprès de l'Agence qui aurait rendu difficiles ses démarches en vue de trouver un nouvel emploi, et qui auraient accentué l'impact que son congédiement a entraîné sur lui et sur sa famille.

[238] Même si cela n'avait pas été le cas, pour que des difficultés financières soient qualifiées de « particulières », il doit y avoir des éléments de preuve montrant l'existence d'un préjudice supérieur à ce qui résulterait normalement d'une perte d'emploi. Les éléments de preuve qui m'ont été présentés ne me permettent pas de conclure que les difficultés financières subies par le fonctionnaire étaient telles qu'elles doivent constituer un facteur atténuant.

[239] À l'audience, le fonctionnaire a longuement témoigné quant aux deux raisons pour lesquelles il avait effectué des recherches non autorisées dans les bases de données auxquelles il avait accès. Bien qu'il ne se soit pas expressément exprimé ainsi, je déduis de son témoignage et de ses arguments à l'audience qu'il cherchait à évoquer ces raisons à la fois pour appuyer sa position selon laquelle ses gestes ne constituaient pas des inconduites justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire (un argument dont j'ai déjà traité, et que j'ai rejeté), mais également pour appuyer son argument subsidiaire selon lequel l'employeur aurait dû lui donner l'occasion de corriger son comportement. Dit autrement, il a implicitement fait valoir qu'il s'agissait de facteurs atténuants.

[240] La raison principale qu'il a donnée est le fait qu'il voulait s'assurer qu'il n'aidait pas, par inadvertance, des personnes ayant pu commettre des crimes de guerre au Rwanda. Il a indiqué avoir agi par obligation morale.

[241] J'accepte le témoignage du fonctionnaire voulant que la sécurité du pays lui tienne à cœur et qu'il ait pensé bien faire en effectuant certaines recherches non autorisées pour s'assurer qu'il n'invitait pas au Canada, par inadvertance, un criminel de guerre impliqué dans le génocide au Rwanda. J'accepte qu'il ait ressenti une certaine obligation morale en raison de l'impact qu'a eu le génocide sur lui, sa famille et son pays d'origine.

[242] Toutefois, de bonnes intentions peuvent être insuffisantes pour atténuer la nature et l'importance d'une inconduite. Il ne s'agit pas du premier dossier dans lequel

la Commission a maintenu le congédiement d'un fonctionnaire qui avait été congédié pour des gestes qui avaient été motivés – en tout ou en partie – par ses valeurs ou ses croyances. *N'Kombe* en est un exemple. Dans cette affaire, la Commission a maintenu le congédiement d'un fonctionnaire qui avait effectué des recherches non autorisées dans les bases de données de son employeur en raison d'un désir d'aider son prochain.

[243] Dans les faits particuliers du présent cas, j'ajouterais que la preuve relative à l'obligation morale que ressentait le fonctionnaire est entremêlée avec, et indissociable des activités du fonctionnaire à titre d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier. Il a effectué certaines recherches non autorisées pour se sentir à l'aise de fournir une lettre d'invitation à des clients ou clients potentiels. Bien qu'il puisse avoir été motivé en partie par une obligation morale, il effectuait tout de même ces recherches non autorisées relativement à des clients et pour se satisfaire qu'il pouvait se permettre d'inviter ce client au Canada. Il pouvait en bénéficier financièrement. Son obligation morale n'est pas tout à fait aussi pure que le fonctionnaire l'a laissé entendre à l'audience.

[244] La deuxième raison donnée par le fonctionnaire pour expliquer ses recherches non autorisées était le fait que personne ne lui aurait dit qu'il était interdit d'effectuer des recherches dans les bases de données auxquelles il avait accès aux fins de son travail pour l'ASFC.

[245] Cette raison est peu convaincante. Le *Code de conduite* et la *Politique* ne pourraient être plus clairs. Ils étaient en vigueur depuis au moins 2012 et 2013, respectivement. Le fonctionnaire a indiqué avoir lu le *Code de conduite*, bien qu'il ressortît clairement de son témoignage qu'il n'y a pas prêté une grande attention ou importance.

[246] Le fonctionnaire avait également suivi une formation en ligne relativement à la sensibilisation à la sécurité peu avant qu'il ait effectué certaines des recherches non autorisées décrites dans la présente décision. La formation portait, entre autres, sur les utilisations autorisées et non autorisées des banques de données.

[247] À l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'il ne se souvenait pas clairement de cette formation. Toutefois, il a indiqué que lorsqu'il faisait des formations en ligne, il avait l'habitude de passer rapidement d'une page à l'autre. Son objectif principal était de se rendre à la fin afin de pouvoir imprimer le certificat attestant qu'il avait complété

la formation. Selon lui, si le thème abordé dans la formation est véritablement important, l'employeur y aurait incorporé des tests devant être réussis avant que l'employé ne puisse passer d'un module à un autre, ou avant qu'il ne puisse recevoir l'attestation voulant que la formation eût été complétée avec succès. Il a indiqué que si une formation en ligne ne comportait pas de test, il n'y accordait parfois que peu d'attention.

[248] Il est faux de dire que personne ne lui aurait dit qu'il était interdit d'effectuer des recherches dans les bases de données. Il est plus exact de dire qu'il n'a pas accordé d'importance aux consignes prévues au *Code de conduite* et dans la formation qu'il a suivi. Il ne s'agit pas d'un facteur atténuant. Plutôt, le comportement du fonctionnaire témoigne d'une insouciance et d'un manque de professionnalisme.

[249] J'analyserai maintenant les autres facteurs aggravants.

[250] L'employeur a démontré que le comportement reproché au fonctionnaire s'est échelonné sur plusieurs années, ce que le fonctionnaire n'a pas contesté. Le fonctionnaire a d'ailleurs admis à l'audience qu'il effectuait, depuis le début de sa carrière, des recherches similaires à celles constituant les inconduites pour lesquelles il a été discipliné. Malgré ses bonnes intentions décrites précédemment, le fonctionnaire a manqué de jugement et d'intégrité sur de nombreuses années.

[251] Il est également préoccupant que le fonctionnaire soutienne, encore aujourd'hui, que les recherches non autorisées qu'il a effectuées s'inscrivaient dans le cadre de ses fonctions à titre d'employé de l'ASFC parce que les recherches, selon lui, avaient pour objectif de protéger le Canada. Comme il a été décrit précédemment, cette prétention est sans fondement. De plus, elle témoigne d'un manque de compréhension quant à la gravité de ses inconduites et m'indique qu'il ne comprend toujours pas le risque réputationnel et opérationnel que ses inconduites peuvent entraîner pour son employeur.

[252] Je traiterai maintenant du facteur aggravant que j'estime le plus important, soit un manque d'honnêteté.

[253] Comme il a été indiqué précédemment, j'ai conclu que le témoignage du fonctionnaire à certains égards était invraisemblable ou peu convaincant. De plus, il est

manifeste que le fonctionnaire n'a pas été entièrement honnête au sujet de ses inconduites dès les premières occasions qui lui ont été offertes.

[254] Comme il a été indiqué précédemment, l'enregistrement audio de l'entrevue qui a été effectuée dans le cadre de l'enquête a été admis en preuve. Dans le cadre de l'entrevue, les réponses du fonctionnaire à diverses questions qui lui ont été posées étaient changeantes, plus précisément lorsqu'on lui présentait une preuve qui démentait les réponses qu'il avait données précédemment. Il a nié toute utilisation des bases de données à des fins non liées à son travail, pour ensuite reconnaître, à l'audience, avoir effectué des recherches similaires à celles constituant les inconduites pour lesquelles il a été discipliné, et ce, depuis 2003 et en lien avec un nombre indéfini de personnes. Il a également nié toute utilisation des biens de l'ASFC à des fins personnelles, pour ensuite reconnaître qu'il avait utilisé le réseau Internet et son ordinateur, son téléphone et son adresse courriel de l'Agence en lien avec ses activités d'agent immobilier et de gestionnaire immobilier.

[255] Les mesures disciplinaires progressives reposent sur le principe selon lequel les employés méritent d'avoir l'occasion de démontrer qu'ils peuvent corriger leur comportement si la relation d'emploi n'est pas irrémédiablement compromise. Une mesure disciplinaire progressive n'est pas requise lorsque les manquements sont aussi importants, variés et nombreux que ceux dans le présent cas (voir *N'Kombe*, au par. 134; voir aussi, entre autres, *Woodcock* et *Campbell*). C'est le cas ici. Les facteurs aggravants l'emportent sur les facteurs atténuants.

[256] Je conclus que le congédiement du fonctionnaire n'était pas excessif dans les circonstances.

### **C. Grief relatif à la suspension sans solde du fonctionnaire**

[257] Le fonctionnaire soutient que sa suspension sans solde pendant l'enquête était excessive. Selon lui, il aurait dû être averti et avoir l'occasion de corriger son comportement. Il fait valoir qu'il aurait pu être réaffecté à des tâches qui ne nécessitaient pas qu'il ait accès aux bases de données.

[258] Le fonctionnaire a été suspendu sans salaire à compter du 11 juillet 2016, dans l'attente du résultat de l'enquête de l'employeur. Il a été informé de son congédiement

le 28 juillet 2017. Le congédiement a été antidaté pour entrer en vigueur à la date de sa suspension.

[259] L'employeur a soutenu que le grief contre la suspension devrait être rejeté au motif qu'il est théorique. Je suis d'accord.

[260] Au moment de la suspension du fonctionnaire, l'employeur avait une vue d'ensemble des inconduites du fonctionnaire et une connaissance des faits liés à chacun des motifs d'inconduite qu'il a invoqués. Les résultats de l'examen justifié lui avaient donné cette vue d'ensemble, même si l'étendue de certaines inconduites du fonctionnaire ne lui était pas encore connue.

[261] L'employeur avait des motifs suffisants pour mettre fin à l'emploi du fonctionnaire. La conduite qui lui était reprochée était suffisamment grave pour justifier son congédiement à compter de la date de suspension.

[262] Je conclus que l'employeur a eu raison de ramener la date du licenciement à la date de début de la suspension sans solde. Par conséquent, le grief visant la suspension sans solde est rejeté.

#### **IV. Demande d'ordonnance de confidentialité**

[263] À l'audience, l'employeur a demandé que les personnes qui ont fait l'objet de recherches non autorisées par le fonctionnaire soient identifiées, dans la décision de la Commission, seulement à l'aide de leurs initiales. Conformément à la Politique sur la transparence et la protection de la vie privée de la Commission, qui prévoit que la Commission doit s'efforcer de ne mentionner des renseignements personnels que s'ils sont pertinents et nécessaires pour décider du différend, j'ai identifié ces personnes par leurs initiales dans la présente décision.

[264] Dans une demande de confidentialité présentée verbalement à l'audience et subséquemment par écrit, l'employeur a demandé le caviardage de certains renseignements personnels relatifs au fonctionnaire, tels que son adresse à domicile, son code d'identification du dossier personnel (communément appelé un CIDP), son numéro de Système d'information de gestion des ressources humaines et son numéro d'utilisateur aux fins des bases de données auxquelles il avait accès.

[265] Il a également demandé le caviardage des renseignements personnels des personnes au sujet desquels le fonctionnaire avait effectué des recherches non autorisées, c'est-à-dire des clients de l'ASFC et d'IRCC. Les renseignements visés par la demande incluent des noms, des dates de naissance, des adresses à domicile et adresses courriel, des numéros d'identification de clients aux fins des systèmes informatiques de l'ASFC et d'IRCC, et des numéros de demandes de statut de réfugié ou d'asile, et les motifs pour lesquels des demandes ont été accueillies ou refusées.

[266] L'employeur a aussi demandé la mise sous scellés de certains documents admis en preuve lors de l'audience. Il a demandé que deux pièces (les pièces E-6 et E-20) et certaines pages d'une autre pièce (les pages 850 à 852 de la pièce E-18) soient mises sous scellés.

[267] La pièce E-6 et les deux pages de la pièce E-18 sont très semblables. Selon l'employeur, il s'agit de listes de personnes soupçonnées d'être des criminels de guerre. Un des documents est la liste que le fonctionnaire a reçue de l'ambassade du Rwanda, à laquelle il a ajouté un sommaire des renseignements qu'il avait trouvés dans les bases de données relativement à chacune de ces personnes, et l'autre est une copie de la liste que les enquêteurs ont fait suivre à IRCC aux fins de vérification des recherches effectuées par le fonctionnaire dans le SSBOL. Les documents contiennent des renseignements personnels et l'historique d'immigration de plusieurs personnes ayant présenté – et s'étant vues refuser – des demandes de statut de réfugié ou d'asile et qui auraient été accusées ou soupçonnées de s'être liées à des activités criminelles.

[268] La pièce E-20 est un document de plus d'une vingtaine de pages. Il s'agit de divers documents internes, en liasse, qui contiennent l'historique de voyage de plusieurs personnes que le fonctionnaire et son agence de courtage immobilier ont invitées au pays, dont plusieurs ont été mentionnées dans la présente décision à l'aide de leurs initiales. Ces documents contiennent, entre autres, les noms, les dates de naissance, la citoyenneté et les dates et heures auxquelles ces personnes se sont présentées à un poste frontalier canadien. Selon l'employeur, les documents contiennent également des codes utilisés par l'ASFC dans le cadre de l'examen, de l'évaluation et du traitement de demandes en matière d'immigration.

[269] L'employeur fait valoir que la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important, soit la protection de la vie privée du

fonctionnaire et des clients de l'ASFC et d'IRCC, et la protection de renseignements relatifs aux opérations de l'ASFC dans le cadre de renvois et d'examens de demandes d'asile.

[270] Le fonctionnaire ne s'est pas opposé à la demande d'ordonnance de confidentialité.

[271] La demande écrite de l'employeur était accompagnée de versions caviardées des pièces. Cela étant dit, le caviardage comporte des lacunes. Certains renseignements visés par la présente demande ne sont pas caviardés de façon uniforme ou exhaustive.

[272] En ce qui concerne la demande de mise sous scellés des pièces E-6, E-20 et des pages 850 à 852 de la pièce E-18, les motifs à l'appui de la demande de l'employeur sont peu étoffés de sorte que la Commission requiert des soumissions supplémentaires afin de rendre une décision.

[273] La Commission fera parvenir aux parties des directives concernant la présentation d'arguments écrits additionnels relativement à la demande d'ordonnance de confidentialité de l'employeur. Les pièces demeureront sous scellés en attendant que la Commission se prononce sur la demande, dont elle demeure saisie jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

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

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

## **V. Ordonnance**

[275] Les griefs du fonctionnaire relativement à sa suspension et à son congédiement sont rejetés.

[276] D'ici à ce que la Commission ait rendu une décision relativement à la demande d'ordonnance de confidentialité de l'employeur, les pièces demeureront sous scellés.

[277] La Commission demeure saisie de la demande d'ordonnance de confidentialité de l'employeur jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

Le 19 février 2026.

**Amélie Lavictoire,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**