

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20111110

Dossier : T-81-11

Référence : 2011 CF 1300

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 10 novembre 2011

En présence de monsieur le juge Mosley

ENTRE :

**CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS
ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU
CANADA (CANAFE)**

demandeur

et

VIVIAN BOUTZIOUVIS

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La défenderesse était employée par la fonction publique fédérale de 1987 au 8 janvier 2010, jour où elle a été démise de son poste de gestionnaire au Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (le CANAFE). Elle a déposé un grief à l'encontre de cette décision et a renvoyé le grief à l'arbitrage conformément à l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, art 2. La présente

demande de contrôle judiciaire, présentée en application de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC, c F-7, concerne la question de savoir si un arbitre de grief nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) a compétence pour entendre un grief relatif à un licenciement – à l'exclusion d'un licenciement motivé – par la directrice du CANAFE.

LE CONTEXTE

[2] Le CANAFE a été créé en 2000 en vertu de la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, LC 2000, c 17 (la LRPCFAT) pour faciliter la détection, la prévention et la dissuasion du blanchiment d'argent, du financement des activités terroristes et d'autres menaces envers la sécurité du Canada, tout en assurant la protection des renseignements personnels qu'il détient. Il s'agit d'un organisme de renseignement financier indépendant qui relève du ministre des Finances. Le CANAFE fournit aux organismes chargés de l'application de la loi des renseignements financiers pour les aider à enquêter sur des infractions de blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes et à intenter des poursuites relativement à ces infractions. Il aide aussi le Service canadien du renseignement de sécurité (le SCRS) à remplir son mandat d'enquêter sur les menaces envers la sécurité du Canada. Étant donné la nature sensible des renseignements que l'organisme traite, tous les employés, à leur nomination, doivent avoir une classification minimale de sécurité de niveau secret et être admissibles au niveau très secret.

[3] M^{me} Boutziouvis a commencé en 1987 sa carrière de fonctionnaire au ministère du Revenu national, selon l'appellation de l'époque. En mars 2001, elle a accepté un poste au CANAFE. En 2006, elle a été promue au poste de gestionnaire de l'unité de la communication proactive de la Direction de l'analyse financière et de la communication de cas (la DAFCC). Le poste a été classifié au niveau FT-6 et le salaire correspondait à celui d'un poste EX-1 au sein de l'administration publique centrale. À ce titre, elle gérait l'une des cinq unités d'enquête au CANAFE. Le principal mandat de la DAFCC était de recueillir des renseignements sur des opérations douteuses ayant trait au blanchiment d'argent et de les communiquer aux autorités appropriées chargées de l'application de la loi. M^{me} Boutziouvis gérait une équipe d'analystes et, à titre de membre de la haute direction, elle collaborait étroitement avec d'autres gestionnaires.

[4] Le poste de gestionnaire de M^{me} Boutziouvis était défini comme un poste « bilingue non impératif » de niveau « CBC ». M^{me} Boutziouvis ne satisfaisait pas aux exigences au moment de sa nomination et a commencé une formation linguistique à temps plein en octobre 2008. En novembre 2008, elle a rencontré pour la première fois son superviseur nouvellement nommé, le directeur adjoint Dennis Meunier. Elle déclare que M. Meunier lui a dit à cette occasion qu'elle avait été au CANAFE [TRADUCTION] « un peu trop longtemps » et qu'elle aurait avantage, sur le plan professionnel, à examiner d'autres possibilités. On lui a dit aussi de se concentrer sur sa formation et de ne pas s'occuper des activités de l'unité.

[5] Les cours de langue de la défenderesse ont été prolongés. Le 31 décembre 2009, on l'a informée qu'elle avait réussi la dernière étape et elle est retournée au travail le 6 janvier 2010. Le 8 janvier 2010, elle a été convoquée par son superviseur, Dennis Meunier, et le directeur adjoint

des ressources humaines, Stephen Black, et on l'a informée qu'elle était licenciée. La décision de la licencié avait été prise par la directrice du CANAFE, M^{me} Jeanne Flemming. Dans la lettre de licenciement remise à M^{me} Boutziouvis, M^{me} Flemming rappelait le pouvoir que lui conférait l'article 49 de la LRPCFAT de procéder à un licenciement – à l'exclusion du licenciement motivé. Les extraits suivants de la lettre de licenciement sont pertinents :

[TRADUCTION]

[...] Pendant que vous étiez en formation linguistique, votre superviseur et moi-même vous avons avisée que vous deviez vous concentrer sur vos études et éviter de vous mêler des questions courantes. J'ai récemment appris que vous étiez intervenue dans le fonctionnement quotidien de votre unité en dépit des directives que vous aviez reçues.

J'ai également appris que vous vous étiez ingérée dans un processus de dotation d'un poste FT-4. Un examen visant à déterminer votre niveau d'ingérence dans ce processus a révélé que vous aviez tenté de créer un climat de peur et d'intimidation parmi un certain nombre de vos collègues et que vous aviez abusé de votre situation d'autorité afin d'influencer irrégulièrement l'issue du concours.

C'est un comportement inacceptable de la part d'un employé et encore plus de la part d'un membre de l'équipe de direction. Ainsi, vous avez perdu la confiance de la haute direction et je dois donc vous aviser que votre emploi au CANAFE prendra fin à la fermeture des bureaux le 6 janvier 2010.

[6] Un sommaire des prestations de cessation d'emploi était joint à la lettre de licenciement, qui incluait les indemnités de départ pour chacune des années de travail achevées et une somme globale représentant les salaires et les prestations pour la période allant du 11 janvier 2010 au 29 juillet 2010, ce qui totalisait 141 989 \$.

[7] Le 12 février 2010, la défenderesse a déposé un grief à l'encontre de son licenciement et a renvoyé son grief à l'arbitrage en application de l'article 209 de la *Loi sur les relations de*

travail dans la fonction publique (la LRTFP). Elle s'est plainte que son licenciement par le CANAFE était [TRADUCTION] « une mesure disciplinaire censément motivée », mais qu'il n'y avait pas de motif justifiant son congédiement.

[8] Le CANAFE a rejeté son grief au motif que les dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la LRTFP ne diminuaient nullement le droit ou le pouvoir de la directrice de procéder au licenciement – à l'exclusion du licenciement motivé – d'un employé, et a soutenu que l'arbitre de grief n'avait pas compétence pour réexaminer le licenciement.

[9] La Commission des relations de travail dans la fonction publique a nommé un arbitre de grief pour trancher la question de savoir si un arbitre de grief avait compétence en vertu de la LRTFP pour entendre le grief et, le cas échéant, pour rendre une décision sur le bien-fondé du grief. L'instruction du grief a eu lieu les 25 et 26 octobre 2010.

[10] Plusieurs documents ayant trait au licenciement ont été obtenus par la défenderesse à la suite d'une demande d'accès à l'information et ont été présentés à l'audience. L'un de ces documents consistait en l'aide-mémoire que M. Meunier avait utilisé à la réunion du 8 janvier 2010 où la défenderesse avait reçu sa lettre de licenciement. En plus de déclarations similaires à celles contenues dans la lettre de licenciement, ces notes faisaient référence à un grand nombre de courriels que la défenderesse avait envoyés à des membres de son équipe et à des membres du jury de sélection du processus de dotation. L'aide-mémoire décrivait ces courriels comme étant extrêmement critiques et irrespectueux à l'égard d'un certain nombre de

personnes, dont le personnel des ressources humaines, les collègues de la défenderesse et M. Meunier.

[11] Dans un autre document déposé à l'audience, un rapport intitulé

[TRADUCTION] « Problème », M. Meunier expose ses préoccupations relativement à l'employée dans les termes suivants :

[TRADUCTION]

En tant que superviseur immédiat de [la défenderesse], j'ai tout lieu de m'interroger sur son respect du Code de conduite du CANAFE et des valeurs du CANAFE et de la fonction publique, sur son intégrité comme gestionnaire et comme employée et sur l'effet négatif qu'elle a sur le moral du personnel de l'AFCC et de l'équipe de gestion.

J'ai des raisons de croire que [la défenderesse] ne se comporte plus comme une employée loyale du CANAFE qui fait montre d'une attitude transparente dans l'intérêt supérieur de l'organisme, et que sa conduite ne reflète plus les valeurs du CANAFE et de la fonction publique. En tant que superviseur [de la fonctionnaire], j'ai des raisons de croire que sa conduite laisse à désirer à ces égards et je souhaite vérifier des faits entourant certains renseignements et événements afin de déterminer si mes soupçons sont fondés et si je peux continuer de lui faire confiance.

J'ai des raisons de croire que [la défenderesse] :

- tente d'orienter l'issue d'un processus de dotation;
- et, à cette fin, harcèle des collègues et peut-être même d'autres membres du personnel;
- a un comportement insubordonné;
- a omis de faire approuver des congés;
- a tenté de camoufler des congés;
- a limité les chances du personnel subalterne de participer à un processus de dotation;
- crée un climat de peur et d'intimidation.

[12] Le reste du document donne davantage de détails sur ces préoccupations. La défenderesse a témoigné à l'audience qu'on ne l'a jamais interrogée, qu'on ne lui avait jamais dit qu'une

enquête était tenue sur ses activités et qu'on ne lui a jamais donné la possibilité de répondre aux allégations.

[13] Dans une note à la directrice, qui a également été présentée en preuve à l'arbitre de grief, M. Meunier a exposé ses conclusions sur les activités de la défenderesse pendant qu'elle suivait des cours de langue et celles de deux autres employés qui ont été licenciés en même temps. Entre autres choses, il a noté que la défenderesse, contrairement aux instructions qui lui avaient été données de ne pas s'impliquer dans les activités courantes de l'unité, avait envoyé 700 courriels au cours d'une période de trois mois aux membres de son équipe. Selon M. Meunier, les courriels visaient à faire en sorte qu'un certain candidat se classe au concours pour un poste à l'unité et constituaient une tentative d'ingérence dans le processus de sélection. Il a écrit que le contenu des courriels montrait que la défenderesse minait son autorité et mettait son intégrité en doute.

[14] La défenderesse a témoigné que ces événements l'avaient atterrée, humiliée et troublée. Elle interprétait son licenciement ainsi que certains commentaires de vive voix que M. Meunier aurait faits, aux dires d'un ancien collègue, comme démontrant que la haute direction avait conclu qu'elle avait illégalement communiqué des renseignements confidentiels. En conséquence, elle a eu besoin de soins médicaux et a été incapable pendant plusieurs mois de chercher du travail ailleurs. Au moment de l'audience, elle n'avait pas encore obtenu un nouvel emploi.

[15] Le CANAFE n'a pas appelé de témoins à l'audience et n'a pas présenté de preuve documentaire, hormis ses réponses écrites au grief ainsi qu'une lettre adressée à la Commission dans laquelle il contestait la compétence de celle-ci. Les prétentions du CANAFE avaient trait à la question de la compétence et il n'a pas présenté d'arguments subsidiaires sur le bien-fondé de la décision de la directrice. L'arbitre de grief a rendu une décision le 22 décembre 2010.

LA DÉCISION FAISANT L'OBJET DU CONTRÔLE

[16] L'arbitre de grief a interprété l'argument du CANAFE comme suit : la directrice avait le pouvoir, aux termes du paragraphe 49(1) de la LRPCFAT, de procéder à un licenciement – à l'exclusion d'un licenciement motivé – et une telle mesure ne relevait pas de la compétence de l'arbitre de grief en vertu de la LRTFP, sous réserve uniquement de l'obligation issue de la common law à laquelle est tenue la directrice d'agir de bonne foi et de manière équitable, et de donner un préavis raisonnable ou de verser une indemnité en tenant lieu. Selon cette interprétation, il serait interdit à un arbitre de grief d'examiner le fondement d'un licenciement afin d'y trouver des preuves que le licenciement est en fait lié à une mesure disciplinaire, et donc une affaire qui pourrait à bon droit être renvoyée à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la LRTFP. Un arbitre de grief ne pourrait pas prendre en compte la possibilité que le licenciement non motivé constitue une invocation factice, un subterfuge ou un camouflage visant à dissimuler un licenciement disciplinaire.

[17] L'arbitre de grief a rejeté cet argument. En particulier, il a conclu que les alinéas 49(1)*a*) et *b*) de la LRTFP n'établissaient pas deux pouvoirs de licenciement différents – le pouvoir

d'ordonner un licenciement motivé en vertu de l'alinéa 49(1)a) et celui d'ordonner un licenciement – à l'exclusion d'un licenciement motivé – en vertu de l'alinéa 49(1)b), lequel échapperait à l'application de la LRTFP par l'effet du paragraphe 49(2) de la LRPCFAT.

[18] En conclusion, l'arbitre de grief :

- a estimé qu'il avait compétence pour contrôler la décision de la directrice du CANAFE de licencier la défenderesse;
- a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour étayer la prétention du CANAFE selon laquelle la défenderesse avait fait l'objet d'un licenciement – à l'exclusion d'un licenciement motivé –, qui correspondait en fait à une mesure disciplinaire;
- a ordonné que la défenderesse soit réintégrée dans son poste avec les conséquences connexes que cela implique de manière rétroactive à partir de la date de son licenciement;
- a ordonné qu'elle reçoive son salaire et autres avantages rétroactivement depuis la date de son licenciement;
- a ordonné au CANAFE de supprimer toute référence à son licenciement dans son dossier d'emploi.

LES QUESTIONS EN LITIGE :

[19] Les questions soulevées par les parties sont les suivantes :

- (1) Quelle est la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre de grief?
- (2) L'article 49 de la LRPCFAT interdit-il à l'arbitre de grief d'instruire le grief?
- (3) Quelle était la nature du licenciement? S'agissait-il d'un licenciement disciplinaire et donc d'un licenciement régi par l'article 209 de la LRTFP?

LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

[20] Comme je l'ai noté, l'administration de l'organisme est régie par la LRPCFAT.

L'article 49 confère au directeur le pouvoir exclusif de régler les questions relatives à l'emploi, y compris en matière de licenciement :

49. (1) Le directeur a le pouvoir exclusif :

a) de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés du Centre;

b) d'élaborer des normes et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement – à l'exclusion du licenciement motivé.

(2) La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou au pouvoir du directeur de régir les questions visées à l'alinéa (1)*b)*.

(3) Les paragraphes 11.1(1) et 12(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ne s'appliquent pas au Centre; le directeur peut :

a) déterminer l'organisation du Centre et la classification des postes au sein de celui-ci;

49. (1) The Director has exclusive authority to

(a) appoint, lay off or terminate the employment of the employees of the Centre; and

(b) establish standards, procedures and processes governing staffing, including the appointment, lay-off or termination of the employment of employees otherwise than for cause.

(2) Nothing in the *Public Service Labour Relations Act* shall be construed so as to affect the right or authority of the Director to deal with the matters referred to in paragraph (1)*(b)*.

(3) Subsections 11.1(1) and 12(2) of the *Financial Administration Act* do not apply to the Centre, and the Director may

(a) determine the organization of and classify the positions in the Centre;

- | | |
|---|---|
| <p>b) fixer les conditions d'emploi — notamment en ce qui concerne le licenciement motivé — des employés et leur assigner des tâches;</p> | <p>(b) set the terms and conditions of employment for employees, including termination of employment for cause, and assign to them their duties;</p> |
| <p>c) malgré l'article 112 de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>, conformément au mandat approuvé par le Conseil du Trésor, fixer la rémunération des employés du Centre;</p> | <p>(c) notwithstanding section 112 of the <i>Public Service Labour Relations Act</i>, in accordance with the mandate approved by the Treasury Board, fix the remuneration of the employees of the Centre; and</p> |
| <p>d) régler toute autre question dans la mesure où il l'estime nécessaire pour la bonne gestion des ressources humaines du Centre.</p> | <p>(d) provide for any other matters that the Director considers necessary for effective human resources management in the Centre.</p> |

[21] Les articles 208 et 209 de la LRTFP prévoient les circonstances dans lesquelles un fonctionnaire au sens de la Loi a le droit de présenter un grief et la façon dont un individu peut renvoyer son grief individuel à arbitrage :

- | | |
|--|---|
| <p>208. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :</p> | <p>208. (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved</p> |
| <p>a) par l'interprétation ou l'application à son égard :</p> | <p>(a) by the interpretation or application, in respect of the employee, of</p> |
| <p>(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,</p> | <p>(i) a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the employer, that deals with terms and conditions of employment, or</p> |

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(2) An employee may not present an individual grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament, other than the *Canadian Human Rights Act*.

(3) Par dérogation au paragraphe (2), le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

(3) Despite subsection (2), an employee may not present an individual grievance in respect of the right to equal pay for work of equal value.

(4) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

(4) An employee may not present an individual grievance relating to the interpretation or application, in respect of the employee, of a provision of a collective agreement or an arbitral award unless the employee has the approval of and is represented by the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies.

(5) Le fonctionnaire qui choisit, pour une question donnée, de se prévaloir de la

(5) An employee who, in respect of any matter, avails himself or herself of a

procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur ne peut présenter de grief individuel à l'égard de cette question sous le régime de la présente loi si la ligne directrice prévoit expressément cette impossibilité.

complaint procedure established by a policy of the employer may not present an individual grievance in respect of that matter if the policy expressly provides that an employee who avails himself or herself of the complaint procedure is precluded from presenting an individual grievance under this Act.

(6) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

(6) An employee may not present an individual grievance relating to any action taken under any instruction, direction or regulation given or made by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

(7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

(7) For the purposes of subsection (6), an order made by the Governor in Council is conclusive proof of the matters stated in the order in relation to the giving or making of an instruction, a direction or a regulation by or on behalf of the Government of Canada in the interest of the safety or security of Canada or any state allied or associated with Canada.

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

209. (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the

grievance is related to

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

(b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(c) in the case of an employee in the core public administration,

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the *Financial Administration Act* for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(ii) la mutation sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

(ii) deployment under the *Public Service Employment Act* without the employee's consent where consent is required; or

d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un

(d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that

fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

does not relate to a breach of discipline or misconduct.

(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

(2) Before referring an individual grievance related to matters referred to in paragraph (1)(a), the employee must obtain the approval of his or her bargaining agent to represent him or her in the adjudication proceedings.

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret désigner, pour l'application de l'alinéa (1)d), tout organisme distinct.

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

ARGUMENTS ET ANALYSE

La preuve supplémentaire

[22] Le demandeur a déposé un affidavit de Stephen Black, directeur adjoint des ressources humaines du CANAFE, pour présenter les documents dont disposait l'arbitre de grief comme éléments de preuve dans la présente instance. L'affidavit traitait également du rôle et du mandat du CANAFE, de l'environnement particulièrement sécuritaire dans lequel il fonctionne et de l'historique d'emploi de la défenderesse auprès de l'organisme.

[23] Dans ses observations écrites, la défenderesse s'est opposée à l'inclusion de faits mentionnés aux paragraphes 2 à 9 et 11 et 12 de l'affidavit, car ils n'avaient pas été présentés en preuve à l'arbitre de grief. À l'audience devant la Cour, l'avocat de la défenderesse a fait valoir que sa cliente ne s'opposait pas à l'affidavit dans la mesure où son contenu n'était admis qu'à

titre de renseignements généraux et pour expliquer le contexte et la nature des relations confidentielles au CANAFE. De nouveaux éléments de preuve contenus dans un affidavit peuvent être admis lorsqu'ils sont considérés comme des renseignements généraux susceptibles d'aider la Cour : *Chopra c Canada (Conseil du Trésor)* (1999), 168 FTR 273(1^{re} inst.), au paragraphe 9. J'ai accepté la preuve sur ce fondement.

La norme de contrôle

[24] Le demandeur fait valoir que la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre de grief est celle de la décision correcte en raison de la nature des questions présentées à la Cour. Reconnaissant qu'il est généralement accordé une certaine déférence aux décisions des tribunaux en matière de relations de travail, le demandeur fait valoir que la Cour suprême du Canada a confirmé que certains types de questions de droit appellent toujours l'application de la norme de la décision correcte, par exemple les conclusions relatives à des questions touchant véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité. Le demandeur cite l'extrait suivant de *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC, au paragraphe 59, comme énonçant ce que constitue une question touchant véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité :

[...] une véritable question de compétence se pose lorsque le tribunal administratif doit déterminer expressément si les pouvoirs dont le législateur l'a investi l'autorisent à trancher une question. L'interprétation de ces pouvoirs doit être juste, sinon les actes seront tenus pour *ultra vires* ou assimilés à un refus injustifié d'exercer sa compétence [...]

[25] Selon le demandeur, la présente affaire ne portait pas sur la signification de la loi qui conférait compétence à l'arbitre de grief dans d'autres contextes, la LRTPF. Elle visait l'interprétation d'une loi qui était étrangère à l'arbitre de grief, la LRPCFAT, et constituait par

conséquent une véritable question de compétence. L'affaire faisait en outre entrer en jeu des principes de common law en matière de contrat et d'emploi. Selon le demandeur, de telles questions militent en faveur de la norme de la décision correcte.

[26] La défenderesse fait remarquer que la LRTFP a pour objet de fournir un moyen expéditif de règlement des différends syndicaux-patronaux. Un arbitre de grief est un décideur indépendant ayant une expertise particulière dans les relations de travail dans la fonction publique fédérale et cette expertise milite en faveur de la déférence. Quoique les questions litigieuses en l'espèce visent entre autres l'interprétation correcte de l'article 209 de la LRTFP et de l'article 49 de la LRPCFAT, il s'agit de questions mixtes de fait et de droit.

[27] La défenderesse invoque *Dunsmuir*, précité, *Lindsay c Canada (Procureur général)*, 2010 CF 389, ainsi que *Rhéaume c Canada (Procureur général)*, 2009 CF 1273, à l'appui de sa prétention selon laquelle la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable.

[28] La Cour suprême a récemment reformulé les principes applicables lors de l'analyse de la norme de contrôle dans *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53 (*Mowat*). Les paragraphes 16 à 18 de cette décision sont particulièrement instructifs :

[16] Dans *Dunsmuir*, la Cour consacre la démarche en deux étapes qui permet d'arrêter la norme de contrôle applicable : l'analyse relative à la norme de contrôle. Premièrement, la cour saisie « vérifie si la jurisprudence établit déjà de manière satisfaisante le degré de déférence correspondant à une catégorie de questions en particulier. En second lieu, lorsque cette démarche se révèle infructueuse, elle entreprend l'analyse des éléments qui permettent d'arrêter la bonne norme de contrôle » (par. 62). L'analyse doit

demeurer axée sur la nature de la question soumise au tribunal administratif en cause (*Khosa*, par. 4, le juge Binnie). Les facteurs dont il doit être tenu compte pour déterminer si, dans un cas donné, la déférence s'impose à l'endroit du tribunal administratif sont les suivants : l'existence d'une disposition d'inattaquabilité (ou « *clause privative* » dans le vocabulaire juridique traditionnel), l'existence d'un régime administratif distinct et particulier dans le cadre duquel le décideur possède une expertise spéciale et la nature de la question de droit (*Dunsmuir*, par. 55). La Cour reconnaît que la déférence est généralement de mise lorsque le tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie. La déférence peut également s'imposer lorsque le tribunal administratif a acquis une expertise dans l'application d'une règle générale de common law ou de droit civil dans son domaine spécialisé (*Dunsmuir*, par. 54; *Khosa*, par. 25).

[17] Dans l'arrêt *Dunsmuir*, notre Cour nuance la jurisprudence antérieure sur les dispositions d'inattaquabilité en reconnaissant que celles-ci, qui ont longtemps permis de soustraire les décisions administratives au contrôle judiciaire, peuvent donner lieu à l'application d'une norme déférente. Mais leur présence ou leur absence ne sont plus déterminantes quant à savoir si la déférence s'impose ou non à l'endroit du tribunal administratif (par. 52). Dans l'arrêt *Khosa*, les juges majoritaires de notre Cour confirment qu'indépendamment de l'existence d'une disposition d'inattaquabilité, une certaine déférence s'impose à l'égard du tribunal administratif dans une affaire ayant trait au rôle, à la fonction et à l'expertise propres à ce décideur (par. 25-26).

[18] L'arrêt *Dunsmuir* reconnaît que la norme de la décision correcte continue de s'appliquer aux questions constitutionnelles, aux questions de droit qui revêtent une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qui sont étrangères au domaine d'expertise du décideur, ainsi qu'aux questions portant sur la « délimitation des compétences respectives de tribunaux spécialisés concurrents » (par. 58, 60-61); voir également l'arrêt *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 CSC 7, [2011] 1 R.C.S. 160, par. 26, le juge Fish. La norme de la décision correcte vaut aussi pour les questions touchant véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité. À cet égard, la Cour se distancie expressément des définitions larges de la compétence de façon qu'une question se rapportant à celle-ci se pose uniquement lorsque le tribunal administratif « doit déterminer expressément si les pouvoirs dont le législateur l'a investi l'autorisent à trancher une question » (par. 59; voir également l'arrêt *United Taxi Drivers' Fellowship of*

Southern Alberta c. Calgary (Ville), 2004 CSC 19,
[2004] 1 R.C.S. 485, par. 5). [Non souligné dans l'original.]

[29] Comme il est expliqué dans *Mowat*, selon l'analyse préconisée dans *Dunsmuir*, la première étape est de vérifier si la jurisprudence établit de manière satisfaisante le degré de déférence correspondant à la catégorie de questions en particulier. En l'espèce, le litige porte sur la compétence d'un arbitre de grief en vertu de la LRTFP pour enquêter sur des licenciements censément non motivés aux termes de la LRPCFAT. L'examen de la jurisprudence ne s'est pas révélé fructueux. Les parties ont été incapables de trouver des décisions traitant de cette question précise.

[30] Le demandeur a attiré mon attention sur un arrêt de la Cour d'appel fédérale traitant de l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, LC 1998, c 31, disposition presque identique à l'article 49 de la LRPCFAT.

[31] Saisie de la décision dans laquelle la CRTFP a conclu qu'elle n'avait pas compétence à l'égard d'une affaire de dotation en personnel ayant trait à l'article 13 *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, la Cour d'appel a reconnu que la décision était susceptible de contrôle selon la norme de la décision correcte : *Alliance de la Fonction publique du Canada c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 305, au paragraphe 5. La Cour a supposé que la norme applicable était celle de la décision correcte. Je noterai, toutefois, que cette supposition reposait sur une proposition conjointe des parties, sans analyse des facteurs énoncés dans *Dunsmuir*, et que la principale question en litige était de savoir si la Commission avait appliqué correctement un arrêt de la Cour suprême du Canada.

[32] Tant dans *Dunsmuir* que dans *Mowat*, il a été conclu que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. La Cour suprême a estimé que les interprétations des dispositions législatives par les arbitres dans ces affaires ne revêtaient pas une importance centrale pour le système juridique et qu'elles n'étaient pas étrangères au domaine d'expertise du tribunal. Dans ces deux affaires, les arbitres avaient interprété la compétence qui leur était conférée par leur loi constitutive.

[33] Dans *Rhéaume*, la question était de savoir si un arbitre de grief avait refusé à bon droit d'exercer sa compétence en vertu de l'article 92 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LRC (1985), c P-35 (LRTFP). Le juge Mainville, qui siégeait alors à la Cour fédérale, a examiné la jurisprudence conflictuelle sur la question de la norme applicable et a conclu que la nature du régime législatif appelait l'application de la norme de la décision raisonnable. Les facteurs pertinents dans le cadre de l'analyse de la norme de contrôle étaient l'expertise relative et l'interprétation de la loi constitutive de l'arbitre de grief.

[34] On peut en dire autant de *Lindsay*, précité, également une décision rendue au regard de l'ancienne LRTFP. Dans cette affaire, aux paragraphes 37 et 38, le juge de Montigny a conclu que ce qui était en cause n'était pas une véritable question de compétence, mais plutôt des conclusions de fait qui, au bout du compte, constituent le fondement d'une décision relative à la compétence : « la véritable pomme de discorde était de savoir [si le licenciement constituait] un congédiement disciplinaire déguisé ». Le juge a estimé que cette question hautement tribunaire des faits appelait l'application de la norme de la décision raisonnable.

[35] En l'espèce, si la question était, comme dans *Rhéaume* et *Lindsay*, de savoir si l'arbitre de grief avait compétence pour déterminer si un licenciement constituait ou non une mesure disciplinaire, conclusion dont découlerait sa compétence, je serais d'accord avec la défenderesse que les quatre facteurs énoncés dans *Dunsmuir*, au paragraphe 64, et réitérés dans *Mowat*, au paragraphe 16, militent en faveur de la déférence. Les décisions d'un arbitre de grief sont protégées par une forte clause privative énoncée à l'article 233 de la LRTFP (sous réserve des articles 18 et 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC, c F-7). L'objet de la LRTFP est d'offrir un moyen expéditif de règlement des différends syndicaux-patronaux. Un arbitre de grief est un décideur indépendant dont le domaine d'expertise particulier concerne les relations de travail au sein de la fonction publique fédérale. Par ailleurs, la question en litige ne revêt pas une importance centrale pour le système juridique et n'est pas non plus étrangère au domaine d'expertise particulier de l'arbitre de grief.

[36] Je suis convaincu que la question centrale en l'espèce touche véritablement à la compétence ou à la constitutionnalité. L'arbitre de grief a outrepassé son domaine d'expertise particulier et s'est livré à l'interprétation d'une loi qu'il ne connaissait pas bien, afin de déterminer s'il avait compétence pour statuer sur la décision de la directrice de procéder au licenciement. Il ne s'agissait pas d'un cas, comme dans *Rhéaume* et *Lindsay*, précités, où il était clair que l'arbitre de grief aurait compétence, si ce n'était des limites contenues dans la loi constitutive même de l'arbitre de grief. En l'espèce, l'arbitre de grief devait d'abord établir si le libellé d'une loi qui lui était étrangère lui interdisait d'examiner les faits sous-jacents au licenciement.

[37] Quoique l'arbitre de grief dans la présente affaire démontre dans les motifs de sa décision son expertise dans le domaine des relations de travail dans la fonction publique, il n'est pas plus qualifié que la Cour pour interpréter la LRPCFAT. Il n'y a pas lieu de faire preuve de retenue à l'égard de sa décision selon laquelle rien ne lui interdisait d'examiner le grief. Je conclus par conséquent que la norme de la décision correcte s'applique à la décision de l'arbitre de grief selon laquelle il avait compétence pour statuer sur le grief.

[38] Si l'on suppose que l'arbitre de grief avait compétence, sa décision sur le bien-fondé du grief appellerait la déférence et serait susceptible de révision selon la norme de la décision raisonnable : *Green c Canada (Conseil du Trésor)*, [2000] ACF n° 379 (CA) (QL), au paragraphe 7.

L'article 49 de la LRPCFAT interdit-il à l'arbitre de grief d'instruire le grief?

[39] Le CANAFE fait valoir que l'alinéa 49(1)b interdit à l'arbitre de grief d'intervenir dans l'élaboration des « normes et méthodes » régissant les licenciements « – à l'exclusion du licenciement motivé ». Il ajoute que si le pouvoir conféré par l'alinéa 49(1)b visait à se limiter aux « normes et méthodes », le paragraphe 49(2) ne serait pas nécessaire parce que l'article 209 de la LRTFP ne confère aucunement à l'arbitre de grief le pouvoir de statuer sur des « normes et méthodes ». Par conséquent, le législateur a sûrement voulu que l'alinéa 49(1)b vise également le pouvoir de procéder à un licenciement « – à l'exclusion [d'un] licenciement motivé ». S'il n'était pas interdit à l'arbitre de grief de statuer sur un licenciement « – à l'exclusion [d'un]

licenciement motivé », le terme « pouvoir exclusif » au paragraphe 49(1) perdrait toute signification.

[40] Le demandeur soutient que le libellé de l'article 49 de la LRPCFAT diffère de manière importante de celui de la LRTFP. La LRTFP renvoie dans une grande mesure à des concepts disciplinaires et ne prévoit pas le licenciement « – à l'exclusion du licenciement motivé ». En mentionnant « – à l'exclusion du licenciement motivé » – relativement aux licenciements, le législateur doit avoir eu à l'esprit une signification différente que les licenciements disciplinaires : *Peach Hill Management Ltd. c Canada (2000)*, 257 NR 193 (CAF), au paragraphe 12.

[41] Selon le demandeur, le législateur a utilisé un libellé différent à l'article 49 pour incorporer dans le texte des concepts de common law en matière d'emploi. Il est entendu en common law que, dans un licenciement « – à l'exclusion [d'un] licenciement motivé » –, l'employeur a le pouvoir discrétionnaire de mettre fin à la relation d'emploi et son obligation correspondante est de donner un préavis raisonnable du licenciement ou de verser une indemnité en tenant lieu. Les raisons de l'employeur sont sans importance. Le demandeur soutient que le législateur doit avoir eu à l'esprit cette signification de common law lorsqu'il a utilisé ces mots.

[42] La défenderesse soutient que le pouvoir de licencier des employés est prévu à l'alinéa 49(1)a) de la LRPCFAT. L'alinéa 49(1)b) confère au directeur le pouvoir d'élaborer des normes et méthodes régissant un certain nombre de questions relatives à la gestion des ressources humaines – et rien de plus. Le droit prévu par la loi de déposer un grief relativement à un

licenciement est d'importance centrale pour le régime de relations de travail de la fonction publique fédérale. L'abolition de droits prévus par la loi requiert un libellé législatif exprès [TRADUCTION] « incontestablement clair, sinon la loi reste inchangée » : *Goodyear Tire and Rubber Co. of Canada c T. Eaton Co.*, [1956] RCS 610; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, au paragraphe 39, et *Melnichouk c Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2004 CRTFP 181, aux paragraphes 47 à 50.

[43] La défenderesse fait valoir que l'article 49 ne contient pas un libellé [TRADUCTION] « incontestablement clair » de nature à abolir le droit de déposer un grief relativement à un licenciement. Au contraire, et suivant son sens ordinaire, la disposition abolit seulement le droit de contester les « normes et méthodes régissant la dotation en personnel ».

[44] La défenderesse affirme en outre que la LRTFP régit deux choses : les droits de négociation collective et les droits individuels de déposer des griefs. L'effet du paragraphe 49(2) est qu'un agent de négociation ne peut pas contraindre le CANAFE à négocier des « normes et méthodes » et qu'un employé ne peut pas déposer un grief relativement à la création de « normes et méthodes ». Cette interprétation reflète la règle régissant d'autres employés de la fonction publique fédérale énoncée dans d'autres lois : les procédures de dotation en personnel ne peuvent pas faire l'objet d'une négociation collective; LRTFP, articles 113 et 208. Voir aussi le paragraphe 54(2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, LC 1999, c 17, qui prévoit qu'un agent de négociation ne peut pas soumettre à la négociation collective une matière régie par un programme de dotation en personnel.

[45] Comme il a été indiqué précédemment, l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* est presque identique à l'article 49 de la LRPCFAT. L'article 13 est rédigé comme suit :

13. (1) Le directeur général a le pouvoir exclusif :	13. (1) The Chief Executive Officer has exclusive authority to
<i>a)</i> de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;	<i>(a)</i> appoint, lay-off or terminate the employment of the employees of the Agency; and
<i>b)</i> d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.	<i>(b)</i> establish standards, procedures and processes governing staffing, including the appointment, lay-off or termination of employment otherwise than for cause, of employees.
(2) La <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du directeur général de régir les questions visées à l'alinéa (1) <i>b</i>).	(2) Nothing in the <i>Public Service Labour Relations Act</i> shall be construed to affect the right or authority of the Chief Executive Officer to deal with the matters referred to in paragraph (1) <i>(b)</i> .
(3) Les paragraphes 11.1(1) et 12(2) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> ne s'appliquent pas à l'Agence et le directeur général peut :	(3) Subsections 11.1(1) and 12(2) of the <i>Financial Administration Act</i> do not apply with respect to the Agency and the Chief Executive Officer may
<i>a)</i> déterminer l'organisation de l'Agence et la classification des postes au sein de celle-ci;	<i>(a)</i> determine the organization of and classify the positions in the Agency;
<i>b)</i> fixer les conditions d'emploi — y compris en ce	<i>(b)</i> set the terms and conditions of employment,

qui concerne le licenciement motivé — des employés ainsi que leur assigner des tâches;

including termination of employment for cause, for employees and assign duties to them; and

c) régler les autres questions dans la mesure où il l'estime nécessaire pour la bonne gestion des ressources humaines de l'Agence.

(c) provide for any other matters that the Chief Executive Officer considers necessary for effective human resources management in the Agency.

[46] Dans *Peck c Parcs Canada*, 2009 CF 686, le juge de Montigny devait examiner l'application de l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*. Il est parvenu à la conclusion que le pouvoir de Parcs Canada est « défini de façon large », « sans limites » et « illimité » : paragraphes 32 et 33. La décision *Peck* portait sur un grief relatif à une classification et cette affaire est donc différente de la présente quant aux faits, mais elle fournit des orientations sur l'interprétation à donner à l'article 49 de la LRTFP. À mon avis, l'article 49, considéré dans son ensemble, devrait être interprété comme étant tout aussi large, sans limites et illimité.

[47] Le CANAFE et Parcs Canada sont classés comme des organismes distincts aux fins de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Leurs deux lois habilitantes confèrent à leur directeur ou directeur général respectif le pouvoir exclusif : a) « de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés » de leur organisme et b) « d'élaborer des normes et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement — à l'exclusion du licenciement motivé ». Le paragraphe (2) des deux dispositions précise que la LRTFP n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du directeur ou directeur général de régir les questions visées à l'alinéa (1)b). L'effet de ce libellé est que la directrice du CANAFE et le directeur général de Parcs Canada conservent le pouvoir

exclusif d'exercer leurs obligations d'élaborer des normes et méthodes en matière de dotation en personnel, comme je l'ai indiqué précédemment. Le pouvoir de procéder à un licenciement non motivé est compris dans ce pouvoir, et cette conclusion est étayée par le paragraphe 31(2) de la

Loi d'interprétation, LRC 1985, c I-21 :

(2) Le pouvoir donné à quiconque, notamment à un agent ou fonctionnaire, de prendre des mesures ou de les faire exécuter comporte les pouvoirs nécessaires à l'exercice de celui-ci.

(2) Where power is given to a person, officer or functionary to do or enforce the doing of any act or thing, all such powers as are necessary to enable the person, officer or functionary to do or enforce the doing of the act or thing are deemed to be also given.

[48] Quand il est conféré à la directrice du CANAFE le pouvoir législatif exprès de licencier, elle doit avoir comme pouvoir correspondant pour que sa décision soit définitive celui de bénéficier de l'exclusion de la fonction d'arbitrage autrement attribuée à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

[49] Si la Cour devait accepter l'argument de la défenderesse selon lequel l'alinéa 49(1)b) ne confère à la directrice du CANAFE que le pouvoir d'élaborer des normes et méthodes – et non de licencier – il en résulterait que la directrice du CANAFE pourrait créer des structures de gouvernance générale, y compris des processus régissant le licenciement des employés pour diverses raisons – à l'exclusion du licenciement motivé –, mais qu'elle ne pourrait pas réellement licencier des employés. Une telle interprétation n'a pas de sens et n'est pas non plus pratique. Si la directrice du CANAFE peut élaborer des normes et méthodes régissant la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement – à l'exclusion du licenciement motivé – des employés, son pouvoir de procéder réellement à une mise en disponibilité ou à un licenciement – à l'exclusion

d'un licenciement motivé –, en découle naturellement. Le législateur ne peut avoir voulu distinguer ces deux processus.

[50] De plus, il faut supposer que le législateur était conscient de la signification en common law l'expression « à l'exclusion du licenciement motivé » lorsqu'il a édicté l'alinéa 49(1)b). Le choix des termes utilisés par le législateur est présumé intentionnel : *ATCO Gas & Pipelines Ltd. c Alberta (Energy & Utilities Board)*, 2006 CSC 4, [2006] 1 RCS 140. Comme le demandeur le fait remarquer, et conformément à la signification en common law de l'expression « à l'exclusion du licenciement motivé », qui est régie par le droit des contrats, il serait raisonnable de conclure qu'il est reconnu que l'employeur a le pouvoir discrétionnaire de licencier dans la mesure où il donne un préavis raisonnable du licenciement verse une indemnité en tenant lieu : *Machtiger c HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 RCS 986. C'est ce que le CANAFE a fait en l'espèce en versant à la défenderesse des indemnités de départ lors de son licenciement.

[51] Je note que, dans *Dunsmuir*, précité, un fonctionnaire provincial avait été licencié sans motif et qu'il avait déposé un grief en alléguant qu'il avait en fait été licencié pour motif. La Cour suprême a statué que le droit de déposer un grief à l'égard d'un licenciement pour motif ne pouvait pas, dans le cadre de toute interprétation raisonnable, abolir le droit de l'employeur en common law de procéder à un licenciement en donnant un préavis raisonnable ou en versant une indemnité en tenant lieu dans le contexte d'une relation d'emploi contractuelle : *Dunsmuir*, aux paragraphes 74 et 75. En l'espèce, l'employeur a choisi de procéder à un licenciement –à l'exclusion d'un licenciement motivé – en versant une indemnité tenant lieu de préavis. Selon

mon interprétation de la législation habilitante, la directrice était en droit de le faire en vertu du pouvoir exclusif que la loi lui confère.

[52] Il demeure loisible à un employé du CANAFE d'intenter une action pour un congédiement injuste et, effectivement, cela c'est déjà produit : *Gélinas c Canada (Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada)*, 2004 CF 1755. Le paragraphe 236(3) de la LRTFP prévoit expressément que l'interdiction, prévue au paragraphe 236(1), d'intenter une action plutôt que de présenter un grief ne s'applique pas au fonctionnaire d'un organisme distinct qui n'a pas été désigné en vertu du paragraphe 209(3) si le différend porte sur le licenciement du fonctionnaire pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite. Des actions peuvent être intentées contre l'organisme agissant sous son propre nom en vertu de l'article 68 de la LRPCFAT.

[53] Si on le lit de concert avec l'article 68, on ne peut statuer que l'article 49 supprime le droit des employés du CANAFE de demander réparation pour des questions ayant trait à l'emploi. Étant donné la structure du CANAFE et la nature de ses activités, il est raisonnable d'inférer que le législateur voulait que le CANAFE ne soit pas assujéti aux mêmes mécanismes de grief que le reste de l'administration publique centrale.

[54] Je conclus par conséquent que l'article 49 interdit à un arbitre de grief d'instruire un grief découlant d'un licenciement du CANAFE. L'arbitre de grief a donc commis une erreur en se déclarant compétent pour statuer sur la présente affaire et a erronément estimé que le régime

général pour le règlement des conflits de travail établi en vertu de la LRTFP s'appliquait également au CANAFE.

Le licenciement était-il de nature disciplinaire et donc régi par l'article 209 de la LRTFP

[55] Quoique mes conclusions sur les deux premières questions en litige suffisent pour trancher la présente demande, je pense qu'il est approprié d'exprimer mon avis sur la troisième question au cas où il serait décidé que j'ai commis une erreur en parvenant à ces conclusions.

[56] La LRTFP limite expressément les types de griefs à l'égard desquels un arbitre de grief a compétence. Sur la question de savoir si un grief tombe sous le coup de l'alinéa 209(1)b dans un contexte législatif qui ne comporte pas un libellé semblable à celui de l'alinéa 49(1)b de la LRPCFAT, il a été statué que les arbitres de grief avaient le pouvoir de décider si un licenciement non disciplinaire était dans les faits une « mesure disciplinaire déguisée » ou si « par l'effet d'un camouflage, une personne a été privée d'une protection que lui accorde une loi » : *Canada (Procureur général) c Penner*, [1989] 3 CF 429 (CAF), au paragraphe 17 (autorisation de pourvoi refusé).

[57] Le point de vue de la défenderesse est qu'il s'agissait en l'espèce d'une « mesure disciplinaire déguisée », concept que notre Cour a expliqué dans *Canada (Procureur général) c Frazee*, 2007 CF 1176, au paragraphe 23 :

Néanmoins, il est admis que la façon dont l'employeur choisit de qualifier sa décision ne peut pas être en soi un facteur déterminant. Le concept de mesure disciplinaire déguisée est un facteur déterminant bien connu et nécessaire qui permet à un arbitre de

grief d'examiner les éléments sous-jacents au motif énoncé par l'employeur afin de déterminer quelle était sa véritable intention.

[58] La conclusion qu'il s'agit d'une « mesure disciplinaire déguisée » laisse manifestement entendre qu'un employeur s'est livré à un camouflage, un leurre ou une ruse pour faire apparaître un licenciement comme ce qu'il n'est pas. En l'absence d'une telle dissimulation, l'arbitre de grief n'aurait nullement le pouvoir en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la LRTFP de réexaminer le licenciement. Le CANAFE fait valoir que le concept de « mesure disciplinaire déguisée » est né parce que la plupart des employeurs de la fonction publique ont un pouvoir limité de licencier leurs employés de façon non motivée. Au contraire, le CANAFE est régi par une législation exceptionnelle qui permet expressément de procéder à un licenciement « – à l'exclusion [d'un] licenciement motivé ». Étant donné ce pouvoir clair, il n'est ni nécessaire, ni possible de concevoir un stratagème pour procéder à un licenciement « – à l'exclusion [d'un] licenciement motivé ». Lorsqu'un employeur a le droit de procéder à un licenciement « – à l'exclusion [d'un] licenciement motivé » –, il peut le faire même s'il croit qu'un motif existe. Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur quant au choix du fondement invoqué doit être respecté et ne peut pas être remis en question, sous réserve seulement de l'assurance que le choix de l'employeur a été fait de bonne foi.

[59] La défenderesse reconnaît que le CANAFE est un [TRADUCTION] « employeur distinct » en vertu du régime sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale et qu'il n'a pas été désigné par le gouverneur en conseil en application du paragraphe 209(3) de la LRTFP. La défenderesse soutient toutefois que cela n'exclut pas l'application du concept de mesure

disciplinaire déguisée en vertu de l'alinéa 209(1)b). Et en l'espèce, elle fait valoir que le CANAFE s'est servi d'un déguisement très peu élaboré pour ses actions disciplinaires.

[60] Si j'étais parvenu à une conclusion différente quant à l'étendue de la compétence de l'arbitre de grief, j'aurais estimé que la décision de l'arbitre de grief satisfaisait aux critères de la justification et de l'intelligibilité et qu'elle était donc raisonnable. La conclusion que le licenciement en l'espèce constituait une mesure disciplinaire déguisée était inévitable au vu de la preuve présentée à l'arbitre de grief. Il ressort clairement de la lettre de licenciement et des autres documents en preuve que les actes malveillants allégués par la défenderesse constituaient les principaux motifs de son licenciement.

[61] Il a été indiqué à l'audience que les dépens dans la présente affaire devraient être fixés à 5 000 \$. Je note toutefois qu'aucune demande relative aux dépens n'a été présentée dans l'avis de demande et l'exposé des arguments du demandeur. Dans les circonstances de l'espèce, j'estime également convenable d'exercer mon pouvoir discrétionnaire pour ne pas adjuger de dépens à la partie ayant gain de cause.

JUGEMENT

LA COUR REND LE JUGEMENT suivant :

1. La demande est accueillie.
2. La décision de l'arbitre de grief datée du 22 décembre 2010 est annulée.
3. Il est déclaré que la décision de la directrice du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada de procéder au licenciement – à l'exclusion du licenciement motivé –, d'une employée en vertu de l'article 49 de la *Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes*, LC 2000, c 17, ne peut faire l'objet d'un arbitrage en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22.

« Richard G. Mosley »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-81-11

INTITULÉ : CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET
DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA
(CANAFE)

et

VIVIAN BOUTZIOVIS

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1^{er} juin 2011

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

DATE DES MOTIFS : Le 10 novembre 2011

COMPARUTIONS :

George Vuicic POUR LE DEMANDEUR

Christopher Rootham POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

GEORGE VUICIC POUR LE DEMANDEUR
Hicks Morley Hamilton Stewart Storie LLP
Ottawa (Ontario)

CHRISTOPHER ROOTHAM POUR LA DÉFENDERESSE
Nelligan O'Brien Payne
Ottawa (Ontario)