

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

**Date : 20170210**

**Dossier : A-283-15**

**Référence : 2017 CAF 30**

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE NADON  
LA JUGE GAUTHIER  
LA JUGE GLEASON**

**ENTRE :**

**VALERIE BERGEY**

**appelante**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**intimé**

Audience tenue à Ottawa (Ontario), le 13 septembre 2016.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 10 février 2017.

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LA JUGE GLEASON**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE NADON  
LA JUGE GAUTHIER**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20170210

Dossier : A-283-15

Référence : 2017 CAF 30

**CORAM : LE JUGE NADON  
LA JUGE GAUTHIER  
LA JUGE GLEASON**

**ENTRE :**

**VALERIE BERGEY**

**appellante**

**et**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**intimé**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LA JUGE GLEASON**

[1] La Cour est saisie d'un appel qui porte sur l'étendue de la protection contre le licenciement non motivé accordée aux employés sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la LRTFP) et la faculté des employeurs du secteur public de licencier des employés pour des raisons de sécurité et d'échapper ainsi à un examen visant à déterminer si leur décision était motivée.

[2] L'appelante, Valerie Bergey, était une fonctionnaire fédérale ayant plus de dix années d'expérience dont la dernière affectation consistait à travailler comme commis civil dans un bureau de district de la GRC situé à Prince George, en Colombie-Britannique. Pendant la durée de l'affectation, elle était membre d'une unité de négociation représentée par un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à certains moments durant sa période d'emploi, elle a été présidente de la section locale du syndicat. Les tâches de M<sup>me</sup> Bergey à titre de commis civil consistaient notamment à saisir des données dans le système du Centre d'information de la police canadienne (CIPC), à mettre à jour des dossiers et à aviser le personnel du détachement des comparutions prévues devant un tribunal. Selon l'une des conditions d'emploi de M<sup>me</sup> Bergey, elle devait posséder la cote de fiabilité, le plus bas niveau de sécurité exigé des fonctionnaires fédéraux.

[3] De 2001 à 2004, la direction de la GRC a observé des lacunes dans le rendement de M<sup>me</sup> Bergey et son comportement envers ses collègues. Plus précisément, M<sup>me</sup> Bergey faisait preuve d'insubordination et était impolie envers ses gestionnaires et d'autres personnes avec qui elle travaillait. Elle avait également pris l'habitude d'envoyer de longs courriels à d'autres employés et à des membres de la GRC dans lesquels elle ressassait des incidents survenus dans le milieu de travail, insultant souvent ses gestionnaires dans ces messages. De plus, on croyait que M<sup>me</sup> Bergey avait retiré temporairement des documents de certains dossiers de la GRC et qu'elle avait omis d'accomplir certaines tâches importantes. Par conséquent, on a procédé à une arrestation injustifiée, et des agents n'ont pas comparu en cour aux dates prévues. On croyait également que M<sup>me</sup> Bergey avait menti à des collègues et à des superviseurs, y compris au cours d'enquêtes menées au sujet de sa conduite. Elle a formulé des plaintes de harcèlement, qui ont

fait l'objet d'enquêtes et qui ont été jugées non fondées. Une collègue a déposé une plainte de harcèlement contre M<sup>me</sup> Bergey, qui a été jugée fondée. Au fur et à mesure que la situation s'est détériorée, M<sup>me</sup> Bergey a commencé à enregistrer sur bande magnétique ses conversations avec la direction à son insu.

[4] La direction de la GRC a d'abord discuté avec M<sup>me</sup> Bergey de plusieurs de ces incidents et, cette approche n'ayant pas entraîné d'amélioration dans son rendement ni dans son comportement, a imposé une suspension de trois jours suivie d'une suspension de 10 jours. La situation s'étant envenimée, M<sup>me</sup> Bergey est partie en congé de maladie et, en son absence, l'un de ses gestionnaires a déclenché le processus de révocation de sa cote de fiabilité pour permettre son licenciement. La direction de la GRC a choisi cette voie plutôt que d'attendre le retour au travail de M<sup>me</sup> Bergey après son congé de maladie et de la licencier ensuite pour des raisons disciplinaires si son comportement ne s'améliorait pas.

[5] Le processus d'examen de la sécurité a abouti à la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey. Le licenciement s'est ensuivi étant donné que le poste de M<sup>me</sup> Bergey — comme celui de bien d'autres fonctionnaires fédéraux — exigeait une cote de fiabilité valable. Les motifs invoqués par la GRC pour révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey concernaient principalement des incidents survenus en milieu de travail à l'égard desquels la direction avait soit déjà rappelé à l'ordre M<sup>me</sup> Bergey, soit décidé de ne pas appliquer de mesure disciplinaire. Certains de ces incidents remontaient à plusieurs années.

[6] M<sup>me</sup> Bergey a déposé plusieurs griefs en vertu de la LRTFP, dont sept ont été renvoyés à l'arbitrage et entendus par la commission ayant précédé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la CRTEFP ou la Commission). L'arbitre saisi des griefs a tenu séance sur plusieurs jours, de 2008 à 2010, et entendu 12 témoins. L'arbitre n'a rendu sa décision qu'au mois de juillet 2013, plus de deux ans et demi après la fin des audiences (*Bergey c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada) et Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2013 CRTFP 80 (consultable dans CanLII)).

[7] L'arbitre a rejeté les sept griefs et tiré les conclusions suivantes : la suspension de 10 jours était motivée, elle n'avait pas compétence pour entendre les griefs à l'égard de la suspension de M<sup>me</sup> Bergey ainsi que de la suspension et de la révocation de sa cote de fiabilité, M<sup>me</sup> Bergey n'avait pas été lésée dans son droit à la représentation syndicale que prévoit la convention collective applicable et l'employeur avait un motif valable pour licencier M<sup>me</sup> Bergey parce qu'elle avait perdu la cote de fiabilité dont elle avait besoin pour travailler au service de la GRC. À la lumière de son analyse, l'arbitre a conclu que les décisions de la direction de réexaminer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey et de révoquer cette cote ne constituaient pas des mesures disciplinaires déguisées, n'avaient pas été prises de mauvaise foi et n'enfreignaient pas les droits que l'équité procédurale garantit à M<sup>me</sup> Bergey. Par conséquent, l'arbitre a conclu que le bien-fondé de la révocation ne pouvait pas faire l'objet d'un grief renvoyé à la Commission étant donné que l'arbitre avait conclu qu'elle n'aurait compétence pour examiner le bien-fondé de la révocation que s'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée, si elle relevait de la mauvaise foi ou si les droits que l'équité procédurale garantit à M<sup>me</sup> Bergey avaient été enfreints. L'arbitre a donc conclu qu'elle ne pouvait examiner le bien-fondé de la décision de révoquer la

cote de fiabilité et que cette révocation suffisait à elle seule pour justifier le licenciement de M<sup>me</sup> Bergey.

[8] M<sup>me</sup> Bergey a présenté une demande de contrôle judiciaire de la sentence arbitrale à la Cour fédérale. Dans une décision du 12 mai 2015, la Cour fédérale a rejeté sa demande (*Bergey c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 617 (*Bergey*)). M<sup>me</sup> Bergey a interjeté appel de cette décision devant notre Cour.

[9] Pour les motifs qui suivent, je conclus qu'il y a lieu d'accueillir l'appel de M<sup>me</sup> Bergey au motif que la conclusion de l'arbitre selon laquelle M<sup>me</sup> Bergey n'avait pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire déguisée était déraisonnable. Certes, je reconnais que les arbitres de la CRTEFP ont droit à un degré élevé de déférence quand ils rendent des décisions comme celle en l'espèce, qui touchent à l'essence de l'expertise de la Commission et qui dépendent en grande partie de conclusions factuelles. Or, je suis d'avis que la décision ne peut être maintenue en l'espèce, étant donné qu'elle est fondée sur une méconnaissance fondamentale de ce qu'est une décision disciplinaire. En l'espèce, le réexamen de la cote de sécurité a servi à licencier M<sup>me</sup> Bergey parce que ses superviseurs étaient insatisfaits de son rendement et de son comportement au travail. Bien que ces préoccupations aient pu avoir une incidence sur la fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey comme employée (et par le fait même sur son droit à une cote de fiabilité en application des politiques de l'employeur), elles étaient également de nature disciplinaire. M<sup>me</sup> Bergey aurait donc dû se voir accorder le droit de faire examiner le bien-fondé de son licenciement selon la norme du motif valable. L'interprétation de la LRTFP adoptée par l'arbitre a privé M<sup>me</sup> Bergey de ce droit et, si elle est maintenue, saperait en grande partie la protection

contre le congédiement non motivé accordée aux employés sous le régime de la LRTEFP. Je suis donc d'avis d'accueillir le présent appel et de renvoyer plusieurs des griefs de M<sup>me</sup> Bergey à la CRTEFP pour nouvel examen, à la lumière des directives fournies ci-après.

I. Contexte

[10] Pour situer les questions en litige dans leur contexte, il est utile d'examiner les dispositions applicables des lois et des politiques de l'employeur, ainsi que la jurisprudence de la CRTEFP (ou des commissions précédentes) et des cours de justice en la matière. Il y a également lieu d'exposer de façon assez détaillée les faits pertinents constatés par l'arbitre et d'examiner son raisonnement.

A. *Les dispositions applicables des lois et des politiques*

[11] En premier lieu, il importe d'observer que les dispositions applicables de la LRTEFP (ou des incarnations précédentes de cette loi) ont fait l'objet d'importantes modifications. Il convient donc d'interpréter avec prudence la jurisprudence relative aux versions antérieures de cette loi.

[12] Les dispositions en vigueur de la LRTEFP accordent compétence à la CRTEFP pour statuer sur les différends portant sur le licenciement de fonctionnaires employés pour une période indéterminée (c.-à-d., ceux qui ne sont pas en stage) de la fonction publique fédérale ou d'organismes tels la GRC qui font partie de l'administration publique centrale au sens de la LRTEFP. Il s'agit de licenciements pour des motifs disciplinaires ou, dans la plupart des cas, de nature non disciplinaire. Par le jeu des dispositions de la LRTEFP, de la *Loi sur la gestion des*

*finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11 (la LGFP) et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13 (la LEFP de 2003), tout licenciement d'une personne employée pour une période indéterminée doit être motivé.

[13] Avant 1993, la compétence de la Commission (alors la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou la CRTFP) était bien plus limitée; elle pouvait alors statuer seulement sur les licenciements disciplinaires, et non sur les autres types de licenciements. Les licenciements non disciplinaires — tels ceux qui sont ordonnés en raison de l'incompétence de l'employé ou de son incapacité d'accomplir ses tâches — étaient effectués par la Commission de la fonction publique (la CFP), conformément à l'article 31 de l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33 (la LEFP). Les décisions de la CFP étaient susceptibles d'appel devant un comité d'appel interne, et les décisions du comité d'appel étaient susceptibles de contrôle judiciaire devant les Cours fédérales. Comme il est expliqué plus en détail ci-après, les licenciements pour incompétence ou incapacité effectués sous le régime de l'article 31 de la LEFP incluaient notamment les licenciements pour perte d'une cote de sécurité exigée par l'employeur.

[14] L'article 31 de la LEFP a été abrogé en 1993, et la CRTFP s'est vu accorder compétence concernant les différends portant sur les licenciements pour incapacité ou incompétence de personnes employées pour une période indéterminée dans ce que l'on appelle maintenant l'administration publique centrale. En parallèle, la LGFP a été modifiée pour accorder aux administrateurs généraux des institutions gouvernementales le pouvoir de licencier des personnes

employées pour une période indéterminée pour incapacité ou incompétence. De plus, la modification de la LGFP prévoyait que ces licenciements devaient être motivés.

[15] En 2005, les dispositions de la LRTFP et de la LGFP ont subi d'autres modifications visant à clarifier l'étendue de la compétence de la Commission en matière de licenciements non disciplinaires de personnes employées pour une période indéterminée et à préciser que de tels licenciements, quelle qu'en soit la raison, doivent être motivés. En parallèle, une disposition a été ajoutée à la LRTFP qui avait pour effet de soustraire aux matières susceptibles de grief par un employé (et donc de renvoi à l'arbitrage devant la Commission) les mesures prises par l'employeur « 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 » (LRTFP, au paragraphe 208(6)).

[16] Les licenciements d'employés en stage ne sont pas — et n'ont jamais été — susceptibles d'être examinés au fond par la Commission suivant la norme du motif valable. Comme dans le secteur privé, l'employeur de la fonction publique fédérale jouit d'une grande latitude pour licencier des employés au cours de leur période probatoire si leur rendement est insatisfaisant.

[17] Toutes les dispositions pertinentes des lois, en vigueur et antérieures, sont reproduites en annexe des présents motifs. Il suffit que je précise ci-après les principales dispositions qui sont en vigueur (et qui l'étaient également lorsque M<sup>me</sup> Bergey a été licenciée).

[18] Les principales dispositions de la LRTPF sont les articles 208, 209 et 211. Les passages pertinents en sont reproduits ci-après :

**Griefs individuels**

**Individual Grievances**

**Présentation**

**Presentation**

**Droit du fonctionnaire**

**Right of employee**

208 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

208 (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

*a*) par l'interprétation ou l'application à son égard :

*(a)* by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(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,

(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

[...]

[...]

*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.

[...]

[...]

**Réserve**

**Limitation**

(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.

[...]

[...]

### **Renvoi d'un grief à l'arbitrage**

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 :

[...]

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

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

*(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,

[...]

### **Exclusion**

211 L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

*a)* soit tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

*b)* soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

### **Reference to adjudication**

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

[...]

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

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

*(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

[...]

### **Exception**

211 Nothing in section 209 is to be construed or applied as permitting the referral to adjudication of an individual grievance with respect to

*(a)* any termination of employment under the *Public Service Employment Act*; or

*(b)* any deployment under the *Public Service Employment Act*, other than the deployment of the employee who

presented the grievance.

[19] Le sous-alinéa 209(1)c)(i) de la LRTFP incorpore par renvoi les alinéas 12(1)d) et 12(1)e) de la LGFP. L'exigence de motifs est prévue au paragraphe 12(3) de la LGFP. Les parties pertinentes de ces dispositions sont les suivantes :

**Pouvoirs des administrateurs généraux de l'administration publique centrale**

12 (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard du secteur de l'administration publique centrale dont il est responsable :

[...]

*d)* prévoir le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur de toute personne employée dans la fonction publique dans les cas où il est d'avis que son rendement est insuffisant;

*e)* prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur d'une personne employée dans la fonction publique;

[...]

**Motifs nécessaires**

(3) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation découlant de l'application des alinéas (1)c), *d)* ou *e)* ou (2)c) ou *d)*

**Powers of deputy heads in core public administration**

12 (1) Subject to paragraphs 11.1(1)(f) and (g), every deputy head in the core public administration may, with respect to the portion for which he or she is deputy head,

[...]

*(d)* provide for the termination of employment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, of persons employed in the public service whose performance, in the opinion of the deputy head, is unsatisfactory;

*(e)* provide for the termination of employment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, of persons employed in the public service for reasons other than breaches of discipline or misconduct; and

[...]

**For cause**

(3) Disciplinary action against, or the termination of employment or the demotion of, any person under paragraph (1)(c), *(d)* or *(e)* or (2)(c) or

doivent être motivés.

(d) may only be for cause.

[20] Enfin, l'« administration publique centrale » est définie au paragraphe 2(1) de la LRTFP

et au paragraphe 11(1) de la LGFP en ces termes :

***Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*** **PSLRA**

2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

2 (1) The following definitions apply in this Act.

[...]

[...]

***administration publique centrale***  
S'entend au sens du paragraphe 11(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (*core public administration*)

***core public administration*** has the same meaning as in subsection 11(1) of the *Financial Administration Act*. (*administration publique centrale*)

***Loi sur la gestion des finances publiques*** **FAA**

11 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 11.1 à 13.

11 (1) The following definitions apply in this section and sections 11.1 to 13.

[...]

***administration publique centrale*** Les ministères figurant à l'annexe I et les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV. (*core public administration*).

***core public administration*** means the departments named in Schedule I and the other portions of the federal public administration named in Schedule IV. (*administration publique centrale*).

[21] La GRC figure à l'annexe IV de la LGFP.

[22] Nous abordons ensuite les politiques applicables. L'administration fédérale (par l'entremise du Conseil du Trésor à titre d'employeur des fonctionnaires) et la GRC ont adopté

des politiques relatives à la cote de sécurité ou à l'habilitation de sécurité que les employés doivent posséder. Ces politiques sont mises en vigueur conformément à l'autorité prévue aux articles 7, 11 et 11.1 de la LGFP dans sa version en vigueur. À l'époque des faits, les politiques du Conseil du Trésor relatives à la cote de sécurité étaient intitulées *Norme sur la sécurité du personnel* (entrée en vigueur en juin 1994) et *Politique sur la sécurité* (entrée en vigueur en février 2002). De plus, la cote de M<sup>me</sup> Bergey était assujettie aux lignes directrices en matière de sécurité du personnel de la GRC, qui reprennent les politiques du Conseil du Trésor mentionnées plus haut. Ces politiques se distinguaient principalement en raison du fait que la GRC avait sa propre « cote de fiabilité de la GRC » à compter de mai 2004; à tous autres égards pertinents, la politique de la GRC ne faisait que reprendre les exigences du Conseil du Trésor.

[23] La cote de fiabilité désigne la fiabilité et la loyauté d'un employé et signifie qu'on peut lui confier des renseignements confidentiels et des biens de l'État. Il s'agit du niveau de sécurité le moins élevé. À l'heure actuelle (et conformément aux politiques en place à l'époque des faits), tous les employés de la GRC et tous les fonctionnaires fédéraux occupant des postes à long terme doivent posséder au moins la cote de fiabilité. Conformément aux lignes directrices en matière de sécurité de la GRC, les administrateurs désignés de la GRC ont le pouvoir d'accorder une cote de fiabilité à un employé et de la révoquer. Dans le cas des employés de ministères fédéraux, la cote de fiabilité peut être accordée et révoquée par un agent de sécurité du ministère.

[24] En revanche, les cotes de sécurité Secret ou Très secret, d'un niveau supérieur, sont exigées des employés qui traitent des renseignements classifiés dans le cadre de leurs fonctions.

Seul le commissaire de la GRC (ou l'administrateur général dans le cas d'un ministère fédéral) peut accorder une cote de sécurité à un employé et la révoquer.

[25] La politique de la GRC et la *Norme sur la sécurité du personnel* (et la *Norme sur le filtrage de sécurité* qui l'a remplacée) permettent à un employé dont la cote de fiabilité a été suspendue ou révoquée d'exercer un recours en se prévalant de la procédure de griefs prévue par la LRTFP et d'un contrôle judiciaire devant la Cour fédérale. En revanche, un employé dont la cote de sécurité est révoquée peut demander qu'un examen soit mené par un tiers, à savoir le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité (CSARS) en vertu de l'article 42 de la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, L.R.C. 1985, ch. C-23. Les employés qui perdent leur cote de fiabilité ne peuvent pas demander au CSARS d'examiner leur cas.

#### B. *La jurisprudence générale pertinente*

[26] Comme il a été mentionné, avant 1993, les décisions de renvois pour des raisons non disciplinaires d'incapacité ou d'incompétence prises en vertu de l'article 31 de la LEFP ne pouvaient faire l'objet d'un arbitrage prévu à la loi ayant précédé la LRTFP, soit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (la LRTFP de 1985).

[27] L'article 31 de l'ancienne LEFP, avant son abrogation, a été examiné par la Cour dans une série d'affaires ayant abouti à la décision *Kampman c. Canada (Conseil du Trésor)* (C.A.), [1996] 2 C.F. 798, 1996 CanLII 4049 (*Kampman*), qui concerne la révocation d'une cote de

fiabilité. Ces affaires ont établi le cadre d'analyse à cinq volets, expliqué ci-après, applicable aux décisions prises en vertu de l'article 31 de la LEFP.

[28] Premièrement, parce que l'article 31 de la LEFP établissait son propre régime de recours administratif, les décisions prises en vertu de cette disposition ne pouvaient pas faire l'objet de griefs étant donné que le paragraphe 91(1) de la LRTFP de 1985 faisait obstacle aux griefs portant sur des questions à l'égard desquelles un autre recours administratif était possible, comme il a été confirmé dans la décision *(Re) Cooper c. La Reine*, [1974] 2 C.F. 407, aux paragraphes 15 et 16.

[29] Deuxièmement, une décision rendue en vertu de l'article 31 de la LEFP était valable si elle avait été « formée d'une manière honnête ». Dans la décision *Ahmad c. La Commission de la Fonction publique*, [1974] 2 C.F. 644, aux paragraphes 3 à 5, la Cour a observé qu'une décision qui n'a pas été « formée d'une manière honnête » se reconnaît à l'un des indices suivants : 1) la mauvaise application par l'auteur de la décision d'une directive légale ou juridique; 2) la preuve de mauvaise foi de la part de l'auteur de la décision ou 3) la preuve que l'auteur de la décision a eu tort parce que la décision était fondée sur des faits erronés fournis par les gestionnaires de l'employé à la CFP.

[30] Troisièmement, le fardeau d'établir la mauvaise foi était jugé élevé. Dans la décision *Dansereau c. Canada (Comité d'appel de la fonction publique) (C.A.)*, [1991] 1 C.F. 444, aux paragraphes 9 et 10 (*Dansereau*), notre Cour a conclu que la mauvaise foi pouvait être démontrée dans les cas où aucun avertissement n'avait été donné à l'employé, à supposer qu'aucune

circonstance extraordinaire ou pressante n'ait empêché qu'un tel avertissement soit donné. Ainsi, on a déterminé que l'article 31 de la LEFP imposait l'obligation implicite d'avertir les employés justifiant de longs états de service de leurs incapacités ou de leur incompétence afin de leur donner la possibilité de les corriger (*Dansereau*, au paragraphe 9 et 10; *Clare c. Canada (Procureur général) (C.A.)*, [1993] 1 C.F. 641, au paragraphe 26 (*Clare*)).

[31] Quatrièmement, la Cour a conclu que les manquements à l'obligation implicite de renvoyer les employés aux programmes d'aide (dans le cas d'employés aux prises avec une dépendance) constituaient un exemple de mauvaise application de la loi (*Clare*, au paragraphe 22) dans les cas où ces programmes avaient été établis par l'employeur. La Cour a précisé que cette obligation existait dans les cas où existait également l'obligation d'avertir (*Clare*, au paragraphe 22).

[32] Enfin, la Cour a conclu que le principal facteur à prendre en compte pour qu'une personne soit réputée « incapable » ou « incompétente » était la permanence. Si l'incapacité était temporaire, le licenciement sous le régime de l'article 31 de la LEFP était probablement inopportun. En revanche, l'incapacité ou l'incompétence permanente justifiait probablement le licenciement (*Clare*, aux paragraphes 14 et 15).

[33] Comme il a été mentionné, la Cour, dans la décision *Kampman*, a confirmé que la révocation d'une cote de fiabilité tombait sous le coup de l'article 31 de la LEFP. Étant donné que les licenciements ordonnés en vertu de l'article 31 ne relevaient pas de la compétence de la Commission par l'effet du paragraphe 91(1) de la LRFP de 1985 (l'existence d'autres recours

administratifs faisant obstacle aux griefs), la Cour a conclu dans l'arrêt *Kampman* qu'un employé qui perd sa cote doit suivre le processus administratif prévu à l'article 31, qui était animé par les principes exposés dans les paragraphes précédents.

[34] En parallèle à ces principes, la Commission a élaboré la notion de mesure disciplinaire déguisée, qui désigne certaines décisions non disciplinaires selon l'employeur — et ne pouvant donc être renvoyées à l'arbitrage — qui sont en fait disciplinaires, ce qui investit la Commission du pouvoir de statuer sur ces décisions et lui permet d'en examiner le bien-fondé. Notre Cour et la Cour fédérale ont reconnu la légitimité de cette approche (*Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24 (*Basra*); *Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176, (*Frazee*); *Chamberlain c. Canada (Procureur général)*, 2012 CF 1027 (*Chamberlain*)).

[35] Ainsi, au moyen de la doctrine de la mesure disciplinaire déguisée, la CRTEFP (et ses incarnations antérieures) pouvait examiner les décisions d'employeurs que ceux-ci prétendaient être à l'abri d'un examen, pouvoir qu'elle a toujours. Par exemple, la Commission a compétence pour examiner les rétrogradations dans les cas où elle conclut qu'elles découlent réellement d'une décision disciplinaire de rétrograder l'employé comme, par exemple, dans l'affaire *Robitaille c. Administrateur général (ministère des Transports)*, 2010 CRTFP 70, aux paragraphes 228 à 230 (confirmée sur ce point dans la décision *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218, au paragraphe 34, et portée en appel pour d'autres motifs dans la décision *Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2012 CAF 270). De même, la Commission, avait, et a toujours, compétence pour examiner les décisions entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire que l'on prétend être de nature

administrative si la Commission conclut que ces décisions sont en fait de nature disciplinaire comme, par exemple, dans les affaires *Grover c. Conseil national de recherches du Canada*, 2005 CRTFP 150 (confirmée par la Cour dans la décision *Canada (Procureur général) c. Grover*, 2008 CAF 97), *Salter c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 117 et *McMullen c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 64.

[36] Lorsque la Commission conclut que les actes de l'employeur constituent une mesure disciplinaire déguisée, comme la Cour le fait observer dans la décision *Basra*, aux paragraphes 24 à 29, elle est chargée d'examiner ce qui s'est produit et de décider si la décision de l'employeur d'imposer la sanction ou de prendre la mesure en question était motivée. Dans l'affirmative, le grief est rejeté; dans le cas contraire, la Commission ordonne une réparation, qui, dans le cas d'un congédiement, consistera habituellement en la réintégration avec salaire rétroactif et le rétablissement des prestations, mais qui peut consister en un dédommagement pécuniaire tenant lieu de réintégration. (Voir la décision de notre Cour dans l'affaire *Bahniuk c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 127, (*Bahniuk*) pour une discussion de l'approche de la CRTEFP en matière de réparation).

[37] Il est reconnu dans la jurisprudence qu'il est nécessaire, pour distinguer entre une mesure disciplinaire et une mesure non disciplinaire, de tenir compte à la fois de l'intention réelle (par opposition à l'intention déclarée) de l'employeur qui a pris la mesure et des répercussions de la mesure sur la carrière de l'employé. Comme je le mentionne, aux paragraphes 56 et 57, de la décision *Chamberlain* :

Pour déterminer si une mesure est disciplinaire, il y a lieu de procéder à une analyse axée sur les faits qui peut impliquer l'examen de questions comme la

nature des agissements de l'employé qui ont donné lieu à la mesure en question, la nature de la mesure prise par l'employeur, l'intention déclarée de l'employeur et les répercussions de cette mesure sur l'employé. Lorsque la conduite de l'employé est blâmable ou lorsque l'employeur avait l'intention de corriger la mauvaise conduite de l'employé ou de le punir, la mesure prise sera en règle générale considérée comme disciplinaire. En revanche, lorsque la conduite de l'employé n'est pas blâmable et que l'objectif de l'employeur n'était pas de punir ou de corriger l'employé, la mesure sera généralement qualifiée de non disciplinaire ([décision *Lindsay c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 389, au paragraphe 48]; [décision *Fraze*, aux paragraphes 23 à 25]; *Basra c Canada (Administrateur général — Service correctionnel)*, 2008 CF 606, au paragraphe 19, [2008] ACF n° 777).

Certaines mesures sont de toute évidence disciplinaires. Ce serait le cas, par exemple, lorsque l'employeur inflige explicitement une sanction — comme une suspension ou un congédiement — en réponse à l'inconduite de l'employé. D'autres situations sont plus nuancées et exigent une appréciation des facteurs susmentionnés pour déterminer si l'intention de l'employeur était effectivement d'infliger une mesure disciplinaire à l'employé même si l'employeur le nie. Le juge Barnes a expliqué dans les termes suivants l'analyse à laquelle il convient de procéder dans la décision *Fraze*, aux paragraphes 21 à 25 :

[L]a question n'est pas de savoir si la mesure prise par l'employeur est mal fondée ou mal exécutée, mais plutôt si elle constitue une mesure disciplinaire visant la suspension [...] [L]es sentiments d'un employé qui estime avoir été traité injustement n'ont pas pour effet de convertir une mesure administrative en mesure disciplinaire [...]

[...] Il convient de se demander si l'employeur avait l'intention d'imposer une mesure disciplinaire et si la contestation de sa décision pouvait servir de fondement à une mesure disciplinaire ultérieure [...]

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.

[...]

Le problème de la mesure disciplinaire déguisée peut aussi être abordé par l'examen des effets de la mesure sur l'employé. Lorsque l'incidence de la décision de l'employeur est grandement disproportionnée par rapport au motif administratif qui est invoqué,

la décision peut être considérée comme disciplinaire [...] Cependant, cette norme ne sera pas atteinte si la mesure imposée par l'employeur est jugée comme étant une réaction raisonnable (mais pas nécessairement la meilleure) à des considérations opérationnelles honnêtes.

Parmi les autres facteurs servant à définir la mesure disciplinaire dans le contexte de l'emploi figurent les répercussions de la décision sur les perspectives de carrière de l'employé et les questions de savoir si l'incident en cause ou le point de vue de l'employeur à cet égard peut sembler être lié à la conduite de l'employé pouvant être rectifiée ou à sa conduite coupable, si la décision prise était de nature corrective et si la mesure de l'employeur a eu un effet préjudiciable immédiat sur l'employé [...]

[Renvois omis.]

[38] Donald J.M. Brown et David M. Beatty, dans leur ouvrage faisant autorité sur l'arbitrage de griefs, *Canadian Labour Arbitration* (4<sup>e</sup> éd.) (Toronto : Thomson Reuters, 2006) (Brown et Beatty), reconnaissent également que l'analyse qui précède permet de distinguer entre les mesures disciplinaires et non disciplinaires. Ils affirment au paragraphe 7:4210 :

[TRADUCTION]

Pour vérifier si un employé a fait ou non l'objet d'une mesure disciplinaire, les arbitres examinent à la fois l'objet et l'effet de la mesure prise par l'employeur. La caractéristique essentielle de la mesure disciplinaire est une intention de corriger la mauvaise conduite d'un employé en le punissant d'une certaine façon. Une confirmation de l'employeur déclarant qu'il n'avait pas l'intention d'imposer une mesure disciplinaire suffit souvent, mais pas toujours, à régler la question.

Lorsque la conduite d'un employé n'est pas coupable ou que l'objet visé par l'employeur n'est pas de punir, ou dans ces deux cas, toute mesure qui est prise sera généralement qualifiée de non disciplinaire.

[39] En ce qui concerne les licenciements non disciplinaires, la Commission, après 1993, a exercé sa compétence élargie et examiné le bien-fondé de renvois pour incapacité ou

incompétence. Par exemple, la Cour fédérale, dans la décision *McCormick c. Canada (Procureur général)*, 1998 CanLII 8920, aux paragraphes 10, 19 et 24, confirme la décision de la Commission dans laquelle elle a conclu que l'employeur avait des motifs de licenciement, aux termes de l'alinéa 92(1)b) de la LRTFP de 1985 et des dispositions applicables de la LGFP, dans le cas d'un employé devenu incapable de s'acquitter de ses fonctions dans un avenir prévisible en raison d'ennuis de santé. La Cour fédérale a tiré la même conclusion dans la décision *Scheuneman c. Canada (Procureur général)*, [2000] 2 C.F. 365, au paragraphe 59, (confirmée dans l'arrêt *Scheuneman c. Canada (Procureur général)*, [2000] A.C.F. n° 1997), qui confirmait la décision de la Commission de rejeter la demande du fonctionnaire s'estimant lésé fondée sur l'incapacité, au motif que son licenciement était motivé, car il avait refusé les stratégies d'adaptation raisonnables proposées par l'employeur.

[40] Dans un esprit semblable, la Cour fédérale, dans la décision *Jamieson c. Canada (Procureur général)*, 2005 CF 410, au paragraphe 37, confirme la décision de la Commission ayant jugé motivée la décision de l'employeur de licencier un tuyauteur qui ne satisfaisait pas à une nouvelle exigence relative au montage de conduites de vapeur, car la Commission avait cherché à savoir si l'employeur avait raison d'imposer l'exigence en question. En confirmant la décision de la Commission, la Cour fédérale conclut qu'il aurait été insuffisant pour celle-ci de s'attacher uniquement à vérifier si l'employé remplissait sur le plan technique la nouvelle exigence d'exercice, sans se demander si son imposition était justifiée. Autrement dit, la Cour conclut que la Commission devait examiner le bien-fondé de la décision de l'employeur d'exiger que les employés possèdent une attestation pour le montage de conduites de vapeur.

C. *La jurisprudence relative aux licenciements suivant la perte d'une cote de sécurité*

[41] Pour ce qui est, plus précisément, de la démarche adoptée par la Commission dans les cas comme la présente espèce, sa jurisprudence sur sa compétence pour examiner les licenciements en raison de la perte d'une cote de sécurité requise est mitigée.

[42] Dans plusieurs affaires, où l'employé a été licencié pour avoir perdu la cote de fiabilité requise (plutôt que la cote de sécurité), la Commission a conclu qu'elle était compétente pour examiner le bien-fondé de la décision de l'employeur de révoquer la cote et, dans le cas contraire, pour ordonner la réintégration. Dans ces affaires, la Commission a conclu que les modifications apportées en 1993 à la LRTFP de 1985 qui lui donnaient compétence relativement aux licenciements non disciplinaires l'autorisaient de même à vérifier si l'employeur avait de bonnes raisons de révoquer la cote de fiabilité du plaignant et de mettre fin ainsi à son emploi.

[43] Plus précisément, dans la décision *Gunderson c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*, [1995] C.R.T.F.P.C. n° 89, 1995 CarswellNat 3359, le premier de ces dossiers, l'arbitre Chodos s'est exprimé ainsi, aux paragraphes 43 et 48 :

[...] à mon avis l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa version modifiée, n'impose aucune réserve au pouvoir de l'arbitre d'examiner une décision d'imposer un congédiement de nature disciplinaire et d'accorder un redressement à cet égard (c.-à-d., aux termes de l'alinéa 11(2)f de la *Loi sur la gestion des finances publiques*), et ne fait pas de distinction entre cette mesure et un licenciement imposé, par exemple, pour motif d'incapacité (c.-à-d., aux termes de l'alinéa 11(2)g)). Par conséquent, j'estime qu'il m'incombe d'examiner les motifs de la décision de l'employeur de licencier le fonctionnaire pour incapacité, de déterminer si cette décision était juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances et, au besoin, d'imposer le redressement approprié.

[...]

Le licenciement [de l'employé] en novembre, toutefois, soulève plusieurs questions différentes. Il est évident que, dans le contexte des relations de travail, le licenciement est l'ultime sanction qui puisse être imposée à un employé. Par conséquent, il est universellement reconnu que, mis à part quelques exceptions, l'employeur est tenu d'informer clairement et en détail l'employé de toute inquiétude qu'il peut avoir au sujet du rendement ou de la conduite de l'employé et d'accorder à celui-ci suffisamment de temps pour lui permettre de prendre des mesures correctives. Ces principes s'appliquent, que la conduite de l'employé soit volontaire, c'est-à-dire un manquement à la discipline, ou le résultat d'une incompetence ou d'une incapacité perçue.

M. Gunderson n'ayant pas eu le préavis nécessaire, l'arbitre Chodos a annulé le licenciement qui avait été ordonné par suite de la perte de la cote de fiabilité.

[44] La Commission a suivi la même voie dans la décision *Heyser c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social) et Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2015 CRTEFP 70, (*Heyser*), *Féthière c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2016 CRTEFP 16, (*Féthière*) et *Grant c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2016 CRTEFP 37 (*Grant*). La Commission a conclu dans ces affaires qu'elle avait compétence, par l'effet des dispositions de l'alinéa 209(1)c) de la LRTEFP, pour examiner le bien-fondé de la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de la fonctionnaire s'estimant lésée. Je remarque toutefois que les décisions rendues dans les affaires *Heyser* et *Féthière* font l'objet de demandes de contrôle judiciaire en instance devant notre Cour et que la demande de contrôle judiciaire dans la décision *Grant* a récemment été rejetée pour des motifs autres que la compétence.

[45] Par contraste avec ces affaires, la Commission a affirmé dans plusieurs autres instances qu'elle n'a pas compétence pour examiner le bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité ou

de la cote de sécurité ordonnée par l'employeur, sauf si ces décisions consistent en des mesures disciplinaires déguisées, qu'elles relèvent de la mauvaise foi ou enfreignent les droits que l'équité procédurale garantit à l'employé (*Hillis c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines)*, 2004 CRTFP 151, (*Hillis*); *Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)*, 2005 CRTFP 173 (*Zhang*); *Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2009 CRTFP 19 (*Gill*); *Braun c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2010 CRTFP 63 (*Braun*); *Nasrallah c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2012 CRTFP 12 (*Nasrallah*). Dans deux autres affaires, l'employeur a pris une mesure disciplinaire en plus de licencier l'employé pour perte de sa cote de sécurité, et la Commission a conclu que le licenciement était motivé. L'examen du bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité de l'employé était donc superflu (*Shaver c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 43 (*Shaver*); *Gravelle c. Administrateur général (ministère de la Justice)*, 2014 CRTFP 61 (*Gravelle*)).

[46] Dans plusieurs de ces affaires où la Commission a appliqué la doctrine de la mesure disciplinaire déguisée et conclu que la décision de révoquer la cote de sécurité ou la cote de fiabilité du fonctionnaire s'estimant lésé n'en était pas une, les faits étaient sensiblement différents de ceux en l'espèce; ils concernaient la conduite en dehors du travail ou des préoccupations liées à la sécurité soulevées par un tiers, tel le Service canadien du renseignement de sécurité (voir, par exemple, les décisions *Zhang*, *Gill*, *Braun* et *Nasrallah*). En revanche, dans au moins deux affaires où, comme en l'espèce, les préoccupations ayant motivé la décision de

révoquer la cote de fiabilité de l'employé portaient sur des comportements au travail que l'employeur jugeait répréhensibles, la Commission a conclu que la décision de révoquer la cote et de déclencher le licenciement de l'employé constituait une mesure disciplinaire déguisée (voir, par exemple, les décisions *Féthière* et *Grant*).

[47] Comme l'avocat de l'intimé l'a volontiers concédé durant les débats portant sur le présent appel, nous sommes en présence d'un cas d'espèce en ce que l'employeur a instauré des mesures disciplinaires en réaction aux comportements en question et, au milieu du processus disciplinaire, a changé d'approche et décidé de licencier plutôt M<sup>me</sup> Bergey pour motifs non disciplinaires liés à des préoccupations quant à sa fiabilité. Comme il est expliqué plus en détail ci-après, ce renseignement est très pertinent lorsqu'il s'agit de décider si la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey constituait une mesure disciplinaire déguisée.

## II. La décision de l'arbitre

[48] À la lumière de ce qui précède, j'examine la décision de l'arbitre en l'espèce. Bien qu'elle décrive en détail dans ses motifs la déclaration de chaque témoin et la teneur de plusieurs documents admis en preuve, il suffit, pour les besoins du présent appel, d'examiner ses principales conclusions pertinentes en l'espèce.

[49] Comme il a été mentionné, l'arbitre était saisie de sept griefs :

- un grief à l'égard de la suspension de 10 jours imposée à M<sup>me</sup> Bergey le 4 novembre 2004, selon lequel la mesure disciplinaire était injuste et non fondée;

- deux griefs selon lesquels M<sup>me</sup> Bergey s'est vu refuser la représentation syndicale dans le processus ayant mené à la révocation de sa cote de fiabilité, en contravention aux dispositions de la convention collective qui accordent le droit à la représentation syndicale aux réunions disciplinaires;
- un grief à l'encontre de la suspension de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, au motif que la suspension constituait une mesure disciplinaire déguisée;
- un autre grief formulé à l'égard de deux périodes de suspension du travail résultant de la suspension suivie de la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, au motif qu'il s'agissait de mesures disciplinaires déguisées imposées de mauvaise foi et non motivées;
- un autre grief formulé à l'égard de la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, au motif que la révocation constituait une mesure disciplinaire déguisée et que la décision avait été prise de mauvaise foi et n'était pas motivée;
- enfin, un grief contre le licenciement de M<sup>me</sup> Bergey au motif qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée et d'une décision prise de mauvaise foi et non motivée.

[50] L'arbitre a conclu que les principaux faits ci-après se sont produits durant la période d'emploi de M<sup>me</sup> Bergey au bureau de district de la GRC situé à Prince George, en Colombie-Britannique :

- M<sup>me</sup> Bergey a été mutée à ce bureau au mois d'avril 2001 et était alors présidente de la section locale du syndicat.
- Au mois d'octobre 2001, le gendarme Wolney, qui était chargé de la gestion des dossiers, a dit à M<sup>me</sup> Bergey qu'elle ne devait pas créer ses propres dossiers opérationnels puisque cela avait mené à des erreurs. Elle a reçu des directives sur la bonne tenue de dossiers dans la salle centrale des dossiers. Selon M<sup>me</sup> Bergey, il s'agissait de harcèlement et d'une tentative de réduire ses tâches; elle a porté plainte à son syndicat.
- Au mois de mai 2002, M<sup>me</sup> Bergey, à titre de conseillère en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination du syndicat, et M<sup>me</sup> Bailey, la gestionnaire responsable de l'administration au bureau de Prince George, ont été chargées d'organiser ensemble des ateliers de formation sur la lutte contre le harcèlement. M<sup>me</sup> Bailey a critiqué le style de présentation de M<sup>me</sup> Bergey, et il s'est créé des frictions entre elles.
- Le 25 septembre 2002, M<sup>me</sup> Bailey a reçu la médaille commémorative du Jubilé de la Reine en reconnaissance de son travail au sein de la GRC.
- Lors d'une réunion patronale-syndicale tenue le 22 janvier 2003, M<sup>me</sup> Bergey a laissé entendre que M<sup>me</sup> Bailey avait omis d'acheminer les mises en candidature de M<sup>me</sup> Bergey au comité de sélection de la GRC. Le surintendant Morris, le gestionnaire de la GRC dont relevait le superviseur immédiat de M<sup>me</sup> Bergey, a conclu que M<sup>me</sup> Bergey avait menti, après avoir fait enquête concernant sa

prétention selon laquelle elle avait acheminé des mises en candidature à la médaille commémorative du Jubilé de la Reine à M<sup>me</sup> Bailey.

- Le 27 janvier 2003, M<sup>me</sup> Bergey a indiqué par courriel à M<sup>me</sup> Bailey que la formation conjointe sur le harcèlement devait être terminée au plus tard le 31 mars 2003. M<sup>me</sup> Bailey n'était nullement au courant de cette échéance et n'a pas cru M<sup>me</sup> Bergey en raison des frictions croissantes entre elles.
- Le 27 mars 2003, le surintendant Morris a tenu une réunion avec M<sup>me</sup> Bergey durant laquelle il l'a réprimandée pour sa conduite malhonnête dans l'affaire de la médaille commémorative du Jubilé de la Reine et a exigé qu'elle présente des excuses pour son comportement.
- Également au mois de mars 2003, des frictions ont commencé à se manifester entre M<sup>me</sup> Bergey et M. Stephenson, un employé contractuel au détachement.
- Au mois de septembre 2003, M<sup>me</sup> Bergey a avisé le surintendant Morris qu'elle subissait du harcèlement de la part de M. Stephenson et du gendarme Wolney et possédait des documents à l'appui de ses prétentions. Le surintendant Morris était sceptique, car il la soupçonnait d'avoir menti au sujet du rôle qu'il avait lui-même joué dans faits, et elle a mis beaucoup de temps à produire les documents corroborants, qui paraissaient au surintendant Morris avoir été fabriqués par M<sup>me</sup> Bergey après coup.
- Une réunion houleuse a eu lieu le 29 septembre 2003 entre le surintendant Morris, M<sup>me</sup> Bergey et d'autres personnes durant laquelle M<sup>me</sup> Bergey a critiqué le

surintendant Morris. Peu après la réunion, M<sup>me</sup> Bergey a envoyé à plusieurs autres employés de longs courriels dans lesquels elle prétendait être victime de harcèlement. Elle y critiquait le surintendant Morris et d'autres gestionnaires, dont M<sup>me</sup> Bailey.

- À peu près à ce moment, le surintendant Morris a commencé à soupçonner M<sup>me</sup> Bergey de souffrir de troubles médicaux, ce qui pouvait expliquer certains de ses comportements.
- M<sup>me</sup> Bergey a déposé des plaintes de harcèlement en bonne et due forme le 26 septembre 2003 et le 29 octobre 2003. Elles ont fait l'objet d'une enquête par un enquêteur de la GRC qui n'était pas impliqué. Au terme de l'enquête, au mois de juillet 2004, il a conclu que les plaintes étaient dépourvues de fondement.
- Le 14 novembre 2003, une personne a été arrêtée à la suite d'une méprise découlant d'erreurs commises par M<sup>me</sup> Bergey dans sa saisie de données dans le système du CIPC. Une vérification a révélé d'autres erreurs de tenue de dossiers dont M<sup>me</sup> Bergey était l'auteur. Elle a reçu des conseils sur la façon de s'acquitter adéquatement de ses tâches, et des commentaires ont été consignés dans les neuf dossiers dans lesquels des erreurs avaient été décelées.
- Le 2 décembre 2003, M<sup>me</sup> Bailey a déposé une plainte de harcèlement dans laquelle elle prétendait avoir été harcelée par M<sup>me</sup> Bergey. La plainte portait principalement sur des déclarations faites par M<sup>me</sup> Bergey par courriel. Cette plainte a également fait l'objet d'une enquête, et elle a été jugée fondée par

l'enquêteur. Les résultats de l'enquête ont été communiqués à la direction de la GRC au mois d'août 2004 et, le 16 septembre 2004, le surintendant Morris a imposé une suspension de trois jours à M<sup>me</sup> Bergey par suite de la plainte de harcèlement prouvée de M<sup>me</sup> Bailey.

- Le 30 janvier 2004, une autre réunion houleuse a eu lieu à laquelle participaient le surintendant Morris, M<sup>me</sup> Bergey et plusieurs autres personnes. Plusieurs témoins ont déclaré que M<sup>me</sup> Bergey avait prononcé un juron à l'intention d'un autre participant et fait preuve d'insubordination à l'égard du surintendant Morris. Une fois de plus, M<sup>me</sup> Bergey a envoyé plusieurs courriels suivant la réunion à d'autres collègues et à des cadres de la GRC. Plusieurs remarques dans ces courriels ont été jugées offensantes par la direction, y compris celle accusant le surintendant Morris de manquer d'intégrité et d'impartialité.
- Le 18 février 2004, le surintendant Morris a communiqué avec le service des ressources humaines de la GRC pour demander des conseils sur la façon d'exiger que M<sup>me</sup> Bergey se soumette à une évaluation médicale. Il a témoigné qu'il croyait qu'elle souffrait d'un trouble médical et ne voulait pas prendre des mesures disciplinaires si c'était la cause de son comportement.
- Au début du mois de mars 2004, le superviseur de M<sup>me</sup> Bergey a remarqué que les commentaires qui avaient été consignés dans les neuf dossiers dans lesquels M<sup>me</sup> Bergey avait commis des erreurs avaient été enlevés. Il a réécrit les rapports de commentaires et a découvert par la suite que les originaux avaient été replacés dans les dossiers le 25 mars 2004. Il a donc déposé une plainte en matière de

sécurité ministérielle. Cette plainte a fait l'objet d'une enquête menée par le service de sécurité de la GRC, qui a conclu, dans un rapport présenté le 13 octobre 2004, qu'il n'y avait eu aucun manquement en matière de sécurité, mais que M<sup>me</sup> Bergey avait plutôt enfreint les politiques internes de la GRC. L'enquêteur a souligné dans son rapport ce qu'il avait perçu comme un manque de sincérité de la part de M<sup>me</sup> Bergey au cours de l'enquête.

- M<sup>me</sup> Bergey était en congé de maladie du 31 mars au 7 mai 2004. Pendant les deux premières semaines de son absence, plusieurs membres de la GRC ont raté des audiences. Les avis de comparution n'avaient pas été distribués; ils ont été trouvés sur le bureau de M<sup>me</sup> Bergey.
- Après le retour au travail de M<sup>me</sup> Bergey, la direction a conclu qu'elle continuait à commettre des erreurs de saisie de données dans le système du CPIC.
- M<sup>me</sup> Bergey est repartie en congé de maladie du 9 juin au 5 août 2004.
- Le 30 juin 2004, le surintendant Morris a communiqué de nouveau avec le service des ressources humaines de la GRC pour exprimer sa préoccupation selon laquelle l'état de santé de M<sup>me</sup> Bergey jouait un rôle dans sa conduite au travail. Il a témoigné avoir dit au service des ressources humaines qu'il était d'avis que la conduite de M<sup>me</sup> Bergey ferait normalement l'objet de mesures disciplinaires, mais qu'il était réticent à procéder ainsi au cas où l'état de santé de l'employée était la cause réelle du problème. Des arrangements ont été pris pour que l'aptitude au travail de M<sup>me</sup> Bergey soit évaluée par un médecin de Santé Canada.

- Le docteur Prendergast de Santé Canada a évalué l'aptitude au travail de M<sup>me</sup> Bergey dans le cadre d'une conversation téléphonique avec elle et a communiqué ses conclusions le 22 juillet 2004. Il a conclu que M<sup>me</sup> Bergey n'était atteinte d'aucune maladie qui la rendrait incapable de travailler.
- M<sup>me</sup> Bergey est retournée travailler le 5 août 2004. Selon son témoignage, elle aurait commencé à ce moment à enregistrer ses interactions en milieu de travail étant donné la grande méfiance qui régnait.
- Le surintendant Morris a témoigné qu'il avait conclu, à la suite du rapport du docteur Prendergast, qu'il serait convenable d'imposer une mesure disciplinaire pour inconduite à M<sup>me</sup> Bergey.
- Le surintendant Morris, M<sup>me</sup> Bailey et le superviseur immédiat de M<sup>me</sup> Bergey ont collaboré avec le service des ressources humaines à la rédaction d'une « lettre énonçant les attentes » dans laquelle on expliquait à M<sup>me</sup> Bergey les tâches à accomplir et les comportements à adopter au travail. Le surintendant a remis et lu cette lettre à M<sup>me</sup> Bergey à son retour au travail au début du mois d'août 2004.
- On a observé des lacunes constantes au travail, et M<sup>me</sup> Bergey a dit avoir l'impression de faire l'objet de microgestion et de harcèlement.
- Le 23 août 2004, son superviseur immédiat a informé le service des ressources humaines de la GRC que M<sup>me</sup> Bergey avait refusé d'exécuter les tâches qui lui avaient été confiées et qu'il avait informé cette dernière de son intention de recommander la prise de mesures disciplinaires de ce fait.

- Les 9 et 17 septembre 2004, M<sup>me</sup> Bergey a envoyé des courriels à l'enquêteur de la GRC en matière de harcèlement et à son propre superviseur dans lesquelles elle affirmait que la microgestion de son travail constituait du harcèlement. Encore une fois, les courriels contenaient des propos outranciers, et ses gestionnaires les ont jugés insultants et les ont assimilés à de l'insubordination.
- Le surintendant Morris a réprimandé M<sup>me</sup> Bergey et lui a dit qu'il ne tolérerait plus ses attaques dénuées de fondement contre la direction et des collègues et qu'il lui était interdit d'utiliser le système de courrier électronique de la GRC pour communiquer de telles attaques.
- M<sup>me</sup> Bergey a continué de commettre des erreurs de saisie dans le système du CPIC même si elle avait participé à un cours de formation en la matière au mois d'août 2004. Elle a attribué les erreurs aux conseils qu'elle avait reçus d'un commis aux dossiers qui a nié avoir fourni ces conseils.
- Le 27 septembre 2004, le superviseur immédiat de M<sup>me</sup> Bergey l'a rencontrée pour lui remettre son évaluation du rendement et en discuter avec elle. Plus tard ce jour-là, M<sup>me</sup> Bergey lui a remis une copie de l'évaluation sur laquelle elle avait inscrit, en réplique, des commentaires sur son manque de leadership. Le surintendant Morris a reçu une copie de l'évaluation du rendement de M<sup>me</sup> Bergey (avec commentaires). Il a témoigné qu'il avait jugé ses commentaires inacceptables, car ils représentaient une attaque personnelle contre le superviseur et un manquement aux attentes exposées dans la lettre qui lui avait été remise à son retour au travail quelques mois auparavant.

- Le 28 octobre 2004, le surintendant Morris est allé au poste de travail de M<sup>me</sup> Bergey pour discuter avec elle de son évaluation du rendement, mais elle n'y était pas. Au retour de M<sup>me</sup> Bergey, son superviseur lui a dit que le surintendant Morris voulait la voir. M<sup>me</sup> Bergey a refusé de rencontrer le surintendant Morris en l'absence de son représentant syndical. En réponse à ce refus, le surintendant Morris est retourné au poste de travail de M<sup>me</sup> Bergey. Lorsqu'il est arrivé, M<sup>me</sup> Bergey est allée aux toilettes et a ensuite pris une pause-café. Elle n'a pas communiqué avec le surintendant Morris à son retour parce qu'elle croyait avoir droit à un préavis de 24 heures et à la présence de son représentant syndical à la réunion.
- Le surintendant Morris a croisé M<sup>me</sup> Bergey plus tard dans la journée et expliqué qu'il voulait lui parler de son évaluation du rendement. Elle a continué à refuser de le rencontrer, en insistant qu'elle avait droit à un préavis de 24 heures et à la présence de son représentant syndical. Selon le témoignage du surintendant Morris, M<sup>me</sup> Bergey est partie en blasphémant. Elle le nie, mais l'arbitre n'a pas ajouté foi à son témoignage. L'arbitre a fondé sa conclusion sur son évaluation de la crédibilité des témoins et sur les éléments de preuve fournis par M<sup>me</sup> Bailey qui corroboraient la version des faits du surintendant Morris.
- Le surintendant Morris a suivi M<sup>me</sup> Bergey jusqu'à son poste de travail et lui a dit qu'il jugeait inacceptables les commentaires qu'elle avait ajoutés à son évaluation du rendement. La discussion s'est envenimée, et M<sup>me</sup> Bergey a répondu en portant des accusations contre le surintendant Morris et en s'adressant à lui en criant.

Selon le surintendant Morris, il a mis fin à la discussion en disant à M<sup>me</sup> Bergey qu'il la renverrait chez elle si elle ne modifiait pas son comportement.

- Le lendemain, M<sup>me</sup> Bergey a retiré de l'imprimante la copie d'un courriel de son superviseur. Le courriel avait été envoyé par son superviseur au service des ressources humaines pour demander conseil dans le cas de M<sup>me</sup> Bergey. Celle-ci a témoigné qu'elle avait pris le courriel parce qu'elle croyait que son superviseur l'avait intentionnellement laissé sur l'imprimante pendant des jours pour l'humilier. Il a nié cette affirmation.
- Le 4 novembre 2004, le surintendant Morris a imposé une suspension de 10 jours à M<sup>me</sup> Bergey pour sa conduite du 28 octobre. Il était écrit dans la lettre de suspension que [TRADUCTION] « [s]i vous commettez de nouveau ces actes ou que vous commettez toute autre inconduite, des mesures disciplinaires plus sévères pouvant aller jusqu'à votre licenciement seront prises contre vous ». La suspension était censée prendre fin le 23 novembre 2004.
- Durant la suspension, le surintendant Morris a décidé qu'il allait imposer une autre suspension de 10 jours à M<sup>me</sup> Bergey pour sa conduite liée à l'incident de l'imprimante du 29 octobre et son comportement malhonnête relatif à cet incident. Cette seconde suspension n'a jamais été imposée étant donné que M<sup>me</sup> Bergey n'est pas retournée au travail après avoir purgé la première suspension de 10 jours.

- Le docteur Prendergast a effectué une seconde évaluation de la capacité à travailler de M<sup>me</sup> Bergey et informé la GRC, le 13 décembre 2004, de sa conclusion selon laquelle M<sup>me</sup> Bergey pourrait être atteinte d'un trouble médical et devrait donc consulter un psychiatre. Le statut de M<sup>me</sup> Bergey a été modifié pour tenir compte du fait qu'elle se trouvait en congé de maladie payé à compter du 24 novembre 2004. Elle a conservé ce statut jusqu'à sa nouvelle suspension, dans le cadre du processus de révocation de sa cote de fiabilité.
- Le 4 novembre 2004, l'inspecteur Barry Clark (qui agissait à titre intérimaire en l'absence du surintendant Morris) a communiqué avec le service des ressources humaines pour demander conseil sur la mesure disciplinaire qui pourrait être prise contre M<sup>me</sup> Bergey parce qu'elle avait menti au cours de l'enquête menée relativement aux documents manquants dans les dossiers opérationnels.
- Le surintendant Morris a écrit au service des ressources humaines le 10 novembre 2004 pour exposer ses préoccupations à l'égard de M<sup>me</sup> Bergey et faire part de son intention de lui dire qu'elle ne serait plus la bienvenue au bureau du district de la GRC à son retour au travail après sa suspension. À peu près au même moment, il a appris que M<sup>me</sup> Bergey avait enregistré secrètement sur bande magnétique des conversations qui s'étaient déroulées au bureau, ce qu'il a jugé répréhensible.
- Le 19 novembre 2004, le surintendant Morris a communiqué avec des membres du service de la sécurité de la GRC pour demander conseil sur la possibilité d'examiner la cote de sécurité de M<sup>me</sup> Bergey. À la lumière des commentaires

reçus de la section de la sécurité, le surintendant Morris a rédigé une note détaillée qui exposait un bon nombre des problèmes liés au comportement de M<sup>me</sup> Bergey au travail. Il a envoyé cette note à la section de la sécurité ministérielle le 29 novembre 2004 et demandé l'examen de la cote de sécurité de M<sup>me</sup> Bergey.

- Le 6 janvier 2005, la section de la sécurité ministérielle a confié le dossier de M<sup>me</sup> Bergey à M. Briske, un agent de la GRC à la retraite. Selon le témoignage de M. Briske, son rôle consistait à examiner les politiques applicables de la GRC et les renseignements déjà rassemblés (par exemple, les rapports de la direction, les courriels et les rapports d'examen de la sécurité) pour vérifier si M<sup>me</sup> Bergey posait un risque pour la sécurité. Il a conclu que M<sup>me</sup> Bergey avait fait preuve d'insubordination et de malhonnêteté, manquait d'intégrité, avait fait perdre du temps aux ressources policières et n'était donc pas fiable. Il a recommandé la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey.
- Le rapport de M. Briske a été examiné par le surintendant principal Lanthier, directeur général de la Sous-direction de la sécurité de la GRC, qui a jugé bien fondée la recommandation de M. Briske. En conséquence, le 22 mars 2005, il a adressé à M<sup>me</sup> Bergey une lettre l'informant de son intention de suspendre sa cote de fiabilité. Il y indique que cette mesure était justifiée par la conduite et la malhonnêteté de M<sup>me</sup> Bergey lors des incidents suivants : le processus de nomination pour la médaille du Jubilé de la Reine, les ateliers de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement, la prise de documents imprimés qui ne lui

appartenait pas, sa tenue imparfaite de dossiers dans le système CPIC et ses affirmations non fondées de harcèlement.

- La lettre informait M<sup>me</sup> Bergey qu'elle disposait de quatorze jours pour répondre, ce qu'elle a fait le 6 avril 2005. Elle a abordé les faits particuliers mentionnés dans la lettre et a joint de nombreux documents à sa réponse.
- Le surintendant principal Lanthier a témoigné qu'il avait examiné la réponse, mais pas toutes les pièces jointes par M<sup>me</sup> Bergey. Il a conclu au manque de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey et a décidé de révoquer sa cote de fiabilité. M<sup>me</sup> Bergey a été informée de cette décision par écrit le 27 juillet 2005. Il était écrit dans la lettre de révocation qu'on n'estimait plus M<sup>me</sup> Bergey capable de ne pas abuser de la confiance qu'on lui avait témoignée, puisqu'elle avait agi de façon malhonnête ou trompeuse à de nombreuses reprises. Les incidents détaillés dans la lettre étaient les suivants : rien ne prouvait la prétention de M<sup>me</sup> Bergey selon laquelle une échéance avait été fixée pour la formation sur le harcèlement, comme elle l'avait prétendu dans son courriel du mois de janvier 2003 à M<sup>me</sup> Bailey, sa malhonnêteté dans le cadre du processus de nomination relatif à la médaille du Jubilé de la Reine, ses prétentions de harcèlement non fondées, le fait que la plainte de harcèlement de M<sup>me</sup> Bailey avait été accueillie et la malhonnêteté de M<sup>me</sup> Bergey relative à la première enquête en matière de sécurité concernant les documents manquants des dossiers opérationnels du CPIC. La lettre mentionnait également les problèmes que continuait à éprouver M<sup>me</sup> Bergey lorsqu'il s'agissait de saisir

correctement les données dans les dossiers du CPIC, malgré la formation supplémentaire qu'elle avait reçue.

- À la suite de la suspension de sa cote de fiabilité, M<sup>me</sup> Bergey a fait l'objet d'une suspension non payée le 24 mars 2005. La suspension a été prolongée après la révocation de son habilitation de sécurité, et M<sup>me</sup> Bergey a été licenciée pour un motif valable le 3 janvier 2006, en application de l'alinéa 12(1)e) de la LGFP, étant donné qu'elle ne satisfaisait plus à l'exigence de fiabilité de son poste.

[51] L'arbitre a examiné le grief déposé à l'égard de la suspension de 10 jours à part. Elle a analysé les six autres griefs ensemble étant donné qu'ils concernaient les mêmes questions en litige, à savoir si la Commission avait compétence pour examiner le bien-fondé des décisions attaquées et si elles constituaient des mesures disciplinaires déguisées.

[52] Pour ce qui est de la suspension de 10 jours, l'arbitre a conclu que M<sup>me</sup> Bergey avait fait preuve d'insubordination en refusant de rencontrer le surintendant Morris à la demande de celui-ci le 28 octobre 2004 et qu'il lui aurait plutôt fallu déposer un grief si elle se croyait lésée dans ses droits à la représentation que prévoit sa convention collective. L'arbitre a fait remarquer que, à titre d'ancienne présidente locale d'un syndicat, M<sup>me</sup> Bergey connaissait le principe « obéir d'abord, déposer son grief ensuite ». Selon ce dernier, les employés doivent suivre la majorité des directives patronales et déposer des griefs s'ils ne sont pas d'accord et ne peuvent ainsi, dans la plupart des cas, simplement faire fi des directives de leurs supérieurs. L'arbitre a pareillement conclu que Mme Bergey avait proféré la grossièreté dont on l'accusait et qu'elle avait par ailleurs manqué de respect envers le surintendant Morris dans ses rapports avec lui. L'arbitre a pris

connaissance de la transcription faite par Mme Bergey des conversations enregistrées secrètement sur bande magnétique le 28 octobre 2004, mais n'y a accordé aucune valeur, ne la jugeant pas fiable au motif que l'enregistreur n'avait peut-être pas capté toutes les interactions. L'arbitre a donc conclu que les actes de Mme Bergey justifiaient une sanction disciplinaire.

[53] L'arbitre s'est ensuite demandé si la suspension de 10 jours était trop sévère dans les circonstances et a conclu qu'elle ne l'était pas, étant donné le dossier disciplinaire de M<sup>me</sup> Bergey et son comportement irrespectueux. L'arbitre a donc rejeté le grief contre la suspension de 10 jours.

[54] Quant à la compétence, l'arbitre a suivi et appliqué la jurisprudence de la Commission, abordée plus haut, suivant laquelle elle n'avait aucune compétence pour examiner le bien-fondé de la décision par l'employeur de suspendre ou de révoquer une cote de fiabilité à moins que cette décision ne constitue une mesure disciplinaire déguisée ou qu'elle relève de la mauvaise foi ou enfreigne le droit de l'employé à l'équité procédurale. L'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas fait preuve de mauvaise foi et que les droits que l'équité procédurale garantit à M<sup>me</sup> Bergey avaient été respectés, car elle avait eu la possibilité de se faire entendre dans le processus d'examen de la sécurité.

[55] Au sujet des mesures disciplinaires déguisées, l'arbitre a cité un passage des motifs de la Cour fédérale dans la décision *Frazer* qui expose selon elle les principes applicables pour décider si les mesures d'un employeur qui sont attaquées constituent des mesures disciplinaires déguisées. En appliquant ces principes, cependant, l'arbitre a tenu compte uniquement de

l'intention de l'employeur et n'a pas pris en compte les répercussions de la décision sur M<sup>me</sup> Bergey, comme l'enseigne la jurisprudence. De plus, l'arbitre, en concluant à l'inexistence d'une intention d'imposer une sanction disciplinaire, a examiné l'intention subjective des membres de la GRC qui ont pris les décisions ayant eu des répercussions sur M<sup>me</sup> Bergey et a retenu la prétention de l'employeur selon laquelle il lui était permis de décider de licencier pour des motifs disciplinaires ou liés à la sécurité dans tous les cas où l'inconduite peut emporter une conséquence disciplinaire ou non. L'arbitre a exposé les facteurs pertinents à prendre en compte lorsqu'il s'agit de décider si les mesures prises par la GRC constituaient des mesures disciplinaires déguisées, dans ces termes au paragraphe 838 de sa décision :

[...] L'employeur ne pouvait s'appuyer sur le processus d'examen de sécurité simplement pour éviter l'arbitrage pour avoir imposé une mesure disciplinaire à un employé. S'il n'a aucune préoccupation valable au sujet de la cote de fiabilité de la GRC d'un employé, il n'est pas correct de la révoquer.

[56] L'arbitre a conclu à l'absence d'une intention subjective de discipliner M<sup>me</sup> Bergey, car la révocation avait été ordonnée par le surintendant principal Lanthier, qui ne connaissait pas M<sup>me</sup> Bergey et ne la supervisait pas. Elle a également souligné que le surintendant principal Lanthier n'avait pas été influencé ou dupé par le surintendant Morris et que ce dernier croyait de bonne foi que la GRC avait des préoccupations valables en matière de sécurité qui justifiaient le licenciement de M<sup>me</sup> Bergey. En conséquence, l'arbitre a conclu à l'absence de mesures disciplinaires déguisées et rejeté les griefs.

### III. Les arguments de M<sup>me</sup> Bergey

[57] M<sup>me</sup> Bergey, qui n'était pas représentée par un avocat devant notre Cour et la Cour fédérale, avance en appel essentiellement les six arguments qui suivent.

[58] Premièrement, elle prétend que la décision de l'arbitre qui a rejeté le grief déposé à l'égard de la suspension de 10 jours est déraisonnable, puisqu'elle n'a pas proféré la grossièreté qu'on lui reproche et qu'elle avait des motifs raisonnables de refuser de rencontrer le surintendant Morris le 28 octobre 2004.

[59] Deuxièmement, elle dit que la décision de la Commission, qui s'est dite incompétente à l'égard de la suspension et de la révocation de la cote de fiabilité, était déraisonnable parce que l'arbitre n'a pas tenu compte des éléments de preuve révélant qu'il s'agissait de mesures disciplinaires déguisées et révélaient la mauvaise foi de la part de l'employeur.

[60] Troisièmement, M<sup>me</sup> Bergey soutient que l'appréciation par l'arbitre des éléments de preuve révèle la partialité. Dans la même veine, M<sup>me</sup> Bergey avance que l'arbitre a accordé trop de poids aux témoignages du surintendant Morris et du surintendant principal Lanthier en raison de leur grade.

[61] Quatrièmement, selon M<sup>me</sup> Bergey, la gestion de l'instance par l'arbitre révèle la partialité, l'incompétence et [TRADUCTION] « l'inconduite judiciaire ». Elle soutient que l'arbitre a interrompu l'avocat de M<sup>me</sup> Bergey de manière inacceptable lorsqu'il plaidait, mais pas l'avocate de l'employeur, et fait preuve de favoritisme à d'autres occasions. Elle prétend également que l'arbitre a eu des conversations déplacées avec l'avocate de l'employeur durant les pauses-repas et soutient que l'arbitre a causé un préjudice à M<sup>me</sup> Bergey en rendant la décision de la Commission après plus de deux ans.

[62] Cinquièmement, M<sup>me</sup> Bergey avance que la Cour fédérale a commis une erreur en rejetant la demande de contrôle judiciaire parce que le juge siégeant en révision n'est pas intervenu et n'a pas pris en compte tous les éléments de preuve de M<sup>me</sup> Bergey.

[63] Finalement, M<sup>me</sup> Bergey avance que le juge de la Cour fédérale a commis une erreur en ne concluant pas à la partialité de l'arbitre et, ce faisant, a exacerbé le manquement à l'équité procédurale dont M<sup>me</sup> Bergey avait fait l'objet au cours de l'instance d'arbitrage.

#### IV. Discussion

[64] Je ferais remarquer d'abord qu'aucun élément de preuve n'étaye les prétentions de M<sup>me</sup> Bergey concernant les conversations déplacées entre l'arbitre et l'avocate de l'intimé ou concernant le prétendu favoritisme témoigné par l'arbitre à l'employeur. Il y a donc lieu de les rejeter, essentiellement pour les motifs fournis par la Cour fédérale aux paragraphes 46 à 51 de la décision *Bergey*.

[65] Les autres arguments relatifs à la partialité formulés par M<sup>me</sup> Bergey ne sont rien de plus, pour la plupart, que de simples objections sur l'analyse par l'arbitre et la Cour fédérale de ses arguments. De telles objections n'emportent pas une prétention valable de partialité, qui nécessite l'existence d'un élément de preuve convaincant d'un esprit fermé ou d'une prédisposition contre une partie faisant en sorte qu'une personne raisonnable serait menée à conclure que le décideur ne rendrait probablement pas une décision juste, comme le dit la Cour suprême dans l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c. L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 R.C.S. 369, à la

page 394, et le confirme récemment notre Cour dans la décision *Hennessey c. Canada*, 2016 CAF 180, aux paragraphes 15 à 18.

[66] Enfin, en ce qui concerne les deux ans et plus que l'arbitre a mis pour rendre sa sentence, je ne peux conclure que ce délibéré était excessif au point de nuire aux droits que l'équité procédurale garantit à M<sup>me</sup> Bergey, même si ce délibéré soulève des problèmes quant à la mesure corrective qui s'impose, comme nous le verrons plus en détail ci-après. La Cour suprême du Canada fait observer dans l'arrêt *Blencoe c. Colombie-Britannique (Human Rights Commission)*, 2000 CSC 44, aux paragraphes 121 et 122, [2000] 2 R.C.S. 307 (*Blencoe*) que, en droit administratif, il n'y a manquement aux droits d'une personne à l'équité procédurale que si « le délai était inacceptable au point d'être oppressif et de vicier les procédures en cause ». La Cour précise à cet égard qu'une telle conclusion est contextuelle et ne dépend pas de la seule durée du délibéré. Dans l'arrêt *Moodie c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 87, aux paragraphes 75 et 76, notre Cour conclut que, même si les longueurs peuvent nuire aux instances — par exemple, lorsque la capacité des témoins à se rappeler des événements peut être compromise par l'écoulement du temps —, ce n'est pas suffisant, en l'absence de preuve d'oppression ou de vice, pour établir un manquement aux droits que garantit l'équité procédurale selon l'arrêt *Blencoe*. M<sup>me</sup> Bergey n'a produit aucun élément de preuve pour satisfaire à ce critère.

[67] Ainsi, les prétentions de M<sup>me</sup> Bergey concernant la partialité sont sans fondement. De même, la durée du délibéré ne constitue pas un manquement aux droits que l'équité procédurale garantit à M<sup>me</sup> Bergey.

[68] Quant aux autres questions, point n'est besoin de décider si la sentence de l'arbitre était déraisonnable quand elle a conclu que la Commission était dépourvue de compétence pour examiner le bien-fondé de la décision de révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, puisque M<sup>me</sup> Bergey n'a pas soulevé cette question, même si un tel argument aurait bien pu justifier l'annulation de la sentence arbitrale.

[69] Comme il a été mentionné plus haut, en raison des modifications apportées en 1993 et par la suite à la LRTFP, à la LEFP et à la LGFP, la compétence a été accordée à la Commission pour décider si les licenciements disciplinaires et non disciplinaires de personnes employées pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale sont motivés. Une exception possible est prévue au paragraphe 208(6) de la LRTFP, lequel empêche le dépôt par un employé d'un grief « 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 ».

[70] La révocation d'une cote de fiabilité ne peut être assimilée à une telle mesure, et l'employeur n'a jamais laissé entendre qu'elle l'était, dans le cas de M<sup>me</sup> Bergey, au cours de la procédure de griefs. La cote de fiabilité, répétons-le, concerne la fiabilité, l'honnêteté et la loyauté d'un employé plutôt que la sécurité et la protection du Canada et de ses alliés. En revanche, on peut bien affirmer qu'une cote de niveau secret ou très secret se rapporte à la sécurité et à la protection du Canada et de ses alliés étant donné qu'elle est requise pour l'accès à des renseignements classifiés. De plus, le législateur a prévu d'autres recours, gérés par le CSARS, pour les personnes dont la cote de sécurité est révoquée.

[71] Il semble ainsi y avoir un solide argument permettant d'affirmer que la Commission a compétence pour entendre un grief à l'égard d'un licenciement, comme celui de M<sup>me</sup> Bergey, ordonné en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la LRTFP et, en conséquence, pour vérifier, suivant cette disposition, s'il existait des motifs valables de révoquer la cote de fiabilité du fonctionnaire dans le cadre de l'analyse de la question de savoir si un licenciement fondé sur la révocation de la cote de fiabilité requise était motivé. Toutefois, on ne parviendrait peut-être pas à la même conclusion, en application du paragraphe 208(6) de la LRTFP, dans le cas d'un licenciement suivant la révocation d'une cote de niveau secret ou très secret compte tenu du fait que le législateur a accordé au CSARS — un tribunal spécialisé en matière de sécurité — la compétence pour vérifier si la révocation d'une habilitation de sécurité est justifiée.

[72] Je constate que la jurisprudence de la Commission à l'effet contraire repose en partie sur la décision *Kampman*, les décisions concernant le renvoi d'employés en stage ou la jurisprudence antérieure à 1993. Aucun de ces précédents ne s'applique toutefois à l'interprétation des dispositions en vigueur de la LRTFP, de la LEFP de 2003 et de la LGFP. Ainsi, il est bien possible que l'arbitre en l'espèce ait commis une erreur en refusant de vérifier si la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey était motivée dans le cadre de son examen au fond du grief à l'égard du licenciement, déposé conformément à l'alinéa 209(1)c) de la LRTFP. Cependant, cet argument n'a pas été soulevé. Nul besoin de pousser plus avant.

[73] J'aborde ensuite les prétentions de M<sup>me</sup> Bergey. Je commence par observer que notre Cour, en les évaluant, doit se mettre à la place de la Cour fédérale et ainsi procéder à nouveau au contrôle judiciaire (*Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, au

paragraphe 45 à 47, [2013] 2 R.C.S. 559 (*Agraira*); *Bahniuk*, au paragraphe 13; *Canada (Procureur général) c. Gatien*, 2016 CAF 3, au paragraphe 30 (*Gatien*)).

[74] La première étape de la discussion requise consiste à retenir la norme de contrôle applicable, soit la norme de la décision raisonnable en l'espèce (*Agraira*, au paragraphe 47; *Bahniuk*, au paragraphe 14; *Gatien*, au paragraphe 31; *MacFarlane c. Day & Ross Inc.*, 2014 CAF 199, au paragraphe 3). Cette norme emporte la déférence et exige que la cour de révision s'attache à savoir si la décision administrative est transparente, justifiable et intelligible et si elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 47, [2008] 1 R.C.S. 190). Il est de plus reconnu dans la jurisprudence que les décisions comme celle qui est attaquée par M<sup>me</sup> Bergey, qui sont fortement tributaires des faits et relèvent de l'essence de l'expertise d'une commission des relations du travail commandent une grande déférence (*Bahniuk*, au paragraphe 14, et *Gatien*, au paragraphe 39).

[75] En appliquant ces principes à la décision de l'arbitre en l'espèce, je suis d'avis qu'il n'y a aucune raison d'infirmier le rejet par l'arbitre du grief contre la suspension de 10 jours. Sa conclusion selon laquelle M<sup>me</sup> Bergey s'était livrée à la conduite reprochée reposait sur les faits, et elle a pris en compte les facteurs qui sont habituellement évalués par les arbitres de griefs pour décider si une sanction disciplinaire convenait. L'arbitre a examiné notamment les années de service, le dossier disciplinaire de M<sup>me</sup> Bergey et les facteurs atténuants que cette dernière a avancés pour défendre sa conduite, comme le veut la jurisprudence arbitrale telle qu'elle est

résumée, par exemple, dans l'ouvrage de Brown et Beatty, aux paragraphes 7:4400 à 7:4428. Je ne vois donc rien qui me permette de modifier le rejet de ce grief par l'arbitre.

[76] Je ne peux pas en dire autant du traitement par l'arbitre des mesures disciplinaires déguisées. Si je sais pertinemment devoir en déférer à la sentence arbitrale, je suis toutefois d'avis que la décision sur la question des mesures disciplinaires déguisées doit être écartée parce que l'arbitre n'a pas suivi la jurisprudence applicable et que sa conclusion est intenable.

[77] Pour ce qui est du premier point, l'arbitre n'a d'abord pas tenu compte d'un facteur qui, selon l'enseignement de la jurisprudence, est un facteur pertinent, à savoir les répercussions de la décision sur l'employé. Cette omission est particulièrement importante dans un cas comme celui dont nous sommes saisis où la carrière relativement longue d'un employé est en jeu.

[78] De plus, dans le cadre de son examen de la question des mesures disciplinaires déguisées, l'arbitre s'est attachée déraisonnablement et presque exclusivement à l'absence de mauvaise foi de la part de l'employeur ayant enclenché le processus d'examen de la sécurité et ayant fini par révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey. Or, la jurisprudence mentionnée plus haut nous enseigne que l'intention subjective de l'employeur n'est pas concluante lorsqu'il s'agit de décider s'il a pris ou non une mesure disciplinaire déguisée. Ainsi, la conviction de bonne foi, mais erronée de l'employeur qu'il ne prend pas une décision disciplinaire n'est pas concluante. Il faut que l'arbitre évalue objectivement les faits survenus. Plusieurs facteurs, en plus de la bonne foi de l'employeur, sont pertinents. En l'espèce, les plus importants sont les suivants : la discipline est la réponse habituelle de l'employeur aux comportements en milieu de travail

reprochés par la GRC et cette dernière avait déjà réagi à ces comportements en appliquant des mesures de discipline progressive avant le départ de M<sup>me</sup> Bergey en congé de maladie. Le congédiement constitue le dernier stade de la discipline progressive, et la nature de cette sanction et ses répercussions sur l'employé sont également pertinentes, comme je le mentionne plus haut. L'ouvrage de Brown et Beatty consacre une grande partie du chapitre sur la discipline (7) à l'insubordination et à divers comportements malhonnêtes justifiant des mesures disciplinaires.

[79] Qui plus est, presque tout comportement condamnable qui justifie le licenciement soulève forcément chez l'employeur des préoccupations quant à la fiabilité, à l'intégrité et à l'honnêteté de l'employé. Ce n'est pas parce que ces préoccupations sont susceptibles de se répercuter sur l'admissibilité de l'employé à une cote de fiabilité par le jeu des politiques de l'employeur au sein du secteur public ou de la GRC qu'une mesure disciplinaire devient une mesure non disciplinaire. Ainsi, le choix de l'employeur de licencier un employé en faisant révoquer sa cote de fiabilité n'a pas pour effet de transformer cette décision en mesure non disciplinaire si la révocation a pour objet de soustraire l'employé du milieu de travail pour cause d'inconduite, comme cela s'est produit en l'espèce. C'est particulièrement vrai en l'espèce, la GRC ayant déjà déclenché le processus de discipline progressive pour tenter de corriger certains comportements qu'elle a invoqués par la suite pour révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey.

[80] Bref, bien que la mauvaise foi d'un employeur puisse bien révéler des intentions de nature disciplinaire, l'absence de mauvaise foi ne mène pas nécessairement à la conclusion contraire. Un examen beaucoup plus nuancé que celui mené par l'arbitre en l'espèce est nécessaire pour décider si un employeur a pris une mesure disciplinaire déguisée.

[81] Il me semble que l'application de ces principes mène à une seule conclusion raisonnable dans le cas de M<sup>me</sup> Bergey, à savoir que la révocation de sa cote de fiabilité et son licenciement constituaient des mesures disciplinaires déguisées. En effet, les motifs de la révocation de sa cote de fiabilité sont habituellement des motifs de discipline, la GRC avait déjà imposé des mesures disciplinaires relativement à plusieurs comportements ayant fini par justifier la révocation de la cote de fiabilité et la révocation constituait le moyen choisi pour parvenir à la fin souhaitée par la GRC, soit retirer M<sup>me</sup> Bergey du milieu de travail. Toute autre conclusion mènerait à l'issue déraisonnable selon laquelle l'employeur pourrait se soustraire à la protection accordée aux employés contre le licenciement non motivé du seul fait qu'il croyait de bonne foi que l'employé avait cessé d'être loyal, fiable et digne de confiance. On parvient toutefois à ces conclusions dans de nombreux cas de licenciement, si ce n'est dans la plupart de ces cas. Ainsi, la confirmation de la sanction arbitrale en l'espèce mènerait à un anéantissement de la protection contre les licenciements non motivés prévue à la LRTP.

[82] Il s'ensuit donc que le rejet par l'arbitre des six griefs relatifs à suspension et la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, à l'absence de représentation syndicale reprochée ainsi qu'à la suspension et au licenciement de M<sup>me</sup> Bergey doit être infirmé.

#### V. Jugement proposé

[83] À la lumière de ce qui précède, je suis d'avis d'accueillir l'appel, d'infirmier la décision de la Cour fédérale du 12 mai 2015 et, en rendant la décision qu'elle aurait dû rendre, d'accueillir la demande de contrôle judiciaire de M<sup>me</sup> Berger à l'égard des six griefs portant les numéros 566 02 173, 566 02 174, 566 02 175, 566 02 176, 566 02 395 et 566 02 1298 et de renvoyer ces

griefs à la CRTEFP pour un nouvel examen conforme aux présents motifs. Je suis d'avis de ne pas modifier sa décision relative au grief portant le numéro 166 02 37094. Compte tenu des conclusions qui précèdent, la Commission, dans le cadre de son nouvel examen, n'a pas à se pencher sur la question des mesures disciplinaires déguisées, étant donné que j'ai conclu que la suspension et la révocation de la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Bergey, de même que sa suspension et son licenciement, constituaient des mesures disciplinaires déguisées. Cela dit, la Commission, dans le cadre de son nouvel examen, devra se prononcer sur la question de savoir si la décision de la GRC de suspendre et de révoquer la cote de fiabilité de M<sup>me</sup> Berger, et par le fait même, de suspendre et de licencier cette dernière, était motivée. De plus, si la Commission conclut à l'inexistence d'un motif valable, elle doit examiner la réparation qui s'impose.

[84] Je laisserais le soin à la Commission de décider si l'examen d'au moins certaines de ces questions en litige peut se faire sur le fondement du dossier dont elle dispose et des conclusions factuelles de l'arbitre autres que sur l'inexistence de mesures disciplinaires déguisées. Étant donné le temps qui s'est écoulé depuis la dernière présence de M<sup>me</sup> Bergey dans le milieu de travail, il est peut-être préférable de procéder ainsi afin de garantir une conclusion expéditive de ces examens. Or, il revient à la Commission, et non à notre Cour, d'en décider.

[85] Enfin, en ce qui concerne les dépens, étant donné que la Cour fédérale n'a adjugé aucuns dépens et que le succès devant notre Cour est partagé, je n'adjugerais aucuns dépens devant notre Cour ni devant la Cour fédérale.

« Mary J.L. Gleason »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.

M. Nadon j.c.a. »

« Je suis d'accord.

Johanne Gauthier j.c.a. »

## ANNEXE

### A. Avant 1993

(1) *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35

#### **Droit du fonctionnaire**

91 (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :

*a*) par l'interprétation ou l'application à son égard :

(i) soit d'une disposition législative, d'un règlement — administratif ou autre —, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

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

*b*) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas *a*)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

#### **Right of employee**

91 (1) Where any employee feels aggrieved

(*a*) by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

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

(*b*) as a result of any occurrence or matter affecting the terms and conditions of employment of the employee, other than a provision described in subparagraph (*a*)(i) or (ii)

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, the employee is entitled, subject to subsection (2) to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the

grievance process provided for by this Act.

### **Restrictions**

(2) Le fonctionnaire n'est pas admis à présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une directive, d'une instruction ou d'un règlement conforme à l'article 113. Par ailleurs, il ne peut déposer de grief touchant à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une 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.

### **Droit d'être représenté par une organisation syndicale**

91 (3) Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

### **Idem**

91 (4) Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

### **Limitation**

(2) An employee is not entitled to present any 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, or any grievance relating to any action taken pursuant to an instruction, direction or regulation given or made as described in section 113.

### **Right to be represented by employee organization**

91 (3) An employee who is not included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may seek the assistance of and, if the employee chooses, may be represented by any employee organization in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

### **Idem**

91 (4) No employee who is included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may be represented by any employee organization, other than the employee organization certified as bargaining agent, in the presentation or reference

to adjudication of a grievance.

### **Renvoi à l'arbitrage**

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

*a)* l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

*b)* une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire

### **Reference to adjudication**

92 (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

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

*(b)* disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

### **Approbation de l'agent négociateur**

92 (2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)*a)*, le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

### **Approval of bargaining agent**

92 (2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance described in paragraph (1)*(a)*, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit, to which the collective agreement or arbitral award referred to in that paragraph applies, signifies in the prescribed manner its approval of the reference of the grievance to adjudication and its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

(2) *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33

### **Incompétence et incapacité**

31 (1) L'administrateur général qui juge un fonctionnaire incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions peut recommander à la Commission soit le renvoi de ce fonctionnaire, soit sa rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur. Dans les deux cas, il en avise par écrit le fonctionnaire.

(2) Dans le délai imparti par la Commission après réception de l'avis mentionné au paragraphe (1), le fonctionnaire peut faire appel de la recommandation de l'administrateur général devant un comité chargé par la Commission de faire une enquête, au cours de laquelle les parties, ou leurs représentants, ont l'occasion de se faire entendre.

[...]

(4) En l'absence d'appel, la Commission peut prendre, à l'égard de la recommandation, toute mesure qu'elle estime opportune.

(5) La Commission peut renvoyer un fonctionnaire en application d'une recommandation fondée sur le présent article; le fonctionnaire perd dès lors sa qualité de fonctionnaire.

### **Incompetence and Incapacity**

31 (1) Where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties and should be appointed to a position at a lower maximum rate of pay, or released, the deputy head may recommend to the Commission that the employee be so appointed or released, in which case the deputy head shall give notice in writing to the employee of the recommendation.

(2) Within such period after receiving a notice under subsection (1) as the Commission prescribes, the employee may appeal against the recommendation of the deputy head to a board established by the Commission to conduct an inquiry at which the employee and the deputy head, or their representatives, shall be given an opportunity to be heard.

[...]

(4) If no appeal is made against a recommendation of a deputy head under subsection (1), the Commission may take such action with regard to the recommendation as the Commission sees fit.

(5) The Commission may release an employee pursuant to a recommendation under this section and the employee thereupon ceases to be an employee.

B. *Modifications de 1993*

Des modifications à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33 et la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11 ont été apportées en 1993 conformément à la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, L.C. 1992, ch. 54.

(1) *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35

**Droit du fonctionnaire**

91 (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :

*a)* par l'interprétation ou l'application à son égard :

(i) soit d'une disposition législative, d'un règlement — administratif ou autre —, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

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

*b)* par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas *a)(i)* ou *(ii)* et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

**Right of employee**

91 (1) Where any employee feels aggrieved

*(a)* by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

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

*(b)* as a result of any occurrence or matter affecting the terms and conditions of employment of the employee, other than a provision described in subparagraph *(a)(i)* or *(ii)*

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, the

employee is entitled, subject to subsection (2) to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

### **Restrictions**

(2) Le fonctionnaire n'est pas admis à présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une directive, d'une instruction ou d'un règlement conforme à l'article 113. Par ailleurs, il ne peut déposer de grief touchant à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une 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.

### **Droit d'être représenté par une organisation syndicale**

91 (3) Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

### **Idem**

91 (4) Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à

### **Limitation**

(2) An employee is not entitled to present any 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, or any grievance relating to any action taken pursuant to an instruction, direction or regulation given or made as described in section 113.

### **Right to be represented by employee organization**

91 (3) An employee who is not included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may seek the assistance of and, if the employee chooses, may be represented by any employee organization in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

### **Idem**

91 (4) No employee who is included in a bargaining unit for which an employee organization has been certified as bargaining agent may be represented by any employee

l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

organization, other than the employee organization certified as bargaining agent, in the presentation or reference to adjudication of a grievance.

### **Renvoi d'un grief à l'arbitrage**

### **Reference of grievance to adjudication**

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

92 (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

*a)* l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une 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)* dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)*f* ou *g* de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

*(b)* in the case of an employee in a department or other portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I or designated pursuant to subsection (4),

*(i)* disciplinary action resulting in suspension or a financial penalty, or

*(ii)* termination of employment or demotion pursuant to paragraph 11(2)*(f)* or *(g)* of the *Financial Administration Act*, or

*c)* dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

*(c)* in the case of an employee not described in paragraph *(b)*, disciplinary action resulting in termination of employment, suspension or a financial penalty,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

**Approbation de l'agent négociateur**

(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

**Exclusion**

(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

**Décret**

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I.

(2) *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33

L'article 31 a été abrogé

(3) *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11

11 (2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions

**Approval of bargaining agent**

(2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance described in paragraph (1)(a), the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit, to which the collective agreement or arbitral award referred to in that paragraph applies, signifies in the prescribed manner its approval of the reference of the grievance to adjudication and its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

**Termination under P.S.E.A. not grievable**

(3) Nothing in subsection (1) shall be construed or applied as permitting the referral to adjudication of a grievance with respect to any termination of employment under the *Public Service Employment Act*.

**Order**

(4) The Governor in Council may, by order, designate for the purposes of paragraph (1)(b) any portion of the public service of Canada specified in Part II of Schedule I.

Section 31 was repealed.

11 (2) Subject to the provisions of any enactment respecting the powers and functions of a separate employer but

d'un employeur distinct, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique :

[...]

f) établir des normes de discipline dans la fonction publique et prescrire les sanctions pécuniaires et autres y compris le licenciement et la suspension, susceptibles d'être appliquées pour manquement à la discipline ou pour inconduite et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces sanctions peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

g) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ou la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur des personnes employées dans la fonction publique et indiquer dans quelles circonstances, de quelle manière, par qui et en vertu de quels pouvoirs ces mesures peuvent être appliquées, modifiées ou annulées, en tout ou en partie;

[...]

(4) Les mesures disciplinaires, le licenciement ou la rétrogradation effectués en application des alinéas (2)f) ou g) doivent être motivés.

notwithstanding any other provision contained in any enactment, the Treasury Board may, in the exercise of its responsibilities in relation to personnel management including its responsibilities in relation to employer and employee relations in the public service, and without limiting the generality of sections 7 to 10,

[...]

(f) establish standards of discipline in the public service and prescribe the financial and other penalties, including termination of employment and suspension, that may be applied for breaches of discipline or misconduct, and the circumstances and manner in which and the authority by which or whom those penalties may be applied or may be varied or rescinded in whole or in part;

(g) provide for the termination of employment, or the demotion to a position at a lower maximum rate of pay, for reasons other than breaches of discipline or misconduct, of persons employed in the public service, and establishing the circumstances and manner in which and the authority by which or by whom those measures may be taken or may be varied or rescinded in whole or in part;

[...]

(4) Disciplinary action against, and termination of employment or demotion of, any person pursuant to paragraph (2)(f) or (g) shall be for cause.

C. *Introduction de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2*

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22*, a eu pour effet de substituer à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. 1985, ch. P-35* la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2*, et de modifier la *Loi sur la gestion des finances publiques, L.R.C. 1985, ch. F-11*.

(1) *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.C. 2003, ch. 22, art. 2*

#### **Droit du fonctionnaire**

208 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

*a*) par l'interprétation ou l'application à son égard :

(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,

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

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

#### **Réserve**

(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*

#### **Right of Employee**

208 (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

*(a)* by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(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

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

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

#### **Limitation**

(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*

*personne.*

*Human Rights Act.*

**Réserve**

(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.

**Limitation**

(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.

**Réserve**

(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.

**Limitation**

(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.

**Réserve**

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

**Limitation**

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

(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.

Canada.

### **Force probante absolue du décret**

(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.

### **Renvoi d'un grief à l'arbitrage**

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 :

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

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

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

*(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

### **Order to be conclusive proof**

(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.

### **Reference to adjudication**

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

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

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

*(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

discipline ou une inconduite,

(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;

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

#### **Application de l'alinéa (1)a)**

(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.

#### **Désignation**

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

[...]

#### **Exclusion**

211 L'article 209 n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

*a)* soit tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

*b)* soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

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

*(d)* in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

#### **Application of paragraph (1)(a)**

(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.

#### **Designation**

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

[...]

#### **Exception**

211 Nothing in section 209 is to be construed or applied as permitting the referral to adjudication of an individual grievance with respect to

*(a)* any termination of employment under the *Public Service Employment Act*; or

*(b)* any deployment under the *Public Service Employment Act*, other than the deployment of the employee who presented the grievance.

(2) *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11

### **Attributions du Conseil du Trésor**

7 (1) Le Conseil du Trésor peut agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada à l'égard des questions suivantes :

[...]

*e*) la gestion des ressources humaines de l'administration publique fédérale, notamment la détermination des conditions d'emploi;

[...]

11 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 11.1 à 13.

[...]

***administration publique centrale*** Les ministères figurant à l'annexe I et les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV. (*core public administration*).

[...]

### **Pouvoirs du Conseil du Trésor**

11.1 (1) Le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice des attributions en matière de gestion des ressources humaines que lui confère l'alinéa 7(1)*e* :

*a*) déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;

### **Responsibilities of Treasury Board**

7 (1) The Treasury Board may act for the Queen's Privy Council for Canada on all matters relating to

[...]

*(e)* human resources management in the federal public administration, including the determination of the terms and conditions of employment of persons employed in it;

[...]

11 (1) The following definitions apply in this section and sections 11.1 to 13.

[...]

***core public administration*** means the departments named in Schedule I and the other portions of the federal public administration named in Schedule IV. (*administration publique centrale*).

[...]

### **Powers of the Treasury Board**

11.1 (1) In the exercise of its human resources management responsibilities under paragraph 7(1)*(e)*, the Treasury Board may

*(a)* determine the human resources requirements of the public service and provide for the allocation and effective utilization of human resources in the public service;

b) pourvoir à la classification des postes et des personnes employées dans la fonction publique;

(b) provide for the classification of positions and persons employed in the public service;

[...]

[...]

f) élaborer des lignes directrices ou des directives sur l'exercice des pouvoirs conférés par la présente loi aux administrateurs généraux de l'administration publique centrale, ainsi que les rapports que ceux-ci doivent préparer sur l'exercice de ces pouvoirs;

(f) establish policies or issue directives respecting the exercise of the powers granted by this Act to deputy heads in the core public administration and the reporting by those deputy heads in respect of the exercise of those powers;

g) élaborer des lignes directrices ou des directives :

(g) establish policies or issue directives respecting

(i) d'une part, sur la façon dont les administrateurs généraux de l'administration publique centrale peuvent s'occuper des griefs présentés sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* auxquels ils sont parties et plus particulièrement de ceux de ces griefs qui sont renvoyés à l'arbitrage en vertu du paragraphe 209(1) de cette loi,

(i) the manner in which deputy heads in the core public administration may deal with grievances under the *Public Service Labour Relations Act* to which they are a party, and the manner in which they may deal with them if the grievances are referred to adjudication under subsection 209(1) of that Act, and

(ii) d'autre part, sur les rapports que ces administrateurs doivent préparer sur ces griefs;

(ii) the reporting by those deputy heads in respect of those grievances;

[...]

[...]

j) régir toute autre question, notamment les conditions de travail non prévues de façon expresse par le présent article, dans la mesure où il l'estime nécessaire à la bonne gestion des ressources humaines de la fonction publique.

(j) provide for any other matters, including terms and conditions of employment not otherwise specifically provided for in this section, that it considers necessary for effective human resources management in the public service.

12 (1) Sous réserve des alinéas 11.1(1)f) et g), chaque administrateur général peut, à l'égard

12 (1) Subject to paragraphs 11.1(1)(f) and (g), every deputy head in the core public administration may, with

du secteur de l'administration  
publique centrale dont il est  
responsable :

[...]

*d)* prévoir le licenciement ou la  
rétrogradation à un poste situé dans  
une échelle de traitement comportant  
un plafond inférieur de toute personne  
employée dans la fonction publique  
dans les cas où il est d'avis que son  
rendement est insuffisant;

*e)* prévoir, pour des raisons autres  
qu'un manquement à la discipline ou  
une inconduite, le licenciement ou la  
rétrogradation à un poste situé dans  
une échelle de traitement comportant  
un plafond inférieur d'une personne  
employée dans la fonction publique;

[...]

12 (3) Les mesures disciplinaires, le  
licenciement ou la rétrogradation  
découlant de l'application des  
alinéas (1)*c*), *d*) ou *e*) ou (2)*c*) ou *d*)  
doivent être motivés.

respect to the portion for which he or  
she is deputy head,

[...]

*(d)* provide for the termination of  
employment, or the demotion to a  
position at a lower maximum rate of  
pay, of persons employed in the  
public service whose performance, in  
the opinion of the deputy head, is  
unsatisfactory;

*(e)* provide for the termination of  
employment, or the demotion to a  
position at a lower maximum rate of  
pay, of persons employed in the  
public service for reasons other than  
breaches of discipline or misconduct;  
and

[...]

12 (3) Disciplinary action against, or  
the termination of employment or the  
demotion of, any person under  
paragraph (1)*(c)*), *(d)*) or *(e)*) or (2)*(c)*) or  
*(d)*) may only be for cause.

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**  
**AVOCATS INCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-283-15

**INTITULÉ :** VALERIE BERGEY c.  
PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA

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

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 13 SEPTEMBRE 2016

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LA JUGE GLEASON

**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE NADON  
LA JUGE GAUTHIER

**DATE DES MOTIFS :** LE 10 FÉVRIER 2017

**COMPARUTIONS :**

Valerie Bergey POUR L'APPELANTE  
(pour son propre compte)

M<sup>e</sup> Caroline Engmann POUR L'INTIMÉ

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

William F. Pentney POUR L'INTIMÉ  
Sous-procureur général du Canada