

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20130412**

**Dossier: T-1466-11**

**Référence : 2013 CF 365**

**Ottawa (Ontario), le 12 avril 2013**

**En présence de monsieur le juge Boivin**

**ENTRE :**

**PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**demandeur**

**et**

**MARC-ANDRÉ BERGERON**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] La présente est une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7, visant la décision d'un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) datée du 12 août 2011. Dans cette décision, l'arbitre de grief (l'arbitre) a conclu que le licenciement du défendeur en période de stage au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) revêtait un caractère abusif parce que l'employeur a omis de lui remettre un avis écrit de confirmation de lacunes avant de le licencier, conformément à ses politiques et procédures, et parce qu'il n'a pas démontré un

motif lié à l'emploi. L'arbitre a accueilli le grief du défendeur et a annulé son licenciement. Le demandeur sollicite une déclaration selon laquelle l'arbitre n'avait pas compétence pour traiter du grief du défendeur. Dans l'alternative, le demandeur demande à cette Cour de renvoyer l'affaire devant un autre arbitre pour que soit rendue une nouvelle décision.

### Contexte factuel

[2] M. Marc-André Bergeron (le défendeur) était un agent de renseignements auprès du Service canadien du renseignement de sécurité (le « SCRS » ou le « Service ») depuis le 6 janvier 2003 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 115-21). Conformément à son offre d'emploi, le défendeur était en stage probatoire pendant une période de cinq (5) ans, soit pendant la durée du Programme d'avancement professionnel des agents de renseignements (Dossier du demandeur, Vol 1, p 116).

[3] Le défendeur a complété avec succès la Formation des nouveaux agents de renseignements qui a eu lieu du 6 janvier au 11 avril 2003 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 123-28). Des commentaires suite à cette formation indiquent que le défendeur doit s'améliorer dans les domaines du raisonnement et de l'analyse, la planification et l'organisation (ayant de la difficulté à rencontrer les échéances; Dossier du demandeur, Vol 1, p 125). Entre le 11 avril 2003 et le 6 décembre 2005, le défendeur a reçu quatre (4) évaluations du rendement. Une cote de passage pour les évaluations du rendement est de 2,5 sur 4.0. Le défendeur a obtenu les cotes suivantes :

- a. du 11 avril 2003 au 6 janvier 2004 : 3 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 130-39) ;
- b. du 6 janvier 2004 au 6 janvier 2005 : 2,3 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 141-50) ;
- c. du 17 janvier 2005 au 5 avril 2005 : 2,6 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 152-62) ;

- d. du 6 avril 2005 au 6 décembre 2005 : 2,5 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 165-75).

[4] Aucune amélioration nécessaire n'est indiquée pour l'évaluation du 11 avril 2003 au 6 janvier 2004. L'évaluation du 6 janvier 2004 au 6 janvier 2005 fait état de sérieuses difficultés qu'a le défendeur à remplir ses fonctions à un niveau satisfaisant dans plusieurs sphères de responsabilités et de grandes difficultés à respecter les dates d'échéances. Elle fait également mention des améliorations nécessaires en matière de communication, d'assurance, de professionnalisme, de planification, d'analyse et surtout au niveau du jugement (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 144-45). La même évaluation indique également que le défendeur ne performe pas de façon satisfaisante et que certains éléments sont particulièrement graves, le défendeur ne semblant pas comprendre l'importance des enjeux et la nécessité de corriger le tir (Dossier du demandeur, Vol 1, p 148). On y indique que le rendement du défendeur a décliné depuis juin 2004 et on y note une attitude de laisser-aller (Dossier du demandeur, Vol 1, p 149).

[5] Lors des deux (2) évaluations subséquentes (du 17 janvier au 5 avril 2005 et du 6 avril au 6 décembre 2005), on note que la productivité du défendeur devrait être plus élevée, on remarque une amélioration dans son jugement au moyen de vérifications plus serrées, mais que celles-ci devraient être plus constantes, qu'il y a « encore des progrès à réaliser afin de corriger certaines lacunes qui l'amèneront à être pleinement fonctionnel » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 156). De plus, on remarque que le défendeur « démontre encore certaines lacunes dans son travail », « démontre une certaine inconsistance dans son travail » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 169), et qu'une amélioration est nécessaire en terme de jugement, d'analyse, de communication et de professionnalisme.

[6] Le défendeur a réussi le Cours d'enquêteur pour les agents de renseignements qui s'est déroulé du 9 janvier 2006 au 24 février 2006 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 178-83).

L'évaluation mentionne une amélioration requise pour les techniques d'entrevues et l'obtention d'informations pertinentes, et que le défendeur devra démontrer qu'il peut utiliser des stratégies adéquates lors d'entrevues pour atteindre les objectifs.

[7] Le défendeur a été assigné comme enquêteur à la Région du Québec en juin 2006. Le défendeur était initialement sous la supervision d'un superviseur intérimaire qui ne l'a pas évalué. Le nouveau superviseur du défendeur est entré en fonction le 5 septembre 2006. Le défendeur a alors fait l'objet d'une évaluation du 5 septembre 2006 au 6 janvier 2007 pour laquelle il a obtenu une cote de 2,4 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 188-98). À titre d'améliorations nécessaires, l'évaluation fait état d'un rapport opérationnel du 12 octobre 2006 insuffisant, d'une production déficiente et d'un rendement insuffisant (Dossier du demandeur, Vol 1, p 192). De plus, on note également que ce rapport opérationnel produit par le défendeur se réfère à des faits inexacts, qu'il doit intensifier la fréquence de ses entrevues, qu'il présente des lacunes fondamentales mais semble vouloir s'améliorer (Dossier du demandeur, Vol 1, p 193).

[8] Le défendeur a par la suite fait l'objet de deux (2) évaluations de rendement spéciales. Une première évaluation spéciale visant la période du 7 janvier 2007 au 7 mai 2007 lui a accordé une cote de 2,3 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 203-16), tandis que la seconde, visant la période du 8 mai 2007 au 8 septembre 2007, lui a accordé une cote de 2,2 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 218-31). Les évaluations spéciales ont indiqué, entre autre, que le défendeur :

- a. a quitté une entrevue tôt pour ne pas manquer un engagement social (Dossier du demandeur, Vol 1, p 207) ;

- b. a manqué d'initiative en tentant d'obtenir les coordonnées d'un individu à interviewer (lacunes en matière de techniques d'entrevues/capacité d'enquêter et de jugement) (Dossier du demandeur, Vol 1, p 207) ;
- c. a omis d'aviser son superviseur lorsqu'il a quitté le bureau (Dossier du demandeur, Vol 1, p 207) ;
- d. n'a pas informé son superviseur des entrevues qu'il comptait faire (Dossier du demandeur, Vol 1, p 207) ;
- e. a utilisé une formulation inadéquate de questions lors d'entrevues, fournissant les réponses à l'interviewé (Dossier du demandeur, Vol 1, p 208) ;
- f. a mené une enquête et remis un rapport inadéquats (Dossier du demandeur, Vol 1, p 208) et a présenté un rapport d'entrevue insatisfaisant comportant des renseignements inexacts (parfois incomplets, parfois contraires) (Dossier du demandeur, Vol 1, p 222) ;
- g. a fourni une fausse adresse courriel à un sujet d'entrevue en utilisant un pseudonyme opérationnel (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 212 et 214) ;
- h. manque de jugement et de professionnalisme (Dossier du demandeur, Vol 1, p 223) ;
- i. est incapable de faire la différence entre les faits et la fiction (Dossier du demandeur, Vol 1, p 226).

[9] Lors d'une rencontre avec le superviseur réviseur, Mme Stewart, en mai 2007, le défendeur avait indiqué comprendre la gravité de la situation de sorte à ce que cette dernière s'attende à un regain d'efforts et à de grandes améliorations de la part du défendeur. Elle a toutefois indiqué que ses lacunes demeuraient présentes (Dossier du demandeur, Vol 1, p 226). Lors d'une rencontre de juin 2007, un gestionnaire, M. Boyer, indique que le défendeur semble comprendre la gravité de la situation (Dossier du demandeur, Vol 1, p 231). On lui indiquerait lors d'une rencontre du 8 juin 2007 qu'en l'absence d'amélioration, on lui donnera un avis écrit de confirmation des lacunes et que si son rendement demeure le même après l'avis, des mesures seraient prises pouvant mener à son

congédiement (Dossier du demandeur, Vol 1, p 215). Le défendeur indique en juin 2007 vouloir améliorer sérieusement sa performance (Dossier du demandeur, Vol 1, p 213).

[10] Le défendeur fut licencié le 2 octobre 2007, soit trois (3) mois avant la fin de sa période de stage probatoire (Dossier du demandeur, Vol 1, p 233). La lettre de licenciement du défendeur faisait référence aux évaluations du 5 septembre 2006 au 6 janvier 2007 ; du 7 janvier 2007 au 7 mai 2007 ; et du 8 mai 2007 au 8 septembre 2007.

[11] Le défendeur a présenté un grief le 17 octobre 2007 qui fut rejeté aux deux (2) paliers de la procédure de règlement des griefs du Service, le 7 novembre 2007 et le 20 décembre 2007 (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 235-37). Le grief du défendeur fut référé à l'arbitrage devant un arbitre de la Commission le 17 janvier 2008. L'audience devant l'arbitre s'est tenue le 9 mai 2008, du 5 au 7 janvier 2011 et du 15 au 18 mars 2011. La décision de l'arbitre fut rendue le 12 août 2011.

#### Décision contestée

[12] Le demandeur a formulé une objection quant à la compétence de l'arbitre d'entendre le grief du défendeur puisqu'il avait été licencié au cours de son stage probatoire pour des motifs liés à l'emploi. L'arbitre a choisi de prendre l'objection sous réserve d'entendre la preuve concernant le bien-fondé du grief (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 7-8, para 5 de la décision). La preuve du demandeur était constituée du témoignage de M. Michel Coulombe, Directeur général de la région du Québec. Ce dernier a indiqué avoir licencié le défendeur après avoir revu toutes ses évaluations du rendement et avoir constaté que les mêmes lacunes revenaient d'une évaluation à l'autre, soit le manque de jugement et de rigueur, et ce, après plus de quatre (4) ans. La preuve du défendeur était

constituée de son propre témoignage, du témoignage de deux (2) autres employés du SCRS, du témoignage du représentant régional des employés, ainsi que de plusieurs échanges par courriel entre le défendeur et son superviseur. Le défendeur a avancé l'argument qu'il s'était acquitté de son fardeau de la preuve en démontrant que l'employeur avait bafoué ses propres politiques et qu'il y avait un conflit de personnalité entre lui-même et son nouveau superviseur.

[13] L'arbitre a identifié deux (2) questions auxquelles elle devait répondre suite aux prétentions des parties, soit : i) L'employeur a-t-il appliqué ses politiques et procédures concernant le licenciement du fonctionnaire en cours de stage ? et ii) L'employeur a-t-il fait la preuve d'un motif lié à l'emploi ?

[14] En ce qui concerne la première question, l'arbitre a d'abord identifié une contradiction entre le fait que le défendeur ait été soumis à une période de stage de cinq (5) ans, alors que la lettre de licenciement fait référence à une période d'évaluation de treize (13) mois seulement, soit du 5 septembre 2006 au 8 septembre 2007 (paragraphe 89-91 de la décision). L'arbitre a indiqué que pendant les quarante-quatre (44) premiers mois de son embauche, le défendeur a eu un rendement acceptable puisque le Service n'a pas mis fin à son emploi. L'arbitre a refusé la preuve des lacunes du fonctionnement du défendeur antérieure au 5 septembre 2006 parce qu'elle l'a estimée non pertinente pour deux (2) motifs : premièrement, parce que la lettre de licenciement ne réfère qu'à la période du 5 septembre 2006 au 8 septembre 2007 ; et deuxièmement, parce que bien que le défendeur ait reçu une cote de 2,3 du 6 janvier 2004 au 6 janvier 2005, il a reçu par la suite des cotes de 2,6 (du 17 janvier au 5 avril 2005), de 2,5 (du 6 avril au 6 décembre 2005) et une cote de 3 pour

la formation d'enquêteur. L'arbitre a indiqué que l'employeur doit accepter les cotes positives qu'il a lui-même accordées au défendeur.

[15] L'arbitre a ensuite traité de la question de l'avis de confirmation de lacunes, document qui n'a pas été remis au défendeur avant son licenciement. L'arbitre a noté que selon la procédure du SCRS intitulée *Programme d'évaluation du rendement* (HUM-306), cet avis est discrétionnaire, indiquant qu'un « avis écrit de confirmation de lacunes peut être remis à l'employé » (à l'article 3.6 de l'ancienne version et 4.1.4 de la version du 18 juillet 2007). Toutefois, l'arbitre a également noté que la disposition du *Programme d'évaluation du rendement* renvoie à une disposition des *Procédures concernant l'évaluation du rendement* (HUM-306-1) qui n'est pas discrétionnaire, et exige au paragraphe 5.2 que si après au moins deux (2) évaluations spéciales l'employé n'améliore pas son rendement, « le superviseur le rencontre et lui remet un avis écrit de confirmation de lacunes » (souligné dans l'original). De plus, l'arbitre a noté qu'en l'espèce, l'évaluation du défendeur du 7 janvier au 7 mai 2007 mentionne qu'on lui remettrait un avis écrit de confirmation de lacunes et que si la situation persistait après cet avis, des mesures pourraient être prises pour le congédiement (Dossier du demandeur, Vol 1, pp 41-2, para 96 de la décision).

[16] L'arbitre a noté que le *Programme d'évaluation de rendement* (HUM-306) a pour objectif de promouvoir la communication soutenue entre gestionnaires et employés concernant le rendement, et que le défendeur en l'espèce n'a pas bénéficié d'une telle communication. L'arbitre a conclu que le superviseur du défendeur ne l'a pas rencontré pour établir un plan de travail avec lui, et ne lui a pas non plus donné les conseils nécessaires, a omis de l'encadrer et de voir à sa formation, et a omis de l'informer des mesures à prendre pour améliorer son rendement. L'arbitre a

noté que ces démarches sont indiquées par les sections 2 et 5 du *Programme d'évaluation de rendement* (HUM-306).

[17] L'arbitre a aussi pris en compte le témoignage du représentant régional selon lequel il est inhabituel qu'un employé soit surpris par son licenciement, et qu'un employé reçoit habituellement un avis écrit de confirmation de lacunes avant que l'on ne mette fin à son emploi. L'arbitre a conclu cette première question en indiquant que si le Service se fonde sur ses politiques pour licencier un employé, il doit considérer à la fois les dispositions en sa faveur et celles qui favorisent l'employé. Selon l'arbitre, l'employeur a omis une étape essentielle avant de licencier le défendeur en ne lui remettant pas un avis.

[18] L'arbitre a ensuite examiné la seconde question en litige qu'elle avait identifiée, soit celle de savoir si l'employeur a fait la preuve d'un motif lié à l'emploi. L'arbitre a noté l'argument du défendeur selon lequel son rendement rencontrait les normes du Service jusqu'à ce qu'il soit sous la supervision de son nouveau superviseur. Elle a également tenu compte de l'argument du défendeur selon lequel les évaluations de son rendement ne reflétaient pas l'ensemble de sa performance, que son superviseur avait un parti pris et que le Service n'a pas suivi ses propres procédures avant de le licencier.

[19] L'arbitre a aussi indiqué que dans un cas de licenciement, le fardeau de la preuve repose d'abord sur l'employeur qui doit justifier les motifs liés au licenciement. L'arbitre a cité quelques arrêts indiquant que le fardeau de la preuve pour l'employeur est moins élevé lorsqu'il s'agit d'un licenciement dans le contexte d'un stage (*Jacmain c Canada (Procureur général)*, [1977] ACS no

111 (QL), [1978] 2 RCS 15 [Jacmain]; *Canada (Procureur général) c Penner*, [1989] 3 CF 429, 99 NR 213 (CAF) [Penner]; *Canada (Procureur général) c Leonarduzzi*, 2001 CFPI 529, 205 FTR 238 [Leonarduzzi]. L'arbitre a indiqué que l'employeur doit faire la preuve que le licenciement est justifié par un motif lié à l'emploi, et qu'il revient ensuite à l'employé de démontrer que la décision de l'employeur a un caractère abusif.

[20] En l'espèce, le Service a indiqué qu'il avait des motifs liés à l'emploi pour licencier le défendeur, soit les évaluations du rendement, et que ces évaluations constituaient un avertissement suffisant au défendeur, étant donné qu'il était toujours en stage. L'arbitre a remarqué que cette preuve se limitait au témoignage de M. Coulombe. Le défendeur, quant à lui, a présenté de nombreux courriels démontrant ses échanges avec son superviseur et les objectifs hebdomadaires qu'il fixait, en plus de la réponse du superviseur à ces objectifs. L'arbitre a noté que le superviseur du défendeur a indiqué que ses réalisations au travail étaient insuffisantes dans un courriel du 21 novembre 2006, mais que par la suite, le défendeur dépassait les objectifs hebdomadaires fixés. Aucune autre mention d'insuffisance n'a été notée après le 21 novembre 2006. L'arbitre a examiné cinquante-huit (58) échanges de courriels initiés par le défendeur entre le 5 septembre 2006 et le 2 octobre 2007, où seulement trois (3) rétroactions étaient négatives. L'arbitre s'est dit satisfaite que le défendeur avait démontré que son superviseur ne lui a pas témoigné clairement son insatisfaction et les façons par lesquelles il pourrait s'améliorer.

[21] Suite à cette conclusion, l'arbitre a indiqué qu'elle était d'avis que le défendeur avait soumis une preuve que son licenciement était arbitraire et donc injustifié. Elle a indiqué que le fardeau de la preuve s'en trouvait renversé, et que le Service devait donc offrir une réponse à la preuve du

défendeur pour soutenir sa position qu'il avait un motif lié à l'emploi. Selon l'arbitre, le Service n'a pas réussi à le faire.

[22] À titre de motif lié à l'emploi, le demandeur a indiqué que le défendeur ne satisfaisait pas aux qualités fondamentales d'un agent de renseignements par son manque de rigueur, de planification et d'organisation, son manque de jugement et ses entrevues de mauvaise qualité. Le défendeur aurait également mis en cause la crédibilité, l'efficacité et compromis la sécurité du Service à plus d'une reprise. L'arbitre a indiqué que le défendeur a contredit la plus grande partie des incidents qui lui étaient reprochés en indiquant des exemples où son superviseur avait approuvé son travail. Après avoir identifié quelques exemples tirés des échanges de courriels, l'arbitre a conclu que le Service ne l'a pas convaincue que le licenciement du défendeur était justifié et qu'il existait un légitime motif lié à l'emploi.

[23] L'arbitre a conclu que le licenciement du défendeur avait un caractère abusif parce que le Service ne lui a pas donné un avis écrit de confirmation de lacunes avant de le licencier et ne s'est pas acquitté de son fardeau de démontrer un motif lié à l'emploi. Conséquemment, l'arbitre a conclu qu'elle avait compétence pour accueillir le grief et annuler le licenciement du défendeur, ce qu'elle fit.

#### Questions en litige

[24] Les questions en litige qui ressortent du présent dossier sont les suivantes :

- a. Quelle est la norme de contrôle à appliquer ?

- b. L'arbitre a-t-elle commis une erreur en déterminant les questions en litige et le fardeau de la preuve incombant aux parties ?

### Analyse

#### *Norme de contrôle*

[25] En l'espèce, la question de la norme de contrôle se présente sous deux (2) aspects : celui de l'identification du fardeau de la preuve applicable et celui des conclusions de faits tirées par l'arbitre. Bien qu'il s'agissait d'un contexte différent, la Cour d'appel fédérale a d'ailleurs fait cette distinction dans l'arrêt *Chypre (Commerce et Industrie) c International Cheese Council of Canada*, 2011 CAF 201 au para 19, 420 NR 124 [*Chypre*] : « Le juge a donc bel et bien appliqué la norme de la décision correcte à l'identification du fardeau de preuve applicable et la norme de la décision raisonnable aux conclusions de fait du registraire ... ».

[26] La norme de contrôle de la décision correcte s'impose quant à l'identification du fardeau de la preuve applicable soit le renvoi d'un fonctionnaire en cours de stage. Il s'agit d'une question de droit qui découle de l'interprétation de la jurisprudence et des décisions rendues par les cours et les tribunaux dans ce domaine. Il n'y a pas deux (2) façons d'identifier le fardeau de la preuve à imposer à chaque partie – il n'en existe qu'une. Une erreur de l'arbitre quant à l'identification du fardeau de la preuve à imposer à chaque partie n'attire donc aucune déférence de la part de cette Cour, et est assujettie à la norme de la décision correcte (*Chypre*, précité au para 19 ; *Mugesera c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2005 CSC 40, [2005] 2 RCS 100). En conséquence, cette Cour serait fondée à substituer sa propre conclusion à celle de l'arbitre en cas d'erreur (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 50, [2008] 1 RCS 190 [*Dunsmuir*]).

[27] En ce qui concerne le deuxième aspect, c'est-à-dire dans l'éventualité où l'arbitre aurait bien identifié le fardeau de la preuve mais l'aurait en revanche appliqué de façon erronée, la norme de la décision raisonnable trouverait application. La question de savoir si la preuve présentée devant l'arbitre rencontre le fardeau imposé à chaque partie est une détermination qui se fait en examinant des questions de faits, ainsi que des questions mixtes de droit et de faits, qui attirent plutôt la norme de la décision raisonnable étant donné l'expertise de l'arbitre dans le domaine des relations de travail à la fonction publique et la clause privative à l'article 233 de la *LRTFP* (*Dunsmuir*, précité aux para 52-55). Dans un tel cas, il y a lieu de reconnaître que plus d'une conclusion serait possible, et que l'expertise de l'arbitre joue un rôle important dans cette détermination (*Canada (Citoyenneté et Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12 aux para 25 et 59, [2009] 1 RCS 339 ; *Canada (Procureur général) c King*, 2009 CF 922 au para 10, [2009] ACF no 1137 (QL)). Il y aurait donc lieu de faire déférence aux conclusions de l'arbitre quant aux questions de faits et aux questions mixtes de droit et de faits, et d'examiner le caractère raisonnable de ses conclusions concernant la satisfaction du fardeau de la preuve. Ainsi, la Cour devrait limiter son examen sur cet aspect « à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, précité au para 47).

[28] Dans la présente affaire et nonobstant la norme de la décision applicable sur cet aspect, la décision de l'arbitre ne peut être confirmée même en suivant la norme du caractère raisonnable.

*Remarques liminaires*

[29] Le libellé des dispositions législatives pertinentes à ce contrôle judiciaire est présenté en annexe aux présents motifs du jugement et jugement. Il importe de noter qu'en vertu de l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, LRC 1985, c F-11 [*Loi sur la gestion des finances publiques*], le SCRS est un organisme distinct. Le SCRS s'est donc vu déléguer le pouvoir en matière de gestion de ses ressources humaines. De fait, en vertu de l'article 8 de la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, LRC 1985, c C-23 [*Loi sur le SCRS*], le directeur du Service a le pouvoir exclusif de nommer les employés du Service, de déterminer leurs conditions d'emploi, et d'exercer les attributions conférées au Conseil du Trésor en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à la Commission de la fonction publique en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, art 12 et 13. Ces attributions au directeur du Service sont faites en dérogation, entre autres, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, précitée, qui par conséquent ne trouve pas application en l'espèce. Le SCRS a donc adopté ses propres politiques en matière de ressources humaines, dont la politique HUM-407 intitulée « Recrutement », qui traite spécifiquement du renvoi en cours de stage à son article 7.3 (Dossier du demandeur, Vol 1, p 311). De plus, les relations de travail au SCRS ne sont pas régies par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22, art 2 [*LRTFP*], à l'exception des dispositions sur les griefs de la Partie 2 de la *LRTFP* (para 2(1) de la *LRTFP*, définition de « fonctionnaire »). L'article 209 de la *LRTFP* énonce les circonstances dans lesquelles un grief peut être renvoyé à l'arbitrage ; plus particulièrement, l'alinéa 209(1)(b) en l'espèce.

*Le fardeau de la preuve*

[30] Essentiellement, le demandeur allègue que l'arbitre a erré dans son identification et son application du fardeau de la preuve alors que le défendeur est en désaccord. Le défendeur avance que l'arbitre a appliqué les principes de droit appropriés et il était donc raisonnable qu'elle en arrive à la conclusion qu'elle avait compétence pour examiner le grief et que le licenciement devait être annulé.

[31] Il convient dans un premier temps de rappeler les principes de droit applicable dans le contexte d'un renvoi dans le cadre d'un stage. Dans le cadre d'un renvoi en cours de stage, la compétence de l'arbitre n'est pas anéantie du seul fait qu'un licenciement est invoqué par l'employeur (*Canada (Conseil du Trésor) c Rinaldi*, [1997] ACF no 225 (QL), 127 FTR 60). En vertu du principe selon lequel la forme ne devrait pas l'emporter sur le fond, l'arbitre peut examiner les circonstances pour s'assurer qu'elles sont vraiment ce qu'elles semblent être (*Penner*, précité pp 440-41).

[32] Il est de jurisprudence constante que l'arbitre peut entendre la preuve mais avec certaines balises (*Penner ; Leonarduzzi ; Rinaldi*). En ce sens, la jurisprudence a élaboré la démarche suivante : dans un premier temps, l'employeur a le fardeau initial de démontrer que le renvoi en cours de stage était réellement fondé sur des motifs liés à l'emploi. Si tel est le cas, le fardeau est alors renversé et il revient alors au fonctionnaire de prouver que son renvoi était en fait une supercherie, du camouflage ou de la mauvaise foi (*Archambault c Canada (Agence des douanes et du Revenu)*, 2005 CF 183 aux para 8-12, [2005] ACF no 229 (QL) et *Archambault c Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 28 aux para 51 à 61, [2003] CRTFPC no 25).

Aucune modification législative n'est venue atténuer ou modifier l'application de ce principe et les parties en ont soulevé aucune devant cette Cour.

[33] Ainsi, afin de démontrer qu'il avait un motif lié à l'emploi motivant le licenciement, « l'employeur n'a pas à produire une preuve *prima facie* d'un motif déterminé valable, mais seulement à produire un minimum de preuve que le renvoi est lié à l'emploi et non à un autre motif» (*Leonarduzzi*, précité au para 37 ; la Cour souligne). Ce critère peut être qualifié de « peu exigeant » comme l'a souligné l'arbitre dans sa décision (Dossier du demandeur, Vol 1, p 50, para 124).

[34] Au paragraphe 42 de l'arrêt *Leonarduzzi*, précité, la Cour a nuancé les propos du défendeur de la façon suivante : « Le défendeur soutient que l'employeur doit produire une preuve *prima facie* que le fonctionnaire a été licencié pour un "motif déterminé valable" ». Ce n'est pas le cas. Il y a lieu de distinguer entre un motif lié à l'emploi et un 'motif déterminé valable'. ». De plus, l'extrait suivant de l'arrêt *Penner*, précité à la p 438, repris au paragraphe 42 de l'arrêt *Leonarduzzi*, précité, présente l'approche que la Cour d'appel fédérale a énoncée comme étant correcte en la matière :

D'autres arbitres ont adopté une attitude assez différente de celle qui précède: ils ont accepté la thèse selon laquelle, dès le moment où ils sont convaincus que la décision contestée était effectivement fondée sur un motif réel de renvoi, c'est-à-dire procédait d'une insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de l'aptitude de l'employé, les arbitres n'ont pas compétence pour examiner la question de savoir si la décision de renvoyer l'employé était appropriée ou était bien fondée. Dans l'affaire Smith (dossier No 166-2-3017 de la Commission), l'arbitre Norman exprime sans détours sa pensée à ce sujet :

En effet, une fois que l'employeur a présenté à l'arbitre une preuve concluante indiquant un motif de renvoi valable à première vue, l'audition sur le fond dans l'affaire de congédiement ne peut alors aboutir qu'à une impasse soudaine. L'arbitre perd ainsi tout pouvoir pour ordonner que l'employé s'estimant lésé soit réintégré

dans ses fonctions en faisant valoir à cet égard que l'employeur n'a pas donné de motif valable pour le congédiement.

(La Cour souligne.)

[35] Quant au défendeur il lui incombait de démontrer que le renvoi est en fait basé sur un motif autre qu'une insatisfaction éprouvée de bonne foi à l'égard de ses aptitudes ; c'est-à-dire, qu'il y avait de la mauvaise foi de la part de l'employeur, du camouflage ou une supercherie. Ce fardeau est reconnu comme étant très lourd.

[36] En somme, si un arbitre est d'avis qu'il existait un motif lié à l'emploi pour licencier un employé en cours de stage et que ce licenciement n'est pas « camouflé », il est sans compétence.

[37] Dans la présente affaire, la Cour note que l'arbitre énonce correctement le fardeau qui incombe à chacune des parties au paragraphe 113 de ses motifs en indiquant que

...dans le cas d'un licenciement en cours de stage, l'employeur doit faire la preuve que le licenciement est justifié par un motif lié à l'emploi, puis il appartient au fonctionnaire de démontrer que la décision de l'employeur revêtait un caractère abusif, ou selon les termes de l'art, a fait l'objet d'une supercherie, d'un camouflage ou que l'employeur a agi de mauvaise foi. La barre est très haute pour le fonctionnaire.

(Dossier du demandeur, Vol 1, p 47)

[38] La difficulté réside en ce que cet énoncé de l'arbitre – qui est conforme aux principes énoncés par la jurisprudence en matière de renvoi d'un fonctionnaire en cours de stage – ne prend pas forme dans la décision et se limite à un énoncé théorique. Il est en effet difficile de faire une corrélation entre le paragraphe 113 de la décision de l'arbitre et son raisonnement.

[39] À titre d'exemple, certains extraits des motifs de la décision de l'arbitre indiquent que l'arbitre a appliqué le fardeau de la preuve de façon erronée:

- a. « Le fonctionnaire a donc soumis une preuve que son licenciement était arbitraire et, par conséquent, injustifié. Le fardeau de la preuve a donc été renversé et, pour soutenir sa position qu'il avait un motif lié à l'emploi, l'employeur devait offrir une réponse à la preuve du fonctionnaire. L'employeur n'a pas produit cette contre-preuve. » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 49, para 120 de la décision) ;
- b. « J'estime que le contre-interrogatoire du fonctionnaire n'a pas soutiré les admissions nécessaires pour justifier la décision de l'employeur de le licencier en cours de stage. » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 49, para 122 de la décision) ;
- c. « Bien qu'un 'motif lié à l'emploi' puisse sembler un critère peu exigeant, l'employeur doit tout de même me persuader que sa décision n'était pas capricieuse ou arbitraire et qu'il avait un réel motif lié à l'emploi justifiant le licenciement. » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 50, para 124 de la décision) ;
- d. « En l'instance, j'estime que le fonctionnaire s'est acquitté de son fardeau de preuve de démontrer que son licenciement était injustifié. L'employeur ne m'a pas persuadée selon une prépondérance de la preuve du contraire. » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 52, para 134 de la décision).

[40] Ces extraits démontrent que l'application du fardeau de la preuve par l'arbitre est confuse. Si l'arbitre était d'avis qu'il y avait mauvaise foi ou supercherie de la part de l'employeur, elle se devait d'analyser cette preuve dans le deuxième volet du fardeau de la preuve et il revenait au défendeur de la convaincre, et non au demandeur. Il semble toutefois que l'arbitre ait importé des éléments du fardeau de la preuve qui incombaient au défendeur dans son analyse du premier volet du fardeau, augmentant du même coup le fardeau du demandeur et diminuant d'autant celui de défendeur. En fait, l'analyse (et la question en litige) de l'arbitre ne porte que sur le premier volet du fardeau (motif lié à l'emploi) et semble être traité comme l'ultime fardeau. L'analyse, eu égard au

deuxième volet du fardeau (supercherie, mensonge, mauvaise foi) est absente. Cette erreur quant à l'application du fardeau de preuve s'est répercutée dans l'interprétation des faits.

[41] Si le SCRS a fait la preuve d'un motif lié à l'emploi au moyen du témoignage de M. Coulombe, qui a décidé de licencier le défendeur suite aux nombreuses évaluations du rendement insatisfaisantes, il revenait donc au défendeur de prouver que le SCRS a agi de mauvaise foi, par camouflage et supercherie en mettant fin à son emploi pendant la période de stage. Cependant, la preuve présentée par le défendeur tentait de démontrer que son licenciement n'était pas justifié. Or, là n'est pas le fardeau qui incombait au défendeur : il devait plutôt tenter de démontrer que son licenciement était de mauvaise foi, une supercherie ou du camouflage (*Owens*, précité).

[42] Le défendeur soumet qu'il a fait la preuve de camouflage et de mauvaise foi dans son licenciement puisqu'il a démontré un conflit de personnalité entre lui et son superviseur. La Cour remarque toutefois que les lacunes du défendeur sont identifiées dès les premières évaluations de rendement, et ce, bien avant qu'il ne soit évalué par son dernier superviseur qui entra en fonction en septembre 2006. Même les évaluations du rendement où le défendeur a obtenu une cote supérieure à la moyenne de 2,5 indiquent des lacunes et des améliorations nécessaires à apporter qui demeurent constantes au fil des années (nécessité de démontrer davantage de rigueur, de professionnalisme, de jugement et d'efficacité à la gestion du temps).

[43] Il est déraisonnable d'avoir conclu que des éléments de preuve qui démontrent un désaccord avec les évaluations du rendement suffisent au défendeur pour rencontrer son fardeau. L'arbitre reconnaît elle-même que cette « barre est très haute » (Dossier du demandeur, Vol 1, p 47).

[44] Avec respect, il ne s'agit pas là d'une conclusion faisant partie des issues possibles au regard de la preuve et du lourd fardeau qui pesait sur le défendeur, particulièrement étant donné la documentation constante de lacunes dans sa performance depuis juin 2004. Les lacunes dans la performance d'un employé sont certes un motif lié à l'emploi, et sont particulièrement pertinentes au renvoi d'un individu en cours de stage. Le fait de ne pas être d'accord avec les conclusions des évaluations ne suffit pas à démontrer la mauvaise foi de l'employeur.

[45] L'arbitre indique ne pas être convaincue par les courriels déposés en preuve que le superviseur du défendeur lui avait donné l'heure juste pendant la période d'évaluation. Or, l'arbitre aurait plutôt dû se demander si elle était convaincue par ces courriels qu'il y avait mauvaise foi, supercherie ou camouflage de la part de l'employeur. Il en est de même pour ce qui est de l'argument du défendeur concernant les documents HUM-306 et HUM-306-1 et l'avis de confirmation.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que** la demande de contrôle judiciaire soit accordée et que la décision soit renvoyée à un autre arbitre de grief pour qu'une décision soit rendue en conformité avec les motifs de la Cour.

« Richard Boivin »

---

Juge

## Annexe

La *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, LRC 1985, c C-23 :

PARTIE I	PART I
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ	CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE
[...]	...
GESTION	MANAGEMENT OF SERVICE
[...]	...
Attributions du directeur	Powers and functions of Director
<p><b>8.</b> (1) Par dérogation à la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> et à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>, le directeur a le pouvoir exclusif de nommer les employés et, en matière de gestion des ressources humaines du Service, à l'exception des personnes affectées au Service ou détachées auprès de lui à titre d'employé:</p>	<p><b>8.</b> (1) Notwithstanding the <i>Financial Administration Act</i> and the <i>Public Service Employment Act</i>, the Director has exclusive authority to appoint employees and, in relation to the human resources management of employees, other than persons attached or seconded to the Service as employees,</p>
<p>a) de déterminer leurs conditions d'emploi;</p>	<p>(a) to provide for the terms and conditions of their employment; and</p>
<p>b) sous réserve des règlements:</p>	<p>(b) subject to the regulations,</p>
<p>(i) d'exercer les attributions conférées au Conseil du Trésor en vertu de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> en cette matière,</p>	<p>(i) to exercise the powers and perform the functions of the Treasury Board relating to human resources management under the <i>Financial Administration Act</i>, and</p>
<p>(ii) d'exercer les attributions conférées à la Commission de la fonction publique sous le régime de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>.</p>	<p>(ii) to exercise the powers and perform the functions assigned to the Public Service Commission by or pursuant to the <i>Public Service Employment Act</i>.</p>

## Conduite des employés et griefs

(2) Par dérogation à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* mais sous réserve du paragraphe (3) et des règlements, le directeur peut établir des règles de procédure concernant la conduite et la discipline des employés, à l'exception des personnes affectées au Service ou détachées auprès de lui à titre d'employé, la présentation par les employés de leurs griefs, l'étude de ces griefs et leur renvoi à l'arbitrage.

## Arbitrage

(3) Les griefs renvoyés à l'arbitrage ne peuvent être entendus et tranchés que par un membre à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique constituée par l'article 12 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## Règlements

(4) Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements:

*a)* pour régir l'exercice par le directeur des pouvoirs et fonctions que lui confère le paragraphe (1);

*b)* sur la conduite et la discipline des employés visés au paragraphe (2), la présentation de griefs par ceux-ci, l'étude de ces griefs et leur renvoi à l'arbitrage.

## Discipline and grievances of employees

(2) Notwithstanding the *Public Service Labour Relations Act* but subject to subsection (3) and the regulations, the Director may establish procedures respecting the conduct and discipline of, and the presentation, consideration and adjudication of grievances in relation to, employees, other than persons attached or seconded to the Service as employees.

## Adjudication of employee grievances

(3) When a grievance is referred to adjudication, the adjudication shall not be heard or determined by any person, other than a full-time member of the Public Service Labour Relations Board established under section 12 of the *Public Service Labour Relations Act*.

## Regulations

(4) The Governor in Council may make regulations

*(a)* governing the exercise of the powers and the performance of the duties and functions of the Director referred to in subsection (1); and

*(b)* in relation to employees to whom subsection (2) applies, governing their conduct and discipline and the presentation, consideration and adjudication of grievances.

La *Loi sur la gestion des finances publiques*, LRC 1985, c F-11 :

ANNEXES	ALTERATION OF SCHEDULES
[...]	...
Inscriptions aux annexes IV et V	Addition to Schedule IV or V
<b>3. (7)</b> Le gouverneur en conseil peut, par décret, inscrire aux annexes IV ou V le nom de tout secteur de l'administration publique fédérale pour lequel :	<b>3. (7)</b> The Governor in Council may, by order, add to Schedule IV or V the name of any portion of the federal public administration
<i>a)</i> la partie I du <i>Code canadien du travail</i> ne s'applique pas;	<i>(a)</i> to which Part I of the <i>Canada Labour Code</i> does not apply; and
<i>b)</i> les conditions d'emploi peuvent être déterminées ou approuvées par un ministre fédéral, le Conseil du Trésor ou le gouverneur en conseil.	<i>(b)</i> in respect of which a minister of the Crown, the Treasury Board or the Governor in Council is authorized to establish or approve terms and conditions of employment.
Transferts entre les annexes IV et V	Transfers between Schedules IV and V
(8) Le gouverneur en conseil peut, par décret, radier de l'une des annexes IV ou V le nom de tout secteur de l'administration publique fédérale; il l'inscrit alors à l'autre de ces annexes. Cette obligation ne vaut toutefois plus lorsque le secteur en cause :	(8) The Governor in Council may, by order, delete the name of any portion of the federal public administration named in Schedule IV or V, in which case the Governor in Council must add the name of that portion to the other one of those two schedules, but the Governor in Council need not do so if that portion
<i>a)</i> soit ne compte plus de fonctionnaires;	<i>(a)</i> no longer has any employees; or
<i>b)</i> soit est une personne morale qui a été exemptée de l'application de la partie I du <i>Code canadien du travail</i> .	<i>(b)</i> is a corporation that has been excluded from the operation of Part I of the <i>Canada Labour Code</i> .
[...]	...
PARTIE I	PART I
ORGANISATION	ORGANIZATION
CONSEIL DU TRÉSOR	TREASURY BOARD

[...]

*Gestion des ressources humaines*

## Définitions

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

« administrateur général »  
“deputy head”

« administrateur général » S'entend :

[...]

*c)* à l'égard de tout organisme distinct, de son premier dirigeant ou, à défaut, de son administrateur général au titre de la loi ou, à défaut de l'un et l'autre, du titulaire du poste désigné en vertu du paragraphe (2) à l'égard de cet organisme;

[...]

« fonction publique »  
“public service”

« fonction publique » L'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :

*a)* les ministères figurant à l'annexe I;

*b)* les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV;

*c)* les organismes distincts figurant à l'annexe V;

*d)* les autres secteurs de l'administration publique fédérale que peut désigner le

...

*Human Resources Management*

## Definitions

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

...

“deputy head”  
« administrateur général »

“deputy head” means

...

*(c)* in relation to a separate agency, its chief executive officer or, if there is no chief executive officer, its statutory deputy head or, if there is neither, the person who occupies the position designated under subsection (2) in respect of that separate agency; and

...

“public service”  
« fonction publique »

“public service” means the several positions in or under

*(a)* the departments named in Schedule I;

*(b)* the other portions of the federal public administration named in Schedule IV;

*(c)* the separate agencies named in Schedule V; and

*(d)* any other portion of the federal public administration that may be designated by

gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa. the Governor in Council for the purpose of this paragraph.

« organisme distinct »  
“separate agency”

« organisme distinct » Secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe V. “separate agency” means a portion of the federal public administration named in Schedule V.

[...] ...

ANNEXE V  
(articles 3 et 11)

SCHEDULE V  
(Sections 3 and 11)

ORGANISMES DISTINCTS

SEPARATE AGENCIES

[...] ...

Service canadien du renseignement de sécurité  
*Canadian Security Intelligence Service*

Canadian Security Intelligence Service  
*Service canadien du renseignement de sécurité*

[...] ...

La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22 :

DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

INTERPRETATION

Définitions

Definitions

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

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

[...] ...

« fonctionnaire »  
“employee”

“employee”  
« fonctionnaire »

«fonctionnaire» Sauf à la partie 2, personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne:

“employee”, except in Part 2, means a person employed in the public service, other than

[...] ...

e) employée par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire;

[...]

## PARTIE 2

### GRIEFS

[...]

#### GRIEFS INDIVIDUELS

[...]

#### *Renvoi à l'arbitrage*

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

(e) a person employed in the Canadian Security Intelligence Service who does not perform duties of a clerical or secretarial nature;

...

## PART 2

### GRIEVANCES

...

#### INDIVIDUAL GRIEVANCES

...

#### *Reference to adjudication*

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

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,

(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.

12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(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).

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1466-11

**INTITULÉ :** Procureur général du Canada  
c Marc-André Bergeron

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Montréal (Québec)

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 25 mars 2013

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE BOIVIN

**DATE DES MOTIFS :** Le 12 avril 2013

**COMPARUTIONS :**

Me Karl Chemsî POUR LE DEMANDEUR

Me Marie-Lise Desrosiers POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Myles J. Kirvan POUR LE DEMANDEUR  
Sous-procureur général du Canada

Cabinet de Me Desrosiers POUR LE DÉFENDEUR  
Brossard (Québec)