

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20170526

Dossier : A-381-15

Référence : 2017 CAF 113

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE NADON
LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

CHER HEYSER

défenderesse

Audience tenue à Ottawa (Ontario), le 14 septembre 2016.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 26 mai 2017.

MOTIFS DU JUGEMENT :

LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT :

**LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20170526

Dossier : A-381-15

Référence : 2017 CAF 113

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE NADON
LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS**

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

CHER HEYSER

défenderesse

MOTIFS DU JUGEMENT

LE JUGE NADON

I. Introduction

[1] Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire présentée par le procureur général du Canada à l'encontre de la décision rendue le 5 août 2015 (2015 CRTEFP 70) par l'arbitre de grief Steven B. Katkin (l'arbitre) de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la Commission). Plus précisément, l'arbitre a conclu qu'il avait compétence

pour statuer sur la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse et sur le licenciement qui en a résulté et que le licenciement de la défenderesse n'était pas motivé. Il a donc ordonné que la défenderesse soit réintégrée dans son poste avec effet rétroactif au 27 avril 2012.

[2] Pour les motifs énoncés ci-après, je suis d'avis que la demande de contrôle judiciaire du procureur général devrait être rejetée.

II. Les faits

[3] La défenderesse occupait un emploi à durée indéterminée au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (tel était son nom à l'époque) à la Division de la rémunération et du traitement de l'assurance-emploi, à titre d'agente aux bénéfices spécialiste des appels, à Edmonton (Alberta).

[4] En 2008, avec l'approbation de son employeur, la défenderesse a conclu une entente de télétravail qui l'autorisait à travailler à la maison afin de pouvoir prendre soin de membres de sa famille, plus précisément de ses deux fils qui avaient des besoins particuliers. Cette entente était étayée par un certificat médical délivré par le médecin de famille de la défenderesse, la D^r Jennifer Tse.

[5] Dans une lettre du 9 juillet 2010, la D^r Tse a informé la défenderesse qu'elle mettait fin à la relation médecin-patient, car elle voulait réduire sa charge de médecine familiale pour se consacrer davantage à la pratique de la médecine esthétique. La D^r Tse a conclu sa lettre en

recommandant à la défenderesse de [TRADUCTION] « trouver un nouveau médecin de famille ».

[6] En septembre 2010, le gestionnaire de la défenderesse lui a demandé de fournir un nouveau certificat médical pour justifier le maintien de son entente de télétravail. Ce n'est que le 11 avril 2011 que la défenderesse a fourni à son gestionnaire une copie numérisée d'un nouveau certificat médical délivré par la D^r Tse le 31 mars 2011. Le gestionnaire de la défenderesse a immédiatement eu des doutes quant à l'authenticité du certificat. Le 19 avril 2011, le gestionnaire du bureau de la D^r Tse a confirmé au gestionnaire de la défenderesse que le certificat du 31 mars 2011 n'avait pas été délivré par la D^r Tse.

[7] Le 27 avril 2011, la défenderesse a été convoquée à une réunion d'établissement des faits, en présence de son gestionnaire, d'un représentant syndical et d'un autre gestionnaire. Durant cette réunion, la défenderesse a présenté un certificat médical délivré par le D^r Paul Johnson le 27 avril 2011, sur lequel il était indiqué que la défenderesse aurait à s'absenter du travail du 27 avril 2011 au 3 juin 2011 pour cause de maladie. L'authenticité de ce certificat n'a pas été remise en doute.

[8] La défenderesse a subi une opération en mai 2011 et elle est retournée au travail le 17 octobre 2011, à temps partiel. Elle a repris son travail à temps plein en novembre 2011. À son retour au travail, la défenderesse a fait l'objet d'une surveillance étroite de la part des autres fonctionnaires en raison de doutes au sujet de son rendement.

[9] Le 25 octobre 2011, le gestionnaire de la défenderesse lui a fait parvenir une lettre l'informant qu'elle faisait l'objet d'une enquête administrative au sujet du certificat médical de la D^r Tse du 31 mars 2011. Le 2 novembre 2011, la défenderesse a été interrogée par un enquêteur.

[10] Frank Bourque, enquêteur principal, a remis son rapport le 2 février 2012. Dans ce rapport, M. Bourque a conclu que la défenderesse avait commis un faux au sens de l'article 366 du *Code criminel* et qu'elle avait contrevenu au *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*. Ce rapport a été approuvé par Peter Boyd, directeur général et agent de sécurité du ministère, et envoyé à Andy Netzel, cadre de direction de la gestion des services. Conformément à la procédure établie, l'affaire a également été renvoyée au service de la sécurité interne pour réévaluation de la cote de fiabilité de la défenderesse.

[11] Le rapport de réévaluation de la cote de fiabilité du 17 avril 2012 a été rédigé par un agent de sécurité du ministère, qui a recommandé la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse. Le rapport de fiabilité a été approuvé par Claude E. Jacques, gestionnaire de la sécurité du personnel, le 18 avril 2012, et par Lucie Clément, directrice de la sécurité ministérielle, le 20 avril 2012.

[12] Le 23 avril 2012, la défenderesse a eu une rencontre avec un chef de service et un représentant syndical. Durant cette rencontre, on lui a remis une copie du rapport d'enquête administrative et on l'a invitée à y réagir. Deux jours plus tard, la défenderesse a envoyé ses commentaires au chef de service par courriel.

[13] Le 27 avril 2012, M. Netzel a envoyé une lettre à la défenderesse l'informant que, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11 (la *LGFP*), l'agent de sécurité du ministère avait révoqué sa cote de fiabilité et que, pour cette raison, il mettait fin [TRADUCTION] « immédiatement » à son emploi.

[14] Le 11 juin 2012, la défenderesse a déposé deux griefs contestant à la fois son licenciement et la révocation de sa cote de fiabilité. Dans ces deux griefs, la défenderesse a déclaré qu'elle [TRADUCTION] « dépose un grief contre mon licenciement et la révocation du statut de ma cote de fiabilité ».

[15] Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 29 juillet 2013. Le premier grief a été renvoyé à l'arbitrage en application de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, article 2 (la Loi) (mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire). Le deuxième grief, dans lequel la défenderesse alléguait une violation de la convention collective, a été renvoyé en application de l'alinéa 209(1)a) de la Loi (interprétation ou application d'une disposition d'une convention collective).

III. La décision de la Commission

[16] L'arbitre a commencé par résumer la preuve qui lui avait été présentée, laquelle comprenait les témoignages de cinq témoins du demandeur et de celui de la défenderesse. Il a ensuite exposé les observations des parties, soulignant que le demandeur contestait la compétence de l'arbitre en ce qui a trait à la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse.

L'arbitre a notamment relevé la thèse du demandeur selon laquelle l'arbitre n'était habilité à examiner le bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse que s'il estimait que cette révocation constituait une mesure disciplinaire déguisée de la part de l'employeur. Le cas échéant, soutenait le demandeur, l'arbitre avait alors compétence en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la Loi.

[17] L'arbitre a commencé à exposer les motifs de sa décision en faveur de la défenderesse au paragraphe 130 des motifs. Il a commencé en citant l'article 209 de la Loi, à l'égard duquel il a formulé les commentaires suivants au paragraphe 134 de ses motifs :

Un arbitre de grief a clairement compétence en vertu de l'alinéa 209(1)*b*) de la *LRTFP* en ce qui concerne une mesure disciplinaire entraînant le licenciement. De même, un arbitre de grief a clairement compétence en vertu de l'alinéa 209(1)*c*) de la *LRTFP*, en ce qui concerne le licenciement d'un fonctionnaire de l'administration publique centrale en vertu de l'alinéa 12(1)*d*) de la *LGFP* pour l'insuffisance du rendement ou en vertu de l'alinéa 12(1)*e*) de la *LGFP* pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite. Étant donné que la fonctionnaire était fonctionnaire de l'administration publique centrale, il s'ensuit donc qu'un arbitre de grief a compétence en vertu des alinéas 209(1)*b*) et *c*) de la *LRTFP* en ce qui concerne son licenciement, peu importe qu'il ait découlé d'une mesure disciplinaire, de l'insuffisance du rendement ou de toute autre raison qui n'est pas un manquement à la discipline ou une inconduite. Même si le paragraphe 208(2) et l'alinéa 211*a*) de la *LRTFP* prévoient des exceptions précises en ce qui concerne la compétence d'un arbitre de grief relativement aux licenciements, ces exceptions ne s'appliquent pas dans le cas de la fonctionnaire. Par conséquent, un arbitre de grief a pleine compétence en ce qui concerne le licenciement de la fonctionnaire.

[18] L'arbitre était notamment convaincu que, puisque la défenderesse était fonctionnaire de l'administration publique centrale, il avait compétence en vertu des alinéas 209(1)*b*) et *c*) de la Loi et des alinéas 12(1)*d*) et *e*) de la *LGFP*.

[19] Au paragraphe 136 des motifs de la Commission, l'arbitre a mentionné que le demandeur (en l'espèce, le demandeur est le procureur général du Canada, mais les parties correspondantes devant la Commission étaient le Conseil du Trésor et l'administrateur général du ministère de l'Emploi et du Développement social) prétendait que l'arbitre devait mettre fin à son examen s'il concluait que le licenciement de la défenderesse était fondé sur la révocation de sa cote de fiabilité. L'arbitre s'est clairement dit en désaccord avec cette thèse, estimant qu'il était de son devoir de décider si la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse constituait « un motif valable de licenciement ».

[20] Puis, aux paragraphes 137 à 154 des motifs de la Commission, l'arbitre a examiné les circonstances ayant mené à la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse. Il s'est d'abord penché sur la réunion d'établissement des faits tenue le 27 avril 2011, soulignant que, lors de cette rencontre, l'employeur était déjà au courant que la défenderesse avait produit un faux certificat médical et qu'on lui avait demandé d'expliquer comment elle s'était procuré ce certificat.

[21] Il a ensuite souligné le fait que la défenderesse a été en arrêt de travail pour cause de maladie à partir du 27 avril 2011; lors de son retour au travail le 17 octobre 2011, elle a travaillé dans les locaux de l'employeur jusqu'à son licenciement, le 27 avril 2012.

[22] L'arbitre a ensuite mentionné une lettre envoyée à la défenderesse le 25 octobre 2011 pour l'informer qu'elle faisait l'objet d'une enquête administrative liée à la falsification d'un certificat médical et qu'elle serait interrogée à ce sujet le 2 novembre 2011. L'arbitre a précisé

que, durant cette entrevue, la défenderesse a admis avoir rédigé le certificat de 2011 et avoir copié-collé la signature de la D^r Tse à partir d'un autre document qu'elle avait en sa possession.

[23] Au paragraphe 141 des motifs de la Commission, l'arbitre a fait référence au rapport de l'enquête administrative du 2 février 2012 qui concluait que des éléments de preuve indiquaient que la défenderesse avait préparé un faux document et qu'elle avait contrevenu à la section « Valeurs liées à l'éthique » du *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*.

[24] Il a ensuite mentionné une lettre que M. Boyd a envoyée à M. Netzel le 2 février 2012, dans laquelle M. Boyd l'informait que l'enquête administrative avait conclu que la défenderesse avait contrevenu au *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* ainsi qu'aux *Lignes directrices de conduite pour la fonction publique*.

[25] Puis, l'arbitre a examiné le rapport de réévaluation de la cote de fiabilité du 17 avril 2012, précisant que ce rapport avait été présenté deux mois et demi après le rapport de l'enquête administrative sur lequel il était fondé. Aux paragraphes 144 et 145 des motifs de la Commission, l'arbitre a cité des extraits du rapport de réévaluation de la cote de fiabilité. Il a d'abord cité un passage extrait de l'« Annexe B — Lignes directrices concernant l'utilisation des informations pour les vérifications de fiabilité » de la Norme sur la sécurité du personnel :

3. En vérifiant la fiabilité de la personne, il faut se demander s'il peut se montrer digne de la confiance qu'on lui accordera. Autrement dit, il faut chercher à savoir s'il pourrait voler des objets précieux, utiliser à son profit les biens et renseignements auxquels il aura accès ou ne pas protéger les biens et renseignements, ou se comporter d'une façon qui nuirait à leur protection. Pour ce faire, il faut évaluer les risques éventuels entraînés par la nomination ou l'affectation et, compte tenu du degré de fiabilité requis et de la nature des fonctions à remplir, déterminer si ces risques sont acceptables ou non.

[Souligné dans la décision de l'arbitre.]

[26] L'arbitre a ensuite cité l'extrait suivant du rapport de réévaluation de la cote de fiabilité portant sur le comportement de la défenderesse :

[TRADUCTION]

Le comportement, les mensonges et les contradictions, ainsi que le déni initial de M^{me} Heyser relativement à la falsification d'une lettre d'un médecin, mettent en doute sa franchise et ont une incidence négative sur sa cote de fiabilité.

[...]

En dépit de ses explications présentées dans le rapport sur l'enquête administrative, en créant, en contrefaisant et en remettant un document en sachant parfaitement qu'il est faux dans l'intention qu'il fasse l'objet de mesures, M^{me} Heyser a agi de façon contraire au Code criminel, au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et aux Lignes directrices de conduite pour la fonction publique.

L'activité susmentionnée de M^{me} Heyser met en doute sa franchise et ses traits de caractère, de même que son aptitude en général, lesquels sont des principes fondamentaux pour l'obtention et le maintien d'une cote de fiabilité.

[...]

[...] Elle a mis la confiance exigée de sa part en tant qu'employée de RHDCC en péril, ce qui est suffisamment grave pour endommager le lien de confiance qui existe entre l'employée et l'employeur.

[Souligné dans la décision de l'arbitre.]

[27] Au paragraphe 146 des motifs, l'arbitre a souligné le fait que M. Boyd avait témoigné que la possibilité que la défenderesse puisse avoir commis un acte criminel en falsifiant le certificat médical n'avait pas été un facteur pris en compte dans sa décision de révoquer sa cote de fiabilité. L'arbitre a ajouté que M. Boyd avait clairement indiqué que sa décision de révoquer la cote de fiabilité de la défenderesse avait été fondée uniquement sur le fait qu'elle « avait brisé le lien de confiance en présentant un document médical frauduleux à la direction ».

[28] Au paragraphe 147, l'arbitre a indiqué que M. Boyd avait également témoigné que la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse « se fondait entièrement sur le rapport sur la nouvelle évaluation de la cote de fiabilité, qui recommandait qu'en raison de ses actes, elle n'était plus digne de confiance », ajoutant toutefois que, dans une lettre non datée envoyée à M. Netzel, M. Boyd l'avait informé que sa décision de révoquer la cote de fiabilité se fondait sur le rapport de l'enquête administrative.

[29] Il a ensuite mentionné, au paragraphe 148, le témoignage de M. Netzel, selon lequel il n'avait pas pris part à la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse, mais qu'il l'avait licenciée parce qu'elle ne répondait plus à une condition d'emploi du fait de la perte de sa cote de fiabilité.

[30] Au paragraphe 149, l'arbitre s'est posé la question suivante : l'employeur avait-il une préoccupation valable relativement au risque que la défenderesse constituait pour sa sécurité? L'arbitre a estimé que l'employeur n'en avait pas et il a renvoyé à la *Norme sur la sécurité du personnel* selon laquelle l'employeur devait avoir un motif raisonnable de croire que la

défenderesse « pourrait voler des objets précieux, utiliser à son profit les biens et renseignements auxquels elle aura accès ou ne pas protéger les biens et renseignements ou se comporter d'une façon qui présenterait un risque inacceptable pour les activités de l'employeur » [non souligné dans l'original].

[31] L'arbitre a également souligné, au paragraphe 150, le fait que l'employeur savait depuis avril 2011 que le certificat médical du 31 mars 2011 avait été falsifié, mais qu'il avait néanmoins autorisé la défenderesse à reprendre le travail le 18 octobre 2011 jusqu'à la date de son licenciement, le 27 avril 2012. Durant cette période pendant laquelle la défenderesse est demeurée au travail, rien n'indiquait que l'employeur avait eu quelque préoccupation, « compte tenu du degré de fiabilité requis et de la nature des fonctions à remplir, [qu']il y avait un risque inacceptable que la fonctionnaire puisse voler des objets précieux, utiliser à son profit les biens et renseignements auxquels elle aura accès ou ne pas protéger les biens et renseignements, ou se comporter d'une façon qui nuirait aux activités de l'employeur » [non souligné dans l'original].

[32] Selon l'arbitre, cela expliquait pourquoi l'employeur n'avait pris aucune mesure pour restreindre les fonctions de la défenderesse du 18 octobre 2011 au 27 avril 2012, ni tenté de restreindre ou de limiter ses déplacements à l'intérieur du bureau. Autrement dit, l'arbitre était d'avis que l'employeur ne semblait avoir aucune préoccupation quant au risque ou la fiabilité de la défenderesse.

[33] L'arbitre a ensuite déclaré que dans « la plupart des cas, la falsification d'un certificat médical entraînerait des mesures disciplinaires », et que les facteurs pris en compte par M. Boyd

pour révoquer la cote de fiabilité de la défenderesse auraient pu être examinés lors du processus disciplinaire (au paragraphe 153). « Toutefois, ce n'est pas cette voie que l'employeur a choisie », a-t-il ensuite précisé, ajoutant que, durant son témoignage, M. Netzel avait déclaré que puisque l'employeur avait décidé de réévaluer la cote de fiabilité de la défenderesse, il était inutile d'enclencher le processus disciplinaire.

[34] Au paragraphe 155, l'arbitre a déclaré : « Même si l'employeur avait un motif légitime d'amorcer une enquête sur la conduite de la fonctionnaire, il lui a sciemment permis de retourner au travail sans restriction pendant près de six mois, tout en sachant qu'elle avait falsifié le certificat de 2011. » De l'avis de l'arbitre, ces faits étaient incompatibles avec la thèse du demandeur selon laquelle la défenderesse présentait « un risque grave pour le Ministère »; de plus, aucune preuve n'avait été présentée au sujet du « niveau de fiabilité requis et de la nature des fonctions à accomplir, surtout en ce qui concerne l'accès à des renseignements confidentiels ou de nature délicate ».

[35] Cela a amené l'arbitre à conclure que le demandeur n'avait pas de préoccupations légitimes selon lesquelles la défenderesse présentait un risque grave au ministère et, par conséquent, que les « conditions requises pour révoquer sa cote de fiabilité étaient absentes au moment de la décision de M. Boyd » (paragraphe 156 des motifs de la Commission).

[36] L'arbitre a donc conclu que le licenciement de la défenderesse, du fait de la révocation de sa cote de fiabilité, n'était pas motivé. Selon lui, le licenciement de la défenderesse « constituait

une invocation factice de la LGFP, un subterfuge ou un camouflage » (paragraphe 156 des motifs de la Commission).

[37] Au paragraphe 157, l'arbitre a déclaré que le demandeur lui avait demandé d'examiner, subsidiairement, si le licenciement de la défenderesse découlait d'une mesure disciplinaire.

L'arbitre a refusé d'accéder à la demande du demandeur, car cela aurait été injuste pour la défenderesse. Au paragraphe 161 des motifs de la Commission, l'arbitre a expliqué sa position comme suit :

À l'arbitrage, l'employeur a tenté de changer les motifs sur lesquels il s'était fondé pour effectuer le licenciement tout au long du processus. Il aurait été injuste pour la fonctionnaire et contraire aux règles de justice naturelle de permettre à l'employeur de soutenir le fait que son licenciement était de nature disciplinaire s'il n'arrivait pas à démontrer qu'il avait été issu d'une mesure non disciplinaire. L'employeur a pris une décision stratégique de révoquer la cote de fiabilité de la fonctionnaire plutôt que de poursuivre le processus disciplinaire. Je conclus donc que le grief du dossier de la CRTEFP 566-02-8831 [le premier grief] est accueilli.

[38] Même si le demandeur ne conteste pas ce volet de la décision de la Commission, je suis d'avis que l'arbitre a eu raison de refuser d'examiner le licenciement de la défenderesse comme une mesure disciplinaire, comme l'employeur l'avait demandé. Comme il ne fait aucun doute que le licenciement de la défenderesse était fondé sur des motifs non disciplinaires (c'est-à-dire la révocation de sa cote de fiabilité), le demandeur ne pouvait modifier le motif de licenciement de crainte que le motif invoqué au départ ne lui permette pas d'avoir gain de cause. Je n'ai donc rien à ajouter sur cette question.

[39] L'arbitre a ensuite examiné brièvement le deuxième grief de la défenderesse, dans lequel elle invoquait une violation de l'article 17 (mesures disciplinaires) de sa convention collective.

De l'avis de l'arbitre, toutefois, les dispositions de cet article n'ont pas été « déclenchées ».

L'arbitre a ajouté que, même s'il avait conclu que la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse était un subterfuge ou un camouflage, « cela ne permet pas de dire que la décision de l'employeur était une mesure disciplinaire » (paragraphe 164 des motifs de la Commission).

[40] Enfin, au paragraphe 165, l'arbitre a déclaré que, même si l'employeur avait licencié la défenderesse pour des motifs disciplinaires, il aurait néanmoins conclu que le licenciement était excessif dans les circonstances, expliquant sa conclusion en ces termes :

Même si l'employeur avait suivi le processus disciplinaire, tout en concluant qu'une mesure disciplinaire était justifiée, j'aurais conclu que le licenciement de la fonctionnaire était excessif, à la lumière de tous les faits relatifs à l'affaire. Parmi les facteurs qui m'auraient mené à cette conclusion, notons les suivants : le long service de 22 ans de la fonctionnaire, sans mesures disciplinaires, le fait que l'employeur lui a permis de travailler dans ses locaux sans restriction pendant près de six mois avant son licenciement, sans incident et sans préoccupation apparente, ce qui démontre le potentiel de réadaptation de la fonctionnaire, le fait que la falsification du certificat médical était un incident, effectué sans intention de frauder l'employeur ou de réaliser un gain financier personnel, mais plutôt en raison de sa situation familiale, et le fait que sa situation diffère grandement de celles des fonctionnaires dans *McKenzie* et *Morrow*, citées par l'employeur pour soutenir le licenciement pour falsification de certificats médicaux.

IV. Les questions en litige

[41] La présente demande de contrôle judiciaire soulève les questions suivantes :

1. L'arbitre avait-il compétence pour examiner la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse?
2. L'arbitre a-t-il commis une erreur dans son évaluation de la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de la défenderesse?

V. Thèses des parties

A. *Thèse du demandeur*

[42] Le demandeur soutient que [TRADUCTION] « le présent appel porte sur une pure question d'interprétation de la loi ». La norme de contrôle devant s'appliquer est celle de la décision raisonnable, car l'arbitre devait interpréter la loi constitutive de la Commission. Le demandeur note cependant que cette norme laisse peu de marge de manœuvre en l'espèce, car la disposition en cause n'est pas ambiguë.

[43] Le grief visé par la présente demande de contrôle judiciaire a été renvoyé à l'arbitrage en application de l'alinéa 209(1)*b*) de la Loi, un alinéa qui confère à la Commission compétence pour examiner les licenciements résultant de mesures disciplinaires. L'arbitre ne pouvait donc examiner le grief que s'il était établi que celui-ci était fondé sur une mesure disciplinaire, déguisée ou non. Le demandeur estime que la seule question dont l'arbitre aurait dû être saisi était de décider si la révocation et le licenciement constituaient ou non des mesures disciplinaires déguisées.

[44] Bien que l'arbitre n'ait relevé aucune mesure disciplinaire déguisée, il a malgré tout examiné le caractère raisonnable de la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de la défenderesse. Le demandeur soutient que cela était inapproprié et que la conclusion de l'arbitre va à l'encontre de décisions antérieures de la Commission selon lesquelles l'arbitre n'a compétence pour statuer sur les décisions sur la révocation qu'en présence de mesures disciplinaires déguisées. Même si la Commission n'est pas liée par le principe du *stare decisis*, le demandeur fait valoir l'importance, pour les tribunaux administratifs, de respecter l'objectif de la

cohérence, ainsi qu'il a été énoncé dans l'arrêt *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756 (*Domtar*), aux paragraphes 59, 60 et 90.

[45] Le demandeur soutient par ailleurs que la défenderesse n'est pas sans recours. Il estime que c'est la Cour fédérale, et non la Commission, qui aurait dû être saisie de la demande de contrôle judiciaire à l'encontre de la décision de révoquer la cote de fiabilité. Je note toutefois que, dans son avis de demande, le demandeur demande notamment [TRADUCTION] « une ordonnance renvoyant les griefs de la défenderesse à un autre membre de la Commission pour une nouvelle audience ».

B. *Thèse de la défenderesse*

[46] La défenderesse convient que la norme de la décision raisonnable est la norme de contrôle devant s'appliquer. Elle estime toutefois que les marges d'appréciation de la Commission sont beaucoup plus vastes et appellent [TRADUCTION] « une très grande retenue ». Comme l'arbitre devait interpréter sa loi constitutive et une loi y étant étroitement liée, soit la *LGFP*, sa décision appelle la retenue.

[47] La défenderesse présente une argumentation en deux volets. Elle soutient premièrement que l'arbitre a fait une interprétation raisonnable de sa propre compétence, et qu'il n'est pas nécessaire de connaître le paragraphe exact en vertu duquel le grief a été renvoyé à l'arbitrage pour décider de la compétence. L'arbitre pouvait prendre en compte le paragraphe dans son ensemble, et l'interprétation globale qu'il a faite du paragraphe 209(1) était raisonnable. Si le

grief n'a pas été présenté en vertu de la disposition qui s'applique le plus, cela aurait dû être considéré comme une irrégularité et non comme une erreur fatale. L'arbitre a également interprété de façon raisonnable les paragraphes 12(1) et 12(3) de la *LGFP*, une autre loi dont la Commission a une connaissance approfondie. De fait, le licenciement motivé d'employés est au cœur des décisions d'arbitrage.

[48] La défenderesse allègue également que l'historique législatif montre que le législateur a accru les pouvoirs conférés aux arbitres chargés de revoir le bien-fondé des décisions de l'employeur. La défenderesse soutient que la majeure partie de la jurisprudence invoquée par le demandeur repose sur des versions antérieures de la Loi et ne reflète pas l'intention du législateur mise en lumière par l'historique de la loi, le législateur ayant étendu le contrôle des licenciements par les arbitres et ajouté une exigence selon laquelle les licenciements doivent être motivés.

[49] Deuxièmement, la défenderesse prétend que la conclusion de l'arbitre selon laquelle le licenciement était « un subterfuge ou un camouflage » équivaut à conclure à une mesure disciplinaire déguisée, même si l'arbitre n'a pas utilisé ce libellé précis. La défenderesse maintient qu'il en est ainsi même si l'arbitre a rejeté le deuxième grief déposé en vertu de la convention collective parce qu'aucune disposition disciplinaire de la convention collective n'était en jeu. Il faudrait examiner les motifs de la Commission comme « un tout », plutôt que de les analyser en menant « une chasse au trésor, phrase par phrase, à la recherche d'une erreur ». La défenderesse fait valoir que [TRADUCTION] « rien dans la conclusion de l'arbitre au sujet du processus choisi par l'employeur n'indique que l'arbitre a conclu à l'absence de mesures

disciplinaires déguisées ». La défenderesse laisse donc entendre que l'arbitre avait bien compétence en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la Loi.

[50] Enfin, bien que la défenderesse reconnaisse l'importance de la cohérence des décisions administratives, elle soutient que l'incohérence n'est pas pour autant un motif d'intervention, citant à l'appui d'autres extraits de l'arrêt *Domtar*.

VI. Analyse

A. *La compétence de l'arbitre*

[51] L'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour aller au-delà du licenciement et se pencher sur la décision sous-jacente ayant mené à la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse. Les arbitres doivent parfois interpréter le paragraphe 209(1) de la Loi, leur loi constitutive, pour déterminer leur compétence. Dans la décision *Chamberlain c. Procureur général*, 2012 CF 1027 (*Chamberlain*), la juge Gleason a étudié avec soin la jurisprudence contradictoire sur la question de la norme devant s'appliquer à la révision des décisions d'arbitres appelés à interpréter leur propre compétence en vertu du paragraphe 209(1) de la Loi, et elle a conclu que la norme de la décision raisonnable était celle qui devait s'appliquer. Je ne trouve aucun motif pour contester cette conclusion. Par conséquent, je conclus que la norme de la décision raisonnable est la norme de contrôle devant s'appliquer pour décider si l'arbitre a commis une erreur en concluant qu'il avait compétence en vertu du paragraphe 209(1) de la Loi.

[52] Comme il ne fait aucun doute que la défenderesse était une fonctionnaire de l'administration publique centrale, l'arbitre avait raison de conclure qu'il avait compétence pour

examiner un licenciement pour motifs non disciplinaires. La question que nous devons trancher, toutefois, consiste à établir si l'arbitre pouvait aller au-delà de la décision concernant le licenciement afin d'évaluer le bien-fondé de la décision sous-jacente de révoquer la cote de fiabilité de la défenderesse. Pour les motifs exposés ci-dessous, je suis d'avis que l'arbitre avait pleine compétence pour le faire.

[53] Pour trancher cette question, deux décisions très récentes de notre Cour sont très pertinentes. J'irais encore plus loin en disant que ces décisions sont déterminantes quant à la question de la compétence.

[54] Dans l'arrêt *Bergey c. Procureur général*, 2017 CAF 30 (*Bergey*), l'une des questions en litige était de décider si l'arbitre pouvait, conformément à l'alinéa 209(1)c) de la Loi, examiner le bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité de M^{me} Bergey, qui a mené à son licenciement, pour décider si le licenciement était motivé. Dans le paragraphe d'introduction des motifs de la Cour, la juge Gleason a formulé la question comme suit :

[TRADUCTION] Le présent appel porte sur l'étendue de la protection contre le licenciement non motivé accordée aux employés aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la *LRTFP*), et le droit des employeurs de la fonction publique de licencier des employés pour des raisons liées à la sécurité de sorte qu'on ne puisse contrôler si le licenciement était motivé.

[55] Dans l'arrêt *Bergey*, ayant jugé que la révocation de la cote de fiabilité de M^{me} Bergey ne constituait pas une mesure disciplinaire déguisée de la part de l'employeur, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour examiner et trancher les griefs de M^{me} Bergey contestant la révocation de sa cote de fiabilité. M^{me} Bergey a contesté la décision de l'arbitre de refuser d'exercer sa compétence et de statuer sur le bien-fondé de la révocation de sa cote de fiabilité en

présentant une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale, qui a rejeté sa demande (2015 CF 617). M^{me} Bergey a interjeté appel de cette décision à notre Cour.

[56] Notre Cour a accueilli l'appel de M^{me} Bergey, concluant que l'arbitre avait rendu une décision déraisonnable lorsqu'elle avait conclu que la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de M^{me} Bergey ne constituait pas une mesure disciplinaire déguisée. Notre Cour a conclu que [TRADUCTION] « Mme Bergey aurait donc dû se voir accorder le droit de faire examiner les raisons de son licenciement selon la norme de la décision motivée » (*Bergey*, au paragraphe 9). Autrement dit, l'arbitre aurait dû exercer sa compétence en vertu de l'alinéa 209(1)*b* de la Loi et revoir la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de M^{me} Bergey afin de décider si celle-ci était motivée.

[57] La Cour a donc renvoyé les griefs de M^{me} Bergey à la Commission pour nouvel examen et a ordonné à la Commission de conclure [TRADUCTION] « que la suspension et la révocation de la cote de fiabilité de Mme Bergey constituaient des mesures disciplinaires déguisées, de même que sa suspension et son licenciement » (*Bergey*, au paragraphe 83). Ayant rendu cette décision, notre Cour ne s'est pas penchée, en fin de compte, sur la question de la compétence de l'arbitre d'examiner le bien-fondé de la révocation de la cote de fiabilité de M^{me} Bergey en application de l'alinéa 209(1)*c* de la Loi et de l'alinéa 12(1)*e* de la *LGFP*. Au paragraphe 71 de ses motifs dans l'arrêt *Bergey*, la juge Gleason a formulé toutefois les commentaires suivants :

Il semble ainsi qu'il y ait une prétention de poids en faveur de la compétence de la Commission pour entendre un grief de licenciement comme celui de M^{me} Bergey aux termes de l'alinéa 209(1)*c* de la *LRTFP* et, en conséquence, pour vérifier aux termes de cette disposition s'il y avait des motifs valables de révoquer la cote de fiabilité de la fonctionnaire lors de l'examen de la question de savoir si le

licenciement est motivé lorsqu'il repose sur la perte de la cote de fiabilité requise.
[...]

[58] Même si, dans l'arrêt *Bergey*, notre Cour n'a pas statué sur la question qui se pose en l'espèce, les motifs de notre Cour sont pertinents, car ils examinaient en détail l'historique des dispositions légales pertinentes. La Cour a également examiné les politiques de l'État fédéral, à titre d'employeur, relativement à la révocation de la cote de fiabilité d'un employé, de même que les décisions rendues par la Commission avant et après les modifications légales apportées en 1993.

[59] La juge Gleason a examiné l'historique de la compétence de la Commission en matière de licenciement, en remontant à la situation qui existait avant 1993. Elle a expliqué que la compétence de la Commission avant 1993 se limitait aux licenciements résultant de motifs disciplinaires et que la Commission n'avait donc pas compétence pour examiner les licenciements résultant de mesures non disciplinaires. Ces licenciements pour motifs non disciplinaires, résultant de l'incompétence d'un employé ou de son incapacité à faire son travail, étaient faits par la Commission de la fonction publique en vertu de l'article 31 de l'ancienne *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-33 (la *LEFP*), et les décisions étaient susceptibles d'appel à un comité d'appel interne (*Bergey*, au paragraphe 13).

[60] La juge Gleason a ensuite déclaré qu'à la suite de l'abrogation de l'article 31 de la *LEFP*, en 1993, c'est à la Commission des relations de travail dans la fonction publique qu'a été conférée la compétence d'examiner les contestations aux licenciements pour incapacité ou incompétence de fonctionnaires de l'administration publique centrale nommés pour une période

indéterminée. La juge Gleason a également souligné qu'au moment de l'abrogation de l'article 31 de la *LEFP*, la *LGFP* a été modifiée de manière à donner aux administrateurs généraux des institutions fédérales le pouvoir de licencier des employés pour incapacité ou incompétence, précisant toutefois que le licenciement devait être motivé (*Bergey*, au paragraphe 14).

[61] La juge Gleason a ensuite expliqué que la *LRTFP* et la *LGFP* ont toutes deux été modifiées en 2005 pour expliciter que la Commission avait compétence en matière de licenciement pour motifs non disciplinaires d'employés nommés pour une période indéterminée et que de tels licenciements devaient nécessairement être motivés (*Bergey*, au paragraphe 15).

[62] Puis, au paragraphe 23 de ses motifs dans l'arrêt *Bergey*, la juge Gleason a expliqué :

[TRADUCTION] « La fiabilité renvoie à un employé fiable, digne de confiance et fidèle, à qui on peut confier des renseignements confidentiels et les biens de l'État. Il s'agit du niveau de sécurité le moins élevé. » La juge Gleason a déclaré que les politiques actuelles prévoient que tout fonctionnaire fédéral qui occupe un poste de longue durée doit obtenir, tout au moins, une cote de fiabilité, ajoutant que la cote de fiabilité des fonctionnaires fédéraux peut être accordée et révoquée par un agent de sécurité du ministère.

[63] Au paragraphe 34 de ses motifs dans l'arrêt *Bergey*, la juge Gleason a rappelé que la Commission n'avait pas compétence avant 1993 pour statuer sur les licenciements résultant de motifs non disciplinaires et que la Commission avait eu recours au concept de la « mesure disciplinaire déguisée » pour statuer sur de telles affaires lorsqu'elle estimait que la décision était en fait de nature disciplinaire. Ce fait a amené la juge Gleason à déclarer ce qui suit au

paragraphe 35 de ses motifs : [TRADUCTION] « Ainsi, au moyen de la règle de la mesure disciplinaire déguisée, la CRTEFP, comme ses prédécesseurs, peut examiner les décisions de l'employeur qui, selon celui-ci, sont à l'abri de l'examen de la Commission. »

[64] À partir du paragraphe 41, la juge Gleason a examiné la jurisprudence de la Commission portant sur les licenciements résultant de la révocation d'une cote de sécurité, soulignant le fait qu'il semblait y avoir deux points de vue sur l'étendue de la compétence de la Commission en la matière. Au paragraphe 42 de l'arrêt *Bergey*, la juge a expliqué l'un de ces points de vue comme suit :

[TRADUCTION] Dans plusieurs affaires où l'employé a été licencié en raison de la perte de la cote de fiabilité requise (plutôt qu'une cote de sécurité), la Commission a conclu qu'elle avait compétence pour examiner le bien-fondé de la révocation pour vérifier si elle est motivée 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* 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 ainsi de mettre fin à son emploi.

[65] Elle a par la suite indiqué que la Commission avait suivi le raisonnement précité dans la présente affaire ainsi que dans *Féthière c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2016 CRTEFP 16 (au paragraphe 44). J'examinerai sous peu la décision de notre Cour dans l'arrêt *Procureur général c. Féthière*, 2017 CAF 66 (*Féthière*), qui a confirmé, le 31 mars 2017, la décision rendue par la Commission.

[66] La juge Gleason a ensuite examiné, au paragraphe 45 de ses motifs dans l'arrêt *Bergey*, le deuxième point de vue sur la compétence de la Commission, selon lequel la Commission n'est habilitée à évaluer le bien-fondé de la décision d'un employeur de révoquer la cote de fiabilité

d'un employé que si cette décision constitue une mesure disciplinaire déguisée de la part de l'employeur. Elle a notamment cité les décisions rendues par la Commission dans *Hillis c. Conseil du Trésor (Ministère du Développement des ressources humaines)*, 2004 CRTFP 151; *Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)*, 2005 CRTFP 173; *Gill c. Conseil du Trésor (Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2009 CRTFP 19; *Braun c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2010 CRTFP 63; *Nasrallah c. Administrateur général (Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2012 CRTFP 12.

[67] J'examinerai maintenant l'autre décision qui a été rendue par notre Cour et qui revêt une grande importance en l'espèce. Dans l'affaire *Féthière*, le procureur général du Canada cherchait à faire annuler une décision de la Commission par laquelle la Commission s'était déclarée compétente, en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la Loi, pour examiner la décision de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) de révoquer la cote de fiabilité de M. Féthière. La Commission avait notamment conclu que la révocation de la cote de fiabilité de M. Féthière n'était pas justifiée, car elle constituait une mesure disciplinaire déguisée de la part de l'employeur.

[68] Au paragraphe 16 des motifs de la Cour dans l'arrêt *Féthière*, le juge Boivin a énoncé la question en litige comme suit : « la Commission a-t-elle compétence en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la LRTFP pour examiner le fond de la décision de l'employeur afin de déterminer si le motif invoqué, soit la révocation de la cote de fiabilité, est fondé? »

[69] Aux paragraphes 23 à 25 de ses motifs dans l'arrêt *Féthière*, le juge Boivin a souligné, comme l'avait fait la juge Gleason dans l'arrêt *Bergey*, le fait que la Commission était partagée sur la question de savoir si elle avait compétence, en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la Loi, pour évaluer le bien-fondé de la décision d'un employeur de révoquer la cote de fiabilité d'un employé. Aux paragraphes 24 et 25, le juge a renvoyé aux décisions rendues par la Commission dans les affaires *Heyser* et *Grant c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2016 CRTEFP 37 (*Grant*), notant que, dans ces deux affaires, des demandes de contrôle judiciaire avaient été portées devant notre Cour. Il a ajouté que l'affaire *Heyser* était toujours en cours, mais que la Cour avait rendu sa décision dans *Grant*, précisant toutefois que la question dont il était saisi n'avait pas été abordée dans cette dernière affaire.

[70] Au paragraphe 27 de l'arrêt *Féthière*, le juge Boivin a clairement indiqué qu'à son avis, la Commission n'avait pas commis d'erreur en statuant sur le bien-fondé de la décision de l'employeur de révoquer la cote de fiabilité de M. Féthière. Il a conclu que les décisions de la Commission dans lesquelles celle-ci avait refusé d'exercer sa compétence à l'égard de licenciements sans mesures disciplinaires déguisées devaient être écartées.

[71] Au paragraphe 32 de l'arrêt *Féthière*, le juge Boivin a conclu qu'une interprétation correcte de l'alinéa 209(1)c) de la Loi et de l'alinéa 12(1)e) de la *LGFP* accorde à la Commission la compétence d'examiner le bien-fondé des décisions par lesquelles un employeur révoque la cote de fiabilité d'un employé. Selon lui, que le licenciement résulte de motifs disciplinaires ou non disciplinaires, le paragraphe 12(3) de la *LGFP* exige que le licenciement soit motivé. Par conséquent, pour décider si un licenciement est motivé, la Commission doit nécessairement

examiner les circonstances qui ont mené à ce licenciement, à savoir la révocation de la cote de fiabilité.

[72] Avant d'exposer mon point de vue à la lumière de ces décisions rendues par la Cour dans les arrêts *Bergey* et *Féthière*, il serait utile d'énoncer les dispositions légales pertinentes.

L'article 209 de la Loi se lit comme suit :

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,

[...]

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

...

L'article 12 de la *LGFP* se lit comme suit :

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*) doivent être motivés.

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 (*d*) may only be for cause.

[73] Premièrement, il ne fait aucun doute, en raison des décisions rendues par notre Cour dans les arrêts *Bergey* et *Féthière*, que la Commission a compétence, en vertu de l'alinéa 209(1)c) de la Loi ainsi que de l'alinéa 12(1)e) et du paragraphe 12(3) de la *LGFP*, pour statuer sur le bien-fondé des décisions prises par un employeur de révoquer la cote de fiabilité d'un employé. À mon avis, compte tenu des modifications légales qui ont été apportées depuis 1993, comme l'a souligné la juge Gleason dans l'arrêt *Bergey*, la loi n'étaye pas la thèse du procureur général en l'espèce.

[74] J'irais même plus loin en affirmant que cette jurisprudence, à laquelle renvoient la juge Gleason dans l'arrêt *Bergey* (au paragraphe 45) et le juge Boivin dans l'arrêt *Féthière* (au paragraphe 23), n'est plus valide, car elle repose sur une interprétation déraisonnable des dispositions pertinentes.

[75] Même si je suis lié par la décision explicite de notre Cour sur cette question dans l'arrêt *Féthière*, j'aimerais ajouter que je partage entièrement l'opinion du juge Boivin. Autrement dit, pour examiner les licenciements résultant de mesures non disciplinaires, il n'est plus nécessaire que la Commission invoque le concept des mesures disciplinaires déguisées pour faire valoir sa compétence en vertu de l'alinéa 209(1)b), puisque l'alinéa 209(1)c) lui reconnaît pleine compétence en matière de licenciements pour motifs non disciplinaires. Par conséquent, le point de vue exprimé par l'arbitre au paragraphe 134 des motifs de la Commission (et cité précédemment au paragraphe 17 des présents motifs) est la seule approche raisonnable à prendre pour examiner les licenciements, qu'ils résultent de mesures disciplinaires ou non disciplinaires.

[76] Dans des circonstances semblables à celles ayant mené au présent litige, il appartient donc à la Commission de décider si le licenciement pour motif non disciplinaire était motivé. Pour y parvenir, la Commission doit décider, en se basant sur les faits pertinents ayant mené à la révocation et sur les politiques pertinentes adoptées par le Conseil du Trésor en sa qualité d'employeur, si le licenciement est motivé, ce qui signifie qu'elle doit faire enquête pour décider si la révocation est justifiée par des motifs légitimes et valables.

[77] Je suis d'avis que, si la révocation est justifiée eu égard aux politiques pertinentes, le licenciement qui en résulte est motivé. Autrement dit, lorsque l'employeur licencie un employé pour des motifs non disciplinaires, par exemple parce que l'employé a perdu sa cote de fiabilité, comme c'est le cas en l'espèce, la Commission doit décider si la révocation à l'origine du licenciement était justifiée. Si c'est le cas, alors l'employeur a démontré que le licenciement était motivé. Si, au contraire, l'employeur ne réussit pas à démontrer que la révocation était fondée sur des motifs valables, alors le licenciement n'est pas justifié et l'employé, comme l'a ordonné l'arbitre en l'espèce, doit être réintégré dans ses fonctions.

[78] Comme je l'ai mentionné précédemment, il n'est pas loisible à l'employeur de modifier sa thèse, comme l'employeur en l'espèce a tenté de le faire devant la Commission, et d'affirmer que le licenciement devrait subsidiairement être considéré comme résultant de mesures disciplinaires pour que l'employeur puisse prétendre qu'une autre sanction moins sévère était justifiée, même si le licenciement ne l'était pas.

[79] Je suis d'avis que les alinéas 209(1)*b*) et *c*) de la Loi sont des dispositions indépendantes qui permettent à la Commission d'examiner le bien-fondé des licenciements pour des motifs disciplinaires et non disciplinaires. En vertu du mandat qui lui est conféré par ces dispositions, la Commission a pleine compétence pour décider si le licenciement en litige est motivé. Par conséquent, le concept des mesures disciplinaires déguisées invoqué par la Commission pour avoir compétence dans les cas de licenciements résultant de la révocation de la cote de fiabilité n'est plus nécessaire. J'entends par là que, dans le cas de licenciements non disciplinaires, la Commission a pleine compétence pour faire enquête sur les circonstances entourant le licenciement et sur la révocation ayant mené au licenciement. Par conséquent, si la Commission décide que le licenciement n'était pas motivé (c'est-à-dire que la révocation n'était pas justifiée par des motifs valables), il devient alors inutile de connaître les motifs précis de la révocation. Autrement dit, que la révocation résulte de mesures disciplinaires déguisées ou de quelque autre motif non valable, la Commission annulera le licenciement et peut ordonner la réintégration de l'employé. En ce sens, je suis d'avis que le concept des mesures disciplinaires déguisées n'a plus, dans le contexte légal actuel, l'importance qu'il avait dans l'ancienne jurisprudence.

[80] Il y a un dernier point que j'aimerais aborder. Le demandeur prétend également que, puisque le grief a été renvoyé à l'arbitrage en application de l'alinéa 209(1)*b*) de la Loi, l'arbitre ne peut avoir compétence qu'en vertu de cette disposition et non en vertu de l'alinéa 209(1)*c*). Je ne suis pas de cet avis. La réponse est simple : selon la lettre de licenciement, la défenderesse a été licenciée en vertu de l'alinéa 12(1)*e*) de la *LGFP*. Je suis donc d'avis que l'arbitre n'avait d'autre choix que d'examiner la question en vertu de l'alinéa 209(1)*c*) de la Loi qui confère aux

arbitres compétence pour contrôler les licenciements en vertu des alinéas 12(1)*d*) et 12(1)*e*) de la *LGFP*.

B. *Le caractère raisonnable de la décision de l'arbitre*

[81] En se fondant sur les faits constatés et sur les politiques pertinentes du Conseil du Trésor sur la sécurité de la fonction publique, à savoir la *Norme sur la sécurité du personnel*, le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* et les Lignes directrices de conduite professionnelle de Service Canada, l'arbitre a conclu que l'employeur n'avait pas de motif valable de craindre que la défenderesse présente un risque pour sa sécurité. Il s'est fondé plus précisément sur l'article 3 de l'« Annexe B — Lignes directrices concernant l'utilisation des informations pour les vérifications de fiabilité » de la Norme sur la sécurité du personnel. Pour en faciliter la consultation, je cite à nouveau cette disposition :

3. En vérifiant la fiabilité de la personne, il faut se demander s'il peut se montrer digne de la confiance qu'on lui accordera. Autrement dit, il faut chercher à savoir s'il pourrait voler des objets précieux, utiliser à son profit les biens et renseignements auxquels il aura accès ou ne pas protéger les biens et renseignements, ou se comporter d'une façon qui nuirait à leur protection. Pour ce faire, il faut évaluer les risques éventuels entraînés par la nomination ou l'affectation et, compte tenu du degré de fiabilité requis et de la nature des fonctions à remplir, déterminer si ces risques sont acceptables ou non.

[82] Le licenciement de la défenderesse fondé sur la révocation de sa cote de fiabilité constituait donc, à son avis, « un subterfuge ou un camouflage » et, de ce fait, n'était pas motivé.

[83] Ce volet de la décision de l'arbitre devrait également être révisé au regard de la norme de la décision raisonnable. Cependant, le procureur général ne conteste pas les conclusions de l'arbitre concernant la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse, si ce n'est sur la

question de la compétence, et il n'a présenté aucune observation sur cette question. Je n'ai donc pas à rendre de décision, et je n'en rendrai pas, sur le caractère raisonnable de la décision de l'arbitre selon laquelle la révocation de la cote de fiabilité de la défenderesse n'était pas fondée sur des motifs valables.

[84] Par conséquent, je conclus que l'arbitre a rendu une décision raisonnable en concluant que le licenciement de la défenderesse n'était pas motivé.

VII. Conclusion

[85] Pour ces motifs, je rejeterais, avec dépens, la demande de contrôle judiciaire du procureur général.

« M. Nadon »

j.c.a.

« Je suis d'accord.

Eleanor R. Dawson, j.c.a. »

« Je suis d'accord.

J. Woods, j.c.a. »

COUR D'APPEL FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : A-381-15

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA c.
CHER HEYSER

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 14 SEPTEMBRE 2016

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE NADON

Y ONT SOUSCRIT : LA JUGE DAWSON
LA JUGE WOODS

DATE DES MOTIFS : LE 26 MAI 2017

COMPARUTIONS :

Michel Girard POUR LE DEMANDEUR

Andrew Raven POUR LA DÉFENDERESSE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

William F. Pentney POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada

Raven, Cameron, Ballantyne & POUR LA DÉFENDERESSE
Yazbeck LLP/s.r.l.
Ottawa (Ontario)