

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JANE SEABROOKE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

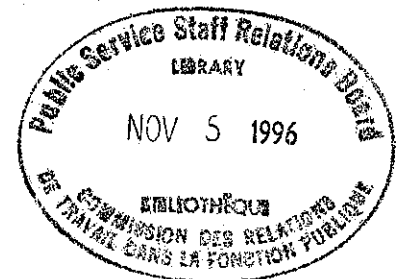
LE SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

employeur

**Devant:** Rosemary Vondette Simpson, commissaire

**Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé:** Michael D. Segal, avocat

**Pour l'employeur:** Barbara A. Mercier, avocate



---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
du 30 janvier au 2 février et du 16 au 19 avril 1996

## DECISION

---

Au début de l'audience, l'exclusion des témoins a été demandée et accordée.

Jane Seabrooke était technicienne en informatique au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS). En mai 1995, elle a présenté un grief alléguant qu'on lui avait offert une « indemnité d'excédentaire » égale à six mois de salaire qui lui a par la suite été refusée. Elle a formulé son grief comme suit :

*[Traduction]*

*Ce grief concerne l'offre d'indemnité d'excédentaire qui m'a été faite et qu'on m'a subséquemment refusée. Le Service, par l'intermédiaire de mon superviseur, m'a demandé au début d'avril 1994 si je serais prête à accepter une telle indemnité. Il m'a signalé qu'on sondait tous les employés pour avoir une idée générale du nombre de personnes qui seraient intéressées à accepter une offre éventuelle. Le Service faisait cette offre à cause des réductions d'effectifs qui allaient avoir lieu dans notre ministère au cours de l'année à venir. L'offre devait inclure une indemnité de départ plus 6 mois de salaire. J'ai répondu « OUI » que j'accepterais l'offre et que je démissionnerais.*

*Environ deux semaines plus tard, j'ai rencontré mon DGA, John Penny, pour faire le point sur l'offre et pour réaffirmer mon intérêt. Il a répondu qu'on avait posé la question dans le cadre d'un sondage et que je n'allais pas être considérée. L'objet, a-t-il dit, n'était pas d'encourager les « employés précieux » à quitter. J'ai fait remarquer qu'il n'était pas raisonnable de s'attendre que les employés sans « compétences en demande » se portent volontaires pour quitter le Service. J'ai aussi fait savoir que j'avais l'intention de quitter de toute façon et j'ai indiqué que cela libérerait un poste à éliminer. M. Penny a poursuivi en affirmant que j'étais trop précieuse pour le Service pour qu'on me laisse partir. Pourquoi alors avoir demandé à tous les employés de la TI s'ils étaient intéressés à une indemnité d'excédentaire plutôt que de décider tout simplement d'abolir les postes qui n'étaient plus nécessaires? Il était clair que j'allais définitivement quitter le Service, mais le programme généreux de mise à la retraite qu'on offrait ne s'adressait qu'aux employés considérés comme des « POIDS MORTS ». Quelqu'un qui s'est dévoué comme moi pendant tant d'années mérite une récompense quelconque. Or le message qu'on entend semble être « Moins vous en faites, plus vous obtiendrez d'avantages ». Lorsque j'ai demandé à M. Penny où je pourrais obtenir plus*

d'information concernant les offres d'indemnité., il m'a répondu qu'il n'était pas sûr s'il existait des informations additionnelles.

J'ai décidé de poursuivre cette affaire à un niveau plus élevé et j'ai envoyé le message ci-joint (n° 1) à mon DG, M. Eric Brick. J'ai aussi demandé que l'on calcule l'indemnité qui me serait éventuellement versée. Les copies des réponses reçues sont ci-jointes (demandes 2 à 5).

Entre temps, j'ai rencontré Donna McDonald, ma représentante syndicale, pour qu'elle me conseille sur les suites à donner à mes demandes d'information concernant les indemnités d'excédentaire offertes. Elle m'a suggéré d'envoyer d'abord un autre message à M. Brick lui demandant de répondre à mon message précédent, puisque je n'avais pas eu de nouvelles depuis plus d'une semaine. Se reporter au message n° 6 ci-joint.

Moins de deux jours plus tard, M. Brick m'a répondu la même chose que M. Penny. Voir le message n° 7. Cela n'a pas changé mon point de vue, à savoir que si la direction ne souhaitait le départ que de certains individus, pourquoi a-t-elle posé la question à tous les employés de la TI? J'avais clairement dit que je voulais l'indemnité offerte. Deux autres employés des SIM l'ont reçue jusqu'ici.

J'ai transmis une copie de la réponse de M. Brick à Donna McDonald en lui disant que je voulais poursuivre l'affaire. Donna m'a demandé si c'était correct si elle parlait à M. Brick d'abord. Elle m'a ensuite envoyé un bref compte rendu de leur entretien. Voir le message n° 8 ci-joint. Je tiens à mentionner que jusque-là personne ne m'avait dit que Pat Tierney s'occupait des demandes de renseignements sur l'indemnité d'excédentaire, même s'il était bien connu que je souhaitais l'obtenir. Il s'est écoulé un mois depuis que j'ai amorcé cette correspondance.

Le 4 mai 1995, j'ai rencontré Pat Tierney. Elle m'a expliqué qu'il y avait divers postes à abolir à la TI et qu'il y avait trois genres de programme d'offerts. Le programme simple incluait 6 mois de salaire plus une indemnité de départ. Selon cette option, n'importe quel poste, pas nécessairement le mien, pourrait être aboli. C'était là la solution à l'abolition de mon « poste précieux ». À la suite de cette conversation, M. Brick s'est joint à Pat et à moi, et je lui ai demandé cette option. Il m'a répété que si je voulais démissionner je ne toucherais aucune indemnité, et il m'a souhaité bonne chance. Il a expliqué que même si un poste était libéré, il ne trouvait pas cela correct de payer des BONS employés pour qu'ils quittent le Service.

Bien que je comprenne l'inquiétude de M. Brick à propos du départ de ses meilleurs employés, j'ai dit que je partirais de toute

*façon, que je pourrais libérer un poste maintenant et que j'aurais donné 18 ans de service dévoué. Pourquoi les employés qui ont moins de service et qui sont moins productifs recevraient-ils les primes?*

Redressement demandé

*Qu'on étudie la possibilité de m'offrir ou qu'on offre une indemnité d'excédentaire.*

Preuve

Les faits essentiels ne sont pas contestés. À un moment donné, les employés travaillant en informatique au SCRS ont été divisés en deux camps : ceux qui défendaient le maintien de la technologie reposant sur gros ordinateur et ceux qui préconisaient le réseau local. Un petit groupe de quatre ou cinq personnes sous la direction d'un certain M. Madigan, et dont faisait partie la fonctionnaire s'estimant lésée, a été autorisé à aller de l'avant avec le réseau local. C'est ce qu'il a fait. Les membres du groupe travaillaient bien ensemble, un peu comme une famille, et ont bénéficié de beaucoup de latitude « pour mener le projet à terme ». Ils pouvaient apprendre aussi rapidement qu'ils le voulaient. Tous s'accordaient pour dire que Jane Seabrooke travaillait fort, apprenait vite et avançait rapidement, ce qui lui a valu le sobriquet de « super Jane ». Entre temps, la majorité des employés du SCRS qui travaillaient en informatique ne faisaient pas partie du processus. Il y avait de l'animosité entre les deux groupes.

Il y a eu une réorganisation au sein de la direction. M. Madigan a été déplacé et M. Eric Brick a été nommé directeur général de la Division de la technologie de l'information (TI), laquelle a été chargée du développement du réseau local et du maintien des fonctions liées au gros ordinateur.

M. Dan Faulkner, de la Direction générale de services scientifiques et techniques, a témoigné. Il détient un grade d'ingénieur et un MBA. Il s'est joint à la Direction générale de la gestion des systèmes informatiques (GSI) du SCRS en 1990. Il faisait partie de la Technologie de l'information (TI) qui était responsable, entre autres, de la maintenance du gros ordinateur et du développement des applications. À la suite d'une réorganisation, il est passé à la Division des services de réseau (DSR) et faisait partie de l'équipe chargée d'instaurer le nouveau réseau local. Cette réorientation signifiait qu'on s'éloignait des

gros ordinateurs pour mettre l'accent sur les réseaux locaux. Les personnes au sein de l'organisation qui faisaient partie de ce groupe étaient MM. Madigan, Gareau, Tardif, O'Neil et lui-même. M<sup>mes</sup> Hazel Fugard et Jane Seabrooke y participaient également. Le témoin a affirmé qu'il avait lui-même recruté Jane Seabrooke; il a pris les dispositions pour qu'elle fasse partie de ce petit groupe et il l'a envoyée suivre un cours pour devenir ingénieur de réseau agréé (CNE). À ses yeux, elle était une employée responsable et consciencieuse.

M. Yvan Tardif, pendant l'implantation du réseau local, travaillait à la DSR à titre de membre de l'équipe initiale, y apportant son concours pour mettre le tout en branle. Le réseau local a connu un succès foudroyant. Il offrait plus de souplesse et des solutions instantanées. En moins d'un an il était bien accepté.

MM. Faulkner et Tardif ont tous deux témoigné sur le rôle qu'ils avaient joué dans l'implantation du nouveau réseau local au SCRS sous la direction de M. Madigan. Le travail était excitant. Ils travaillaient dans un nouveau domaine avec un petit groupe homogène. Lorsque M. Madigan est parti et que la TI a pris en charge la DSR, tout a ralenti. Des personnes comme M<sup>me</sup> Jane Seabrooke qui avaient été mutées à ce groupe sont retournées à leur service d'attache. Les employés du groupe d'avant-garde chargé du réseau local se sont vu confier des rôles plus restreints et moins importants par rapport à la nouvelle technologie. Ils avaient l'impression qu'on revenait à la philosophie plus autoritaire, moins souple qui caractérisait « l'environnement des gros ordinateurs »; ils estimaient qu'on les avait en fait retirés du portrait et qu'on cherchait à s'en prendre à eux. M. Tardif, en particulier, s'est plaint du fait qu'on lui avait donné un bureau au sous-sol et du matériel de qualité inférieure. Il a dû aller voir M. Brick pour obtenir le matériel dont il avait besoin. M<sup>me</sup> Jane Seabrooke formait les employés. Ces derniers étaient nommés à des postes et sa charge de travail à elle diminuait. Elle a été affectée à un projet important : l'installation des serveurs régionaux.

M<sup>me</sup> Lucie Bariault a témoigné qu'elle exerçait, en plus des fonctions de son propre poste, celles du poste qu'occupait M<sup>me</sup> Jane Seabrooke lorsque celle-ci a quitté le SCRS. Le poste de M<sup>me</sup> Seabrooke n'a pas été rempli.

M<sup>me</sup> Hazel Fugard a démissionné du SCRS et est maintenant une spécialiste des réseaux chez Pro-Term U.S. Connect Data Systems. Comme M<sup>me</sup> Jane Seabrooke, elle

détient un diplôme de secondaire et a suivi le cours d'ingénieur agréé (CNE) offert par le SCRS. Comme M<sup>me</sup> Seabrooke, elle a fait partie de l'équipe initiale qui a mis sur pied les services du réseau local. Elle et M<sup>me</sup> Seabrooke avaient réussi à progresser rapidement dans leur carrière durant les phases initiales de l'installation du réseau local. Lorsque la TI a pris le réseau local en charge, le personnel de la TI est venu assumer le genre de travail qu'elle avait accompli jusque-là. M<sup>me</sup> Fugard a expliqué qu'elle avait dû leur montrer comment faire le travail et qu'on lui avait assigné des tâches inférieures. Elle a donné à titre d'exemple la livraison de souris et l'installation de câbles dans les plafonds et sous les planchers. Elle avait l'impression qu'on « l'utilisait » et elle se sentait dévalorisée. Elle a décidé de partir et a réussi à obtenir son emploi actuel à l'extérieur du SCRS. La formation concernant les réseaux locaux qu'elle a reçue au SCRS lui a été utile.

M. Michel Gareau, directeur général du SCRS pour la région des Prairies, a témoigné. C'est lui qui a fait installer le réseau local au bureau régional des Prairies. En 1993, M<sup>mes</sup> Hazel Fugard et Jane Seabrooke l'ont installé et mis en service. M. Gareau était très satisfait de leur travail.

M<sup>me</sup> Jane Seabrooke a témoigné pour elle-même. Elle est maintenant une spécialiste des données chez Pro-Term U.S. Connect. Elle a terminé son secondaire et est agréée à titre d'ingénieur de réseau (CNE). Elle a réussi à terminer le cours de CNE en moins de sept mois, bien qu'on lui ait accordé un an pour le faire. Elle était heureuse et enthousiaste au sujet de son travail, et elle apprenait beaucoup lorsqu'elle travaillait au sein de la petite équipe qui faisait la promotion du réseau local.

Après qu'on a confié la responsabilité du réseau local à la Division de la TI, elle allait être retournée aux Logiciels, où elle avait déjà travaillé. On lui a demandé de former deux employés de la TI. Ces derniers étaient classifiés au niveau 8 et elle était classifiée au niveau 7 à l'époque. Elle a dû leur montrer toutes les étapes de la résolution de problèmes afin qu'ils puissent se charger eux-mêmes des « interventions directes ». Ces personnes ont reçu une lettre de félicitations pour leur travail, mais son nom à elle n'a pas été mentionné. La direction lui avait promis, ainsi qu'à M<sup>me</sup> Hazel Fugard, un autre cours de formation, et elle était déçue que cela ne soit pas concrétisé. Elle a postulé un emploi à Vancouver. Lorsqu'on a rejeté sa candidature à l'étape de la présélection, elle était choquée et est allée voir le directeur général à ce sujet. Elle estimait avoir plus de connaissances

que la personne qui avait obtenu le poste. M. Brick lui a dit qu'elle n'avait pas été sélectionnée parce qu'elle n'avait pas de grade universitaire.

Le nom de M<sup>me</sup> Seabrooke ne figurait pas dans les rapports, alors que c'était le cas pour d'autres employés. Lorsqu'elle s'est plainte, on lui a répondu : « Donne la chance à quelqu'un d'autre. » Elle formait les autres. Ils faisaient le travail et on ne reconnaissait pas son apport. Avant l'entrée en scène de la TI, elle jouissait de la liberté et de l'autonomie voulues; si quelque chose ne fonctionnait pas, on lui disait simplement d'aller le réparer. Après que la TI a pris les choses en main, il y avait beaucoup plus de chinoiseries administratives. On lui imposait des restrictions, lui disait de ne pas toucher le matériel, etc. Cela l'ennuyait et la déprimait, et elle a fini par se refermer sur elle-même.

La direction a demandé à M<sup>me</sup> Seabrooke si elle était intéressée à toucher une indemnité d'excédentaire. Elle s'est dite, « on m'offre une indemnité d'excédentaire, et elle a répondu « oui ». Elle a repris confiance. Elle a approché sa compagnie actuelle en vue d'obtenir un emploi. Lorsqu'elle a poursuivi l'affaire au SCRS, toutefois, on lui a dit qu'on ne lui avait pas offert d'indemnité. La direction avait simplement fait une enquête préliminaire dans le but de tâter le pouls de tout le monde sur la question. M<sup>me</sup> Seabrooke a insisté pour dire qu'elle avait reçu une offre qu'elle avait acceptée et que le SCRS était tenu de lui accorder une indemnité comme si elle avait « conclu un contrat avec l'administration ».

M<sup>me</sup> Seabrooke n'arrivait pas à croire ce qui se produisait quant on lui a dit que jamais on n'avait voulu lui accorder d'indemnité d'excédentaire. À ce moment-là, elle a dit : « Je pars de toute façon. » Elle est allée voir le directeur général, M. Eric Brick. Il lui a expliqué qu'il avait donné instruction qu'on sonde l'opinion de tous les employés sur la question de l'« indemnité d'excédentaire » et qu'il ne s'était pas agi d'une offre, précisant que cela n'avait pas de sens d'accorder une indemnité à une employée précieuse comme elle lorsque l'employeur avait besoin de ses services. Il lui a expliqué que la personne dont elle s'était enquis et qui avait touché une indemnité se trouvait dans une situation différente. M. Brick lui a conseillé de ne pas démissionner et de ne pas brûler les ponts. Si elle s'en allait faire de la consultation, elle pourrait très bien vouloir revenir dans un an ou deux. Elle a témoigné n'avoir jamais remis en question sa démission. Elle a déposé un

grief parce qu'elle « se savait lésée », bien qu'elle ne fût pas certaine des raisons pour lesquelles elle l'était. À ses yeux, le SCRS faisait preuve de mauvaise foi dans la façon dont il la traitait.

En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Seabrooke a déclaré que, après la fusion de la TI et de la DSR, elle s'est vu confier des projets, notamment l'installation du réseau local dans les régions entre janvier 1993 et l'été de 1993, puis deux semaines dans la région de l'Ouest, un travail concernant le projet « OST » en 1994, un projet de courrier électronique d'une durée de neuf mois en 1994, et un projet « Network 4 ». Elle a aussi reconnu que l'expansion vertigineuse des réseaux locaux requerrait plus de personnel spécialisé. Cependant, elle ne souscrivait pas à la façon de procéder de la direction. Elle a aussi affirmé n'avoir jamais développé des applications pendant ses années de service au SCRS.

M. Eric Brick, directeur général de la Gestion de l'information depuis 1992, a témoigné. Dans ses fonctions précédentes à titre de directeur général du Filtrage de sécurité, il avait été l'un des principaux clients de la Direction de la gestion de l'information. Il a relevé de nombreux problèmes dans cette dernière, notamment des dépassements de budget et de longs délais dans l'obtention d'habilitations de sécurité. On ne portait pas assez attention aux besoins des clients et on n'accordait aucune importance à la compétence en gestion de projet. En 1992, le réseau local était dans une phase très rudimentaire. La planification de l'ensemble des services aux clients laissait à désirer. Lorsqu'il a été nommé directeur général en 1992, il s'est attaqué à ces problèmes.

Il s'est trouvé face à une division parmi les employés. Il y avait entre 65 et 70 personnes dans le « camp des gros ordinateurs » et environ quatre dans le « camp du réseau local ». Il a été décidé que la Direction passerait au réseau local. Il lui fallait donc dresser les plans stratégiques et opérationnels nécessaires, puis intégrer au nouveau système le groupe nombreux qui ne faisait pas à l'origine partie de l'équipe du réseau local.

Grâce à la planification appropriée qu'il a pu effectuer, la Direction, qui comptait au départ sur une petite équipe conceptuellement équilibrée (le groupe initial du réseau local), a réussi à intégrer un grand nombre de personnes dans un réseau et une infrastructure beaucoup plus complexes. La Direction estime que, d'ici l'an 2000, elle



n'exploitera plus aucun gros ordinateur et ne sera dotée que de matériel relié au réseau local.

M. Brick a nié que la direction cherchait à prendre pour cible le groupe affecté au réseau local. M. Madigan a quitté la Direction, conformément à la décision du directeur, pour passer aux Services généraux et, dernièrement, à la Gestion des installations, où il est chargé de la gestion entière des nouveaux bureaux de l'administration centrale. M. Tardif a demandé à être muté au secteur de M. Madigan, qui a pu prendre les dispositions voulues pour lui. M. Faulker a lui aussi demandé une mutation.

Lorsque M. Tardif a dit qu'il avait été « expédié » au sous-sol, il avait en fait été affecté à la phase I du nouveau complexe du SCRS, qui est construit sous-terre où tout le matériel informatique de pointe est installé pour des raisons de sécurité. En ce sens, tout le monde s'installe au sous-sol. Lorsque M. Tardif est venu lui demander de l'assistance à propos de son ordinateur, le rapport ordinateurs/employé était très mauvais. À l'administration centrale, il y avait un appareil par quatre employés. M. Tardif utilisait un ordinateur plus puissant dans l'ancien immeuble et il voulait apporter avec lui les logiciels dont il se servait. Lorsqu'il est allé expliquer la situation à M. Brick, on lui a donné un ordinateur personnel sur lequel ces logiciels pouvaient fonctionner. Son problème a donc été réglé.

Pour ce qui est de M<sup>me</sup> Seabrooke qui considérait qu'on lui attribuait du travail d'importance secondaire, M. Brick a expliqué que, de temps à autre et pour de courtes périodes, il arrivait qu'on n'utilisait pas le personnel à sa pleine capacité, car on s'attendait que chacun consacre une partie de son temps à aider à livrer les produits aux clients. Cela voulait dire que non seulement les employés affectés aux opérations mais également les superviseurs étaient censés mettre la main à la pâte. M<sup>me</sup> Jane Seabrooke était une employée travaillante, compétente, qui donnait un rendement entièrement satisfaisant et qui s'était mérité le sobriquet de « super Jane ». Elle avait reçu une formation et avait une longueur d'avance sur les autres employés.

M. Brick a témoigné qu'il avait besoin de personnes ayant une formation d'ingénieur de réseau (CNE) et qu'il avait approuvé la formation de sept employés au coût approximatif de 7 000 \$ l'an dernier; cette année, sept ou huit autres employés devaient

obtenir le titre de CNE. De M<sup>me</sup> Seabrooke il s'attendait qu'elle travaille avec ses collègues dans le but de partager ses connaissances.

M. Brick a précisé qu'il n'avait rien eu à voir avec le processus de présélection pour l'emploi à Vancouver que M<sup>me</sup> Seabrooke avait postulé. Ce travail incombait aux agents de dotation en personnel. Le poste exigeait de l'expérience en développement d'applications. Le fait que M<sup>me</sup> Seabrooke n'avait pas de grade universitaire était un autre facteur. Les personnes qui ont finalement été sélectionnées avaient toutes l'expérience en développement d'applications qui manquait à M<sup>me</sup> Seabrooke.

En ce qui concerne le processus suivi concernant les indemnités d'excédentaire, M. Brick avait demandé à ses gestionnaires de consulter officieusement leurs employés pour savoir si certains d'entre eux accepteraient une telle indemnité si elle leur était offerte. L'intérêt manifesté a dépassé le nombre de postes qu'on envisageait d'abolir. Aucun employé ayant les compétences, la formation d'ingénieur de réseau et l'expérience de M<sup>me</sup> Seabrooke n'a reçu l'indemnité. Les employés qui en ont bénéficié ont été principalement des employés du soutien administratif, car un grand nombre de leurs fonctions allaient être automatisées. D'autres indemnités ont été accordées pour d'autres motifs, mais il n'a pas pour mandat d'offrir de telles indemnités de départ à des gens dont les fonctions demeurent intactes. (Le poste de M<sup>me</sup> Seabrooke n'a pas été aboli.) Le concours visant à doter le poste de M<sup>me</sup> Seabrooke a eu lieu et le processus de sélection est en marche. Pour appliquer les mesures de réaménagement des effectifs, M. Brick a aussi rencontré la direction afin d'obtenir des listes d'employés dressées selon le rendement passé.

À son départ, M<sup>me</sup> Seabrooke a reçu l'indemnité de départ que verse l'administration fédérale à tout fonctionnaire qui résigne ses fonctions, à savoir une demi-semaine de traitement par année de service. Si elle avait touché une indemnité d'excédentaire dans le cadre du réaménagement des effectifs, elle aurait reçu une pleine semaine de traitement pour chaque année de service.

M. Jim Wings a témoigné pour l'employeur. Il a agi bénévolement à titre de représentant de l'association des employés non syndiqués. Il connaît M<sup>me</sup> Jane Seabrooke depuis dix ans. Elle travaillait dans son unité et relevait de lui. Il l'a décrite comme une

employée travaillante, consciencieuse et très brillante sur le plan technique. Il avait remarqué qu'elle n'était pas aussi heureuse les derniers temps où elle a été au SCRS. Elle exprimait sa frustration, qui est devenue plus apparente après le rejet de sa candidature pour le poste à Vancouver. Elle était frustrée par le fait qu'elle possédait beaucoup de connaissances techniques; il y avait dans la Direction des employés moins compétents qu'elle, techniquement parlant, et qui étaient classifiés à des niveaux supérieurs, et on s'attendait à ce qu'elle les forme, leur montre son savoir-faire et leur serve de guide. Selon M. Wings, M<sup>me</sup> Seabrooke était respectée de ses collègues et de la direction; à sa connaissance, il n'existait aucun « plan » visant à la priver de possibilités.

M. Michel Gingras, président de l'association des employés, a expliqué en termes généraux quel genre d'avis un directeur général recevrait au sujet de réductions à opérer dans son effectif. Toutefois, il n'avait aucune idée précise du moment où M. Brick aurait appris la nature exacte des réductions qu'il aurait à faire.

M<sup>me</sup> Donna McDonald, une représentante du service aux employés, a témoigné qu'elle avait assisté à une réunion, présidée par le directeur adjoint des Ressources humaines, à laquelle les politiques de réaménagement des effectifs avaient été discutées. Il avait été question de « déclaration volontaire » dans ce contexte et l'on s'était accordé pour dire que c'était quelque chose à encourager dans la mesure du possible. Par ce processus, l'employé qui se portait volontaire pouvait être mis en disponibilité et remplacé par quelqu'un d'autre ayant des compétences identiques.

### Plaidoiries

#### Arguments de la fonctionnaire s'estimant lésée

Il y a deux questions distinctes ici : l'indemnité d'excédentaire à laquelle aurait eu droit la fonctionnaire, à savoir six mois de traitement, ce qui représente une somme d'environ 25 000 \$; une indemnité de départ d'environ 9 000 \$, la différence entre le montant qu'elle a reçu à sa démission et le montant qu'elle aurait dû recevoir.

M<sup>r</sup> Segal a distingué l'affaire Burchill (dossier de la Commission 166-2-5298) de la présente affaire. La fonctionnaire était une « technicienne en informatique » et ne s'y

connaissait pas en formulation de griefs. Elle a formulé son grief en des termes qui traduisaient la mauvaise foi dont elle estimait être la cible. Elle a été l'objet d'un « licenciement détourné », en ce sens qu'on a fait en sorte qu'elle se sente mal dans son poste au point d'être forcée de démissionner. Parce qu'elle était associée au groupe qui avait introduit la nouvelle technologie, M<sup>me</sup> Seabrooke a été tyrannisée par le biais des tâches qu'on lui confiait.

Dans l'esprit de M<sup>me</sup> Seabrooke, le fait que la direction eut discuté avec elle des possibilités d'une indemnité d'excédentaire constituait une offre définitive. Elle estimait que si elle quittait le Service volontairement et qu'elle acceptait une indemnité d'excédentaire, soit six mois de salaire, elle pouvait épargner l'emploi de quelqu'un d'autre.

#### Argumentation de l'employeur

L'employeur soutient que je n'ai pas compétence pour instruire la présente affaire. Il a fait valoir ses arguments dans une lettre en date du 20 septembre 1995, que nous reproduisons ici en partie :

*[Traduction]*

*Vous remarquerez que M<sup>me</sup> Seabrooke, une employée non syndiquée, conteste le fait qu'on n'a pas pris en considération sa demande d'indemnité d'excédentaire et qu'on ne lui a pas offert une telle indemnité. Soyez avisé que l'employeur s'oppose à ce qu'un arbitre instruisse le grief sur le fond au motif que l'objet du grief n'est pas arbitrable aux termes de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*

À sa démission, M<sup>me</sup> Seabrooke a reçu l'indemnité de départ à laquelle lui donnait droit la politique que l'administration fédérale applique à la grandeur de la fonction de publique lorsqu'un fonctionnaire résigne ses fonctions.

L'avocate de l'employeur soutient que l'alinéa 92(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* ne s'applique pas à M<sup>me</sup> Seabrooke puisque son employeur est un employeur distinct. En outre, la restriction de l'affaire Burchill s'applique. Il n'y a pas eu de congédiement disciplinaire. Il n'y a eu aucune faute

disciplinaire de la part de M<sup>me</sup> Seabrooke ni aucune mesure de prise par l'employeur pour la punir.

Après la nomination de M. Brick à titre de directeur général, il y avait une situation à rectifier. Il fallait partager la formation et le travail. Il ne pouvait plus être question de n'en faire profiter qu'un petit groupe. M<sup>me</sup> Seabrooke, malgré tout, s'est vu confier des tâches importantes en 1993 et 1994.

Bien qu'elle pût avoir considéré le travail qu'on lui assignait comme inférieur à ce qu'elle pouvait faire, le SCRS avait besoin de plus de personnes qui avaient reçu la formation d'ingénieur de réseau (CNE). En fait, le SCRS avait investi beaucoup dans sa formation et ne voulait pas la perdre. Il ne pouvait d'aucune façon justifier qu'on lui verse la moitié d'une année de salaire à titre d'indemnité d'excédentaire. Le SCRS avait besoin d'elle et d'un plus grand nombre d'employés comme elle.

Subséquentement, les parties ont présenté des arguments écrits.

Par une lettre datée du 31 janvier 1996, l'avocat de la fonctionnaire a fait valoir les arguments suivants :

*[Traduction]*

*Pour faire suite à la demande de Rose-Marie (sic) Simpson de vous présenter une argumentation écrite concernant l'affirmation de la fonctionnaire s'estimant lésée selon laquelle l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique s'appliquait à son grief, voici les arguments que je vous sou mets.*

*L'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique définit un « fonctionnaire » comme*

*une « [p]ersonne employée dans la fonction publique, [...] à l'exclusion des personnes :  
[...] f) employées par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire [...] ».*

*La partie IV de la Loi, aux articles 91 à 100, porte sur les griefs. Le paragraphe 92(1) est ainsi libellé :*

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

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

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

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

Je signale particulièrement à votre attention l'alinéa 92(1)b) où il est fait mention du licenciement ou de la rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques. C'est le seul endroit où l'on renvoie à ces dispositions de la Loi sur la gestion des finances publiques dans la partie IV, la section portant sur les griefs, de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Voici le libellé de l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques :

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

Avant l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique, qui a reçu la sanction royale le 17 décembre 1992, l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne s'appliquait qu'aux employés visés par la partie I de l'annexe I de cette loi.

Il est clair que, avant l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique, l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ne s'appliquait pas aux

employés des employeurs distincts figurant à l'annexe I, partie II de cette loi.

Par la Loi sur la réforme de la fonction publique, la définition de grief qui figure à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a été modifiée comme suit :

« Plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un fonctionnaire, soit pour son propre compte, soit pour son compte et celui de un ou plusieurs autres fonctionnaires. Les dispositions de la présente loi relativement aux griefs s'appliquent par ailleurs :

**a) aux personnes visées aux alinéas f) ou j) de la définition de « fonctionnaire »;**

**b) en ce qui concerne les licenciements visés aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques ou les mesures disciplinaires portant suspension, aux anciens fonctionnaires, ainsi qu'aux personnes qui auraient eu le statut de fonctionnaires si, au moment de leur licenciement ou suspension, elles n'avaient pas fait partie des personnes visées aux alinéas f) ou j) de la définition de « fonctionnaire ». (c'est moi qui souligne)**

Je soutiens que l'objet de la modification adoptée par le Parlement était de désigner les employés mentionnés à l'alinéa f) de la définition de fonctionnaire et de les faire passer sous la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Autrement dit, les employés du SCRS, qui sont désignés à l'annexe I, partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, relèvent maintenant de la compétence de la Commission, nonobstant le fait que le SCRS est un employeur distinct.

À l'appui de cet argument, je vous renvoie à plusieurs auteurs qui ont traité de l'interprétation des lois, en commençant par Interprétation des lois, 2<sup>e</sup> édition, de Pierre-André Côté. À la page 269, sous la rubrique « SI LE TEXTE EST CLAIR EN SOI, ON NE DOIT PAS CHERCHER PLUS LOIN », on peut lire :

« Selon cette formulation, l'interprète devrait d'abord lire la disposition à l'étude. Si, à la lecture, la formule paraît répondre clairement aux questions que soulève l'application de la loi, l'interprète devrait arrêter là ses investigations et se contenter d'appliquer la disposition. »

L'alinéa *a*) de la définition modifiée de grief, qui figure à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dit clairement que les personnes qui étaient exclues comme fonctionnaires sont maintenant incluses pour les besoins des griefs. En d'autres mots, l'alinéa 92(1)*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique s'appliquerait parce qu'elles sont maintenant des fonctionnaires, en dépit du fait que leur employeur figure toujours dans la liste qui se trouve à l'annexe I, partie II. Cela est d'autant plus vrai que l'alinéa *b*) de la définition modifiée de grief, à l'article 2 de la Loi, a été modifié de façon à inclure les employés du SCRS par rapport aux alinéas 11(2)*f*) et *g*) de la Loi sur la gestion des finances publiques. Comme je l'ai signalé plus haut, la seule fois où il est fait mention de ces dispositions par rapport aux griefs est à l'alinéa 92(1)*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ce qui veut dire qu'on ne peut les appliquer nulle part ailleurs dans la Loi.

Par conséquent, dans l'affaire qui nous occupe, la seule interprétation possible de la modification doit être que l'alinéa 92(1)*b*) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique s'applique, ce qui n'avait pas été le cas jusque-là en ce qui concerne les employés du SCRS. Le Parlement, dans sa sagesse, a maintenant accordé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique le pouvoir d'instruire les griefs déposés en vertu de l'alinéa 92(1)*b*), c'est-à-dire ceux visant une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)*f*) ou *g*) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Comme je l'ai affirmé plus haut, je soutiens que le sens de la modification est claire et qu'il n'y a pas lieu de chercher d'autres règles d'interprétation. Cependant, si vous jugez qu'il y a une contradiction à la suite de la modification, je vous renvoie à l'ouvrage de M. Côté qui, à la page 339, traite de la situation où une nouvelle disposition d'une loi contredit une disposition existante :

« Le principe de la préséance de la loi postérieure se comprend aisément. On suppose qu'au moment où il édicte une loi, le législateur connaît l'existence et le contenu des lois alors en vigueur. Si, dans la loi nouvelle, il adopte une règle inconciliable avec une règle préexistante, on conclura tout naturellement qu'il a entendu déroger à celle-ci et que sa dernière volonté doit l'emporter. »

L'auteur cite ensuite les observations faites par le juge Brodeur de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Pouliot c. la municipalité de Fraserville*. Autrement dit, toute contradiction



concernant la nouvelle définition de grief, qui englobe maintenant les employés du SCRS, doit être résolue à la faveur de la nouvelle définition et non des anciennes dispositions qui excluaient les employés non syndiqués du SCRS.

À l'appui de ma position, je signale par ailleurs à votre attention la règle d'interprétation qui porte sur le principe général d'interprétation privilégiant les droits et libertés individuels. L'objet de la modification apportée à la définition de grief est d'étendre à certains individus, en l'occurrence les employés du SCRS, des droits qu'ils n'avaient pas auparavant. Je signale à votre attention le passage suivant de l'ouvrage de M. Côté (pages 445-446) :

« Deuxièmement, le principe donne une directive applicable lorsqu'une loi présente un doute véritable quant à son sens ou à sa portée: ce doute devrait être tranché en faveur des droits et libertés individuels. »

À l'appui, il cite l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans *Marcotte c. le procureur général du Canada* [1976] 1 R.C.S. 108. Son point de vue est également celui de Ruth Sullivan dans *Driedger on the Construction of Statutes*, 3<sup>e</sup> édition. Parlant du droit d'action, elle dit ce qui suit à la page 371 :

[Traduction]

« La présomption empêchant que l'on brime un droit s'applique au droit d'introduire une action ou un appel. »

Autrement dit, selon ces auteurs, lorsque la loi accorde des droits aux individus, il faut interpréter la loi de façon large en faveur de l'individu et de l'exercice de ces droits. Pour renforcer ce point, Sullivan écrit également ce qui suit, à la page 76, en parlant de la promotion de nouveaux recours :

[Traduction]

Lorsque l'objet de la loi est d'introduire un nouveau recours, les cours s'efforcent d'assurer l'efficacité du recours et d'éviter toute interprétation qui nuirait à son application. »

Elle cite à l'appui l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans *Kelvin Energy Ltd. c. Lee* [1992] 3 R.C.S. 235. En d'autres mots, puisque la définition d'un grief a été élargie de façon à accorder un nouveau recours à une certaine classe d'employés, en l'occurrence ceux définis à l'alinéa 2f) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (les employés du SCRS), les cours devraient veiller à ce que le nouveau recours soit respecté.

La dernière règle d'interprétation que je tiens à signaler est celle qui porte sur les lois remédiatrices. À cet égard, je signale à votre attention l'article 12 de la Loi sur l'interprétation, S.R., ch. I-23, qui dit ce qui suit :

« Tout texte est censé apporter une solution de droit et s'interprète de la manière la plus équitable et la plus large qui soit compatible avec la réalisation de son objet. »

À la page 471 de son ouvrage Interprétation des lois, en parlant des lois remédiatrices, M. Côté écrit ce qui suit :

« On se rappellera que le législateur, dans les lois d'interprétation, a édicté que toutes les lois devaient être considérées comme remédiatrices et, en tant que telles, recevoir une interprétation large et libérale. »

Plus loin, à la page 472, il écrit :

« Les lois qui cherchent à protéger les personnes contre les abus de l'action étatique ont aussi été considérées comme des lois favorables sujettes à une directive d'interprétation large. »

Je soutiens que l'objet de la modification apportée à la définition de grief est d'englober maintenant les employés qui travaillent au SCRS et, en fait, de leur accorder la possibilité de faire examiner à l'extérieur leurs griefs concernant les questions disciplinaires et le licenciement, ainsi que les abus ayant trait à de tels licenciements, ce qu'ils ne pouvaient faire auparavant.

En conclusion, la modification apportée à la définition de grief, en particulier lorsqu'il est précisé qui peut présenter un grief en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, était à mon avis une décision volontaire du Parlement, qui a voulu étendre des droits qui n'existaient pas auparavant aux employés particuliers qui n'étaient pas jusque-là assujettis à cette loi. En l'occurrence, ce droit a été étendu à des employés particuliers d'un employeur distinct figurant à l'annexe I, à la partie II de la Loi.

Le seul argument qu'on pourrait invoquer pour réfuter les présomptions énoncées plus haut est la question de savoir pourquoi le Parlement n'a pas simplement déplacé le SCRS de la partie II à la partie I de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. À cet égard, la réponse est simple. Le SCRS est toujours considéré comme un employeur distinct non seulement pour tous les autres articles de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique,

mais aussi pour de nombreuses lois qui se reportent à cette annexe désignant le SCRS comme un employeur distinct. Par conséquent, la seule façon d'accomplir ce changement étroit était de modifier la définition de grief et qui a le droit de présenter un grief à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il ne serait pas efficace de modifier l'article 92 de la Loi puisqu'il y a environ 40 000 fonctionnaires qui sont assujettis à l'annexe I, partie II. Par conséquent, le législateur, dans sa sagesse, a choisi de modifier la Loi de la manière la plus appropriée de façon à accorder aux employés du SCRS un recours qu'ils n'avaient pas auparavant.

Par conséquent, je soutiens, au nom de M<sup>me</sup> Seabrooke, la fonctionnaire s'estimant lésée en l'espèce, que la Commission des relations de travail dans la fonction publique a pleinement le droit d'examiner la façon dont elle a été licenciée (je signale à votre attention la définition que donne Black's Legal Dictionary de termination - licenciement) ainsi que les politiques que le SCRS a appliquées en licenciant M<sup>me</sup> Seabrooke, comme si M<sup>me</sup> Seabrooke était une fonctionnaire du Conseil du Trésor conformément à l'alinéa 11(2)g) de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

Par une lettre datée du 20 février 1996, l'avocate de l'employeur a fait valoir les arguments suivants :

[Traduction]

En réponse à la demande de l'arbitre Rosemary Vondette Simpson, je soumetts les arguments de l'employeur, le SCRS, relativement à la demande fondée sur l'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ces arguments sont en réponse aux arguments en date du 31 janvier 1996 présentés par Michael Segal, l'avocat de la fonctionnaire s'estimant lésée.

1. L'alinéa 92(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) ne s'applique pas à la fonctionnaire parce que l'employeur, le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), est un employeur distinct figurant à la partie II de l'annexe I de la LRTFP.
2. Il est faux d'affirmer qu'avant l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique, en 1992, l'alinéa 92(1)b) de la LRTFP ne s'appliquait qu'aux fonctionnaires relevant de la partie I de l'annexe I de la Loi.

En fait, avant que la LRTP ne fut modifiée par l'adoption de deux lois différentes en 1992, l'alinéa 92(1)b) s'appliquait effectivement aux fonctionnaires qui relevaient de la partie II de l'annexe I de la Loi. En ce qui concerne les employés du SCRS, l'alinéa 92(1)b), comme le reste de la LRTP, ne s'appliquait qu'aux employés de la catégorie professionnelle décrite comme le soutien administratif. Cela est dû à l'exclusion de tous les autres employés du SCRS de la définition de « fonctionnaire » prévue par la Loi.

3. La première loi à modifier la LRTP en 1992 a été la Loi corrective de 1991, qui a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur le 28 février 1992. Cette loi a modifié la définition de « grief » dans la LRTP de façon à ce que l'article sur les griefs de la LRTP s'applique aux employés du SCRS ne faisant pas partie de la catégorie professionnelle décrite comme le soutien administratif. Elle n'a pas modifié l'article 92 de la LRTP.
4. La seconde loi qui a modifié la LRTP en 1992 a été la Loi sur la réforme de la fonction publique, qui a reçu la sanction royale le 22 décembre 1992 et qui est entrée en vigueur en partie le 1<sup>er</sup> avril 1993 et en partie le 1<sup>er</sup> juin 1993. Cette loi a notamment eu pour effet de modifier la définition de grief qui figure à l'article 2 ainsi que l'article 92 de la LRTP. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993.

La Loi sur la réforme de la fonction publique a également modifié l'article 11 de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). Au paragraphe 11(2), l'alinéa g) a été ajouté et l'ancien alinéa f) a été modifié. On a aussi ajouté le paragraphe 11(4), qui a introduit la notion de « licenciement motivé ». L'objet de cette modification était de limiter par voie législative le pouvoir de l'État de licencier ses fonctionnaires « à son gré », sans donner de raison.

5. La disposition sur le licenciement « motivé » prévue au paragraphe 11(4) de la LGFP pour tous les licenciements fondés sur les alinéas 11(2)f) et g) de la LGFP n'était expressément pas appliquée dans le cas d'un employeur distinct, à moins que le gouverneur en conseil l'ordonne en vertu du paragraphe 11(5) de la LGFP.

Cette mesure a été prise délibérément parce que, lors de l'adoption de la Loi sur la réforme de la fonction publique, certains employeurs distincts avaient déjà accepté des clauses de « licenciement motivé », une norme plus élevée, dans les conventions collectives

conclues avec leurs employés. Le législateur n'a pas voulu réduire, par les modifications apportées à la LGFP, cette norme de licenciement négociée. Le paragraphe 11(5) a donc été ajouté à la LGFP.

6. L'alinéa a) de la définition de grief qui figure à l'article 2 de la LRTFP n'a été que légèrement modifié par le Loi sur la réforme de la fonction publique par rapport au libellé figurant dans la Loi corrective de 1991.

L'alinéa b) de cette définition, par contre, a été modifié à la lumière des changements apportés à la LGFP. Les dispositions relatives aux griefs de la LRTFP allaient dorénavant s'appliquer aux employés licenciés pour un motif déterminé par le Conseil du Trésor conformément aux nouvelles dispositions ajoutées à l'article 11 de la LGFP. Avant cela, la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'avait pas le pouvoir d'instruire ces griefs.

7. Un employé du SCRS ne peut être licencié par le Conseil du Trésor en vertu de l'alinéa 11(2)f) ou g) de la LGFP parce que c'est le directeur du SCRS et non le Conseil du Trésor qui est l'employeur des employés du SCRS.
8. Le paragraphe 11(2) de la LGFP commence par les mots « Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct [...] ». L'article 8 de la Loi sur le SCRS confère au directeur du SCRS le pouvoir exclusif de nommer des employés et d'exercer les pouvoirs et fonctions en matière de gestion du personnel conférés au Conseil du Trésor en vertu de la LGFP.
9. Le pouvoir exclusif du directeur de nommer des employés inclut le pouvoir exclusif de licencier des employés en vertu de l'article 24 de la Loi sur l'interprétation.

Donc, seul le directeur du SCRS peut licencier un employé du SCRC.

10. Il n'y a aucune ambiguïté dans le libellé de l'alinéa 92(1)b) de la LRTFP, qui est entré en vigueur en même temps que l'alinéa b) de la définition de grief à l'article 2 de la LRTFP. Lorsqu'il n'y a aucune ambiguïté, il n'est pas nécessaire de recourir aux principes des lois d'interprétation. (Se reporter aux arguments de Michael Segel (sic) datés du 31 janvier 1996, en haut de la page 4.) L'alinéa 92(1)b) de la LRTFP dit clairement qu'il ne s'applique qu'à « un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la

*partie I de l'annexe I [...] ». Or l'employée s'estimant lésée n'était pas une fonctionnaire d'un ministère spécifié à la partie I de l'annexe I de la LRTFP.*

11. *Le libellé clair de l'alinéa 92(1)b) est par ailleurs renforcé par le paragraphe 92(4) de la LRTFP, une disposition adoptée en même temps que l'alinéa 92(1)b), qui accorde au gouverneur en conseil l'option d'appliquer l'alinéa 92(1)b) à tout secteur de l'administration fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I de la LRTFP ( se reporter à l'ONGLET 1). Si l'interprétation de la fonctionnaire s'estimant lésée était correcte, il n'y aurait nul besoin de cet alinéa.*
12. *L'alinéa 92(1)b) n'a jamais été interprété par une cour ou par la CRTFP comme s'appliquant à un employé d'un employeur distinct.*
13. *La fonctionnaire s'estimant lésée doit donc montrer qu'elle répond aux critères de l'alinéa 92(1)c) de la LRTFP, premièrement en établissant que son grief a trait à « une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire », et deuxièmement en présentant la preuve d'une telle affaire disciplinaire. Or elle n'a fait ni l'un ni l'autre, ce qui est le motif initial invoqué par l'employeur pour s'opposer à ce que la Commission assume la compétence en l'espèce.*

Par une lettre datée du 15 avril 1996, l'avocat de la fonctionnaire a répliqué ce qui suit :

*[Traduction]*

*Le présent mémoire est soumis en réponse au mémoire reçu du Service canadien du renseignement de sécurité et présenté par Barbara Mercier en style télégraphique.*

1. *Le premier point soulevé par le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) passe sous silence la modification apportée à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui enlèverait tout son sens à la modification à la Loi si le point 1 était correct et exact.*

2. *L'employée devant la commission n'est pas syndiquée, ne fait pas partie du personnel de secrétariat ni du personnel administratif et par conséquent le point soulevé dans l'argument initial s'adressait à ce type d'employé.*

3. Le point 3 est une contradiction en soi puisque le libellé de l'article 2 modifié porte sur toutes les dispositions relatives aux griefs dont l'article 92 fait partie. Pour que ce point fût exact encore il aurait fallu que le Parlement adopte une disposition ne devant avoir aucun effet ni aucune signification, ce qui va à l'encontre de la Loi sur l'interprétation et des opinions exprimées par les auteurs juridiques qui se sont prononcés sur l'interprétation des lois, tel que je l'ai exposé dans mon argumentation initiale en date du 31 janvier 1996.

4. La deuxième modification mentionnée au point 4 de l'argumentation de Barbara Mercier était l'inclusion de ces employés sous le sous-alinéa (i) de la définition de fonctionnaire figurant à l'article 1.

5. Les points soulevés au point 5 de l'argumentation de Barbara Mercier sont entièrement inconciliables les uns avec les autres et ils vont à l'encontre de l'esprit des modifications pour les motifs suivants :

a) La mention à l'alinéa 91(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique se rapporte spécifiquement aux alinéas 11(2)f) et g) de la Loi sur la gestion des finances publiques. La disposition ne se rapporte ni au paragraphe 11(2) ni à l'article 11. Autrement dit, il s'agit d'un renvoi à deux sous-alinéas d'un texte de loi particulier. Puisque les sous-alinéas sont définis de façon si particulière, les autres dispositions de l'article 11 de la LGFP, aux termes de la Loi sur l'interprétation, ne devraient pas entrer en ligne de compte dans l'interprétation de la modification apportée à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

b) D'autre part et subsidiairement, dans l'éventualité où il devrait être tenu compte de tout l'article 11 de la LGFP à la lumière de la modification apportée à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le paragraphe 11(4) de la LGFP dit clairement que seuls les licenciements motivés peuvent être renvoyés à la Commission des relations de travail dans la fonction publique; toutefois, les employés du SCRS sont nommés, comme l'a signalé Barbara Mercier, par le directeur, et leur licenciement peut ne pas être motivé. Par conséquent, si l'argument de M<sup>e</sup> Mercier est juste, on doit se reporter aux paragraphes 11(4) et (5) de la LGFP pour interpréter les articles 2 et 92 de la Loi sur les

relations de travail dans la fonction publique. L'ajout du paragraphe 11(5) par le Parlement visait à corriger le problème qui peut surgir du fait que le paragraphe 11(4) de la LGFP dit que la Commission ne peut instruire que les licenciements motivés. Puisque les employés du SCRS peuvent être licenciés sans motif, l'ajout du paragraphe 11(5) de la LGFP était nécessaire pour faire en sorte que le paragraphe 11(4) de la LGFP n'empêche pas le renvoi d'une affaire à la Commission puisque le paragraphe 11(5) de la LGFP dit simplement que le paragraphe 11(4) ne s'applique pas à un employeur distinct sauf s'il est prévu autrement dans un décret du conseil.

6. Dans le deuxième paragraphe du point 6 de son argumentation, M<sup>e</sup> Mercier affirme que l'ajout de l'alinéa b) à l'article 2 de la LRTFP a un certain rapport avec le nouveau droit de la LRTFP de s'appliquer aux fonctionnaires qui sont licenciés pour un motif déterminé par le Conseil du Trésor. Premièrement, l'objet de l'ajout à l'alinéa b), à mon avis, est beaucoup plus simple, à savoir qu'il s'applique aux employés licenciés alors que l'alinéa a), dans sa forme modifiée, s'applique aux employés actuels. Autrement dit, si un employé est licencié, on aurait pu faire valoir que la modification apportée à l'article 2 ne s'appliquerait pas à un ancien employé. L'alinéa 2b) ne fait que corriger ce problème éventuel.

Quoi qu'il en soit, l'argument invoqué par M<sup>e</sup> Mercier au point 6 de son argumentation semble impliquer que l'alinéa 2b) a été ajouté pour tenir compte des modifications à la LGFP dont il n'est fait mention qu'à l'article 92 de la LRTFP. Toutefois, au point 3, M<sup>e</sup> Mercier affirme que l'article 2 modifié ne s'applique pas à l'article 92 de la LRTFP. Ici encore, si on applique la Loi sur l'interprétation, logiquement le paragraphe 2 a été modifié, lequel englobe par définition l'article 92 de la LRTFP, qui englobe, lui, l'alinéa 11(2)g) de la LGFP, et par conséquent le droit d'instruire les griefs des anciens fonctionnaires était requis et a subséquemment été modifié par l'ajout de l'alinéa 2b).

7. L'affirmation que fait M<sup>e</sup> Mercier au point 7 de son mémoire est incontestable, mais elle n'est pas pertinente. Le renvoi aux alinéas 11(2)f) et g) de la LGFP porte sur les mesures disciplinaires et le licenciement d'un fonctionnaire. C'est la modification apportée à l'article 2 de la LRTFP qui est pertinente.



8. Comme je l'ai mentionné plus haut, aux termes de la Loi sur l'interprétation, le renvoi est uniquement à deux alinéas du paragraphe 11(2) de la LGFP et non au paragraphe 11(2) dans son entier. L'argument de M<sup>e</sup> Mercier serait tout à fait juste si le renvoi était au paragraphe 11(2) plutôt qu'à deux alinéas particuliers. Il n'a jamais été dans l'intention du Parlement d'usurper ou de modifier les pouvoirs du directeur, sauf en ce qui concerne le traitement des fonctionnaires relevant de lui dans les cas de licenciement ou de sanction disciplinaire qui donnent lieu à un grief. En d'autres mots, le Parlement, en modifiant la Loi, permet maintenant à un employé du SCRS faisant l'objet de mesures disciplinaires ou licencié et ayant déposé un grief à ce sujet de renvoyer ce dernier à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

9. Le point 9 que soulève M<sup>e</sup> Mercier dans son mémoire est incontestable. Ce n'est pas le pouvoir de licencier qui a été touché, mais le droit de présenter un grief à ce sujet, lequel droit a toujours existé, mais seulement à l'interne jusqu'à présent.

10. Le point 10 de l'argumentation de M<sup>e</sup> Mercier est contradictoire pour la simple raison qu'il y a deux positions de soumission à la commission. Cela indique qu'il y a de l'ambiguïté dans le libellé et qu'il faut donc chercher des éclaircissements du côté de la Loi sur l'interprétation ainsi que des auteurs juridiques qui ont écrit sur l'interprétation des lois.

11. Le paragraphe 92(4) de la LRTFP s'applique et s'appliquera toujours à la fonction publique en ce sens qu'il permet que soit rendu un décret pour permettre l'application de la LRTFP aux fonctionnaires qui ne sont pas actuellement assujettis à la Loi. Cependant, le paragraphe 92(4) parle d'un décret qui peut être abrogé aussi facilement qu'il a été pris, tandis que la modification d'une loi du Parlement est un processus beaucoup plus compliqué. À mon avis, donc, le Parlement, dans sa sagesse, a choisi d'étendre le droit de présenter des griefs aux employés du SCRS d'une façon beaucoup plus permanente que par un décret. En effet, pour retirer à l'avenir ce droit, il faudrait soumettre la question au Parlement pour qu'il la débattre à fond, par opposition à faire annuler ce droit par décret. L'enchâssement de tels droits dans la Loi, en modifiant l'article 2, ne porte pas atteinte au droit du gouvernement du jour de prendre des décrets subséquents étendant ces droits à d'autres fonctionnaires relevant de la partie II de l'annexe I de la LRTFP.

12. En réponse au point 12 de M<sup>r</sup> Mercier, l'inverse est également vrai. Depuis qu'on a modifié l'article 2 de la LRTFP, aucune cour ni la Commission n'ont refusé d'appliquer l'alinéa 92(1)b) de la LRTFP à un employé du SCRS, ce dernier étant un employeur distinct. C'est le premier cas, semble-t-il, depuis que le Parlement a étendu le droit des employés du SCRS de faire valoir leur grief à l'extérieur du SCRS.

13. Je me reporte aux affaires présentées dans le mémoire que j'ai initialement soumis à la Commission le 30 janvier (sic) 1996, notamment aux affaires dans lesquelles une mesure disciplinaire est définie comme équivalant à une action prise de mauvaise foi. Il est clair, d'après la preuve présentée à la Commission jusqu'ici, que le SCRS a agi de mauvaise foi dans sa façon de traiter M<sup>me</sup> Seabrooke et son emploi au SCRS, premièrement, en l'obligeant à démissionner et, deuxièmement, en lui retirant une indemnité d'excédentaire après qu'elle se soit engagée à quitter le service.

#### Motifs de la décision

Les dispositions pertinentes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) sont les suivantes :

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

[...]

« fonctionnaire » Personne employée dans la fonction publique, même si elle a cessé d'y travailler par suite d'une grève ou par suite d'un licenciement contraire à la présente loi ou à une autre loi fédérale, mais à l'exclusion des personnes :

[...]

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

[...]

j) occupant un poste de direction ou de confiance.

[...]

« grief » Plainte écrite déposée conformément à la présente loi par un fonctionnaire, soit pour son propre compte, soit pour son

compte et celui de un ou plusieurs autres fonctionnaires. Les dispositions de la présente loi relatives aux griefs s'appliquent par ailleurs :

*a) aux personnes visées aux alinéas f) ou j) de la définition de « fonctionnaire »;*

*b) en ce qui concerne les licenciements visés aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques ou les mesures disciplinaires portant suspension, aux anciens fonctionnaires, ainsi qu'aux personnes qui auraient eu le statut de fonctionnaires si, au moment de leur licenciement ou suspension, elles n'avaient pas fait partie des personnes visées aux alinéas f) ou j) de la définition de « fonctionnaire ».*

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

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

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

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

[...]

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

Les dispositions pertinentes de la Loi sur la gestion des finances publiques sont :

11. (2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur

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

*[...]*

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

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

*[...]*

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

*(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas aux employés d'un employeur distinct, sauf décret contraire pris par le gouverneur en conseil à l'égard de celui-ci.*

Dans son témoignage, la fonctionnaire a fait valoir qu'après la réorganisation on lui a assigné des tâches beaucoup moins stimulantes, on reconnaissait moins son travail et on lui imposait plus de restrictions. Elle est devenue très malheureuse. Son travail n'était plus pour elle une source de joie, ce qui avait été le cas avant le changement de régime. Elle « faisait tout ». Le système en place sous la direction de M. Madigan lui accordait toute la latitude voulue et lui permettait de travailler de façon indépendante. On l'appelait « super Jane ». Si quelqu'un au sein de l'organisation avait un problème concernant les ordinateurs, c'est à elle qu'on faisait appel.

Lorsque M. Brick est devenu directeur général, il a pris des mesures en vue de corriger une situation qui causait de profondes divisions dans l'organisation. La grande majorité des employés de la TI avaient été exclus durant les années initiales de la transition des gros ordinateurs au réseau local. Seule une poignée de personnes, dont la fonctionnaire, avaient reçu la formation nécessaire et avaient pu prendre part à l'implantation de la nouvelle technologie. À cause des problèmes de moral auxquels il a dû faire lorsqu'il a assumé les fonctions de directeur général, Eric Brick se devait d'agir rapidement dans le but d'intégrer au nouveau système les employés qui avaient été jusque-là exclus. Il fallait les former. La fonctionnaire s'estimant lésée est l'une des personnes à qui il a demandé de partager ses connaissances. Même si les employés en question étaient, initialement tout au moins, moins qualifiés que la fonctionnaire pour travailler dans l'environnement du réseau local, il fallait leur accorder les possibilités d'apprendre et d'élargir leur expérience.

La réduction des occasions offertes à la fonctionnaire faisait partie de la correction nécessaire visant à intégrer ces personnes et à partager le travail avec elles. Il n'y a eu aucune mauvaise foi de la part de l'employeur. De même, il n'y a eu aucune mauvaise foi dans la présélection qui a exclu la fonctionnaire du concours à Vancouver, en dépit du fait que celle-ci s'estimait plus qualifiée que le candidat reçu. Malgré la formation d'ingénieur de réseau et les capacités et l'expérience qu'elle possédait, M<sup>me</sup> Seabrooke n'avait pas la formation qu'un grade universitaire lui aurait donnée ni l'expérience nécessaire en développement d'applications.

Même si j'avais la compétence pour examiner la question, rien dans les faits n'indique que l'employeur avait une obligation, contractuelle ou autre, d'accorder à la fonctionnaire l'indemnité équivalant à six mois de salaire. L'employeur ne la lui a certainement pas offerte. Il a seulement cherché à savoir, dans le contexte d'un sondage mené auprès de tous les employés, quel était son niveau d'intérêt.

Le fait que, parce qu'elle était une bonne employée, elle estimait avoir davantage droit à l'indemnité que les « poids morts » montre jusqu'à quel point elle avait mal compris la raison d'être des avantages offerts dans le contexte du réaménagement des effectifs, qui était de faciliter la transition à un emploi extérieur des fonctionnaires dont le poste était déclaré excédentaire.

Lorsqu'on lui a refusé une indemnité d'excédentaire, la fonctionnaire a démissionné quand même et elle a accepté un poste dans le secteur privé à un salaire légèrement supérieur.

Dans l'affaire Burchill (supra), l'arbitre a conclu que la décision prise par l'employeur n'était pas disciplinaire et il a refusé d'assumer la compétence.

En confirmant la décision de l'arbitre dans Burchill c. le procureur général du Canada [1981] 1 C.F. 109, la Cour d'appel fédérale, dans les motifs rédigés par le juge en chef Thurlow, a déclaré ce qui suit à la page 110 :

*À notre avis, après le rejet de son seul grief présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement au sens du paragraphe 91(1). En vertu de cette disposition, seul un grief présenté et réglé conformément à l'article 90 ou visé à l'alinéa 91(1)a) ou b) peut être renvoyé à l'arbitrage. À notre avis, puisque le requérant n'a pas énoncé dans son grief la plainte dont il aurait voulu saisir l'arbitre, à savoir que sa mise en disponibilité n'était, en réalité, qu'une mesure disciplinaire camouflée, rien ne vient donner à l'arbitre compétence pour connaître du grief en vertu du paragraphe 91(1). Par conséquent, l'arbitre n'a pas compétence.*

L'allégation de mauvaise foi de la part de l'employeur qui a été faite devant moi est un grief différent de celui qui a été présenté durant la procédure de règlement des griefs. Je n'accepte pas l'argument de l'avocat de M<sup>me</sup> Seabrooke selon lequel cette dernière, ne connaissant pas bien la procédure applicable aux griefs, se trouvait en réalité à dire : « J'ai été lésée. Il y a de la mauvaise foi ici. » La formulation du grief, les questions qui ont été soulevées pendant la procédure de règlement des griefs ainsi que son propre témoignage à l'audience indiquent que la nature de sa plainte contre son ancien employeur tenait au fait qu'elle n'avait pas reçu d'indemnité forfaitaire.

À l'audience, la fonctionnaire a déclaré que, lorsqu'on avait sondé son opinion concernant l'indemnité et qu'elle avait dit qu'elle en voulait une, elle considérait que l'indemnité lui avait été offerte et que son acceptation constituait un « contrat semblable à tout contrat conclu avec l'administration ».

À la lumière du raisonnement appliqué par la Cour d'appel fédérale dans Burchill, le présent grief doit être rejeté. De plus, puisqu'il n'a été établi aucune mauvaise foi ni motif disciplinaire de la part de l'employeur, je ne puis conclure que le départ de M<sup>me</sup> Seabrooke du SCRS, qui a pris la forme d'une démission, était en fait un licenciement disciplinaire déguisé.

Après avoir lu les arguments des deux parties sur la question de l'applicabilité, j'ai conclu que l'alinéa 92(1)b) de la *LRTFP* ne s'applique pas à la fonctionnaire pour les motifs suivants.

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) est un employeur distinct spécifié à la partie II de l'annexe I de la *LRTFP*.

En dépit de l'argumentation bien documentée, imaginative et impressionnante de M<sup>e</sup> Segal, je n'accepte pas l'argument selon lequel les modifications apportées à la loi par la *Loi sur la réforme de la fonction publique* ont eu pour effet d'étendre l'application de l'alinéa 92(1)b) aux employés du SCRS, rendant ainsi arbitrables certains licenciements non disciplinaires.

Le libellé de l'alinéa 92(1)b) est direct et non ambigu : la disposition s'adresse à « un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I [...] ». La fonctionnaire, en tant qu'employée du SCRS, n'est pas incluse.

Par conséquent, le grief de la fonctionnaire doit être examiné à la lumière de l'alinéa 92(1)c) de la *LRTFP*, qui concerne « une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire ». Je conclus que je n'ai pas compétence pour deux raisons : (1) Le grief de M<sup>me</sup> Seabrooke ne porte pas sur une question qui a trait à « une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire », et (2) elle ne s'est pas acquittée de la charge de la preuve, en dépit du fait qu'elle en a eu amplement l'occasion pendant l'audience qui a duré plusieurs jours, laquelle charge consistait à prouver que la cessation de son emploi était de nature disciplinaire. Elle n'a pas fait la preuve de mauvaise foi. Au contraire, la preuve montre qu'elle avait été bien formée par l'employeur, et ce à un coût important, et qu'elle avait fait partie des quelques chanceux qui avaient eu la possibilité exceptionnelle d'appliquer leurs connaissances dans l'exercice de leurs fonctions. Grâce à ces connaissances, à cette formation et à cette expérience, elle n'a eu aucune difficulté à se trouver un emploi à

l'extérieur du SCRS, emploi dans lequel elle est heureuse et qui est mieux rémunéré que le poste duquel elle a démissionné. De même, je n'ai pas compétence pour me prononcer sur le montant de l'indemnité de départ que la fonctionnaire a reçue à sa démission.

Enfin, je ne puis accepter l'argument de l'avocat de la fonctionnaire selon lequel l'effet nécessaire de la définition de « grief » à l'article 2 de la *LRTFP* est d'assujettir à l'alinéa 92(1)*b*) de la *LRTFP* les employés du SCRS. De toute évidence, l'objet de l'alinéa *a*) de la définition de « grief » est notamment de permettre aux personnes employées par le SCRS mais exclues de la définition de « fonctionnaire » de déposer quand même des griefs, autres que ceux ayant trait à l'interprétation de la convention collective, en vertu de l'article 91 de la *LRTFP* et de les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'alinéa pertinent du paragraphe 92(1) de la *LRTFP*. En revanche, je suis d'avis que l'alinéa *b*) de la définition de « grief » ne s'appliquerait aux personnes employées par le SCRS que dans la situation où le gouverneur en conseil aurait désigné le SCRS en vertu du paragraphe 92(4) de la *LRTFP* pour les besoins de l'application de l'alinéa 92(1)*b*), situation qui ne s'est pas produite.

Pour tous ces motifs, je rejette le grief faute de compétence.

**Rosemary Vondette Simpson,  
commissaire**

OTTAWA, le 4 octobre 1996.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau