

**Date : 20080703**

**Dossier : T-511-07**

**Référence : 2008 CF 832**

**Ottawa (Ontario), le 3 juillet 2008**

**En présence de madame la juge Dawson**

**ENTRE :**

**CHRIS HUGHES**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL  
DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Christopher Hughes est un ancien employé de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Il a quitté cet emploi en septembre 2004.

[2] Le 22 novembre 2006, M. Hughes a déposé une plainte écrite auprès de la Division de la sécurité de l'Agence et des affaires internes de l'ASFC (division des affaires internes), dans laquelle plainte il demandait que dix agents de l'ASFC soient mis sous enquête. En bref, M. Hughes demandait ceci :

- Que M.R. fasse l'objet d'une enquête pour avoir eu une conduite contraire à l'éthique et pour avoir pris des mesures de représailles contre M. Hughes après qu'il eut déposé une plainte en

matière de dotation. Cette conduite aurait mené à de nombreuses actions en justice et au gaspillage de fonds publics.

- Que D.K. fasse l'objet d'une enquête pour avoir placé M. Hughes sur une liste noire, pour discrimination, pour représailles et pour dotation illicite visant à empêcher l'embauche de M. Hughes.
- Que T.B., T.K. et K.P. fassent l'objet d'une enquête pour avoir pris des mesures de représailles après que M. Hughes eut déposé une plainte en matière de droits de la personne. Les représailles se seraient traduites par un refus de donner à M. Hughes des références professionnelles. En outre, T.B., ainsi que d'autres personnes peut-être, aurait influencé de manière inappropriée un processus d'embauche. T.B. aurait également fait de fausses promesses dans le but d'inciter une personne à travailler à un point d'entrée éloigné.
- Que B.M. fasse l'objet d'une enquête pour déterminer dans quelle mesure il a participé, le cas échéant, à ce qui [TRADUCTION] « se passait dans son bureau » et parce qu'il pourrait avoir omis de faire enquête sur la conduite de S.R.
- Que S.R. fasse l'objet d'une enquête pour un possible manquement à son devoir de loyauté parce qu'elle a publiquement critiqué, sur Internet, le gouvernement ou des représentants du gouvernement. Elle aurait également [TRADUCTION] « presque » traqué M. Hughes dans des endroits publics.

- Que B.D. fasse l'objet d'une enquête pour n'avoir pas résilié des contrats illicites et pour n'avoir pas pris la bonne décision de gestion qui aurait été soit de faire enquête sur le fait que M. Hughes ait été placé sur une liste noire, soit d'intervenir dans le conflit en qualité de médiateur d'une manière rentable. Cette inaction aurait entraîné le gaspillage de fonds publics.
- Que B.L. fasse l'objet d'une enquête pour l'élaboration d'une liste noire, pour bris de confidentialité (commenter l'état de santé de M. Hughes) et pour conduite non professionnelle (s'être moquée de M. Hughes et avoir manqué de respect à son endroit lors d'une réunion d'enquête). Elle ou B.M. aurait ensuite embauché un commissionnaire pour empêcher M. Hughes d'entrer dans les locaux de l'ASFC. B.L. aurait également fait afficher la photo de M. Hughes et aurait dit aux employés d'être sur leurs gardes au cas où M. Hughes se présenterait. Selon M. Hughes, cette conduite pourrait avoir contrevenu à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.
- Que M.N. fasse l'objet d'une enquête pour avoir truqué un processus de dotation.

[3] La division des affaires internes a répondu à la plainte de M. Hughes par lettre en date du 28 février 2007. Dans la partie pertinente, la lettre avisait ainsi M. Hughes :

[TRADUCTION]

J'ai examiné les questions que vous avez soulevées et [la division des affaires internes] n'entreprendra aucune enquête sur les questions portant sur le processus de dotation en cause. Notre rôle est d'examiner la conduite d'employés relativement à des allégations de conduite criminelle ou de violations graves des politiques [de l'ASFC]. Les processus de dotation sont régis par la législation et les politiques, ce qui tombe sous la responsabilité de la Commission de

la fonction publique. Je crois comprendre que vous avez exercé votre droit de demander le contrôle judiciaire du processus de dotation devant la Cour fédérale, qui est le tribunal qui peut le mieux accorder la réparation appropriée, s'il y a lieu.

En ce qui a trait à la question des articles affichés sur Internet, j'ai demandé que l'enquête soit poussée et je vous assure que le résultat, quel qu'il soit, sera communiqué à l'autorité de gestion appropriée.

[4] M. Hughes demande maintenant le contrôle judiciaire de cette décision. Il sollicite une ordonnance de *mandamus* [TRADUCTION] « annulant la décision et ordonnant à l'ASFC de faire enquête en bonne et due forme sur toutes les allégations d'inconduite ».

[5] Cette demande est rejetée parce que M. Hughes n'a pas réussi à établir deux des éléments auxquels il faut satisfaire pour obtenir une ordonnance de *mandamus*. En particulier, il n'a pas établi qu'il existait une obligation publique conférée par la loi de prendre des mesures pour répondre à sa plainte et il n'a pas établi l'existence d'une obligation publique à son endroit.

[6] M. Hughes a également demandé à titre subsidiaire, dans son mémoire des faits et du droit, une ordonnance annulant la décision et renvoyant l'affaire à la division des affaires internes pour qu'elle rende une nouvelle décision conforme aux directives. Cette réparation n'est pas accordée parce que M. Hughes a fondé sa demande sur l'ébauche d'une politique interne de l'ASFC qui n'a pas force de loi.

### **L'ébauche du manuel de sécurité de l'ASFC**

[7] M. Hughes soutient, au paragraphe 25 de ses observations écrites, que les articles 11.1 et 12 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch F-11, et [TRADUCTION]

« diverses politiques du Conseil du Trésor et de l'ASFC confèrent à l'ASFC le pouvoir juridique de faire enquête sur ses fonctionnaires et de prendre des mesures disciplinaires ». Les articles pertinents de la *Loi sur la gestion des finances publiques* sont reproduits dans l'annexe des présents motifs. Aucun ne porte expressément sur l'ASFC.

[8] La seule politique que mentionne expressément M. Hughes dans ses arguments écrits est l'ébauche du chapitre 17 du manuel sur la sécurité de l'ASFC qui s'intitule : « Enquêtes internes portant sur l'inconduite présumée ou supposée d'un employé » (le manuel sur la sécurité). Bien que M. Hughes mentionne également le code de déontologie de l'ASFC ainsi que le document du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Conseil du Trésor) intitulé « Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique », la seule politique sur laquelle il s'appuie pour affirmer le pouvoir d'enquête de la division des affaires internes est le manuel sur la sécurité.

[9] Cette position s'accorde avec la preuve produite par le directeur de la division des affaires internes (le directeur), qui affirme ceci :

[TRADUCTION]

3. Rien dans la loi n'oblige la [division des affaires internes] à faire enquête sur un type particulier de plainte. La [division des affaires internes] tire son mandat uniquement d'une politique, soit le chapitre 17 de la politique sur la sécurité de l'ASFC (la politique sur la sécurité).

4. Le chapitre 17 de la politique sur la sécurité s'intitule « Enquêtes internes portant sur l'inconduite présumée ou supposée d'un employé », dont une copie est jointe au présent affidavit, en tant que pièce A. Ce document est celui que [la division des affaires internes] considère comme celui qui définit son mandat, lequel est généralement de faire enquête sur une conduite de nature criminelle ou une violation grave de la politique de l'ASFC.

[...]

11. Il n'existe aucun autre manuel ou politique régissant le mandat de [la division des affaires internes].

[10] Le directeur a également confirmé que le manuel sur la sécurité est une ébauche, car l'ASFC n'a été créée qu'en 2003. Le manuel de sécurité doit être finalisé dès que possible.

[11] Le directeur n'a pas été contre-interrogé sur son témoignage, mais j'estime qu'il décrit avec exactitude l'origine et le statut du manuel sur la sécurité. En particulier, j'estime que les affaires internes ne sont pas légalement tenues de faire enquête sur les plaintes en matière de dotation et que leur mandat est établi dans le manuel sur la sécurité.

### **L'effet juridique du manuel sur la sécurité**

[12] Traditionnellement, « [les directives du ministère], qu'elles soient établies en vertu du pouvoir réglementaire ou de la compétence administrative générale, ne sont rien de plus que des instructions et la population n'a aucun recours pour assurer leur observation ». Voir : *Mohammad c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1989] 2 C.F. 363 (C.A.), à la page 372.

[13] À l'heure actuelle, les politiques internes comme celles figurant au manuel sur la sécurité sont traitées de manière plus nuancée. La Cour prend en considération l'intention et le contexte à l'origine de l'adoption des politiques. Ce fait est pris en compte dans les décisions suivantes de la Cour.

[14] Dans *Girard c. Canada* (1994), 79 F.T.R. 219 (1<sup>re</sup> inst.), des dommages-intérêts ont été réclamés pour une présumée violation d'une directive du Conseil du Trésor, laquelle prévoyait que

les personnes embauchées par contrat qui accumulaient cinq ans de service continu deviendraient fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. La demande a été rejetée. Le juge Rouleau a formulé les commentaires suivants au sujet de l'effet de la directive du Conseil du Trésor :

36. La Cour Suprême dans l'arrêt *Martineau et Butters c. Le Comité de discipline des détenus de l'Institution de Matsqui (No 1)*, [1978] 1 R.C.S. 118, a eu à se pencher sur le caractère et les effets que peut avoir une directive établissant certaines règles de procédure qui avaient pour but de régir l'imposition de sanctions par des comités de discipline à l'Institution de Matsqui. Comme l'explique le juge Pigeon, porte-parole d'une majorité de cinq juges, à la page 129 :

Il est évident que l'on est soumis « légalement » à ce qui est prescrit par les règlements. La loi en vertu de laquelle ils sont pris prévoit des sanctions par amende ou emprisonnement ...

Je ne pense pas que l'on peut dire la même chose des directives. Il est significatif qu'il n'est prévu aucune sanction pour elles et, bien qu'elles soient autorisées par la Loi, elles sont nettement de nature administrative et non législative.

37. Une directive ou une politique n'a pas force de loi parce qu'il lui manque les caractéristiques essentielles d'un règlement. Il est évident que les tribunaux n'interviennent pas pour sanctionner l'application d'une norme qu'ils jugent de nature et de portée essentiellement administrative.

38. Dans le présent litige, la politique administrative est tout simplement une règle de conduite interne édictée par le Conseil du Trésor. Elle a été mise sur pied en vertu d'un pouvoir général dont il dispose sous le paragraphe 11(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11. Bien que le paragraphe 10(f) confère au Conseil du Trésor le pouvoir de rédiger des règlements « à toute autre fin nécessaire à la bonne gestion de l'administration publique générale », les autorités concernées ont choisi de procéder par la voie d'un énoncé de politique. [Non souligné dans l'original.]

[15] Dans *Endicott c. Canada (Conseil du Trésor)* (2005), 270 F.T.R. 220 (C.F.), le grief était fondé sur l'omission du décideur de se considérer juridiquement tenu de suivre deux politiques du

Conseil du Trésor concernant les emplois à durée indéterminée. Le juge Strayer a noté, au paragraphe 11 de ses motifs, que la question de savoir si des directives internes créent des droits reconnus par la loi que les tribunaux peuvent définir et appliquer dépend de l'intention et du contexte à l'origine de la publication de la directive. Après examen du contenu des directives et du contexte de leur élaboration, le juge Strayer n'a trouvé aucune indication révélant que ces directives devaient être considérées comme une règle de droit devant être interprétée comme ayant conféré au demandeur une nomination pour une durée déterminée.

[16] Dans *Glowinski c. Canada (Conseil du Trésor)* (2006), 286 F.T.R. 217 (C.F.), le demandeur sollicitait le contrôle judiciaire d'une décision rendue par le Conseil du Trésor et Industrie Canada selon laquelle il était un employé de la fonction publique. Il y avait de « nombreuses » politiques du Conseil du Trésor qui définissaient « employé » de manière contradictoire. Le juge Kelen a noté que, en règle générale, de telles politiques n'ont pas force de loi à moins que la loi habilitante n'oblige le ministère à émettre une politique. Ainsi, il a fait observer que dans *Gingras c. Canada*, [1994] 2 C.F. 734 (C.A.), une politique du Conseil du Trésor intitulée « Régime de prime au bilinguisme » avait force de loi parce qu'elle était précise, conférait un avantage et ne laissait aucune marge d'appréciation aux ministères. Compte tenu des faits devant lui, le juge Kelen a conclu qu'il ne devait pas interpréter ou concilier les politiques contradictoires du Conseil du Trésor et qu'il ne devait pas leur conférer force de loi. Le juge Kelen a également souscrit à la conclusion du juge Rouleau dans *Girard* selon laquelle, si le Conseil du Trésor avait eu l'intention de conférer force de loi aux politiques, il aurait exercé son droit d'adopter ses politiques par voie de règlement.



[17] Si j'applique ces principes au manuel sur la sécurité en l'espèce, j'observe en premier lieu que la politique est une ébauche. Le témoignage du directeur à cet égard est conforme au contenu de la pièce G de l'affidavit de M. Hughes, laquelle est un rapport imprimé du site Web de l'ASFC au sujet des enquêtes en milieu de travail. Le rapport note que la division des affaires internes « élabore actuellement une série de politiques de sécurité pour l'ASFC » et que les nouvelles politiques « compléteront [la Politique du gouvernement sur la sécurité] qui est plus vaste ».

[18] J'observe en second lieu que la plus vaste Politique du gouvernement sur la sécurité, que les futures politiques sur la sécurité de l'ASFC doivent compléter, constitue elle-même une politique du Conseil du Trésor et n'a pas force de règlement.

[19] La *Loi sur la gestion des finances publiques* prévoit ceci :

- le Conseil du Trésor est responsable à l'égard de la gestion des ressources humaines de l'administration publique fédérale (alinéa 7(1)e));
- le Conseil du Trésor peut prendre des règlements à toute autre fin nécessaire à la bonne gestion de l'administration publique fédérale (alinéa 10f));
- le Conseil du Trésor, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines, peut élaborer des lignes directrices ou directives concernant la communication par les personnes employées dans la fonction publique de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de celle-ci (alinéa 11.1(1)h));
- la « fonction publique » comprend l'ASFC (paragraphe 11(1) et annexe IV).

[20] Comme je l'ai mentionné précédemment, la Politique du gouvernement sur la sécurité du Conseil du Trésor ne fait pas partie d'un règlement et, en fait, la *Loi sur la gestion des finances publiques* dispose que la question de la communication par des fonctionnaires d'allégations sur les actes fautifs est régie par une politique.

[21] Pour ce qui est du manuel sur la sécurité en tant que tel, celui-ci ne confère aucun avantage et ne crée aucun droit. Cette considération fait en sorte que la situation en l'espèce diffère de celle examinée dans *Gingras*. Il n'a été relevé aucune loi ni aucun règlement exigeant que l'ASFC adopte la politique présentée dans le manuel sur la sécurité. La preuve non contestée dont la Cour est saisie montre que la division des affaires internes n'est pas juridiquement tenue de faire enquête sur une plainte, peu importe sa nature. Le manuel sur la sécurité, qui établit et régit le mandat de la division des affaires internes, constitue une simple politique.

[22] Compte tenu de toutes ces considérations, j'estime que M. Hughes n'a pas démontré que le législateur avait l'intention de donner force de loi au manuel sur la sécurité. Ni le contenu du manuel sur la sécurité ni le contexte de son élaboration (à titre d'ébauche) n'étaye la proposition voulant que le législateur souhaitât lui conférer un effet juridique. Par conséquent, la Cour n'a pas à faire observer ce qui n'est qu'une directive administrative.

[23] Avant de passer à la question suivante, j'ai examiné la décision rendue par la Cour dans *Myers c. Canada (Procureur général)*, [2007] A.C.F. n° 1246 (QL), qu'a invoquée M. Hughes. Dans cette décision, le juge Kelen avait reconnu un effet juridique à la Politique du gouvernement sur la sécurité. Cependant, la preuve dont était saisi le juge Kelen révélait que l'organisme pertinent,

l'Agence du revenu du Canada, avait conclu un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor par lequel l'Agence du revenu du Canada acceptait d'être assujettie aux dispositions de la Politique du gouvernement sur la sécurité. La Cour n'a pas été saisie d'une preuve semblable en l'espèce, de sorte que la décision *Myers* ne s'applique pas.

[24] Cette conclusion suffit à trancher la demande. Cependant, pour assurer l'exhaustivité, je crois prudent de me pencher sur la réparation demandée par M. Hughes dans son avis de demande.

### **L'ordonnance de *mandamus***

[25] Dans *Apotex Inc. c. Canada (Procureur général)*, [1994] 1 C.F. 742 (C.A.), la Cour d'appel fédérale a énuméré les principales exigences auxquelles il faut satisfaire pour obtenir une ordonnance de *mandamus*. Deux de ces exigences sont qu'il doit exister une obligation légale d'agir à caractère public et que l'obligation doit exister envers le requérant. Voir *Apotex* au paragraphe 45.

[26] En l'espèce, j'ai conclu que le manuel sur la sécurité n'avait ni force de loi ni effet juridique. Il s'ensuit que le manuel sur la sécurité ne crée pas d'obligation légale pour la division des affaires internes d'agir à la suite de la plainte de M. Hughes.

[27] Même s'il existait une obligation légale de faire enquête, pour que l'ordonnance de *mandamus* puisse être rendue, M. Hughes aurait à établir que l'obligation en question existait envers les membres du grand public. Une obligation envers la Couronne ne peut être le fondement d'une ordonnance de *mandamus*. Voir : *Secunda Marine Services Ltd. c. Canada*

*(Ministre des Approvisionnements et Services)* (1989), 27 F.T.R. 161 (1<sup>re</sup> inst.), et *Rothmans of Pall Mall Canada Ltd. c. Canada (Ministre du Revenu national)*, [1976] 2 C.F. 500 (C.A.).

[28] L'objectif de la politique énoncée dans le manuel sur la sécurité est d'assurer que les allégations ou les soupçons relatifs aux actes fautifs des employés sont promptement signalés et examinés, et ce, selon la pièce G jointe à l'affidavit de M. Hughes, afin de garantir que la responsabilité professionnelle du personnel et l'intégrité des activités de l'ASFC sont protégées.

[29] Par conséquent, je conclus que l'objectif du manuel sur la sécurité n'est pas de conférer un avantage à une personne en particulier, mais plutôt de garantir la gestion la meilleure de l'ASFC. Ainsi, il n'existe aucune obligation envers M. Hughes.

### **Les dépens**

[30] Les deux parties ont demandé les dépens en cas de succès. Je ne vois pas pourquoi les dépens ne suivraient pas l'issue de la cause.

[31] Pour ce qui est du montant des dépens, j'accorde une somme globale de 1 700 \$. Ce montant tient compte de l'article 407 des Règles ainsi que des articles 2, 13 et 14 du tableau du tarif B des *Règles des Cours fédérales*, DORS/98-106.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que :**

1. La demande de contrôle judiciaire est rejetée.
2. M. Hughes paiera au procureur général les dépens, dont le montant est fixé à 1 700 \$, tout inclus.

« Eleanor R. Dawson »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Elisabeth Ross, traductrice

## ANNEXE

Le paragraphe 7(1) et les articles 11, 11.1 ainsi que 12 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* sont rédigés ainsi :

- |   |  |
|---|--|
| <p>7(1) Le Conseil du Trésor peut agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada à l'égard des questions suivantes :</p> <p><i>a)</i> les grandes orientations applicables à l'administration publique fédérale;</p> <p><i>b)</i> l'organisation de l'administration publique fédérale ou de tel de ses secteurs ainsi que la détermination et le contrôle des établissements qui en font partie;</p> <p><i>c)</i> la gestion financière, notamment les prévisions budgétaires, les dépenses, les engagements financiers, les comptes, le prix de fourniture de services ou d'usage d'installations, les locations, les permis ou licences, les baux, le produit de la cession de biens, ainsi que les méthodes employées par les ministères pour gérer, inscrire et comptabiliser leurs recettes ou leurs créances;</p> <p><i>d)</i> l'examen des plans et programmes des dépenses annuels ou à plus long terme des ministères et la fixation de leur ordre de priorité;</p> <p><i>d.1)</i> la gestion et l'exploitation des terres par les ministères, à l'exclusion des terres du Canada au sens du paragraphe 24(1) de la Loi sur l'arpentage des terres du Canada;</p> <p><i>e)</i> la gestion des ressources</p> | <p>7(1) The Treasury Board may act for the Queen's Privy Council for Canada on all matters relating to</p> <p><i>(a)</i> general administrative policy in the federal public administration;</p> <p><i>(b)</i> the organization of the federal public administration or any portion thereof, and the determination and control of establishments therein;</p> <p><i>(c)</i> financial management, including estimates, expenditures, financial commitments, accounts, fees or charges for the provision of services or the use of facilities, rentals, licences, leases, revenues from the disposition of property, and procedures by which departments manage, record and account for revenues received or receivable from any source whatever;</p> <p><i>(d)</i> the review of annual and longer term expenditure plans and programs of departments, and the determination of priorities with respect thereto;</p> <p><i>(d.1)</i> the management and development by departments of lands, other than Canada Lands as defined in subsection 24(1) of the Canada Lands Surveys Act;</p> <p><i>(e)</i> human resources</p> |
|---|--|

humaines de l'administration publique fédérale, notamment la détermination des conditions d'emploi;

*e.1)* les conditions d'emploi des personnes nommées par le gouverneur en conseil qui ne sont pas prévues par la présente loi, toute autre loi fédérale, un décret ou tout autre moyen;

*e.2)* la vérification interne au sein de l'administration publique fédérale;

*f)* les autres questions que le gouverneur en conseil peut lui renvoyer.

[...]

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

«administrateur général»  
"deputy head"

«administrateur général»

S'entend :

*a)* à l'égard de tout ministère figurant à l'annexe I, du sous-ministre;

*b)* à l'égard de tout secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV, de son premier dirigeant ou, à défaut, de son administrateur général au titre de la loi ou, à défaut de l'un et l'autre, du titulaire du poste désigné en vertu du paragraphe (2) à l'égard de ce secteur;

*c)* à l'égard de tout organisme distinct, de son premier dirigeant ou, à défaut, de son administrateur général au titre

management in the federal public administration, including the determination of the terms and conditions of employment of persons employed in it;

*(e.1)* the terms and conditions of employment of persons appointed by the Governor in Council that have not been established under this or any other Act of Parliament or order in council or by any other means; and

*(e.2)* internal audit in the federal public administration;

*(f)* such other matters as may be referred to it by the Governor in Council.

[...]

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

"core public administration"  
«administration publique centrale»

"core public administration" means the departments named in Schedule I and the other portions of the federal public administration named in Schedule IV.

"deputy head"

«administrateur général»

"deputy head" means

*(a)* in relation to a department named in Schedule I, its deputy minister;

*(b)* in relation to any portion of the federal public administration named in Schedule IV, its chief executive officer or, if there is no chief executive officer, its statutory

<p>de la loi ou, à défaut de l'un et l'autre, du titulaire du poste désigné en vertu du paragraphe (2) à l'égard de cet organisme; <i>d</i>) à l'égard de tout secteur de l'administration publique fédérale désigné pour l'application de l'alinéa d) de la définition de «fonction publique », de son premier dirigeant ou, à défaut, du titulaire du poste désigné en vertu du paragraphe (2) à l'égard de ce secteur.</p> <p>«administrateur général au titre de la loi »</p> <p>"statutory deputy head"</p> <p>«administrateur général au titre de la loi » Toute personne qui, au titre d'une loi fédérale, est ou est réputée être administrateur général ou en a ou est réputée en avoir le rang ou le statut.</p> <p>«administration publique centrale »</p> <p>"core public administration"</p> <p>«administration publique centrale » Les ministères figurant à l'annexe I et les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV.</p> <p>«fonction publique »</p> <p>"public service"</p> <p>«fonction publique »</p> <p>L'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :</p> <p><i>a</i>) les ministères figurant à l'annexe I;</p> <p><i>b</i>) les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV;</p> <p><i>c</i>) les organismes distincts figurant à l'annexe V;</p> <p><i>d</i>) les autres secteurs de</p>	<p>deputy head or, if there is neither, the person who occupies the position designated under subsection (2) in respect of that portion; <i>(c)</i> in relation to a separate agency, its chief executive officer or, if there is no chief executive officer, its statutory deputy head or, if there is neither, the person who occupies the position designated under subsection (2) in respect of that separate agency; and <i>(d)</i> in relation to any portion of the federal public administration designated for the purposes of paragraph (d) of the definition "public service" , its chief executive officer or, if there is no chief executive officer, the person who occupies the position designated under subsection (2) in respect of that portion.</p> <p>"public service"</p> <p>«fonction publique »</p> <p>"public service" means the several positions in or under <i>(a)</i> the departments named in Schedule I;</p> <p><i>(b)</i> the other portions of the federal public administration named in Schedule IV;</p> <p><i>(c)</i> the separate agencies named in Schedule V; and <i>(d)</i> any other portion of the federal public administration that may be designated by the Governor in Council for the purpose of this paragraph.</p> <p>"separate agency"</p> <p>«organisme distinct »</p> <p>"separate agency" means a portion of the federal public</p>
--	--



l'administration publique fédérale que peut désigner le gouverneur en conseil pour l'application du présent alinéa. «organisme distinct » "separate agency" «organisme distinct » Secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe V.

administration named in Schedule V. "statutory deputy head" «administrateur général au titre de la loi » "statutory deputy head" means any officer who, by any Act of Parliament, is or is deemed to be a deputy head or who has, or is deemed to have, the rank of a deputy head.

(2) Le gouverneur en conseil peut désigner tout poste comme poste d'administrateur général :  
*a)* pour chacun des secteurs de l'administration publique fédérale figurant aux annexes IV ou V sans premier dirigeant;  
*b)* pour chacun des secteurs de l'administration publique fédérale sans premier dirigeant désigné pour l'application de l'alinéa d) de la définition de «fonction publique » au paragraphe (1).

(2) The Governor in Council may designate any position to be the position of deputy head in respect of  
*(a)* any portion of the federal public administration named in Schedule IV or V for which there is no chief executive officer; and  
*(b)* each portion of the federal public administration designated for the purpose of paragraph (d) of the definition "public service" in subsection (1) for which there is no chief executive officer.

[...]

[...]

11.1(1) Le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice des attributions en matière de gestion des ressources humaines que lui confère l'alinéa 7(1)e) :  
*a)* déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;  
*b)* pourvoir à la classification des postes et des personnes employées dans la fonction publique;

11.1(1) In the exercise of its human resources management responsibilities under paragraph 7(1)(e), the Treasury Board may  
*(a)* determine the human resources requirements of the public service and provide for the allocation and effective utilization of human resources in the public service;  
*(b)* provide for the classification of positions and persons employed in the public service;  
*(c)* determine and regulate the

- c) déterminer et réglementer les traitements auxquels ont droit les personnes employées dans la fonction publique, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes;
- d) déterminer et réglementer les indemnités susceptibles d'être versées aux personnes employées dans la fonction publique soit pour des frais de déplacement ou autres, soit pour des dépenses ou en raison de circonstances liées à leur emploi;
- e) sous réserve de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, fixer des orientations et établir des programmes destinés à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique;
- f) élaborer des lignes directrices ou des directives sur l'exercice des pouvoirs conférés par la présente loi aux administrateurs généraux de l'administration publique centrale, ainsi que les rapports que ceux-ci doivent préparer sur l'exercice de ces pouvoirs;
- g) élaborer des lignes directrices ou des directives :
- (i) d'une part, sur la façon dont les administrateurs généraux de l'administration publique centrale peuvent s'occuper des griefs présentés sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique auxquels ils sont parties et plus particulièrement de ceux de ces griefs qui sont renvoyés à l'arbitrage en vertu du paragraphe 209(1) de cette loi,
- (ii) d'autre part, sur les rapports pay to which persons employed in the public service are entitled for services rendered, the hours of work and leave of those persons and any related matters;
- (d) determine and regulate the payments that may be made to persons employed in the public service by way of reimbursement for travel or other expenses and by way of allowances in respect of expenses and conditions arising out of their employment;
- (e) subject to the Employment Equity Act, establish policies and programs with respect to the implementation of employment equity in the public service;
- (f) establish policies or issue directives respecting the exercise of the powers granted by this Act to deputy heads in the core public administration and the reporting by those deputy heads in respect of the exercise of those powers;
- (g) establish policies or issue directives respecting
- (i) the manner in which deputy heads in the core public administration may deal with grievances under the Public Service Labour Relations Act to which they are a party, and the manner in which they may deal with them if the grievances are referred to adjudication under subsection 209(1) of that Act, and
- (ii) the reporting by those deputy heads in respect of those grievances;
- (h) establish policies or issue directives respecting the

que ces administrateurs doivent préparer sur ces griefs;

*h)* élaborer des lignes directrices ou des directives concernant la communication par les personnes employées dans la fonction publique de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de celle-ci et la protection de ces personnes contre les représailles lorsqu'elles communiquent ces renseignements conformément à ces lignes directrices ou directives;

*i)* élaborer des lignes directrices ou des directives concernant la prévention du harcèlement en milieu de travail et le règlement des différends auquel il donne lieu;

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

(2) The powers of the Treasury Board in relation to any of the matters specified in subsection (1)

(a) do not extend to any matter that is expressly determined, fixed, provided for, regulated or established by any Act otherwise than by the conferring of powers in relation to those matters on any authority or person specified in that Act; and

(b) do not include or extend to

(i) any power specifically conferred on the Public Service

disclosure by persons employed in the public service of information concerning wrongdoing in the public service and the protection from reprisal of persons who disclose such information in accordance with those policies or directives;

*(i)* establish policies or issue directives respecting the prevention of harassment in the workplace and the resolution of disputes relating to such harassment; and

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

(2) The powers of the Treasury Board in relation to any of the matters specified in subsection (1)

(a) do not extend to any matter that is expressly determined, fixed, provided for, regulated or established by any Act otherwise than by the conferring of powers in relation to those matters on any authority or person specified in that Act; and

(b) do not include or extend to

(i) any power specifically conferred on the Public Service

Commission under the Public Service Employment Act, or (ii) any process of human resources selection required to be used under the Public Service Employment Act or authorized to be used by the Public Service Commission under that Act.

[...]

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 :

- a) déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des personnes employées dans la fonction publique et fixer les conditions de mise en oeuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement;
- b) prévoir les primes susceptibles d'être accordées aux personnes employées dans la fonction publique pour résultats exceptionnels ou toutes autres réalisations méritoires dans le cadre de leurs fonctions, pour des inventions ou pour des idées pratiques d'amélioration;
- c) établir des normes de discipline et prescrire des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, la suspension, la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et les

Commission under the Public Service Employment Act, or (ii) any process of human resources selection required to be used under the Public Service Employment Act or authorized to be used by the Public Service Commission under that Act.

[...]

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,

- (a) determine the learning, training and development requirements of persons employed in the public service and fix the terms on which the learning, training and development may be carried out;
- (b) provide for the awards that may be made to persons employed in the public service for outstanding performance of their duties, for other meritorious achievement in relation to their duties or for inventions or practical suggestions for improvements;
- (c) establish standards of discipline and set penalties, including termination of employment, suspension, demotion to a position at a lower maximum rate of pay and financial penalties;

sanctions pécuniaires;

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;

f) régir toutes les questions relatives au licenciement des personnes à qui une offre d'emploi est faite en raison du transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à toute entité qui n'en fait pas partie.

(2) Sous réserve des conditions que fixe le gouverneur en conseil, chaque administrateur général d'un organisme distinct et chaque administrateur général désigné par le gouverneur en conseil en vertu de l'alinéa 11(2)b) peut, à l'égard du secteur de l'administration publique fédérale dont il est responsable :

a) déterminer les besoins en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des personnes employées dans la fonction publique et fixer les conditions

(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

(f) provide for the termination of employment of persons to whom an offer of employment is made as the result of the transfer of any work, undertaking or business from the core public administration to any body or corporation that is not part of the core public administration.

(2) Subject to any terms and conditions that the Governor in Council may direct, every deputy head of a separate agency, and every deputy head designated under paragraph 11(2)(b), may, with respect to the portion of the federal public administration for which he or she is deputy head,

(a) determine the learning, training and development requirements of persons employed in the public service and fixing the terms on which the learning, training and

de mise en oeuvre de cet apprentissage, de cette formation et de ce perfectionnement;

b) prévoir les primes susceptibles d'être accordées aux personnes employées dans la fonction publique pour résultats exceptionnels ou toutes autres réalisations méritoires dans le cadre de leurs fonctions, pour des inventions ou pour des idées pratiques d'amélioration;

c) établir des normes de discipline et prescrire des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, la suspension, la rétrogradation à un poste situé dans une échelle de traitement comportant un plafond inférieur et les sanctions pécuniaires;

d) prévoir, pour des raisons autres qu'un manquement à la discipline ou qu'une inconduite, 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.

(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.

development may be carried out;

(b) provide for the awards that may be made to persons employed in the public service for outstanding performance of their duties, for other meritorious achievement in relation to their duties or for inventions or practical suggestions for improvements;

(c) establish standards of discipline and set penalties, including termination of employment, suspension, demotion to a position at a lower maximum rate of pay and financial penalties; and

(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 for reasons other than breaches of discipline or misconduct.

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

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-511-07

**INTITULÉ :** CHRIS HUGHES  
c.  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 27 MAI 2008

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

**DATE DES MOTIFS :** LE 3 JUILLET 2008

**COMPARUTIONS :**

Chris Hughes POUR LE DÉFENDEUR

Graham Stark POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Chris Hughes POUR LE DEMANDEUR  
Pour son propre compte

John H. Sims, c.r. POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada