

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20111025

Dossier : T-1629-10

Référence : 2011 CF 1215

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 25 octobre 2011

En présence de madame la juge Mactavish

ENTRE :

HAIYAN ZHANG

demanderesse

et

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Haiyan Zhang a perdu l'emploi qu'elle exerçait auprès du Bureau du Conseil privé [BCP] après que sa cote de sécurité « Secret » fut révoquée en raison de préoccupations au sujet de sa loyauté envers le Canada. M^{me} Zhang a déposé un grief concernant son licenciement et la Commission des relations de travail dans la fonction publique [CRTFP] a accueilli en partie ce grief, ordonnant notamment au BCP de chercher avec diligence, pendant une période de deux mois, un autre poste pour M^{me} Zhang ailleurs dans la fonction publique.

[2] La recherche n'ayant pas permis de trouver un autre poste pour M^{me} Zhang après la période de deux mois, celle-ci a à nouveau été licenciée. La CRTFP a rejeté le grief de M^{me} Zhang concernant le deuxième licenciement et la demanderesse sollicite maintenant le contrôle judiciaire de cette décision, soutenant que la Commission a mal interprété l'ordonnance que la CRTFP avait rendue au sujet de son premier licenciement. M^{me} Zhang reproche également à la Commission de ne pas avoir appliqué correctement la preuve relative à des événements survenus après le licenciement en ce qui concerne la mauvaise foi de la part du BCP.

[3] Pour les motifs exposés ci-dessous, je ne suis pas convaincue que la Commission a commis une erreur. En conséquence, la demande de contrôle judiciaire de M^{me} Zhang sera rejetée.

Les faits à l'origine du litige

[4] M^{me} Zhang est entrée dans la fonction publique en 2002. En février 2003, elle a été recrutée par le BCP pour travailler comme analyste principale en communications.

[5] M^{me} Zhang a obtenu une cote de sécurité « Secret » avant de commencer à travailler au BCP. Lorsque le BCP a tenté de hausser la cote de sécurité de la demanderesse au niveau « Très secret », le Service canadien du renseignement de sécurité [SCRS] a constaté qu'il y avait des motifs raisonnables de croire que M^{me} Zhang avait recueilli des renseignements dans le cadre de l'emploi qu'elle avait exercé précédemment pour l'Agence de presse Xinhua. Le SCRS a également conclu que M^{me} Zhang avait maintenu des contacts avec des personnes qui continuaient de participer à des activités de collecte de renseignements en Chine. En

conséquence, le SCRS a mis en doute la loyauté de M^{me} Zhang envers le Canada et a recommandé au greffier du Conseil privé de refuser d'accorder la cote de sécurité « Très secret » à M^{me} Zhang.

[6] En se fondant sur l'évaluation de sécurité faite par le SCRS, le greffier du Conseil privé a révoqué la cote de sécurité « Secret » de M^{me} Zhang. Étant donné que tous les employés du BCP doivent détenir, à tout le moins, une cote de sécurité « Secret », le BCP a licencié M^{me} Zhang à compter du 28 novembre 2003.

[7] M^{me} Zhang a déposé une plainte auprès du Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité [CSARS] au sujet de la révocation de sa cote de sécurité. Après sept jours d'audition, le CSARS a confirmé la décision de révoquer la cote de sécurité de M^{me} Zhang.

[8] Le CSARS a conclu que le greffier du Conseil privé avait des motifs raisonnables de croire qu'en tant qu'ancienne employée de l'Agence de presse Xinhua, M^{me} Zhang avait pu participer à des activités de collecte de renseignements pour le compte d'un État étranger. Le CSARS a également conclu qu'il existait des motifs raisonnables de croire que M^{me} Zhang avait maintenu des contacts avec des représentants étrangers qui pourraient participer à des activités de collecte de renseignements. M^{me} Zhang n'a pas sollicité le contrôle judiciaire de la décision du CSARS.

[9] Dans une décision du 8 décembre 2005, la CRTFP a reconnu qu'en raison de la révocation de sa cote de sécurité, M^{me} Zhang ne pouvait plus travailler au BCP. Cependant, la

Commission a souligné que la Norme sur la sécurité du personnel du BCP prévoyait que, dans ce genre de situation, « on doit envisager une réaffectation ou une nomination à un poste de niveau équivalent, mais moins sensible ». Toujours selon la Norme, si aucun poste équivalent n'est disponible, il faut alors envisager la nomination à un poste d'un niveau inférieur. La Norme se terminait comme suit : « On peut envisager le congédiement uniquement dans des circonstances exceptionnelles et après avoir épuisé toutes les autres options ».

[10] La CRSTSP a conclu que l'obligation de « chercher diligemment » un autre poste incombait au Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur. La Commission n'était pas convaincue qu'il y avait des « circonstances exceptionnelles » dans le cas de M^{me} Zhang. En conséquence, elle a décidé que le BCP était tenu de chercher un autre emploi dans les secteurs de la fonction publique où le Conseil du Trésor était l'employeur.

[11] Plus précisément, la CRTFP a ordonné au BCP de chercher « avec diligence » pour M^{me} Zhang un autre poste « d'un niveau équivalent (IS-5) ou d'un niveau inférieur » au sein de la fonction publique. La recherche devait se poursuivre pendant une période de deux mois. La CRTFP a également ordonné à l'employeur de rétablir le congé payé de M^{me} Zhang pendant la période de la recherche : *Zhang c. Conseil du Trésor (Bureau du Conseil privé)*, 2005 CRTFP 173, [2005] C.R.T.F.P.C. n^o 175, aux paragraphes 76 et 77 [*Zhang n^o 1*]. La décision de la CRTFP a subséquentement été confirmée lors du contrôle judiciaire : *Canada (Procureur général) c. Zhang*, 2007 CF 235.

[12] Le BCP a demandé au Conseil du Trésor de faire la recherche, tâche que celui-ci a confiée à un employé du nom de Jeff Laviolette. M. Laviolette a affirmé devant la CRTFP qu'entre le 14 février et le 13 avril 2006, il a consacré de une heure et demie à deux heures par jour à la recherche d'un poste pour M^{me} Zhang. Ainsi, M. Laviolette a consulté tous les jours la base de données de Publiservice afin de connaître les postes affichés à l'interne aux niveaux IS-03, IS-04 et IS-05. Il a également tenté d'inscrire M^{me} Zhang sur une liste de priorité d'embauche, mais n'a pas réussi. M. Laviolette a aussi discuté de postes pouvant convenir à M^{me} Zhang avec le personnel des ressources humaines d'autres ministères. Pendant la période de deux mois, M. Laviolette a transmis à M^{me} Zhang des renseignements concernant sept postes.

[13] M^{me} Zhang a soumis sa candidature pour trois des sept postes. Sa candidature a été rejetée dans un cas en raison de sa connaissance limitée du français et, dans un autre, en raison de son manque de connaissances au sujet d'un système de vente. La preuve ne permet pas de savoir clairement pourquoi elle n'a pas remporté le concours pour le troisième poste. Cependant, M^{me} Zhang a admis au cours des plaidoiries qu'aucun élément de preuve ne montrait que le BCP avait entravé de quelque manière que ce soit le déroulement de ces concours.

[14] Lorsque la période de recherche a pris fin, M^{me} Zhang n'avait toujours pas obtenu d'offre d'emploi ailleurs dans la fonction publique. En conséquence, le BCP a mis fin au congé payé de M^{me} Zhang le 13 avril 2006 et, cinq jours plus tard, il a annulé par voie administrative la cote de fiabilité qu'elle détenait.

[15] En juin 2006, deux mois après son licenciement, M^{me} Zhang a demandé au BCP de faciliter un détachement auprès de Service Canada. Ce détachement aurait obligé le BCP à réintégrer M^{me} Zhang dans les fonctions de son ancien poste et aurait permis à celle-ci de retourner à son poste d'attache à la fin de la durée du détachement. Le BCP a examiné la question pendant trois mois et a finalement refusé d'approuver le détachement proposé. Cependant, le BCP a placé M^{me} Zhang en « congé sans solde » afin d'assurer la continuation des droits de pension de celle-ci.

[16] M^{me} Zhang a déposé un grief au sujet du licenciement d'avril 2006, soutenant qu'il avait été effectué sans motif valable et qu'il allait à l'encontre de l'ordonnance rendue par la CRTFP dans *Zhang n° 1*.

La décision de la CRTFP

[17] Dans une décision qui sera appelée *Zhang n° 2*, la CRTFP a conclu que, pourvu que l'employeur ait mené une recherche diligente au cours de la période prescrite, le licenciement de M^{me} Zhang à la fin de la recherche infructueuse sera fondé sur un motif valable.

[18] La CRTFP a examiné la portée et l'ampleur de la recherche que M. Laviolette avait effectuée et conclu que l'employeur avait effectivement mené une « recherche diligente ». Elle n'a pas accepté l'argument de M^{me} Zhang selon lequel l'employeur devait étendre sa recherche à des catégories d'emploi autres que la catégorie IS. La Commission a plutôt interprété l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* comme une décision limitant la portée de la recherche nécessaire aux postes classifiés 03 à 05 du groupe professionnel IS.

[19] La Commission a également examiné la preuve relative à des événements survenus après le licenciement que M^{me} Zhang avait présentée pour établir la mauvaise foi du BCP. Elle a souligné qu'elle avait compétence pour examiner cette preuve si celle-ci était pertinente et fiable, citant l'alinéa 226(1)d) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. C-22, et la décision rendue dans *La Branche c. Conseil du Trésor (MAECI)*, 2010 CRATFP 65, [2010] C.R.T.F.P.C. n° 84. Cependant, la CRTFP a conclu que la preuve n'était pas « convaincante ou pertinente concernant le grief en instance ».

[20] Une bonne partie de la preuve relative à des événements survenus après le licenciement concernait la demande que M^{me} Zhang avait présentée au BCP afin qu'il approuve son détachement auprès de Service Canada. La CRTFP a conclu que la décision du BCP de refuser un détachement à M^{me} Zhang n'était pas déraisonnable ou illégale, soulignant que M^{me} Zhang n'avait informé le BCP du poste à Service Canada qu'environ deux mois après son licenciement. La Commission a ajouté que Service Canada disposait d'autres options pour procéder rapidement à l'embauche de M^{me} Zhang.

[21] Par ailleurs, la CRTFP n'était pas convaincue que les modifications apportées à la Norme sur la sécurité du personnel étaient empreintes de mauvaise foi. Ces modifications permettaient au BCP de réévaluer et, le cas échéant, de révoquer la cote de fiabilité d'une personne sur la base de renseignements défavorables recueillis dans le cadre d'une évaluation de la cote de sécurité. La Commission a conclu que les modifications relevaient du pouvoir discrétionnaire du gouvernement. En conséquence, elle n'avait pas compétence pour annuler la politique ou pour en faire fi.

[22] M^{me} Zhang conteste la décision rendue dans *Zhang n° 2* pour deux motifs. Elle soutient que la CRTFP a mal interprété l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* en ce qui a trait à la portée de la recherche exigée. Elle fait également valoir que la Commission a mal appliqué la preuve relative à des événements survenus après le licenciement.

L'interprétation de l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* par la CRTFP était-elle déraisonnable?

[23] Voici la disposition pertinente de l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* :

J'ordonne à l'employeur de chercher pour la fonctionnaire s'estimant lésée, avec diligence, un autre poste d'un niveau équivalent (IS-5) ou d'un niveau inférieur au sein des secteurs de la fonction publique où il est un employeur, pendant deux mois à compter de la date de la présente décision. [au paragraphe 76]

[24] Devant la Commission, M^{me} Zhang a soutenu que l'utilisation du mot « équivalent » dans l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* signifiait que l'employeur était tenu de faire une recherche parmi les postes de tous les groupes professionnels du gouvernement fédéral qui convenaient à une personne ayant ses qualifications. Selon M^{me} Zhang, en limitant sa recherche aux postes faisant partie de la classification IS, le BCP ne s'est pas conformé à l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1*.

[25] La CRTFP a examiné l'argument de M^{me} Zhang, soulignant que l'ordonnance rendue dans *Zhang no 1* ne renfermait « aucune expression technique » et qu'il fallait « attribuer aux termes employés leur sens ordinaire ». Selon la Commission, l'ordonnance signifiait que « l'employeur (le Conseil du Trésor) devait, pendant deux mois, chercher avec diligence un autre

poste d'un niveau équivalent ou inférieur à celui d'IS-05 [...] au sein des secteurs de la fonction publique où il est un employeur » : *Zhang n° 2*, au paragraphe 86.

[26] De l'avis de la Commission, si l'ordonnance spécifiait la catégorie de classification, c'est qu'elle limitait la recherche aux postes de la classification IS. L'employeur n'avait donc aucune obligation d'étendre le champ de la recherche à un autre poste extérieur à la classification IS.

[27] M^{me} Zhang soutient que la CRTFP a mal interprété l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* en limitant indûment la portée de la recherche exigée par l'ordonnance au groupe professionnel IS. Selon M^{me} Zhang, la CRTPF n'a pas tenu compte du mot « équivalent » au cours de son interprétation de l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1*, lorsqu'elle a conclu que l'ordonnance « limitait la recherche à ces niveaux [IS] ». Ce faisant, dit-elle, la Commission a réécrit l'ordonnance en remplaçant le mot « équivalent » par « identique ».

[28] Selon M^{me} Zhang, en ne tenant pas compte du mot « équivalent », la Commission n'a pas examiné la preuve et les arguments des parties au sujet du sens de ce mot. De plus, M^{me} Zhang reproche à la CRTFP d'avoir confondu de façon déraisonnable la méthode de recherche avec la portée de celle-ci, lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait « aucune preuve que la fonctionnaire ait jamais remis en question la méthode de recherche [...] ». Ce que M^{me} Zhang a contesté, c'est plutôt la portée de la recherche.

[29] M^{me} Zhang fait valoir que, par suite de cette interprétation erronée de l'ordonnance, la Commission a conclu de façon déraisonnable que l'employeur avait effectué une recherche diligente, de sorte que le licenciement de la demanderesse reposait sur un motif valable.

[30] Je conviens avec les parties que l'interprétation par la CRTFP de l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* est susceptible de révision selon la norme de la décision raisonnable. Cependant, la question que la Cour doit trancher est de savoir, non pas si l'interprétation qui aurait été donnée à l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* selon M^{me} Zhang est raisonnable, mais plutôt si l'interprétation adoptée par la CRTFP dans *Zhang n° 2* à l'égard de la mesure réparatrice était déraisonnable.

[31] En d'autres termes, je dois décider si l'interprétation par la Commission de l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* démontre la justification de la décision ainsi que la transparence et l'intelligibilité du processus décisionnel et si elle appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit : voir *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe. 47, et *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, au paragraphe 59.

[32] L'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1* n'était manifestement pas aussi claire qu'elle aurait pu l'être. L'interprétation que M^{me} Zhang reproche à la CRTFP est certainement logique, eu égard au texte de l'ordonnance. Toutefois, comme le défendeur le souligne, l'emploi du mot « équivalent », lequel est immédiatement suivi de la mention « (IS-5) », pourrait aussi raisonnablement être interprété comme une précision du fait que les postes de la

classification IS-5 correspondent aux postes qui sont équivalents au poste qu'occupait précédemment M^{me} Zhang au BCP.

[33] À mon avis, la Commission n'a pas réécrit l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1*. Elle lui a plutôt donné une interprétation raisonnable et a fourni une explication adéquate au soutien de cette interprétation. Malgré l'existence d'une certaine ambiguïté, l'interprétation de la Commission appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

Le traitement par la Commission de la preuve relative à des événements survenus après le licenciement

[34] M^{me} Zhang reproche également à la Commission la façon dont elle a traité la preuve relative à des événements survenus après le licenciement. M^{me} Zhang avait présenté une preuve abondante à la CRTFP, y compris plusieurs courriels internes du BCP, laquelle preuve démontrait selon elle que celui-ci avait fait preuve de mauvaise foi en ce qui a trait aux efforts qu'il avait déployés pour donner suite à l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1*.

[35] Selon M^{me} Zhang, il appert clairement de la preuve relative à des événements survenus après le licenciement que le BCP s'opposait farouchement à ce qu'elle demeure à l'emploi de la fonction publique. Le BCP n'a pas accepté la décision rendue par la CRTFP dans *Zhang n° 1* et n'avait pas vraiment l'intention de s'y conformer. De l'avis de M^{me} Zhang, ces éléments démontrent que le BCP n'a pas agi de bonne foi lors de la recherche d'un autre poste pour elle et qu'il n'aurait jamais permis que la recherche mène à la réintégration de M^{me} Zhang dans la fonction publique.

[36] M^{me} Zhang ajoute que la CRTFP l'a traitée de façon inéquitable en faisant fi de la preuve relative à des événements survenus après le licenciement et en omettant de régler les contradictions de la preuve. Ainsi, la CRTFP a ignoré la preuve concernant le refus par le BCP de la demande de détachement de la demanderesse, ce qui démontrait une fois de plus la partialité du BCP à son endroit. D'après la preuve, le personnel du BCP considérait l'option du détachement comme « un problème » et estimait que le maintien de l'emploi de M^{me} Zhang au sein du gouvernement allait à l'encontre de l'intérêt national.

[37] M^{me} Zhang fait valoir que la Commission a commis une erreur lorsqu'elle a mis l'accent sur la légalité du refus du détachement plutôt que de se demander si la preuve entourant ce refus démontrait la mauvaise foi du BCP, laquelle attitude a peut-être caractérisé l'ensemble du processus de recherche.

[38] La preuve relative à des événements survenus après le licenciement montre sans l'ombre d'un doute que le BCP n'était pas satisfait de la décision que la CRTFP avait rendue dans *Zhang n^o 1*. De plus, l'échange de courriels internes démontre que les hauts fonctionnaires du BCP ne souhaitent pas que M^{me} Zhang demeure à l'emploi de la fonction publique. Effectivement, la CRTFP était parfaitement au courant de ce fait : voir, par exemple, la décision rendue dans *Zhang n^o 2*, au paragraphe 30. Cependant, ce qu'il faut se demander, c'est si cette preuve donne le moindre éclaircissement au sujet de la bonne foi dont était empreinte la recherche que M. Laviolette a menée en février, mars et avril 2006 afin de trouver un autre poste pour M^{me} Zhang.

[39] Je ne suis pas convaincue que la réponse à cette question soit affirmative.

[40] Comme la CRTFP l'a souligné, le BCP n'a même pas effectué la recherche exigée par l'ordonnance rendue dans *Zhang n° 1*. Il a plutôt demandé au Conseil du Trésor d'en accepter la responsabilité.

[41] Jeff Laviolette a déclaré au cours de son témoignage que le BCP n'avait pas entravé le processus de recherche et qu'il n'avait même pas fait rapport au BCP à ce sujet. M. Laviolette a ajouté qu'il avait effectué la recherche avec le plus de diligence possible. M^{me} Zhang n'a pas contesté cette preuve devant la Cour fédérale. Effectivement, l'avocate de M^{me} Zhang a souligné dans ses observations qu'il [TRADUCTION] « est indéniable que M. Laviolette a fait son travail ».

[42] De plus, M^{me} Zhang n'a pas contesté devant la CRTFP le caractère suffisant des efforts que M. Laviolette avait déployés dans le cadre de sa recherche; elle a simplement mis en doute la décision de limiter la recherche à des emplois faisant partie de la classification IS, laquelle décision était fondée sur une interprétation de l'ordonnance dont j'ai déjà jugé qu'elle était raisonnable.

[43] Effectivement, M^{me} Zhang n'a pas contesté la bonne foi de M. Laviolette relativement à la recherche que celui-ci avait effectuée pour lui trouver un autre poste. Elle n'a pas soutenu que les efforts qu'il avait déployés pour trouver un autre poste IS pour elle étaient insuffisants ou que le BCP avait entravé le processus de recherche d'une façon ou d'une autre. M^{me} Zhang fait plutôt

valoir que, d'après la preuve relative à des événements survenus après le licenciement, si sa candidature avait été retenue pour l'un ou l'autre des postes que M. Laviolette avait trouvés pour elle, le BCP aurait fait échouer ses tentatives en vue d'obtenir le poste.

[44] Cet argument est manifestement hypothétique, étant donné que M^{me} Zhang n'a pas été la candidate retenue pour l'un ou l'autre des postes que M. Laviolette lui avait proposés.

[45] Cependant, plus fondamentalement, même si la CRTFP avait accepté l'ensemble de la preuve relative à des événements survenus après le licenciement quant aux opinions du BCP au sujet du maintien de l'emploi de M^{me} Zhang dans la fonction publique, cette preuve n'aurait eu aucun effet sur la preuve non contestée au sujet de la bonne foi et du caractère indépendant et adéquat de la recherche effectuée par M. Laviolette.

[46] Les parties ne s'entendent pas sur la norme de contrôle applicable à cette question. M^{me} Zhang soutient que l'omission de la part de la CRTFP d'examiner adéquatement la preuve relative à des événements survenus après le licenciement a donné lieu à un manquement à l'équité procédurale. Pour sa part, le défendeur fait valoir que le traitement de la preuve par la CRTFP est susceptible de révision selon la norme de la décision raisonnable.

[47] Même si j'examine cette question sous l'angle de la norme plus sévère qui s'applique aux questions d'équité procédurale, je ne puis affirmer avec certitude que la Commission a commis une erreur en concluant que la preuve relative à des événements survenus après le licenciement n'était pas convaincante ou pertinente quant au grief de M^{me} Zhang.

[48] Le grief de M^{me} Zhang concernait son licenciement survenu en avril 2006 par suite du fait que son employeur n'avait pas, selon elle, respecté les exigences de l'ordonnance rendue dans *Zhang n^o 1* au sujet de la recherche de postes. La CRTFP a expliqué en toutes lettres pourquoi elle était d'avis que la recherche que M. Laviolette avait effectuée pour le compte du Conseil du Trésor avait été menée de bonne foi et cette conclusion n'a pas été contestée lors du contrôle judiciaire. La Commission a également expliqué pourquoi elle estimait que la recherche avait été suffisamment diligente et respectait l'ordonnance que la CRTFP avait rendue dans *Zhang n^o 1*. Toute animosité ou partialité du BCP à l'endroit de M^{me} Zhang n'a tout simplement rien à voir avec cette question.

[49] En conséquence, je suis d'avis que la CRTFP n'a pas commis d'erreur en concluant que la preuve relative à des événements survenus après le licenciement n'était pas « convaincante ou pertinente concernant le grief en instance ».

Conclusion

[50] Pour les motifs exposés ci-dessus, la demande de contrôle judiciaire de M^{me} Zhang est rejetée avec dépens, lesquels sont fixés au montant de 3 500 \$, conformément à l'accord des parties.

JUGEMENT

LA COUR STATUE que la présente demande de contrôle judiciaire est rejetée avec dépens au montant de 3 500 \$ payables au défendeur.

« Anne Mactavish »

Juge

Traduction certifiée conforme
Christiane Bélanger, LL.L.

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1629-10

INTITULÉ : HAIYAN ZHANG c.
PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 11 octobre 2011

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT :** LA JUGE MACTAVISH

DATE DES MOTIFS : Le 25 octobre 2011

COMPARUTIONS :

Edith Bramwell POUR LA DEMANDERESSE

Richard Fader POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Alliance de la Fonction publique du Canada POUR LA DEMANDERESSE
Direction de la négociation collective
Ottawa (Ontario)

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