

Date : 20211020

Dossier : 566-02-14446

Référence : 2021 CRTESPF 115

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans  
le secteur public fédéral

---

ENTRE

**SIMON MACKEY**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

*Mackey c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Augustus Richardson, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Brian F.P. Murphy (Québec)

**Pour le défendeur :** Andréanne Laurin

---

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 13, 14 et 15 septembre 2021.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Lorsqu'un employé est licencié pour des motifs valides et invalides, les seconds l'emportent-ils sur les premiers? C'est la question dont je suis saisi.

[2] Le 19 mai 2017, Simon Mackey, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), employé depuis 12 ans au Service correctionnel du Canada (SCC ou l'« employeur »), a été licencié à compter du 10 février 2017 (pièce E1, onglet 49). Dans sa lettre de licenciement, Adele MacInnis-Meagher, directrice de l'Établissement de Springhill du SCC situé à Springhill, en Nouvelle-Écosse, énumérait les trois motifs suivants :

- 1) Le fonctionnaire a omis de se présenter au travail et de suivre la procédure pour signaler ses absences le 5 octobre, les 29 et 30 novembre et du 5 au 8 décembre 2016.
- 2) Il a commis deux infractions en vertu du *Code criminel* (L.R.C. (1985), ch. C-46) concernant la conduite avec facultés affaiblies le 1<sup>er</sup> novembre 2016.
- 3) Il a commis trois infractions en vertu du *Code criminel* en ce qui a trait à des actes inappropriés avec un mineur.

[3] Je dois noter qu'en date du 19 mai 2017, le fonctionnaire n'avait été accusé que des infractions énumérées aux deuxième et troisième motifs. Les accusations avaient été lues en audience publique, mais il avait plaidé non coupable. Ce fait a constitué l'élément central de son attaque sur le caractère raisonnable de la décision de l'employeur de le licencier.

**II. Résumé de la preuve****A. L'audience**

[4] L'audience a eu lieu par vidéoconférence les 13, 14 et 15 septembre 2021. Cinq jours avaient été initialement prévus pour l'audience. Toutefois, les parties ont pu s'entendre sur certains faits et une grande partie de la preuve, ce qui a réduit le temps nécessaire. En particulier, et après avoir examiné les classeurs de documents que les deux parties s'étaient fournis entre elles et à la Commission, les avocats ont convenu qu'ils pouvaient être déposés en preuve respectivement comme pièce E1 et pièce U2. Les parties ont convenu que les documents figurant dans les classeurs, dont la plupart, sinon la totalité, étaient de la correspondance et des notes de service internes,

pouvaient être acceptés comme ayant été envoyés et reçus par leurs auteurs et destinataires respectifs et qu'ils pouvaient être invoqués, sous réserve de leur importance.

[5] Comme il s'agit d'une affaire disciplinaire, l'employeur a commencé. J'ai entendu le témoignage de Gisèle Smith, qui a occupé de nombreux postes de haute direction auprès de l'employeur avant sa retraite et qui avait été retenue pour mener une enquête disciplinaire sur certaines accusations portées contre le fonctionnaire en vertu du *Code criminel*. J'ai aussi entendu le témoignage d'Adele MacInnis-Meagher, directrice de l'Établissement de Springhill, qui avait pris la décision de licencier le fonctionnaire.

[6] J'ai également entendu le témoignage du fonctionnaire en son propre nom.

[7] Il n'y avait que très peu de différence entre les parties quant aux faits. Les questions qui les divisaient avaient plus à voir avec les conclusions à tirer de ces faits ou avec la loi à appliquer. Le litige principal portait sur la question de savoir si l'employeur avait eu raison dans son évaluation de la question de savoir si le fonctionnaire avait commis les deuxième et troisième actes mentionnés dans la lettre de licenciement et s'il aurait dû ou aurait pu s'appuyer sur eux pour justifier sa décision de le licencier.

## **B. Le contexte factuel**

[8] En 2005, le fonctionnaire a obtenu un emploi auprès de l'employeur, d'abord à titre de recrue du Programme de formation correctionnelle (PFC), puis à titre d'agent correctionnel (CX-1). Il a occupé ce poste jusqu'à son licenciement.

[9] À titre de CX-1, les principales fonctions du fonctionnaire consistaient à assurer la sécurité et le contrôle de la population carcérale dans un établissement correctionnel. Il travaillait à l'Établissement de Springhill, un établissement correctionnel fédéral à sécurité moyenne. À l'époque en question, il comptait environ 400 détenus. Les agents CX-1 y occupent de 12 à 15 postes, allant de l'entrée principale (où les visiteurs sont examinés afin de détecter des produits de contrebande) au contrôle des portes (pour s'assurer que seuls le personnel autorisé et les visiteurs pénètrent dans une zone donnée) en passant par l'observation, la supervision et le contrôle des activités des détenus. Les CX-1 sont présents toutes les heures de chaque jour de la semaine. Ils

sont les seuls employés présents pendant une période de 16 heures la semaine et de 24 heures la fin de semaine.

[10] Mme MacInnis-Meagher a témoigné que les CX-1 sont également censés être des modèles pour les détenus. Ils doivent montrer, pour reprendre ses termes, le [traduction] « bon comportement » aux détenus. Elle a également suggéré que le public s'attend à ce que les CX-1 (et, en fait, tous les fonctionnaires) respectent la loi et se conduisent d'une manière raisonnable. Le fonctionnaire n'a pas vraiment contesté son témoignage concernant les fonctions et les responsabilités des CX-1 et les attentes de l'employeur quant à leur conduite.

### **C. Le dossier d'emploi du fonctionnaire**

[11] L'avocate de l'employeur a soumis une chronologie des événements clés (pièce E3) tirée des documents de la pièce E1, que le fonctionnaire n'a pas contestée.

[12] À cinq reprises au cours de l'été et de l'automne 2013, le fonctionnaire ne s'est pas présenté au travail ou s'est présenté en retard. Un sixième événement de ce genre s'est produit le 10 avril 2014. Par conséquent, l'employeur a tenu une audience disciplinaire avec lui le 18 juillet 2014. Le fonctionnaire a offert un certain nombre d'excuses ou d'explications. Dans une lettre datée du 22 juillet 2014, l'employeur l'a informé que son comportement était [traduction] « inacceptable et ne sera pas toléré ». Une réprimande écrite lui a été imposée (pièce E1, onglet 16).

[13] Deux mois plus tard, soit le 9 octobre 2014, le fonctionnaire s'est présenté en retard au travail, puis il a quitté le travail sans autorisation. Une audience disciplinaire a eu lieu le 24 octobre 2014. Il s'est également absenté du travail sans autorisation les 24 et 27 novembre 2014. Dans une lettre datée du 8 décembre 2014, l'employeur lui a imposé une suspension de 15 jours sans salaire à partir du 9 octobre pour manquement à ses obligations. Le fonctionnaire a été averti que d'autres actes d'inconduite risquaient d'entraîner davantage de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. On lui a rappelé que s'il avait besoin d'un soutien personnel, le Programme d'aide aux employés (PAE) lui était offert (pièce E1, onglet 21). Cette mesure disciplinaire n'a pas été contestée.

[14] Les deux absences du travail en novembre 2014 ont abouti à la tenue d'une audience disciplinaire le 22 décembre 2014. Peu de temps après cette audience (et

avant qu'une décision ne soit prise), le fonctionnaire s'est présenté au travail dans un état autre que normal le 30 décembre 2014, ce qui a donné lieu à la tenue d'une autre audience disciplinaire le 2 janvier 2015 (pièce E1, onglet 32).

[15] Le 22 mai 2015 (en attendant les résultats des audiences disciplinaires d'octobre 2014 et janvier 2015), le fonctionnaire a quitté son poste et le lieu de travail sans autorisation. Il s'est également présenté au travail en retard et on a ensuite déclaré qu'il se trouvait dans un état autre que normal le 10 juin 2015.

[16] Le 10 août 2015, l'employeur a rendu sa décision concernant les audiences disciplinaires d'octobre 2014 et de janvier 2015. Il a imposé une suspension sans salaire de 20 jours au fonctionnaire. Il a été averti que d'autres actes d'inconduite risquaient d'entraîner davantage de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. On lui a rappelé que s'il avait besoin d'un soutien personnel, le PAE lui était offert (pièce E1, onglet 32). Cette mesure disciplinaire n'a pas été contestée.

[17] Le 18 novembre 2015, l'employeur a tenu une audience disciplinaire concernant les incidents du 22 mai et du 10 juin 2015 (pièce E1, onglet 36).

[18] Le 25 février 2016, l'employeur a rendu sa décision concernant l'audience disciplinaire de novembre 2015. Il a imposé une suspension de 30 jours sans salaire au fonctionnaire. Il a été averti que d'autres actes d'inconduite risquaient d'entraîner davantage de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. On lui a rappelé que s'il avait besoin d'un soutien personnel, le PAE lui était offert (pièce E1, onglet 36). Cette mesure disciplinaire n'a pas été contestée.

[19] Le fonctionnaire est retourné au travail le 21 avril 2016. Le 5 octobre 2016, il ne s'est pas présenté au travail. Le 4 novembre 2016, il a téléphoné à son superviseur pour l'informer qu'il avait été accusé d'avoir conduit avec les facultés affaiblies, contrairement au *Code criminel*. C'était la troisième fois qu'il était accusé de tels actes. Les 29 et 30 novembre 2016, il ne s'est pas présenté au travail. Il a fait de même les 5, 6, 7 et 8 décembre 2016.

[20] Le 5 décembre 2016, Mme MacInnis-Meagher a écrit au fonctionnaire pour l'informer qu'une audience disciplinaire pour discuter de ces incidents aurait lieu le 9 décembre (date qui a ensuite été modifiée pour le 14 décembre). Il a été averti qu'après cette audience et après avoir tenu compte de toutes les circonstances

pertinentes, une décision concernant les mesures disciplinaires serait prise et pourrait aller jusqu'au licenciement (pièce E1, onglet 38).

[21] L'audience disciplinaire a eu lieu le 14 décembre 2016 (pièce E1, onglets 38 et 49). Mme MacInnis-Meagher a témoigné qu'elle avait demandé au fonctionnaire d'expliquer son défaut de se présenter au travail et son défaut concomitant de signaler de façon appropriée son absence. À l'audience, elle a expliqué que selon les procédures en place, les employés qui devaient manquer un quart prévu devaient fournir un préavis suffisant pour permettre à l'employeur de trouver un remplaçant. Le fait de ne pas donner ce préavis signifiait qu'une personne devait être obligée de rester après la fin de son quart ou qu'un CX-1 devait être muté à un autre poste, ce qui cause des problèmes de sécurité en plus de saper le moral.

[22] À l'audience disciplinaire, le fonctionnaire a fourni un certain nombre d'explications, notamment des problèmes avec son téléphone cellulaire et l'absence d'une ligne terrestre, dont aucune n'a convaincu Mme MacInnis-Meagher. Il a également nié qu'il avait conduit avec les facultés affaiblies, ce qu'elle a trouvé peu convaincant, étant donné qu'il avait déjà fait l'objet de deux accusations de ce genre.

[23] Mme MacInnis-Meagher a témoigné qu'à la suite de l'audience du 14 décembre, elle a communiqué avec son secteur des ressources humaines pour obtenir des conseils au sujet des nombreux défauts de se présenter au travail du fonctionnaire et du fait qu'il n'en assumait pas la responsabilité.

[24] Le 10 janvier 2017, le fonctionnaire ne s'est pas présenté au travail et n'a pas téléphoné pour signaler son absence. Il a été indiqué qu'il était absent, sans congé et sans salaire (pièce E1, onglet 39).

[25] Les choses se sont ensuite gâtées. Le 19 janvier 2017, le fonctionnaire a appelé le directeur adjoint de Springhill pour l'informer que le 18 janvier 2017, il avait été accusé d'agression sexuelle sur un mineur (sa fille de 11 ans), contrairement au *Code criminel*. Il a nié l'accusation. Il a déclaré que la mère de sa fille et son conjoint avaient inventé ou encouragé l'allégation comme façon de lui refuser le droit de visite. (À l'audience, il a témoigné que lui et la mère de l'enfant n'avaient jamais vécu ensemble et qu'ils ne s'étaient fréquentés que quelques fois avant qu'elle ne tombe enceinte. Il n'a jamais vécu avec la mère ou l'enfant. Il a payé une pension alimentaire et a eu un certain droit de visite.)

[26] Sans surprise, Mme MacInnis-Meagher a pris l'accusation au sérieux. Elle a émis une ordonnance de convocation à l'intention de Mme Smith pour qu'elle mène une enquête disciplinaire sur l'allégation liée à la conduite hors service (pièce E1, onglet 40). Le fonctionnaire a été suspendu sans salaire le 10 février 2017 (pièce E1, onglet 43).

[27] Mme Smith a ensuite repris l'enquête sur l'allégation d'agression sexuelle (pièce E1, onglets 41 et 42). Elle a interviewé le fonctionnaire, la mère et le beau-père de la jeune fille, l'agent d'enquête de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ainsi que le directeur adjoint et gestionnaire correctionnel de l'Établissement de Springhill. Le fonctionnaire a collaboré tout au long de l'enquête; il a maintenu son innocence et sa position selon laquelle la mère et le beau-père de la fille avaient inventé l'accusation.

[28] Mme Smith a remis son rapport le 22 février 2017 (pièce E1, onglet 44). Elle a conclu que la question de savoir si le fonctionnaire avait commis l'acte pour lequel il a été accusé était [traduction] « non concluante ». Cette conclusion n'est pas surprenante, étant donné qu'elle ne se fondait que des ouï-dire de la fille (par l'intermédiaire de la mère et du beau-père, et de l'agent de la GRC). Toutefois, elle a également conclu que le fonctionnaire avait enfreint la deuxième règle des « Règles de conduite professionnelle » de l'employeur.

[29] La conclusion de Mme Smith selon laquelle le fonctionnaire avait enfreint les Règles de conduite professionnelle de l'employeur se fondait sur l'analyse suivante.

[30] Premièrement, la deuxième règle prévoyait ce qui suit :

*Conduite et apparence*

*Le comportement des employés, qu'ils soient de service ou non, doit faire honneur au Service correctionnel du Canada et à la fonction publique. Tous les employés doivent se comporter d'une façon qui projette une bonne image professionnelle, tant par leurs paroles que par leurs actes. De même, lorsqu'ils sont de service, leur apparence et leurs vêtements doivent refléter leur professionnalisme et être conformes aux normes de santé et de sécurité au travail.*

[...]

[31] Deuxièmement, les accusations portées contre le fonctionnaire avaient été lues en audience publique le 6 février 2017. Par conséquent, Mme Smith a conclu que les accusations étaient les suivantes (pièce E1, onglet 44, page 42) :

[Traduction]

*[...] maintenant une information publique et le fait qu'un plus grand nombre de membres du personnel qui travaillent dans les établissements du SCC près d'Amherst et de Springhill sont au courant de ces faits, ainsi que des membres de la GRC à Amherst et à Springhill, les membres de sa famille immédiate, l'administration scolaire de sa fille et les résidents des collectivités avoisinantes d'Amherst et de Springhill, y compris les détenus et les délinquants anciens et actuels.*

[32] Mme Smith a conclu que le fait que le public sache que le fonctionnaire avait été accusé d'un comportement qui ne donnait pas une image positive de l'employeur constituait une violation de la deuxième règle.

[33] Il convient de noter que la conclusion de Mme Smith sur ce point était fondée sur une interprétation erronée de la deuxième règle, qui renvoie au comportement des employés. Ainsi, l'employeur doit avoir des motifs raisonnables de conclure qu'un employé s'est effectivement livré à un comportement interdit. Une fois cette conclusion établie, l'employeur a alors le droit de tenir compte de la question de savoir si ce comportement nuit à sa réputation.

[34] La difficulté en l'espèce réside dans le fait que la conclusion de Mme Smith a semblé sauter la première étape et passer directement à la deuxième. Elle avait déjà conclu que les allégations d'agression sexuelle étaient [traduction] « non concluantes ». Toutefois, ayant conclu que l'allégation relative au [traduction] « comportement » n'était pas concluante, elle (et donc l'employeur) ne pouvait pas continuer à se demander si sa réputation avait été compromise par la conduite du fonctionnaire hors des heures de travail.

[35] Mme MacInnis-Meagher a reçu une copie du rapport. Elle l'a examiné. Elle a conclu que, selon la prépondérance des probabilités, le fonctionnaire avait commis l'acte pour lequel il avait été accusé. Elle a témoigné à cet effet à l'audience devant moi.

[36] Je m'arrête pour souligner que Mme Smith n'est pas arrivée à cette conclusion en ce qui concerne les accusations d'agression sexuelle. En effet, comme il a déjà été

dit, elle a conclu qu'une décision sur ce point ne pouvait pas être prise, compte tenu des renseignements dont elle disposait à ce moment-là.

[37] Mme MacInnis-Meagher a convoqué une audience disciplinaire le 14 avril 2017. À l'audience, elle a discuté avec le fonctionnaire du rapport de Mme Smith ainsi que des incidents antérieurs qui avaient mené à l'audience disciplinaire du 14 décembre 2016. Le 19 mai 2017, elle a décidé de le licencier, à compter du 10 février 2017 (pièce E1, onglet 49).

[38] Dans la lettre de licenciement, Mme MacInnis-Meagher a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*J'ai examiné attentivement les faits et les circonstances des trois allégations qui ont donné lieu aux audiences disciplinaires susmentionnées et j'ai déterminé, selon la prépondérance des probabilités, que vous :*

*- ne vous êtes pas présenté au travail et n'avez pas respecté la procédure pour signaler votre absence aux dates suivantes : le 5 octobre 2016, les 29 et 30 novembre 2016, et du 5 au 8 décembre 2016;*

*- avez commis deux infractions en vertu du Code criminel du Canada concernant la conduite avec facultés affaiblies le 1<sup>er</sup> novembre 2016 (infractions en vertu des alinéas 253(1)a) - conduite avec facultés affaiblies et b) conduite avec une alcoolémie supérieure à la limite);*

*- avez commis trois infractions en vertu du Code criminel du Canada relativement à des activités inappropriées avec un mineur (infractions en vertu des articles 151-Contacts sexuels, 266-Voies de fait et 271-Agression sexuelle).*

[...]

[39] Mme MacInnis-Meagher a tiré sa conclusion sur les deuxième et troisième motifs, même si elle ne disposait d'aucune preuve, autre que l'accusation, pour déterminer si le fonctionnaire avait effectivement commis les infractions de conduite avec facultés affaiblies. En outre, dans son rapport, Mme Smith s'était abstenue de tirer des conclusions quant à la question de savoir si les agressions sexuelles alléguées avaient été commises.

[40] Pour en arriver à sa décision, elle a tenu compte de ses années de service, de ses états de service, de ses explications et du fait qu'il occupait un poste de confiance. Elle

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

a fait remarquer qu'au fil des ans, il avait [traduction] « démontré une tendance à l'inconduite pendant une période prolongée, ce qui a souvent mis en péril les délinquants, vos collègues et le Service » (pièce E1, onglet 49, page 2).

### III. Résumé de l'argumentation

#### A. Pour l'employeur

[41] L'avocate de l'employeur a soutenu que les CX sont des modèles pour les détenus. À ce titre, il était raisonnable pour l'employeur d'établir des normes élevées pour leur conduite.

[42] L'avocate a fait remarquer que le licenciement était fondé sur trois motifs. Un seul devait être un motif suffisant pour le licenciement. Par exemple, si le défaut de se présenter au travail a été jugé suffisant pour justifier le licenciement, il n'était pas important que le fonctionnaire n'ait peut-être pas conduit en état d'ébriété ou commis l'agression pour laquelle il avait été accusé.

[43] En l'espèce, le fonctionnaire a enfreint les règles 1 et 2 de l'employeur ainsi que son [traduction] « Code de déontologie ».

[44] En ce qui a trait à l'accusation de conduite avec facultés affaiblies, l'avocate a fait remarquer que le fonctionnaire l'avait niée. Étant donné que certains détenus étaient incarcérés à cause d'accusations de conduite en état d'ébriété, il était important que les CX ne soient pas vus comme recevant un traitement spécial. La conduite en état d'ébriété est une infraction grave. Il est attendu des CX qu'ils donnent le bon exemple. De plus, dans ce cas, le fonctionnaire a finalement été reconnu coupable. Ce fait pourrait justifier rétroactivement la décision de l'employeur.

[45] En ce qui a trait à l'accusation d'agression, l'avocate a fait remarquer que le fonctionnaire n'a pas fourni d'explication (autre que de nier que cela s'est produit). Le fait que son avocat lui ait conseillé de ne pas discuter des circonstances n'était pas une excuse; voir *Hughes c. Agence Parcs Canada*, 2015 CRTEFP 75, aux paragraphes 142 et 143. Comme pour l'autre accusation, certains détenus avaient été condamnés pour agression sexuelle. Une telle accusation contre un CX nuit à la réputation de l'employeur auprès de la population carcérale et du grand public.

[46] L'avocate s'est appuyée sur les décisions suivantes : *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*,

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

2008 CRTFP 62; *Dekort c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2019 CRTESPF 75; *Ewart-Wilson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 32; *Hughes; Lapostolle c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 138; *Murdoch c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2015 CRTEFP 21; *McKenzie c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 26; *Peterson c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTEFP 29; *Rahim c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 121; *Richer c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 10; *Tobin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 76; *Tobin c. Canada (Procureur général)*, 2009 CAF 254 (« *Tobin CAF* »).

## **B. Pour le fonctionnaire**

[47] L'avocat du fonctionnaire a concentré ses arguments sur l'accusation d'agression sexuelle. Il a insisté sur le fait qu'en fin de compte, le fonctionnaire n'a plaidé coupable que de voies de fait simples (ordinaires). Les accusations d'agression sexuelle et de contacts sexuels ont été retirées.

[48] L'avocat a soutenu qu'il ressortait clairement de la lettre de licenciement que l'accusation d'agression sexuelle était le facteur déterminant dans l'esprit de l'employeur. L'avocat a soutenu que l'employeur avait rendu une décision trop hâtive. Il aurait dû attendre l'issue des accusations avant de prendre une décision. Le fonctionnaire avait été renvoyé chez lui et n'était donc pas au lieu de travail. Le simple fait que les accusations aient été lues en audience publique dans une petite collectivité ne suffisait pas à nuire à la réputation de l'employeur. En fait, aucune preuve n'a suggéré une telle incidence. Supposer le contraire reviendrait à le condamner. Cette approche serait contraire au principe fondamental de notre système de justice, à savoir qu'un accusé est innocent jusqu'à ce qu'il soit prouvé coupable au-delà de tout doute raisonnable. La réputation de l'employeur et la sécurité de ses collègues n'auraient pas été endommagées ou menacées pendant que le fonctionnaire n'était pas au travail.

[49] L'avocat a soutenu que la décision de licencier le fonctionnaire était fondée sur trois motifs. Par conséquent, il fallait les prouver tous les trois. S'il était impossible d'en prouver un, la décision de licenciement ne pouvait pas l'être non plus.

[50] L'avocat a reconnu que le fonctionnaire n'avait pas été un employé modèle et qu'à l'époque en question, sa réputation avait été ternie. Ce fait ne justifiait toutefois pas en soi un licenciement. Il a également soutenu que la preuve laissait entendre que des problèmes médicaux étaient à l'origine du défaut répété du fonctionnaire de se présenter au travail à temps ou tout simplement.

[51] L'avocat a soutenu que l'employeur n'avait pas satisfait au critère énoncé dans *Millhaven Fibres Ltd. and Oil, Chemical & Atomic Workers International Union, Local 9-670* (1967) 1(A) UMAC 328 (*Anderson*), selon lequel l'employeur n'a le droit de porter plainte contre la conduite hors service d'un employé que si elle a eu une incidence grave sur la réputation de l'employeur. En l'espèce, l'employeur n'a présenté aucune preuve suggérant que les accusations portées contre le fonctionnaire ont eu une quelconque incidence sur sa réputation.

[52] L'avocat a conclu en faisant remarquer qu'il s'agissait d'un employé de longue date qui avait été licencié uniquement en raison de la [traduction] « teinte » associée aux accusations d'agression sexuelle, qui n'avaient finalement pas été prouvées. Une fois que ces accusations ont été retirées de l'ensemble, les deux autres motifs invoqués par l'employeur ne suffisaient pas à justifier son licenciement.

[53] L'avocat s'est appuyé sur la jurisprudence suivante : *Aujla c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 38; *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 53; *Dekort; F.H. c. McDougall*, 2008 CSC 53; *Lloyd c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 115; et *Tobin CAF*.

### **C. La réplique de l'employeur**

[54] L'avocate a soutenu que les audiences devant un arbitre de grief sont de nouvelles audiences. Cela signifie que toute irrégularité dans la décision initiale peut en fait être corrigée par des éléments de preuve ou des faits qui sont établis au moment de l'audience.

[55] L'avocate a fait remarquer qu'aucune preuve, et certainement aucune preuve de la part du fonctionnaire, ne portait à croire que des problèmes médicaux étaient à l'origine de son incapacité à se présenter au travail à temps. Quoi qu'il en soit, l'employeur lui avait offert à plusieurs reprises les services du PAE, auxquels il n'a pas

recouru. Il n'a jamais demandé de mesures d'adaptation pour des problèmes de drogue ou d'alcool qui auraient pu exister.

[56] Quant à l'approche exposée dans *Millhaven*, elle a été remplacée par *Tobin CAF*.

#### **IV. Analyse et décision**

[57] Il s'agit d'une affaire disciplinaire. Je dois tenir compte de ces trois éléments (voir *Basra c. Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 24) :

- 1) Y avait-il un motif raisonnable d'imposer la mesure disciplinaire?
- 2) Dans l'affirmative, la mesure disciplinaire imposée était-elle excessive?
- 3) Dans l'affirmative, quelle autre mesure disciplinaire devrait être imposée, le cas échéant?

#### **A. Les trois questions dans une affaire disciplinaire**

##### **1. Y avait-il un motif raisonnable d'imposer la mesure disciplinaire?**

[58] Je suis convaincu que le premier motif mentionné dans la lettre de licenciement, soit le défaut de se présenter au travail ou de suivre la procédure en ce qui concerne ces défauts, justifiait à lui seul l'imposition d'une mesure disciplinaire. Autrement dit, je n'ai pas été convaincu que les deux autres motifs constituaient le facteur déterminant dans la décision de licencier le fonctionnaire. L'employeur aurait pris la même décision même si les deux autres motifs n'avaient pas existé.

[59] De toute évidence, le fait de ne pas se présenter à un quart de travail prévu, ou de ne pas donner d'avis d'absence, a imposé une lourde pénalité à l'employeur, aux collègues de travail et, peut-être, aux détenus. Lorsque l'employeur n'a pas été prévenu à temps pour appeler un remplaçant, il a dû demander à d'autres employés de rester au-delà de leur quart normal ou a dû transférer des employés d'autres postes, ce qui a pu entraîner des fermetures. Tout cela peut saper le moral des autres employés, qui doivent modifier leur vie personnelle pour tenir compte du fait que l'employé en défaut ne se présente pas au travail à temps et en état d'exercer ses fonctions.

[60] De plus, le fait que le fonctionnaire ne se soit pas présenté au travail à différentes dates en octobre, novembre et décembre 2016 a été rendu d'autant plus sérieux, et d'autant plus digne de mesures disciplinaires, puisque cette conduite était identique à la conduite qui avait généré ce qui suit :

- une réprimande écrite le 22 juillet 2014;
- une suspension de 15 jours sans salaire le 8 décembre 2014;
- une suspension de 20 jours sans salaire le 10 août 2015;
- une suspension de 30 jours sans salaire le 25 février 2016.

[61] J'ai donc été convaincu que l'employeur avait établi (et il lui incombait de le faire) qu'il avait un motif raisonnable d'imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire à compter de février 2017 pour ses défauts de se présenter au travail en octobre, novembre et décembre 2016.

## **2. La mesure disciplinaire imposée était-elle excessive?**

[62] Le premier motif invoqué par l'employeur pour justifier sa décision de licencier le fonctionnaire était ses nombreux antécédents d'absence à ses quarts de travail prévus et d'inaptitude à exercer ses fonctions. Si cela avait été le seul motif, j'aurais été convaincu que la décision de l'employeur était justifiée.

[63] L'inconduite était grave. Elle a été commise à répétition. Elle a conduit à des mesures disciplinaires de plus en plus sévères. L'employeur a donné au fonctionnaire un avis clair de son mécontentement à l'égard de l'inconduite et de ses attentes à son égard.

[64] Ses décisions d'imposer des mesures disciplinaires par le passé avaient été accompagnées d'avertissements selon lesquels une inconduite supplémentaire pourrait entraîner une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Les avertissements semblent toutefois être tombés dans l'oreille d'un sourd. Le fonctionnaire a continué de se comporter de la même façon, même après avoir été convoqué à des réunions disciplinaires et s'être vu imposer une mesure disciplinaire pour cela.

[65] Le recours par l'employeur à des suspensions sans salaire pour des périodes de plus en plus longues (mesures disciplinaires progressives) visait à faire comprendre au fonctionnaire la gravité de son inconduite et le risque qu'il courait en la répétant. Le fonctionnaire a toutefois continué à se comporter de la même manière. De toute évidence, les suspensions sans salaire n'ont pas eu l'effet désiré, soit de freiner son comportement. À ce moment-là, il est clair que la relation de travail avait été brisée. Il n'y avait pas non plus de preuve qu'une mesure disciplinaire moins sévère que le licenciement aurait fait une différence ou aurait causé un changement dans la conduite

du fonctionnaire. Il avait été suspendu trois fois sans salaire, la dernière fois pendant une durée de 30 jours. Étant donné que les suspensions sans salaire n'avaient pas eu l'effet désiré de le ramener au pas, le licenciement était la seule option raisonnable qui restait à l'employeur.

[66] Ce n'était toutefois pas le seul motif de licenciement invoqué par l'employeur à l'époque. Les deux autres motifs se rapportaient aux accusations portées en vertu du *Code criminel*, qui découlaient d'une conduite hors service qui, selon ce que l'employeur alléguait, avait entaché sa réputation et contrevenait à ses Règles de conduite professionnelle et à son Code de déontologie.

[67] La question est donc la suivante :

- Les deux autres motifs justifiaient-ils d'imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire?
- Dans la négative, est-ce que cela annule le premier motif?

**a. Les deux autres motifs justifiaient-ils d'imposer une mesure disciplinaire au fonctionnaire?**

[68] Les deuxième et troisième motifs énumérés dans la lettre de licenciement se rapportaient aux accusations portées contre le fonctionnaire en vertu du *Code criminel*. La lettre indiquait qu'il avait [traduction] « commis » les actes pour lesquels il avait été accusé. L'employeur n'avait toutefois aucune preuve, hormis les accusations, en ce qui concerne les accusations liées à la conduite avec facultés affaiblies, sur laquelle fonder cette conclusion. Le fait qu'il ait pu être condamné pour avoir conduit avec les facultés affaiblies dans le passé ne prouve pas qu'il l'avait fait à la date mentionnée dans l'accusation portée contre lui. De plus, même s'il existait des preuves relatives aux accusations d'agression, il s'agissait d'un double oui-dire de la part de témoins potentiellement biaisés, et il manquait la version des faits du fonctionnaire. Ces éléments de preuve n'avaient pas l'importance requise pour tirer une conclusion selon la prépondérance des probabilités, et constituaient encore moins une preuve au-delà de tout doute raisonnable.

**b. Préjudice causé à la réputation de l'employeur**

[69] La position de repli de l'employeur est que le fait que des accusations de ce genre aient été lues lors d'une audience publique dans une petite collectivité très unie a porté atteinte à sa réputation. Je n'ai pas été convaincu que cela suffisait en soi à

justifier une conclusion selon laquelle le fonctionnaire avait agi d'une manière susceptible de discréditer l'employeur. Premièrement, comme il a déjà été mentionné, il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuves pour conclure que le fonctionnaire avait commis les actes qui ont donné lieu à l'accusation. Deuxièmement, l'acte qui préoccupait l'employeur, soit l'incidence de l'accusation sur la collectivité, n'avait pas été commis par le fonctionnaire. Il s'agissait d'un acte de l'État.

[70] En disant cela, je reconnais que l'employeur avait à sa charge des détenus qui avaient été condamnés pour des actes semblables à ceux qui ont fait l'objet des accusations portées contre le fonctionnaire. Je comprends et j'accepte aussi que les CX sont des modèles importants pour ces détenus. Toutefois, le principe fondamental de notre système de justice, soit qu'une personne est innocente jusqu'à ce qu'elle soit reconnue coupable, est tout aussi important pour l'employeur, ainsi que pour ses détenus et ses employés.

[71] Le fait de justifier un licenciement uniquement au motif qu'une accusation a été lue dans une audience porterait autant, sinon plus, préjudice à la réputation de l'employeur que tout autre préjudice causé par la publicité liée aux accusations portées contre le fonctionnaire. S'il s'était agi des seuls motifs de la décision de l'employeur, j'aurais cru qu'une solution de rechange plus raisonnable au licenciement aurait pu être, comme l'a soutenu l'avocat du fonctionnaire, de placer le fonctionnaire en congé non payé jusqu'à ce que les accusations soient réglées. Ce n'était toutefois pas le seul motif. Ainsi, le premier motif n'a pas été nié.

### **c. Décision**

[72] Compte tenu des antécédents disciplinaires du fonctionnaire, du fait que l'employeur avait déjà tenu une audience disciplinaire à l'égard de ses plus récents manquements à se présenter au travail à temps et en état d'exercer ses fonctions, et de l'absence de preuve de sa part pour nier cette conduite, je suis convaincu que l'employeur avait un motif valable de le licencier lorsqu'il l'a fait. La mesure disciplinaire n'était pas excessive. Je suis également convaincu qu'il aurait rendu la même décision, avec la même justification, même si les accusations portées au titre du *Code criminel* après l'audience disciplinaire n'avaient pas eu lieu. La référence de l'employeur à ces accusations n'était pas nécessaire.

**3. Quelle mesure disciplinaire devrait être imposée, le cas échéant?**

[73] La décision que j'ai rendue au dernier paragraphe rend cette question sans objet.

[74] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**V. Ordonnance**

[75] Le grief dans le dossier 566-02-14446 de la Commission est rejeté.

[76] Le dossier est fermé.

Le 20 octobre 2021.

Traduction de la CRTESPF

**Augustus Richardson,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**