

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20120618**

**Dossier : T-686-11**

**Référence : 2012 CF 772**

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario) le 8 juin 2012**

**En présence de monsieur le juge Near**

**ENTRE :**

**COUCHICHING FIRST NATION**

**demanderesse**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA  
(MINISTRE DU TRAVAIL)  
ET AIMEE ADAMS**

**défendeurs**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire à l'égard d'une décision rendue le 12 mars 2011 par un arbitre nommé en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2 (CCT). L'arbitre a conclu que la défenderesse, Aimee Adams, avait été congédiée injustement parce que la politique de gestion du personnel de la demanderesse, la

Couchiching First Nation (CFN), prévoyait un droit à une audience préalable au licenciement devant le chef et le conseil.

[2] Pour les motifs exposés ci-après, j'accueille la demande.

[3] Compte tenu de ma conclusion à l'égard de la demande principale, il est inutile que je me prononce sur la requête en radiation du dossier de la défenderesse présentée par la demanderesse. Je dois cependant signaler que le dossier de la défenderesse comportait de nombreuses lacunes.

#### I. Questions préliminaires

[4] En raison de difficultés techniques survenues à l'audience du 13 février 2012, la défenderesse n'a pas entendu les remarques initiales de la demanderesse. Par suite d'une directive du juge en chef de la Cour, l'audience a été rouverte le 28 mars 2012 afin que la défenderesse puisse faire des observations supplémentaires à l'égard de la portion pertinente de la transcription. La défenderesse a alors demandé un ajournement, affirmant qu'elle avait besoin de plus de temps pour se préparer et rassembler la jurisprudence. Cette demande a été refusée parce que les décisions mentionnées ont été jugées totalement non pertinentes pour la présente affaire.

[5] M. Morriseau, pour le compte de son épouse en qualité de défenderesse, a également demandé que je me récuse de la présente instance. J'ai invité les deux parties à présenter des

observations à cet égard et leur ai fait part de mon intention de mettre la requête en délibéré.

Voici maintenant les motifs écrits en réponse à cette requête.

[6] La défenderesse soutient qu'il était inéquitable que le procès commence avant qu'elle et son époux ne soient présents, même en raison d'un problème technique. La défenderesse et son époux s'opposent aux commentaires formulés au sujet de leur retard. Selon la défenderesse, la décision a été prise avant leur arrivée et ils n'ont pas eu l'occasion de présenter des observations et d'être entendus pleinement. Ils ont déclaré : [TRADUCTION] « Nous aimerions avoir une nouvelle chance devant un autre juge. »

[7] La demanderesse s'oppose à la requête en récusation, soutenant que la défenderesse n'a subi aucun préjudice important en raison des difficultés techniques. Celle-ci a eu plusieurs occasions de présenter des observations, et a de plus bénéficié de deux suspensions d'audience. Les questions soulevées lui avaient été présentées plusieurs fois avant l'audience. La défenderesse et son époux ont eu des explications complètes sur la nature du processus et ce qui s'était produit avant leur arrivée.

[8] Compte tenu de ces observations, je suis disposé à rejeter la requête en récusation de la défenderesse. J'ai fait tout ce que j'ai pu pour que la défenderesse ait pleinement l'occasion de se faire entendre sur la demande principale. N'étant pas au courant des difficultés techniques, j'ai interrompu l'instance pour permettre à la défenderesse de se joindre à nous par vidéoconférence. Par la suite, j'ai résumé ce qui s'était passé jusqu'alors. J'ai également clarifié les trois questions

soulevées par la demanderesse et ai donné à la défenderesse l'occasion de revoir sa position et de présenter des observations.

[9] Ayant été mise au courant des difficultés techniques après l'audience, la Cour a rouvert l'audience pour accommoder la défenderesse et lui permettre de présenter des observations sur les questions débattues avant qu'elle et son époux ne se joignent à l'audience, lesquelles figuraient dans la transcription. La défenderesse n'a présenté aucune observation de fond, mais elle a à nouveau demandé plus de temps pour se préparer.

[10] La défenderesse a bénéficié de l'équité procédurale et a eu amplement l'occasion d'être entendue sur les questions soulevées par la demanderesse. De plus, j'estime que rien ne permet de conclure qu'une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique, conclurait que j'ai suscité une crainte raisonnable de partialité en permettant à la défenderesse de présenter des observations complètes ou en examinant la preuve présentée par les deux parties (voir par exemple *R c RDS*, [1997] 3 RCS 484, [1997] ACS n° 84). La défenderesse n'a présenté aucun élément de preuve concret à cet égard.

[11] Puisque ces questions préliminaires sont maintenant résolues, je suis disposé à examiner les questions juridiques que soulève la présente demande de contrôle judiciaire.

## II. Contexte de la demande principale

[12] La défenderesse travaillait à titre de préposée au service de soutien à la personne pour le programme de soins à domicile et en milieu communautaire de la CFN, qui offre des soins aux aînés. La CFN a mis fin à son emploi en mars 2007 après qu'elle eut avoué avoir volé et tenté de remplacer des narcotiques prescrits à un patient âgé.

[13] Après avoir entendu les aveux de la défenderesse, le directeur de la bande, M. Morriseau, l'a tout d'abord suspendue sans solde. Il lui a aussi dit qu'il transmettrait ses aveux au chef et au conseil à la prochaine réunion régulière en vue d'une décision finale concernant son emploi. Une audience a finalement été tenue à huis clos et le chef et le conseil ont décidé de congédier la défenderesse.

[14] La défenderesse a par la suite déposé une plainte pour congédiement injuste à l'encontre de la CFN et a demandé la nomination d'un arbitre du travail.

[15] L'arbitre a tenu une audience en deux phases en vertu du CCT, la phase I visant à déterminer si la défenderesse s'était vu refuser le droit à une audience préalable au congédiement devant le chef et le conseil. Une décision favorable à la défenderesse a été prononcée le 16 mars 2011.

[16] Dans une ordonnance datée du 26 mai 2011, le juge Paul Crampton a suspendu, à la demande de la demanderesse, la phase II de l'audience concernant l'évaluation des dommages-intérêts pour congédiement injuste en attendant l'issue de la présente demande.

### III. Décision de l'arbitre

[17] Selon l'arbitre, la question fondamentale était que la défenderesse n'avait jamais eu l'occasion d'exposer sa cause au chef et au conseil, ce qui constitue une question d'équité procédurale. Il a rejeté les observations de la demanderesse, s'appuyant sur la jurisprudence selon laquelle il devait examiner la cause du congédiement.

[18] Après avoir examiné la politique de gestion du personnel de la CFN en ce qui concerne les suspensions et les congédiements, laquelle s'applique à tous les employés, ainsi que les mesures prises par la CFN, l'arbitre a déclaré ce qui suit :

[TRADUCTION] Le chef et le conseil ont toutefois accepté les faits présentés par M. Morrisseau, lesquels seraient corroborés par une note de service « confidentielle » d'un employé de la CFN, et ils ont décidé d'imposer un congédiement comme mesure disciplinaire. À cet égard, j'estime que, compte tenu des faits présentés par M. Morrisseau, le chef et le conseil ont outrepassé le pouvoir que leur confère l'alinéa §11.2c) de la politique de gestion du personnel de la CFN. Selon cette disposition, la plaignante aurait dû être prévenue de la rencontre à huis clos et avoir l'occasion de s'exprimer.

[Souligné dans l'original.]

[19] L'arbitre a conclu comme suit :

[TRADUCTION] [...] Le chef et le conseil n'ont jamais eu l'occasion d'entendre la « version des faits » de M<sup>me</sup> Adams, et à cet égard, ils

n'ont pas pu savoir si l'allégation de consommation de drogue était fondée et, le cas échéant, comment elle s'occupait de ce problème (notamment quelle était l'origine du problème et quel lien il avait avec son travail de préposée au service de soutien à la personne).

En mentionnant ces éléments, j'insiste sur le fait que je ne me prononce en aucun cas sur la véracité des allégations de la plaignante. La CFN a plutôt omis d'appliquer ses propres règles relatives aux mesures disciplinaires imposées aux employés en ce qui a trait à l'équité procédurale fondamentale.

Je souligne à nouveau la position de l'avocate de la CFN qui insiste sur le fait que la CFN avait non seulement accordé à la plaignante l'occasion de se présenter devant le chef et le conseil pour leur exposer sa cause, mais qu'elle l'avait invitée à le faire. (Voir, II(B), ci-dessus.) C'est un argument que les faits présentés à la présente audience ne permettent tout simplement pas de corroborer. Mais il témoigne d'une interprétation de la politique de la CFN en matière de personnel qui est révélatrice. Il ressort de cet argument que la CFN considérait qu'un employé visé par une accusation disciplinaire grave avait le droit de se présenter devant le chef et le conseil lors d'une réunion à huis clos ayant pour but de décider du sort de son emploi et d'exposer sa cause.

Compte tenu des faits, je dois conclure que la décision du chef et du conseil de congédier la plaignante doit être annulée.

[Souligné dans l'original.]

#### IV. Questions en litige

[20] La présente demande soulève les questions suivantes :

- a) L'arbitre a-t-il appliqué le bon critère juridique pour tirer une conclusion de congédiement injuste au sens du CCT?

- b) L'arbitre a-t-il omis d'accorder à la demanderesse le droit de présenter des observations complètes sur les motifs du congédiement et sur d'autres questions importantes pour la plainte?
- c) L'arbitre a-t-il manqué aux principes de justice naturelle en ne permettant pas la tenue d'une audience sur les motifs du congédiement?
- d) La politique de gestion du personnel de la CFN accordait-elle à M<sup>me</sup> Adams le droit à une audience préalable au congédiement devant le chef et le conseil compte tenu de ses aveux de vol et de malhonnêteté, ou accorde-t-elle ce droit en toute circonstance?

#### V. Norme de contrôle

[21] La norme de la décision correcte s'applique à toutes les questions soulevées par la demanderesse. L'application du critère juridique approprié est une question de droit (*Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, au paragraphe 50, [2008] 1 RCS 190). Le droit de présenter des observations complètes et celui d'être entendu pleinement au sujet des motifs d'un congédiement constituent des questions d'équité procédurale (*Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Khosa*, 2009 CSC 12, au paragraphe 43, 2009 CarswellNat 434). Enfin, l'examen de la politique de gestion du personnel de la CFN ressemble suffisamment à l'interprétation de la Constitution d'une bande à l'égard de laquelle la Cour a adopté dans le passé la norme de la décision correcte (voir *Nation crie d'Ermineskin c Minde*, 2008 CAF 52, au paragraphe 32, [2008] ACF n° 203).

## VI. Analyse

### A. *Critère juridique applicable en matière de congédiement injuste*

[22] La demanderesse soutient que l'arbitre a commis une erreur dans son application du critère juridique permettant de déterminer s'il y a eu congédiement injuste en refusant d'entendre la preuve et de rendre une décision sur la cause du congédiement.

[23] Après avoir examiné la jurisprudence pertinente, je suis porté à souscrire à cette prétention. Bien que les lacunes procédurales dans le traitement par la CFN du congédiement de la défenderesse aient été jugées importantes, l'arbitre devait quand même d'abord examiner la cause de ce congédiement.

[24] La Cour a insisté sur ce point dans *Bell Canada c Halle*, [1989] ACF n° 555, 99 NR 149, lors de son analyse du critère approprié qu'un arbitre doit appliquer :

En premier lieu, je dirai que le congédiement de l'intimée, si on le suppose par ailleurs justifié, ne pouvait être jugé injuste pour le seul motif que la requérante n'avait pas suivi à la lettre la procédure de congédiement décrite dans ses directives internes. A ce que je sache, cette procédure n'est pas une condition des contrats de travail des employés de Bell Canada. La requérante peut donc y déroger sans que l'on puisse s'en plaindre sauf dans les cas où la dérogation serait source d'injustice. Il n'importe donc pas, contrairement à ce qu'a cru l'arbitre, que la requérante n'ait pas suivi la procédure décrite dans ses directives avant de congédier l'intimée. La question qui se posait à lui était celle de savoir si l'intimée avait été injustement congédiée. Pour y répondre, il devait d'abord s'interroger sur la nature, la suffisance et le bien-fondé des motifs de congédiement. En l'espèce, l'arbitre

aurait donc dû se demander si la requérante avait eu raison de se plaindre du rendement de l'intimée et s'il y avait là motif à congédiement. [Note de bas de page : Certains passages de la décision de l'arbitre me font croire qu'il n'est pas inutile de préciser que l'arbitre aurait dû répondre à cette question en prenant en considération tout le dossier de l'intimée depuis le début de son emploi (on ne traite pas de même façon un mal chronique et un mal accidentel) et en ayant égard aussi à la situation privilégiée où se trouve l'employeur lorsqu'il s'agit d'apprécier la compétence et le rendement de ses employés.] Si l'arbitre avait répondu affirmativement à ces questions, il aurait dû ensuite se demander si la procédure suivant laquelle l'employée avait été congédiée était juste. Cependant, il aurait alors fallu qu'il porte un jugement sur le caractère juste ou injuste de la procédure de congédiement suivie par l'employeur considérée en elle-même sans égard à la procédure décrite dans les directives. Et si l'arbitre en était venu à la conclusion que la procédure suivie en l'espèce était, en elle-même, injuste et que, à cause de cela, le congédiement était injuste, il aurait alors dû, en évaluant l'indemnité à laquelle l'intimée avait droit en conséquence du congédiement, tenir compte du fait que le congédiement, quoique prématuré, n'était pas dépourvu de motifs.

[25] Récemment, dans la décision *Première nation Carry the Kettle c O'Watch*, 2007 CF 874, aux paragraphes 63 et 64, [2007] ACF n° 1127, la juge Elizabeth Heneghan a conclu que l'arbitre avait commis une erreur de droit en n'appliquant pas le bon critère juridique alors qu'il s'était intéressé à la façon dont le congédiement avait été effectué et aux conséquences de celui-ci, mais n'avait pas considéré la cause du congédiement.

[26] Je dois donc conclure que l'arbitre a adopté le mauvais critère juridique en ne s'intéressant pas à la cause du congédiement et en portant son attention exclusivement sur la procédure suivie par la CFN pour congédier la défenderesse.

B. *Droit de présenter des observations complètes sur les motifs du congédiement*

[27] Je souscris aussi à la prétention de la demanderesse selon laquelle l'arbitre n'a pas respecté l'équité procédurale en n'autorisant la présentation d'éléments de preuve et d'observations concernant les motifs du congédiement de la défenderesse.

[28] L'alinéa 242(2)b) du CCT indique clairement que, même si l'arbitre peut fixer lui-même sa procédure, il doit « donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations » et « tenir compte de l'information contenue dans le dossier ». Cette obligation d'équité procédurale a été soulignée dans *Jennings c Shaw Cablesystems Ltd*, 2003 CF 1206, aux paragraphes 15 et 21, [2003] ACF n° 1539.

[29] La demanderesse n'a pas eu toute possibilité de présenter des éléments de preuve et des observations sur les motifs du congédiement, qui est un aspect fondamental de la plainte. Par conséquent, l'arbitre n'a pas tenu compte de toute l'information pertinente en rendant sa décision, ce qui constitue un manquement à l'équité procédurale qui justifie en soi l'intervention de la Cour.

C. *Justice naturelle et audience sur les motifs du congédiement*

[30] De même, la décision connexe de l'arbitre de refuser la tenue d'une audience sur la cause du congédiement constitue un manquement à la justice naturelle ou à l'équité procédurale. L'arbitre s'est concentré exclusivement sur la procédure suivie et sur le droit de la défenderesse

de présenter sa version des faits, mais il a apparemment fait abstraction des circonstances qui sont à l'origine de la mesure disciplinaire imposée par la demanderesse.

[31] Dans l'arrêt *Université du Québec à Trois-Rivières c Laroque*, 101 DLR (4th) 491, [1993] ACS n° 23, la Cour suprême a conclu à une violation du droit d'être entendu dans une affaire où un arbitre de griefs avait rejeté des éléments de preuve pertinents.

[32] Le même principe s'applique en l'espèce, la demanderesse n'ayant pas eu l'occasion d'être entendue au sujet de la preuve expliquant les motifs du congédiement de la défenderesse. Après avoir entendu l'ensemble de la preuve concernant les éléments fondamentaux de la plainte, il aurait pu être approprié que l'arbitre porte finalement son attention sur des préoccupations d'ordre procédural. Ce n'est cependant pas ce qui s'est produit en l'espèce. L'arbitre a plutôt refusé d'examiner les motifs sous-jacents au congédiement et a limité l'audience aux questions procédurales. Cela a empêché tous les aspects de la plainte d'être pleinement examinés.

D. *Politique de gestion du personnel de la CFN et droit à une audience préalable au licenciement*

[33] Compte tenu de mes conclusions selon lesquelles l'arbitre n'a pas appliqué le bon critère juridique et a contrevenu aux principes de l'équité procédurale en ne se prononçant pas sur la cause du congédiement, il n'est pas nécessaire que je me penche sur l'interprétation correcte de la politique de gestion du personnel de la CFN. Cette question doit maintenant être examinée par

un nouvel arbitre qui se penchera non seulement sur la procédure suivie, mais également sur les motifs du congédiement imposé par la demanderesse. Je reconnais cependant que l'interprétation de cette politique et des obligations qui en découlent continueront vraisemblablement de jouer un rôle important dans tout nouvel examen.

## VII. Conclusion

[34] Comme il a été démontré, en ne donnant pas l'occasion d'aborder la question du motif du congédiement à l'audience, et en rendant par la suite sa décision, l'arbitre a contrevenu aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale à l'égard de la demanderesse et n'a pas tenu compte du critère juridique applicable en matière de congédiement injuste.

[35] Par conséquent, la présente demande de contrôle judiciaire est accueillie. L'affaire est renvoyée à un arbitre différent pour qu'il rende une nouvelle décision.

[36] Les dépens sont adjugés à la demanderesse et sont fixés au montant symbolique de 100 \$.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE** que la présente demande de contrôle judiciaire est accueillie.  
L'affaire est renvoyée à un arbitre différent pour nouvelle décision. Les dépens sont adjugés à la demanderesse et sont fixés au montant symbolique de 100 \$.

« D.G. Near »

---

Juge

Traduction certifiée conforme  
Édith Malo, LL.B.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-686-11

**INTITULÉ :** COUCHICHING FIRST NATION c  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA  
(MINISTRE DU TRAVAIL) ET AIMEE ADAMS

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Audience tenue par vidéoconférence à Ottawa, à  
Thunder Bay et à Fort Frances (Ontario)

**DATES DE L'AUDIENCE :** Le 13 février 2012 et le 28 mars 2012

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

**DATE DES MOTIFS :** Le 18 juin 2012

**COMPARUTIONS :**

Chantelle Bryson	POUR LA DEMANDERESSE
Aimee Adams et Calvin Morrisseau (autorisé à parler pour la défenderesse)	SE REPRÉSENTANT ELLE-MÊME

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Buset & Partners LLP Thunder Bay (Ontario)	POUR LA DEMANDERESSE
Aimee Adams Fort Frances (Ontario)	SE REPRÉSENTANT ELLE-MÊME