

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20210309

Dossier : A-182-17

Référence : 2021 CAF 50

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE NADON  
LE JUGE NEAR  
LA JUGE MACTAVISH**

**ENTRE :**

**PREMIÈRE NATION DE WHITE BEAR**

**appelante**

**et**

**MURRAY BIRD**

**intimé**

Audience tenue par vidéoconférence organisée par le greffe, le 3 mars 2021.

Jugement rendu à Ottawa (Ontario), le 9 mars 2021.

**MOTIFS DU JUGEMENT :**

**LA JUGE MACTAVISH**

**Y ONT SOUSCRIT :**

**LE JUGE NADON  
LE JUGE NEAR**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20210309

Dossier : A-182-17

Référence : 2021 CAF 50

**CORAM : LE JUGE NADON  
LE JUGE NEAR  
LA JUGE MACTAVISH**

**ENTRE :**

**PREMIÈRE NATION DE WHITE BEAR**

**appelante**

**et**

**MURRAY BIRD**

**intimé**

**MOTIFS DU JUGEMENT**

**LA JUGE MACTAVISH**

[1] Après avoir travaillé pendant près de 14 ans à l'école de la réserve de la Première Nation de White Bear, d'abord comme enseignant, puis comme directeur, Murray Bird a été renvoyé sans préavis, prétendument pour un motif valable. M. Bird a déposé une plainte pour congédiement injuste, en conformité avec les dispositions du *Code canadien du travail*, LRC 1985, ch. L-2. Au terme d'une audience de cinq jours, un arbitre a conclu que la Première Nation

de White Bear avait un motif valable de mettre fin à l'emploi de M. Bird et que la plainte de ce dernier devrait être rejetée.

[2] M. Bird a demandé un contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre à la Cour fédérale. Dans sa décision (2017 CF 477), le juge Diner a accueilli la demande de M. Bird, en concluant que l'arbitre avait commis une erreur en n'appliquant pas le critère juridique approprié pour déterminer si l'employeur avait un motif valable de congédiement. Selon le juge Diner, l'arbitre a commis une autre erreur en omettant de tenir compte du principe de la progression des sanctions disciplinaires et de déterminer si le licenciement de M. Bird constituait une réponse proportionnelle à son inconduite. Enfin, le juge Diner a conclu que M. Bird avait été licencié sans qu'on lui donne la possibilité de répondre aux plaintes qui avaient été formulées à son endroit, ce qui allait à l'encontre des modalités de son contrat de travail et du manuel de procédures de l'établissement scolaire de White Bear.

[3] En ce qui a trait à ce dernier point, le manuel prévoit ce qui suit :

[TRADUCTION]

Lorsque le conseil scolaire de la Première Nation de White Bear reçoit une plainte concernant la compétence ou l'attitude d'un enseignant ou d'un membre du personnel, il doit notifier la plainte à la personne visée et lui donner la possibilité de comparaître devant lui afin de répondre à la plainte avant de prendre toute mesure de congédiement. D'autres mesures pourront être prises en fonction de la description de travail de l'enseignant ou du membre du personnel visé.

[4] Le manuel, y compris la disposition précitée, a été incorporé au contrat de travail de M. Bird, obligeant ainsi le conseil scolaire de la Première Nation de White Bear à se conformer à la clause relative aux « garanties procédurales » reproduite ci-dessus.

[5] L'arbitre a mentionné que, dans cette affaire, le conseil scolaire avait refusé de donner suite aux plaintes formulées contre M. Bird et qu'il avait renvoyé l'ensemble du dossier au chef et au conseil de bande. Selon l'arbitre, cela signifiait que la voie de recours qui s'offrait à M. Bird était de s'adresser au chef et au conseil de bande. L'arbitre a ensuite examiné le processus d'appel qui s'offre aux employés après qu'ils ont été licenciés, et il a conclu que M. Bird avait omis de s'en prévaloir. L'arbitre n'a jamais tenu compte du défaut de l'employeur d'offrir à M. Bird la possibilité de répondre aux allégations qui pesaient contre lui avant de décider de le licencier.

[6] Le juge Diner a examiné les circonstances précitées et a conclu que l'arbitre avait omis de faire un examen rigoureux pour déterminer si les droits procéduraux de M. Bird avaient été respectés en l'espèce. Il s'agit d'une conclusion que le juge Diner pouvait clairement tirer, compte tenu du dossier dont il disposait.

[7] Dans son mémoire des faits et du droit, la Première Nation de White Bear n'a pas contesté la conclusion du juge Diner, selon laquelle les droits procéduraux de M. Bird n'ont pas été respectés avant qu'il soit congédié et elle n'a abordé cette conclusion que lors de l'audience, en réponse à des questions de la Cour. L'avocat de la Première Nation a reconnu devant notre Cour que M. Bird n'avait pas eu la possibilité de se présenter devant le conseil scolaire ou devant le chef et le conseil de bande de la Première Nation de White Bear pour répondre aux allégations qui avaient été formulées contre lui, avant d'être licencié. L'avocat a également reconnu que, [TRADUCTION] « dans un monde idéal, il aurait dû avoir cette possibilité ».

[8] Le licenciement est souvent qualifié de « peine capitale » dans le contexte du travail et de l'emploi, pour témoigner des graves conséquences qu'une telle sanction a sur la personne qui en fait l'objet. Il est donc important que les droits procéduraux des employés soient respectés avant qu'une sanction aussi sévère leur soit imposée. Cela l'est d'autant plus lorsqu'il s'agit, comme c'est le cas en l'espèce, d'un employé qui avait de l'ancienneté, avec 14 années de service, et dont le dossier d'emploi était par ailleurs sans tache.

[9] Je suis d'avis que le défaut de la Première Nation de White Bear de suivre la procédure établie dans son propre manuel de procédures et dans le contrat de travail de M. Bird, avant de mettre fin à l'emploi de ce dernier, offrait au juge Diner un motif suffisant pour annuler la décision de l'arbitre. Bien qu'il soit de ce fait inutile que j'examine en détail les autres conclusions du juge Diner, je me contenterai d'indiquer que je suis d'accord avec ces conclusions, essentiellement pour les motifs invoqués par le juge Diner. Par conséquent, je suis d'avis de rejeter l'appel, avec dépens.

« Anne L. Mactavish »

---

j.c.a.

« Je suis d'accord.  
M. Nadon j.c.a. »

« Je suis d'accord.  
D. G. Near j.c.a. »

Traduction certifiée conforme.  
Mario Lagacé, jurilinguiste

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**  
**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-182-17

**INTITULÉ :** PREMIÈRE NATION DE WHITE BEAR c. MURRAY BIRD

**LIEU DE L'AUDIENCE :** AUDIENCE TENUE PAR VIDÉOCONFÉRENCE

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 3 MARS 2021

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LA JUGE MACTAVISH

**Y ONT SOUSCRIT :** LE JUGE NADON  
LE JUGE NEAR

**DATE DES MOTIFS :** LE 9 MARS 2021

**COMPARUTIONS :**

Alan G. McIntyre, c.r. POUR L'APPELANTE

Dwayne Stonechild POUR L'INTIMÉ

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

McKercher LLP  
Regina (Saskatchewan) POUR L'APPELANTE

Goodtrack Law  
Regina (Saskatchewan) POUR L'INTIMÉ