

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20231025

Dossier : A-320-21

Référence : 2023 CAF 213

[TRADUCTION FRANÇAISE]

**CORAM : LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LOCKE  
LA JUGE ROUSSEL**

**ENTRE :**

**SIMON MACKEY**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

Audience tenue à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 25 octobre 2023.  
Jugement rendu à l'audience à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 25 octobre 2023.

**MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR :**

**LE JUGE LOCKE**

Cour d'appel fédérale



Federal Court of Appeal

Date : 20231025

Dossier : A-320-21

Référence : 2023 CAF 213

**CORAM : LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LOCKE  
LA JUGE ROUSSEL**

**ENTRE :**

**SIMON MACKEY**

**demandeur**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR**

**(Prononcés à l'audience à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 25 octobre 2023.)**

**LE JUGE LOCKE**

[1] Notre Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire présentée par Simon Mackey en vue d'obtenir l'annulation d'une décision rendue par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la Commission). Aux termes de la décision contestée (2021 CRTESPF 115, par l'arbitre Augustus Richardson; la décision), la Commission a rejeté le

grief déposé par M. Mackey relativement à son licenciement par le Service correctionnel du Canada (l'employeur).

[2] M. Mackey reconnaît que la Commission a appliqué le bon critère juridique pour examiner son grief. M. Mackey accepte également le fait que notre Cour ne peut intervenir que si la décision est déraisonnable au sens de l'arrêt *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65, [2019] 4 R.C.S. 653.

[3] M. Mackey affirme que la Commission a commis des erreurs à trois égards.

A. L'arbitre a conclu à tort que l'employeur avait des motifs suffisants pour le licencier;

B. L'arbitre a jugé qu'il « n'était pas nécessaire » de faire référence aux accusations criminelles qui avaient été portées contre le demandeur après l'audience disciplinaire;

C. L'arbitre a jugé que la mesure disciplinaire [imposée par l'employeur] n'était pas excessive.

[4] Après avoir tenu compte des observations écrites et orales de M. Mackey, nous ne sommes pas convaincus que la décision comporte quelque élément qui soit déraisonnable.

[5] En ce qui a trait à la première erreur alléguée, M. Mackey affirme que la Commission a tenu compte uniquement des facteurs aggravants, alors qu'elle aurait dû tenir compte à la fois des facteurs aggravants et atténuants. M. Mackey invoque les éléments suivants comme étant des facteurs atténuants qui n'ont pas été pris en compte : (i) ses années de service irréprochables de 2005 (année où il a été embauché) à 2013 (lorsque ses problèmes disciplinaires ont commencé) et (ii) le fait que son inconduite (défaut répété de se présenter au travail et de suivre la procédure établie pour signaler ses absences) était due à des problèmes de santé.

[6] Nous concluons que cet argument est dénué de fondement. La Commission a tenu compte des années et des états de service de M. Mackey aux paragraphes 2 et 40 de la décision et était manifestement bien au fait du moment où les problèmes disciplinaires de M. Mackey ont commencé (voir le paragraphe 12 et les suivants de la décision).

[7] En ce qui concerne ses problèmes de santé allégués, M. Mackey renvoie au paragraphe 72 de la décision où il est fait mention de l'absence de preuve pour nier son inconduite. Il nous demande d'en déduire que la Commission a omis de tenir compte d'éléments de preuve attestant des efforts qu'il a faits pour surmonter les problèmes de santé à l'origine de son inconduite. Nous ne sommes pas disposés à faire cela. Premièrement, nous constatons qu'il est fait mention de cette preuve aux paragraphes 50 et 55 de la décision et que M. Mackey a fondé ses arguments là-dessus. Nous pouvons présumer que la Commission avait cette preuve à l'esprit lorsqu'elle a rendu sa décision. Deuxièmement, la preuve des efforts faits par M. Mackey à cet égard est antérieure à la majeure partie des cas d'inconduite pour lesquels il a finalement été congédié. Il aurait certes été préférable que la Commission examine cette preuve directement

en tant que facteur atténuant, mais nous n'estimons pas que son défaut de le faire soit suffisant pour rendre la décision déraisonnable.

[8] Quant au deuxième argument de M. Mackey, il prétend que son comportement au travail n'est pas la raison pour laquelle une suspension finale a été prononcée à son égard. Il note qu'il n'a été suspendu que lorsque son employeur a été informé des accusations criminelles qui pesaient contre lui. Il affirme qu'il était par conséquent déraisonnable pour la Commission de conclure que son comportement au travail avait rompu son lien d'emploi.

[9] Nous rejetons la thèse selon laquelle il était impossible pour la Commission de raisonnablement conclure que le comportement de M. Mackey au travail avait été suffisant, en soi, pour rompre le lien d'emploi et justifier son licenciement, en raison du calendrier des suspensions de M. Mackey. La Commission a étudié avec soin cette question et a conclu que la série de suspensions sans salaire qui ont été imposées à M. Mackey durant des périodes de plus en plus longues (15 jours, puis 20 jours, puis 30 jours) n'a pas permis de mettre un terme à ses problèmes de comportement, de sorte que le licenciement était la seule option qui restait à l'employeur. Cette conclusion était raisonnable.

[10] Pour étayer son argument que son licenciement était une mesure disciplinaire excessive, M. Mackey affirme que l'employeur aurait dû lui imposer une suspension sans salaire plus longue au lieu de le licencier. Cependant, même la jurisprudence sur laquelle il se fonde principalement, la décision *Calgary (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 38*

(*Morrison Grievance*) (2015) 256 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 217 (Alta. Grievance Arbitration), mentionne ce qui suit au paragraphe 93 :

[TRADUCTION]

[...] Si l'employé ne corrige pas son comportement après avoir fait l'objet de mesures disciplinaires de plus en plus sévères, alors on présume que le licenciement est le seul recours [...]

[11] La Commission a, de manière raisonnable, appliqué cette présomption pour conclure qu'il était inutile d'envisager d'autres mesures disciplinaires progressives avant le licenciement.

[12] Il découle de ce qui précède que la présente demande sera rejetée avec dépens d'une somme globale fixée à 1 000 \$.

« George R. Locke »

---

j.c.a.

Traduction certifiée conforme.  
Mario Lagacé, jurilinguiste

**COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** A-320-21

**INTITULÉ :** SIMON MACKEY c. LE  
PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** FREDERICTON (NOUVEAU-  
BRUNSWICK)

**DATE DE L'AUDIENCE :** LE 25 OCTOBRE 2023

**MOTIFS DU JUGEMENT DE LA COUR :** LE JUGE DE MONTIGNY  
LE JUGE LOCKE  
LA JUGE ROUSSEL

**PRONONCÉS À L'AUDIENCE PAR :** LE JUGE LOCKE

**COMPARUTIONS :**

Brian F.P. Murphy  
Alexandre Robichaud

Andréanne Laurin

POUR LE DEMANDEUR  
SIMON MACKEY

POUR LE DÉFENDEUR  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL  
DU CANADA

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Forté Law Droit  
Moncton (Nouveau-Brunswick)

Shalene Curtis-Micallef  
Sous-procureure générale du Canada

POUR LE DEMANDEUR  
SIMON MACKEY

POUR LE DÉFENDEUR  
LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU  
CANADA