

EYB 2018-292802 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

*Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-d'Or (temps partiel)
et Ville de Val-d'Or*

(approx. 31 page(s))
26 janvier 2018

Décideur(s)

Nadeau, Denis

Type d'action

GRIEFS contestant la suspension sans solde et le congédiement du salarié.
ACCUEILLIS.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; CONGÉDIEMENT; MESURE DISCIPLINAIRE; MESURE ADMINISTRATIVE; FARDEAU DE LA PREUVE; pompier à temps partiel; suspension sans solde; DROITS ET LIBERTÉS; *CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS*; DROIT À L'ÉGALITÉ; DISCRIMINATION; DÉCLARATION DE CULPABILITÉ À UNE INFRACTION PÉNALE OU CRIMINELLE; LIEN AVEC L'EMPLOI; culpabilité à une accusation de voies de fait graves; acte commis à l'extérieur du travail

Résumé

Le salarié était pompier à temps partiel au service de l'employeur. Le 23 novembre 2012, alors qu'il n'était pas en fonction, il a été mêlé à une bataille dans un bar à la suite de laquelle un serveur a été hospitalisé. Le salarié a été accusé de voies de fait graves selon l'article 268 C.cr. L'employeur l'avait alors suspendu sans solde pour une période indéterminée, mais à la suite d'une entente, le salarié a été réintégré à compter du 27 octobre 2014. Le 21 août 2015, le salarié a été reconnu coupable de voies de fait graves. Le jour même, l'employeur l'a suspendu sans solde pour enquête et il l'a congédié le 5 octobre suivant. Le salarié conteste ces décisions patronales par griefs.

L'employeur allègue qu'il s'agit d'une condamnation incompatible avec la nature de l'emploi. L'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit à l'employeur de congédier un salarié du seul fait qu'il a été déclaré coupable d'une infraction pénale ou criminelle si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi. Comme le confirme la jurisprudence, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'un lien objectif entre l'infraction et le poste occupé. La Cour suprême a établi que la détermination du lien est essentiellement contextuelle. En considérant ce contexte, l'arbitre doit déterminer si dans les circonstances, le congédiement était inévitable. La simple preuve d'un lien avec l'emploi n'est donc pas suffisante.

En l'espèce, alors qu'il ne travaillait pas, le salarié et son frère ont été impliqués dans une bagarre où l'instigateur était le serveur, victime des voies de fait. Le salarié a été condamné à une peine de cinq mois de prison alors que son frère était condamné à 19 mois d'emprisonnement. Au moment de l'audience, le salarié avait purgé sa peine. L'employeur a confirmé que le salarié était un bon pompier et qu'en dépit de sa condamnation, il était en mesure de sauver des vies. Il lui reproche toutefois d'avoir fait défaut de porter assistance alors qu'il s'agit de la mission première de l'employeur. Ainsi, le rôle du pompier n'est pas de provoquer des blessures. En portant atteinte à l'intégrité de sa victime, selon l'employeur, le salarié a commis un acte incompatible avec sa fonction. La preuve patronale ne fait cependant pas état du contexte de l'évènement. Le soir du 23 novembre 2012, le salarié était dans le cadre de sa vie personnelle. La preuve a démontré que le travail du pompier se fait en équipe dans des contextes qui n'ont rien à voir avec des batailles de ruelles. Le salarié ne travaille donc presque jamais seul ni de façon autonome. Il a été démontré que lors de son retour au travail après la première suspension, le salarié a travaillé pendant près de 10 mois en réalisant les tâches normales et habituelles d'un pompier à temps partiel. Il était donc encore en mesure de porter assistance. L'image d'intégrité de l'employeur n'a pas été compromise puisque l'identité du salarié et le fait qu'il était à son service n'ont jamais été dévoilés. L'employeur n'a présenté aucune preuve d'une atteinte à sa réputation ou à son image. Quant aux visites à domicile du salarié dans le cadre de la prévention des incendies, il n'a pas été démontré que des citoyens ont été informés de la culpabilité du salarié ou qu'ils lui ont refusé l'accès à leur domicile. Le pompier est un salarié d'une ville, mais la jurisprudence confirme que les règles applicables aux policiers reconnus coupables d'infractions ne sont pas applicables à tous les salariés municipaux. Un lien substantiel doit exister entre l'infraction et le poste, ce qui n'a pas été démontré en l'espèce. Dans ces circonstances, la suspension imposée au salarié aurait dû l'être avec rémunération. Le grief contestant cette suspension est accueilli. De plus, le congédiement est annulé. L'employeur devra réintégrer le salarié dans son emploi et il devra lui rembourser le salaire et les avantages perdus.

Suivi

- Pourvoi en contrôle judiciaire, C.S. Abitibi no 615-17-000842-186, 23 février 2018

18-01032

**Syndicat des pompiers et pompières du Québec, section locale Val-
d'Or (temps partiel) et Ville de Val-d'Or (Kristian Fortin-Chartier)
TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

2018 QCTA 37

ME DENIS NADEAU, ARBITRE

**SYNDICAT DES POMPIERS ET POMPIÈRES DU QUÉBEC,
section locale val-d'or (temps partiel)**

-ET-

VILLE DE VAL-D'OR

**GRIEFS : K. FORTIN CHARTIER
NOS. 2015-02 ET 2015-03**

LE 26 JANVIER 2018

SENTENCE ARBITRALE

Un pompier a été suspendu sans solde et ultérieurement congédié à la suite de sa condamnation pour des voies de fait graves qu'il a commises alors qu'il était dans le cadre de sa vie personnelle. L'application de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, invoquée par la partie syndicale, est au centre du présent litige.

I) LES FAITS

1. Le 5 octobre 2015, le Conseil de ville de Val-d'Or a adopté une résolution autorisant le congédiement de Kristian Fortin-Chartier, un pompier à temps partiel. La résolution indique dans le cadre de deux attendus distincts, que le salarié « fut reconnu coupable de voies de fait graves » par un jugement prononcé par la Cour du Québec le 21 août 2015, et « que cette condamnation est incompatible avec la nature de l'emploi exercé » par ce salarié à la Ville. (S-2, p.3) Cette résolution a été précédée d'une lettre de congédiement signée par Me Sophie Gareau, directrice générale par intérim. (S-2) Le 19 octobre 2015, le syndicat a contesté par grief cette décision de l'employeur (S-3). Précédemment, l'employeur avait suspendu sans solde, le plaignant le 21 août 2015 (S-4) ; décision également contestée par grief le 30 septembre 2015 (S-5). De façon concomitante avec les événements de novembre 2012, l'employeur avait été suspendu sans solde, pour une période indéterminée. Ce grief a été réglé le 27 octobre 2014 et j'ai pris acte de l'entente qui prévoyait la réintégration du salarié à compter de cette date. (S-12)

2. Avant de faire état des événements qui sont à la base du congédiement, je précise le statut du plaignant. Kristian Fortin-Chartier travaille depuis la fin de 2011 à titre de pompier à temps partiel. Il a 27 ans. Il a complété un DEP à Québec à l'École de pompiers et a suivi une formation d'instructeur 1. Pendant ses périodes de travail, le plaignant précise qu'il travaillait 40 heures par semaine et était disponible pendant ses journées de congé. Il a été affecté à l'équipe spécialisée pour les interventions en hauteur ou dans les espaces clos. Le plaignant a fait de la prévention résidentielle et dans les écoles. Il a été impliqué dans le club social et, après sa réintégration au travail en 2014 (par. S-12), il a été élu président du Syndicat des pompiers (pompiers à temps partiel).

3. Arrivons maintenant aux événements qui sont au centre du congédiement. Durant la soirée du 23 novembre 2012, le plaignant et son frère se rendent, en compagnie d'amis, à un bar de Val-d'Or, afin d'y célébrer la future paternité du plaignant. En état d'ébriété, le plaignant et son frère ont été impliqués dans une violente altercation avec un membre du personnel du bar. Selon la preuve retenue par la Cour du Québec, c'est ce dernier qui a été l'instigateur de la bataille qui s'est déroulée à l'extérieur de l'établissement (S-6, par. 100).

4. Dans le cadre d'une analyse très soignée des divers témoignages, la Cour du Québec a conclu, à l'égard de Kristian Fortin-Chartier, « qu'il y a eu violence excessive et acharnement sur une personne incapable de se défendre. » (S-6, par. 114). La Cour a indiqué, relativement aux actes du salarié, que celui-ci « a contribué d'une façon plus que mineure aux lésions corporelles graves du plaignant [le serveur] » (S-6, par.120). La Cour du Québec a donc déclaré les deux frères, dont le plaignant, coupables de l'infraction de voies de fait graves selon l'article 268 C.cr (S-6).

5. Le 27 janvier 2016, la Cour du Québec, après analyse, a imposé une peine d'emprisonnement de 5 mois (S-8, par. 38 et 44), et de 19 mois à son frère (S-8, par. 43 et 45).

6. Le 8 février 2017, la Cour d'appel du Québec a rejeté les appels des deux frères Fortin-Chartier (S-7). Relativement au dossier du plaignant, la Cour rappelle que « l'appréciation de la crédibilité des témoins était au cœur de l'affaire », faisant en sorte que la Cour « doit faire preuve d'une grande déférence à l'endroit du juge des faits et de son appréciation de la crédibilité des témoins (...). » (S-7, par. 86) La Cour d'appel estima, après analyse, que la juge de la Cour du Québec n'a pas commis d'erreur manifeste et déterminante dans l'analyse des témoignages (...) » (S-7, par. 90). La Cour souligne, à propos du plaignant, que celui-ci « nous invite à refaire le procès, ce qui n'est pas le rôle d'une cour d'appel ». (S-7, par. 99). La même conclusion a été retenue à l'égard du frère du plaignant (S-7, par. 108 à 111). Les deux appels ont donc été rejetés.

7. Parallèlement à l'évolution de ce dossier devant les tribunaux judiciaires, il importe de signaler les faits suivants. Le 5 décembre 2012, l'employeur a suspendu sans solde le plaignant, « suite à des actes qui font l'objet d'accusations criminelles ». (S-4). Cette suspension administrative « avait pour but de permettre à l'employeur d'attendre l'issue du procès (...) avant de prendre une décision finale au niveau disciplinaire envers le salarié, s'il y avait lieu ». (S-13, p. 1)

8. Cette suspension administrative a été contestée par grief (no. 2013-01), dont j'ai été saisi. Je note avoir pris acte d'un règlement entre les parties relativement à ce grief. (S-13) Dans ce règlement, les parties convenaient que la suspension sans solde devait cesser à compter du 27 octobre 2014 et que le plaignant devait être réintégré dans ses fonctions de pompier à temps partiel en attendant la conclusion du dossier criminel. Le plaignant a été, dès lors, affecté à une équipe, en fonction des besoins du service et a été appelé à réaliser les tâches normales et habituelles du pompier à temps partiel. (S-12 et S-13). Il a été subséquemment congédié le 5 octobre 2015.

9. Le plaignant est revenu brièvement, dans le cadre de son témoignage, sur les événements du 23 novembre 2012. Il indique qu'il a été arrêté après ces événements, survenus un vendredi soir, et avoir passé la fin de semaine sous les verrous. Après avoir comparu le lundi matin, 26 novembre 2012, il a été libéré et dit s'être rendu rencontrer le directeur du Service, Jean-Pierre Tenhave, à la caserne. Il affirme que cette rencontre a été faite « seul à seul » avec le directeur. Il lui a raconté l'altercation, lui a dit qu'il n'était pas impliqué directement, et, dit-il, le Directeur lui a répondu qu'il l'appuyait et voulait qu'il reste en service. Quelques jours plus tard, le plaignant a été suspendu sans solde. Le Directeur lui a alors dit qu'il en avait parlé avec la Ville et que cette mesure s'appliquait « en attendant que ça se règle ».

10. Tel qu'indiqué précédemment, le plaignant a été réintégré le 27 octobre 2014. Il a occupé, explique-t-il, les mêmes tâches qu'il effectuait avant sa suspension. À son retour au travail, il dit qu'il n'y a pas eu de problème, que tous étaient contents de le revoir, que

« personne ne m'a dénigré ». Le plaignant souligne qu'il a même été élu président du syndicat quelque temps après son retour au travail.

11. Le plaignant indique qu'après le prononcé du jugement de la Cour du Québec, le 21 août 2015, il a rencontré le directeur Tenhave et le chef Hébert, accompagné de Éric Lafleur, président du Syndicat des pompiers à temps plein. Il dit que les officiers présents étaient fâchés « de ce qui avait été dit au Palais de justice et que je serais congédié ». Le plaignant affirme avoir rencontré le chef Hébert par la suite et que ce dernier lui a dit que son point de vue n'avait pas changé à son égard et qu'il continuait de l'appuyer.

12. Depuis son congédiement, le plaignant travaille comme contremaître pour une entreprise de toitures. Il avait également travaillé pour la même société après sa suspension de 2012.

13. Le plaignant reconnaît avoir donné au directeur Tenhave, lors de leur rencontre du 26 novembre 2012, la même version des événements qu'il a présentée devant la Cour du Québec. Il dit continuer de penser qu'il n'a pas touché ou frappé le serveur lors de l'altercation, admet qu'il était intoxiqué à ce moment, et reconnaît avoir été impliqué dans cet événement.

14. Relativement à son travail de pompier, le plaignant a indiqué que, pour lui, il s'agissait d'une passion, que c'est ce qu'il a toujours voulu faire et que c'est pour cette raison qu'il est allé étudier à Québec. Il dit que c'est le travail d'équipe qui l'attire dans ce travail, le fait de pouvoir sauver des vies, protéger des biens, éteindre des feux.

15. Le plaignant reconnaît qu'il a été arrêté à l'intérieur du délai de 72 heures que la Cour d'appel lui avait accordé pour se présenter aux autorités pénitentiaires (S-7) et avoir été conduit sur-le-champ au centre de détention. Il a été emprisonné pendant 21 jours.

16. Jean-Pierre Tenhave est directeur du Service de sécurité incendie depuis 15 ans. Il dit avoir appris, le 26 novembre 2012, en matinée, par le chef Éric Hébert, qu'un policier à temps partiel était impliqué dans un événement, qu'il avait été arrêté et devait comparaître ce matin-là. Il dit que « tous semblaient au courant dans le service le matin. »

17. En après-midi du 26 novembre 2012, le directeur dit avoir rencontré le plaignant avec le chef Hébert. À cette occasion, le plaignant leur a relaté l'événement, leur a fait part d'une bousculade avec le portier du bar, d'une chute de sa part, et du fait qu'il n'y avait pas eu de contact avec ce dernier. Le directeur a résumé cette rencontre dans un document daté du 6 décembre 2012 (E-9). Le directeur dit qu'un pompier à la retraite est venu à la caserne le 26 novembre 2012, mais il ne l'a pas rencontré. Il dit avoir su, via le chef Hébert, que cet homme aurait dit avoir appris l'événement au Tim Hortons, situé à cette époque près de la caserne et que cette situation était inacceptable et répréhensible. Je souligne que cet ancien pompier n'a pas témoigné.

18. Le directeur souligne que l'altercation a fait l'objet d'un article dans le journal *Le Citoyen* du 28 novembre 2012 (E-10). Dans ce texte, le journaliste relate l'enquête menée par la

Sûreté du Québec sur une agression survenue dans la nuit du 22 au 23 novembre 2012. L'article fait état qu'un homme a subi de graves blessures à la tête. Je note que le texte ne mentionne pas l'identité des personnes impliquées dans l'altercation, ni leur emploi, ni leur lieu de résidence (E-10).

19. Le 5 décembre 2012, le directeur a rencontré à nouveau le plaignant, avec le chef Hébert. Il dit lui avoir relaté ce qu'il avait retenu de leur rencontre du 26 novembre (soit E-9), et que le plaignant a confirmé que ceci était exact. À cette occasion, le directeur a remis la lettre de suspension sans solde au plaignant (E-9). Le directeur fait état de la Lettre d'entente qui a permis la réintégration du plaignant à compter du 27 octobre 2014 (S-12).

20. Jean-Pierre Tenhave explique qu'il était présent lors du prononcé du jugement de la Cour du Québec, le 21 août 2015. La juge saisie du dossier a fait une lecture intégrale de sa décision. Le directeur affirme avoir été grandement surpris d'entendre le récit des événements de l'altercation de novembre 2012. Il souligne que la juge a noté qu'il y avait eu acharnement de la part des deux accusés à l'égard de la victime. Selon le directeur, « rien ne corroborait » la déclaration du plaignant selon laquelle il avait quitté les lieux après la bousculade. « Le jugement, dit-il, nous a jetés en bas de notre chaise ». Le plaignant a été suspendu sans solde le jour même (21 août 2015).

21. Après le jugement, il dit avoir rencontré à nouveau le plaignant, à une ou deux reprises, et, le 5 octobre 2015, il a recommandé à la direction de la Ville de mettre fin à son emploi (E-11). Dans cette note, le directeur écrit : (E-11).

Dans le dossier Fortin Chartier Kristian, il a été mis en accusation le 23 nov. 2012. Le jugement de la Cour du Québec le déclare coupable de voie de faits grave (sic) le 21 août 2015.

J'ai suspendu M. Chartier de ses fonctions de pompier à temps partiel le 21 août 2015 pour étude du dossier.

Le travail de pompier et la mission du service est de sauver des vies en priorités. (sic) Cette notion est inscrite dans le règlement 2010-13 sur la création du service de sécurité incendie.

Les actes commis et le verdict rendu sont incompatibles avec la mission du Service et ébranle très sérieusement la confiance des citoyens envers l'organisation.

Je recommande de mettre fin au lien d'emploi avec M. Kristian F. Chartier.

22. Relativement au *Règlement 2010-13*, le directeur souligne l'article 5.4 traitant des conditions d'éligibilité d'un pompier (aucun antécédent criminel jugé non compatible avec le travail de pompier) et l'article 9 qui vise les pouvoirs des pompiers. Le directeur soulève tout particulièrement la mission du service qui consiste à effectuer le sauvetage des

victimes. Il précise que cet aspect représente 90% du travail des pompiers. Ainsi, il estime que le lien d'emploi du plaignant ne pouvait être maintenu.

23. Selon le directeur, les citoyens s'attendent des pompiers de la loyauté, du respect et le fait que ceux-ci leur porteront secours courageusement. Il dit que ceci n'est pas compatible avec « le fait d'envoyer une personne à l'hôpital lorsqu'on ne porte pas notre uniforme. » Le directeur affirme que la mission du Service qu'il dirige, l'image que celui-ci doit avoir, la confiance qu'il faut absolument avoir envers les pompiers sont autant d'éléments qui expliquent sa recommandation. Il ajoute « qu'on désire que ça soit clair que c'est inacceptable. »

24. En contre-interrogatoire, le directeur explique son affirmation à l'effet que les pompiers doivent être « blancs comme neige ». Il relate que lors d'une intervention du Service, les portes de l'endroit concerné sont grandes ouvertes et qu'une confiance absolue doit exister à l'égard du pompier. Il ajoute que si quelqu'un reconnaissait une personne de son personnel qui était accusée, elle pourrait fermer sa porte. Il rappelle que son Service fait 350 heures de prévention auprès des citoyens et entreprises de la Ville. Le directeur reconnaît que si la personne du public n'a rien entendu parler, « la confiance est là, car elle ne sait pas ».

25. Le directeur fait une distinction avec le cas d'un pompier qui serait accusé et condamné pour conduite avec facultés affaiblies. Il explique que la convention collective prévoit la possibilité d'avenues pour éviter dans ces cas le congédiement, mais que celui-ci est toujours possible.

26. Concernant le motif du congédiement, le directeur réitère ce qu'il a écrit dans la pièce E-11, soit que les actes commis par le plaignant sont incompatibles avec la mission du Service qui est de procéder au sauvetage des personnes. « On n'est pas là pour les envoyer à l'hôpital ». Selon lui, cela s'applique qu'un pompier soit en uniforme ou non, « c'est incompatible. » Il réitère que le pompier doit veiller à la protection des vies au sens large, et que ceci implique que la sécurité soit primée, « qu'on est là pour les aider ». Or, en l'espèce, le directeur affirme que les gestes du plaignant sont « carrément à l'encontre de la mission d'un pompier, de la protection des vies ».

27. Le directeur reconnaît que l'incompatibilité qu'il souligne n'a pas trait au travail d'intervention du plaignant lors d'un incendie, « mais l'acte commis va à l'encontre de la mission du Service, qui consiste à sauver des gens, des biens. »

28. Le directeur reconnaît qu'il est « possible qu'il [le plaignant] sauve des vies pareil », suite aux événements, mais « ici, il a envoyé quelqu'un à l'hôpital ; il n'a rien fait pour protéger une personne. » Invité à préciser si le Service a reçu des plaintes ou commentaires du public concernant le dossier à l'étude, le directeur se réfère au pompier à la retraite qui est venu à la caserne le 26 novembre. Le directeur dit que des gens de sa propre famille lui ont parlé de cet événement. Il indique qu'il n'a pas reçu de pétition à ce sujet et que ce dossier n'a pas été amené au Conseil municipal par des citoyens.

29. Appelé à indiquer s'il établissait une différence entre une infraction criminelle commise au travail ou à l'extérieur de celui-ci, le directeur a indiqué que si l'acte est commis au travail, avec l'uniforme de pompier, l'impact est évident. Quant aux actes commis à l'extérieur du travail - comme c'est le cas en l'espèce - il dit que « ceci a encore un impact majeur pour ne pas ébranler la confiance des citoyens ». Il ajoute que « ce qui se fait à l'extérieur [du travail], on souhaite que ça ne se reproduise pas lorsqu'il est en uniforme ». Il relate le proverbe voulant « qu'on ne sait pas à quel moment les fils se touchent. »

30. Le directeur précise qu'il a basé sa recommandation de congédiement sur le Règlement 2010-13 (E-12), mais que le Conseil a plutôt invoqué l'article 116 de la *Loi sur les cités et villes*.

31. Le directeur affirme qu'après le prononcé du jugement de la Cour du Québec, le plaignant est venu le rencontrer et a affirmé qu'il n'y avait rien de vrai dans cette décision et qu'il irait en appel. Au sujet d'un retour au travail du plaignant au sein du Service, le directeur dit qu'il n'a aucune idée de ce que ça serait, et ajoute ne pas avoir consulté, à l'époque les gens à ce sujet lorsque le plaignant a été arrêté. Il précise que, pour lui, ce sont « les perceptions par rapport à la mission des pompiers » qui importent.

32. Éric Hébert est chef aux opérations depuis 2012 et pompier à Val-d'Or depuis 23 ans. Il dit avoir appris l'événement le samedi 24 novembre, lors d'un souper au restaurant, de la part d'un policier. Il dit avoir communiqué l'information le dimanche matin, le 25 novembre 2012, au directeur Tenhave, qui se trouvait à sa résidence. Il a été convenu qu'ils examineraient cela le lendemain.

33. Le lundi matin, le plaignant s'est rendu à la caserne après sa comparution à la Cour. Essentiellement, le chef Hébert reprend les propos du directeur Tenhave quant au contenu de cette rencontre. Le chef Hébert dit avoir cru le plaignant lorsque ce dernier affirmait ne pas avoir été impliqué dans l'événement.

34. Le chef souligne que le plaignant était un très bon pompier et qu'il n'avait rien à signaler à son sujet. Le chef était présent lors de la lecture du jugement de la Cour du Québec et dit être resté « assez surpris sur les gestes commis, compte tenu des informations communiquées » par le plaignant.

35. Selon Éric Hébert, les gestes commis par le plaignant « entrent complètement en conflit d'intérêts avec notre métier », qui, souligne-t-il, consiste à porter assistance et à protéger les citoyens. »

36. Le chef Hébert indique qu'une seule personne lui a parlé des événements, soit le pompier retraité dont a fait part le directeur. En contre-interrogatoire, le chef relate à nouveau le contenu de la rencontre du 26 novembre 2012 à la caserne. Il précise que le plaignant a indiqué que c'est lui qui aurait reçu des coups, qu'il aurait perdu connaissance, et qu'au moment où il a repris conscience, son frère se battait avec une personne et qu'ils ont quitté. Je note que certains détails relatés par le chef Hébert n'apparaissent pas au résumé de la rencontre qui a été fait par le directeur Tenhave le 6 décembre (E-9).

37. Selon le chef Hébert, la mission pour un pompier de porter assistance implique que si une personne est blessée ou a subi un accident, un pompier, qu'il soit en uniforme ou en tenue civile, doit alors intervenir. En l'espèce, le chef estime que le plaignant, en portant des coups à une personne, a manqué à son devoir car il n'a pas porté assistance à la personne (le serveur) qui gisait au sol, en appelant l'ambulance.

38. Concernant le retour au travail du plaignant à compter d'octobre 2014, le chef dit que la décision de mettre fin à la suspension s'explique par le fait de la version que leur avait donnée le plaignant de l'événement. À ce moment, dit-il, « je n'avais aucun problème à ce qu'il porte assistance » dans l'exécution de son travail, mais, une fois condamné, il dit que « oui, maintenant, il ne portera pas assistance, car il a déjà fait une action contraire à cela ; c'est ce qui me dérange. »

39. Le chef ajoute, pour expliquer la décision, que les pompiers représentent la Ville et, en conséquence, qu'ils ne doivent pas faire de mal à un citoyen. « Ceci n'entre pas dans notre mission ». Selon le chef, c'est ce volet de ne pas avoir porté assistance qui est la seule tâche constituant un lien entre l'emploi du plaignant et sa condamnation. « C'est la seule, mais c'est assez grave selon moi. »

40. Michel Richer est un témoin expert. Il a occupé plusieurs postes de direction, dont celui du Service d'incendie de Sherbrooke, ainsi que celui de directeur général de l'École nationale des pompiers du Québec (E-4). Le témoin expose, à l'aide de statistiques sur les incendies de 2014, que sur les 129 314 appels transmis aux divers services de sécurité incendie du Québec en 2014, moins de 16 000 concernaient le combat du feu. Les autres appels portaient sur des interventions de secours spécialisés (matières dangereuses, désincarcération, sauvetage en hauteur, en milieu isolé, en espace clos, nautique) ou vérifications de sécurité. (E-5, p.2)

41. L'expert note que si, dans les années 80, les pompiers avaient peu de contacts avec les citoyens, la situation est maintenant différente et les pompiers ont plusieurs occasions de contacts directs avec les citoyens. Ainsi, selon lui, dans ce contexte de plus grande proximité, il y a plus d'attentes des citoyens à l'égard des pompiers. Selon lui, la relation de confiance est importante et l'est encore plus dans de petites communautés comme Val-d'Or où, selon lui, tous se connaissent, fréquentent les mêmes endroits publics. Il dit que tous savent qui est pompier dans une telle communauté et que nous sommes « vite ciblés sur nos façons de faire ».

42. Le témoin expert indique que cette relation de confiance est également importante entre collègues de travail car elle est indispensable lorsqu'il faut aller combattre un feu. Michel Richer estime que la relation de confiance est plus grande de la part des citoyens, à l'égard des pompiers que des policiers. Le témoin se réfère à ce sujet au Baromètre des professions 2015 qui place les pompiers au premier rang des professions envers qui les personnes sondées font confiance (E-6, p.6). L'expert se réfère également aux caractéristiques d'intégrité et de force morale qui sont mentionnées au Manuel de lutte contre l'incendie et d'intervention en matières dangereuses, comme étant des

« caractéristiques et des comportements essentiels » pour le succès d'une carrière de pompier (E-7, p.13).

43. Le témoin expert souligne que les personnes qui sont recrutées comme pompiers sont des privilégiées car seuls les meilleurs candidats, parmi des centaines, sont retenus. Du coup, dit-il, « les individus doivent être à la hauteur, de cette chance de faire carrière. »

44. Le témoin souligne que le respect des règles de vie (savoir-vivre) et celles concernant le savoir-être (façons de se comporter en public ou en privé) sont importantes. Le pompier, dit-il, doit avoir une conduite appropriée à son emploi et doit se conformer aux attentes des citoyens et de son employeur.

45. Relativement à la condamnation du plaignant, l'expert voit une « grande interrelation » avec l'emploi de pompier. Selon lui, la victime avait besoin de soins et, par un appel au 911, « ça aurait pu être un pompier qui soit appelé à faire les premiers soins s'il n'y a pas d'ambulance. » Ainsi, dit-il, lors de l'événement, il eût été possible que ça soit un collègue pompier qui vienne intervenir « alors que c'est un autre pompier qui a créé la situation. » Selon Michel Richer, « du moment où on touche à l'intégrité du citoyen, ça devient incompatible avec notre métier ; qui n'est pas de provoquer des blessures sur des gens. »

46. En contre-interrogatoire, l'expert Richer ne peut dire si tous les services d'incendie du Québec exigent un certificat de bonne conduite au moment de l'embauche. Lorsqu'un tel certificat est demandé et que le candidat a des antécédents judiciaires, il précise que l'employeur procède alors à une évaluation en fonction de l'événement et qu'il y a parfois des difficultés pratiques. Il ne peut dire comment une condamnation pour violence conjugale sera traitée.

47. Le témoin expert dit ne pas connaître les faits du dossier à l'étude. Il sait que le plaignant a été condamné mais ne connaît pas sa sentence. Il ne peut se prononcer sur le fait d'un impact médiatique ou autre des événements survenus dans le présent dossier. Le témoin expert ne sait pas si, à Val-d'Or, il y a une équipe de sauvetage spécialisée. Il sait toutefois que les pompiers de Val-d'Or ne sont pas des « premiers répondants » comme à Montréal, mais des « premiers intervenants ». En cas d'accident, les pompiers sont donc appelés en second. Il ne peut dire à combien de reprises les pompiers de Val-d'Or ont été appelés à intervenir en raison d'une absence d'ambulances (donc, à titre de premiers intervenants).

48. L'expert ne peut dire quelle est la population de la Ville de Val-d'Or. Il reconnaît ne pas avoir rencontré des collègues du service d'incendie de la Ville pour vérifier quel était l'impact de la condamnation du plaignant.

49. Michel Richer reconnaît que lorsqu'il dirigeait le Service d'incendie de Sherbrooke, il est arrivé que des pompiers, condamnés pour conduite avec facultés affaiblies, aient été maintenus dans leur emploi. Il rappelle que ceci était négocié à la convention collective.

50. L'expert établit un lien entre l'événement survenu en novembre 2012 et l'intégrité attendue d'un pompier en expliquant que lorsqu'un pompier sort de la caserne, il est encore pompier. Qu'il soit en service ou non, il dit que les actions d'un pompier ou d'un policier demeurent soumises au jugement de la population.

51. Eu égard à l'événement survenu, le témoin expert souligne que le plaignant n'a pas effectué les gestes que les citoyens s'attendent d'un pompier. Il aurait plutôt dû aider le citoyen [la victime] lors de l'événement. » Il ajoute « est-ce que les années suivantes [il le fera], ça part de là. »

52. Le témoin expert ne peut expliquer pourquoi la plupart des pompiers qui ont été condamnés pour facultés affaiblies sont gardés au service d'incendie des villes, alors que cela n'est pas le cas dans les autres situations. Au sujet de la caractéristique « force morale », le témoin relate un événement survenu à Sherbrooke où un pompier, sur les lieux de travail, avait pris des stupéfiants. Cet événement avait eu un important impact dans les médias et les collègues de ce pompier ne voulaient plus travailler avec lui. Dans le présent dossier, le témoin expert ne peut dire si les gestes commis par le plaignant ont une influence ou un lien avec l'éthique ou la fierté du travail.

53. Le témoin expert réitère qu'il n'y a pas de différence, selon lui, entre les événements survenus au travail ou à l'extérieur de celui-ci. Il relate que dans certaines villes, les pompiers portent des vêtements personnels identifiés au service d'incendie, ou même affichent une plaque sur leur auto avec l'inscription « pompier ». Je note qu'aucune preuve n'a indiqué que tel était le cas en l'espèce.

54. Mathieu Latulippe est pompier à Val-d'Or depuis 2010. Il explique le rôle des pompiers à temps partiel (ce qu'il a été pendant 6 ans) et permanents. Il connaît le dossier du plaignant, ce dernier lui a parlé de l'événement. Il indique que le plaignant est un bon coéquipier de travail, sans méchanceté. Il dit qu'il s'impliquait dans le Service, faisait plus que le minimum. Le pompier Latulippe affirme n'avoir jamais entendu parler de cet événement à l'extérieur du travail, que ce soit par un citoyen ou dans les médias.

55. Le pompier Latulippe souligne qu'après le retour au travail du plaignant, en octobre 2014, les pompiers à temps partiel l'ont élu à la présidence de leur syndicat, ce qui est, selon lui, un signe « qu'ils ont cru en lui ; la confiance règne à son égard. » Lors des opérations, il indique que les pompiers peuvent compter sur lui. En contre-interrogatoire, Mathieu Latulippe reconnaît que le plaignant a toujours dit qu'il est innocent, même après le verdict de culpabilité.

56. Éric Lafleur est lieutenant et est président du syndicat des pompiers permanents depuis environ 8 ans. Il confirme que les pompiers étaient tous contents lorsqu'il est revenu au travail à l'automne 2014. Comme son collègue, il n'a jamais entendu parler de cet événement à l'externe, personne ne lui a parlé de ce sujet. Il croit, comme son collègue, que l'événement « est une chicane malheureuse », et pense que c'est une erreur. Il affirme que si le plaignant était réintégré au travail, il n'y aurait pas de restrictions dans l'exécution de

ses fonctions. En contre-interrogatoire, le lieutenant Lafleur reconnaît que la mission des pompiers est de protéger les biens et les personnes.

57. En contre-preuve, le chef Tenhave indique que lors de la première rencontre qu'il a eue avec le plaignant le 26 novembre 2012, il était accompagné du chef Hébert.

II) PLAIDOIRIES

58. L'employeur soutient que la preuve démontre clairement que les actes pour lesquels le plaignant a été condamné (voies de fait graves) sont visés par l'article 116 (6) de la *Loi sur les cités et villes* (LRQ, c. C-19) et le rendent inhabile à occuper un emploi pour la Ville. Par ailleurs, le procureur patronal estime que la preuve a respecté, au sens de l'article 18.2 de la *charte des droits et libertés de la personne*, son fardeau de preuve en établissant que la condamnation criminelle du plaignant a un lien avec son emploi de pompier.

59. Selon le procureur, l'ensemble de la preuve converge vers la reconnaissance unanime à l'effet que la mission d'un pompier est de protéger les biens et les personnes. Or, souligne le procureur, il est impossible de nier que le fait de battre une personne ne respecte pas cette mission. Le lien avec l'emploi ici, à son avis, est manifeste. Pour le procureur, il faut appliquer aux pompiers le même degré de probité que celui applicable aux policiers, en termes de devoir de protection des biens et des personnes. Il est d'avis que le degré d'attente envers un pompier est même plus élevé car, contrairement au policier, le pompier n'exerce pas de répression, il n'arrête pas les gens. Donc, à son avis, la confiance des citoyens à son égard est au maximum.

60. Le procureur souligne qu'il ne faut pas négliger ici les circonstances de l'événement, l'acharnement manifesté par le plaignant à l'égard de la victime et les blessures graves subies par celle-ci. À cet égard, il se réfère à divers extraits du dossier de la victime auprès de la CNESST (E-3). Par ailleurs, le procureur note que le plaignant, lors de l'événement, n'a pas tenté de convaincre son frère de cesser de s'acharner sur la victime, comme la juge de la Cour du Québec l'a relaté dans son jugement sur la sentence. (S-8, par.35)

61. Le procureur souligne que la question de savoir si l'événement a été connu à l'extérieur n'a aucune pertinence en l'espèce. Il note également qu'en dépit de sa condamnation, confirmée par la Cour d'appel, le plaignant continue de maintenir son innocence ; ce qui ne relève pas beaucoup d'autocritique de sa part. Quant à la suspension sans solde imposée au plaignant, le procureur soutient que celle-ci, compte tenu des circonstances, s'imposait

62. De son côté, le procureur syndical rappelle la préséance de l'article 18.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* par rapport à l'article 116(6) de la *LCV*. Le procureur ne remet pas en question la mission du Service d'incendie de la Ville de Val-d'Or, soit de protection des biens et des personnes, mais invoque que l'employeur n'a pas démontré l'existence d'un lien objectif entre la condamnation du plaignant et son emploi.

63. Le procureur soulève que la proposition de perte de lien de confiance à l'égard du plaignant peut être difficilement retenue compte tenu que ce dernier a été réintégré en octobre 2014, et ce, sans aucune restriction quant à son travail.

64. En révisant le jugement de la Cour du Québec, le procureur fait ressortir que la version que le plaignant a donnée au directeur Tenhave, le 26 novembre 2012, correspond sensiblement au témoignage qu'il a fait devant la juge de la Cour du Québec. Il souligne également que la Cour reconnaît que le plaignant n'était pas l'instigateur de l'événement, mais que c'était plutôt le serveur-portier qui, souligne-t-il, avait un rôle de sécurité dans le bar et non de provocateur de bataille (S-6, par. 114). Pour le procureur, l'employeur n'a pas démontré que le plaignant est un homme violent, batailleur, enragé. Il a été impliqué dans un événement alors qu'il était en état d'ébriété et a été condamné, mais ceci ne prouve pas, selon lui, qu'il s'agit de son comportement régulier.

III) DÉCISION

65. L'employeur a congédié le plaignant pour le seul et unique motif de sa condamnation pour voies de fait graves. Dans la lettre de congédiement, l'employeur invoque l'article 116 de la *Loi des cités et villes* au soutien de sa décision (S-2, p.2). Le conseil de ville de Val-d'Or souligne, pour sa part, que « cette condamnation est incompatible avec la nature de l'emploi exercé » par le plaignant (S-2, p.3). De son côté, la partie syndicale invoque que le motif retenu par l'employeur pour congédier le plaignant est prohibé par la *charte des droits et libertés de la personne*, soit par son article 18.2 (S-3).

66. En raison du caractère quasi-constitutionnel de la *Charte*, il n'est pas contesté que c'est à la lumière de cette disposition que le présent litige doit être examiné. L'article 18.2 énonce :

Nul ne peut congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été déclarée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

67. Cet article a fait l'objet de plusieurs décisions depuis son entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1983. (L.Q. 1982, c. 61, art. 5) Il revient à l'arrêt *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maksteel Québec Inc.*, [2003] 3 R.C.S. 228 (ci-après *Maksteel*) d'en avoir circonscrit, entre autres aspects, l'objet poursuivi par le législateur. Selon la juge Deschamps, au nom de cinq autres juges de la Cour :

Le droit à l'emploi et à la réinsertion dans le marché du travail des personnes condamnées sont des valeurs importantes dans notre société, comme en témoigne l'art. 18.2. En matière d'emploi, les tribunaux doivent dénoncer avec vigueur les cas de discrimination fondée sur les antécédents judiciaires. La maxime « criminel un jour, criminel toujours » n'a pas sa place dans notre société. Les individus qui ont acquitté leur dette envers la société ont droit de

la réintégrer et d'y vivre sans courir le risque d'être dévalorisés et injustement stigmatisés. (par. 63)

68. Dans son analyse, la Cour a précisé, pour chaque partie à un litige où l'article 18.2 est invoqué, quel est le fardeau de preuve applicable. Dans le cas de la partie qui soulève cette disposition :

(...) il appartient au demandeur d'établir qu'il a des antécédents judiciaires, qu'il a subi des représailles dans le cadre d'un emploi et que ces antécédents judiciaires ont été le motif réel ou la cause véritable de la mesure prise par l'employeur. À cela s'ajoute la preuve qu'un pardon a été obtenu, le cas échéant. (par. 48)

69. En l'espèce, il n'est pas contesté que ces éléments ont été établis par la partie syndicale. Quant au fardeau de la preuve de l'employeur dans ce type de dossier, la juge Deschamps a précisé ce qui suit :

Il me paraît davantage conforme à l'esprit de la Charte québécoise et à la jurisprudence de la Cour d'imposer à l'employeur le fardeau d'établir l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité. En vertu de l'art. 20 de la Charte québécoise, il est acquis qu'advenant une preuve prima facie de discrimination, il appartient à l'employeur de prouver, selon la prépondérance de la preuve, que la mesure imposée a une justification réelle et raisonnable : Meiorin, précité, et Grismer, précité. Or, le même raisonnement s'impose dans le cadre du régime de justification prévu à l'art. 18.2 qui, comme on l'a vu, tient lieu d'exigence professionnelle justifiée. (par. 53, mes italiques)

70. Relativement à la notion de « lien avec l'emploi », la juge Deschamps mentionna « en passant, que la détermination du lien est essentiellement contextuelle. » (par. 56)

71. Il faut noter que dans *Maksteel*, les parties avaient convenu qu'il n'y avait pas de lien entre l'emploi occupé par le salarié (mécanicien) et les infractions de fraude et de pots-de-vin pour lesquelles il avait été condamné et incarcéré (par. 56). La question soulevée dans cet arrêt consistait plutôt à déterminer si l'article 18.2 de la *Charte* protégeait l'emploi du salarié pendant qu'il était incarcéré (et forcément non disponible pour fournir sa prestation de travail) (par. 1).

72. En dépit des différences factuelles avec le présent litige, il ne fait aucun doute que le cadre d'application de l'article 18.2 de la *Charte* défini par la Cour suprême doit guider l'analyse du grief à l'étude.

73. Dans le cadre de sa plaidoirie, l'employeur a déposé une abondante jurisprudence arbitrale ayant traité de griefs impliquant l'article 18.2 de la *Charte*. Je reviendrai sur cette jurisprudence plus loin. L'employeur s'est également référé, en plaidoirie, à une décision de la Cour d'appel, soit l'affaire *Péloquin c. Syndicat des agents de la paix en services*

correctionnels du Québec, [2000] R.J.Q. 2215 ; 2000 CanLII 11351 (QCCA) (ci-après *Péloquin*). Dans ce dossier, l'agent de la paix Péloquin, embauché dans un centre de détention, avait été congédié après avoir été accusé de fraude, en lien avec le fait d'avoir perçu des prestations d'aide sociale pendant ses études (qui précédaient son embauche). Le salarié avait plaidé coupable aux accusations de fraude. Il avait été condamné au paiement d'une amende et à une période de probation de 3 ans (par. 18).

74. Le syndicat représentant le salarié Péloquin avait refusé de soumettre son grief à l'arbitrage, jugeant que celui-ci était voué à un échec certain. » (par. 19) Le Tribunal du travail de l'époque avait conclu que le syndicat avait manqué à son obligation de juste représentation et autorisait le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre (par. 21).

75. La Cour supérieure a cassé cette décision en révision judiciaire. (par. 26) Selon la Cour, l'article 18.2 de la *Charte* était inapplicable dans ce dossier, « car l'absence de condamnation par voie de mise en accusation constitue à la fois une condition d'embauche et une condition du maintien de l'emploi. L'article 18.2 de la Charte devient inapplicable car l'absence de condamnation a non seulement un lien direct avec l'emploi, mais en constitue une qualification essentielle. » (par. 26)

76. À la lecture de la décision de la Cour d'appel, on constate qu'aucune des parties impliquées et intervenantes ne soutenait l'approche « automatique » retenue par la Cour supérieure : lire, entre autres, les par. 34, 36, 40, 45, 46. Au nom de la Cour d'appel, le juge Robert souligne, parmi ces argumentations, celle des associations policières à ce sujet :

Quant à l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne, les associations contestent l'interprétation du premier juge qui énonce qu'une condamnation d'un agent de la paix pour un acte criminel a nécessairement un lien avec son emploi. Elle propose une interprétation plus souple qui donnerait aux arbitres et autres décideurs administratifs le soin de décider dans chaque cas si la condamnation a dans les faits un lien avec l'emploi. (par. 50)

77. Dans son analyse, la Cour d'appel a confirmé la décision du Tribunal du travail (par. 55-56). Ainsi, la Cour autorisait le salarié Péloquin à soumettre sa réclamation à l'arbitrage au sens de l'article 47.5 du *Code du travail*. C'est en tenant compte de ce contexte et du fait qu'une controverse existait au niveau des arbitres et des juges de la Cour supérieure sur la notion de « condition d'embauche »/condition de maintien d'emploi de policier, que la Cour d'appel a jugé qu'elle devait dire le droit en l'espèce (par. 59). La Cour a conclu qu'il « faut donc conclure que l'absence de condamnation par voie de mise en accusation est une condition d'embauche et non une condition reliée au maintien de l'emploi d'une personne assujettie à la *Loi de police*. » (par. 77)

78. Mais, pour les fins du présent litige, la partie patronale attire mon attention sur les extraits suivants de la Cour où elle discute du « rôle de l'arbitre dans l'interprétation de l'article 18.2 de la Charte ».

80. En regard de l'article 3 de la *Loi de police*, je crois qu'il faut conclure qu'au moment de l'embauche, la condamnation à une infraction criminelle par voie de mise en accusation a un lien direct avec l'emploi d'agent de la paix sauf si la personne en a obtenu le pardon.

81. En cours d'emploi, l'arbitre en l'espèce ou les autres décideurs administratifs devront décider en tenant compte des facteurs pertinents si la condamnation a un lien direct avec l'emploi et rend ainsi le congédiement inévitable.

82. *En ce faisant, ils devront considérer la gravité de l'infraction, si l'infraction a été commise à l'occasion de l'exercice des fonctions ou dans d'autres circonstances et surtout si le verdict de culpabilité permet à l'agent de la paix de continuer à mériter la confiance des citoyens, élément essentiel dans son rôle de maintien de la paix publique.* (mes italiques)

79. Je note que la décision *Poliquin* est antérieure à l'arrêt *Maksteel*. Cependant, la Cour d'appel a réitéré expressément ces extraits de l'affaire *Poliquin* dans une décision récente, soit *Belval c. Bureau de la sécurité privée*, 2016, QCCA 1499.

80. Le cadre juridique de ce dossier est différent de celui à l'étude. Un agent de sécurité privée, travaillant dans ce domaine depuis plusieurs années, a vu sa carrière prendre fin abruptement en raison d'un non-renouvellement d'un permis requis par une nouvelle loi (*Loi sur la sécurité privée*, L.R.Q. c. XX). Il a donc été congédié dans la foulée de cette décision du Bureau de la sécurité privée. (par. 9 et 10). Contestant cette décision devant le TAQ, son recours a été rejeté, d'où son pourvoi en révision judiciaire, également rejeté (par. 11).

81. Au cœur de ce litige se trouvait le nouvel article 19(3) de la *Loi sur la sécurité privée* qui stipule qu'un agent ne doit pas avoir été déclaré coupable d'une infraction au *Code criminel* ou autres lois connexes « ayant un lien avec l'exercice de l'activité pour laquelle il demande un permis, à moins qu'il en ait obtenu le pardon. »

82. Selon la juge Hogue, « la formulation de cette disposition semble être grandement inspirée de l'article 18.2 de la charte » (par.64) et indique donc :

Dans le cas présent, bien que la *CDLP* [*Charte des droits et libertés de la personne*] et la *LSP* [*Loi sur la sécurité privée*] ne soient pas des lois portant sur une même matière, la formulation ainsi que l'historique législatif du par. 19 (3) *LSP* permettent de croire qu'en adoptant cette disposition le législateur s'est inspiré du principe fondamental d'égalité dans l'emploi édicté à l'article 18.2 *CDLP* et que, ce faisant, il a voulu donner à un problème semblable une solution semblable. En d'autres mots, il a voulu intégrer la portée antidiscriminatoire de l'article 18.2 *CDLP* au paragraphe 19 (3) *LSP*. (par. 66)

83. C'est en raison de ce rapprochement avec l'article 18.2 de la *Charte* que la Cour se réfère à la décision *Poliquin* et, plus spécifiquement, à l'analyse du rôle de l'arbitre qui y a été

dégagée par le juge Robert renvoi dans cette affaire. Après avoir repris l'essentiel du paragraphe 82 de la décision *Poliquin* (*supra*, par. xx), la juge Hogue résume ainsi le rôle de l'arbitre :

Bref, un arbitre, dans une telle situation, *ne peut se limiter à déterminer l'existence d'un lien entre l'infraction et l'emploi par un simple automatisme qui consiste à considérer liée toute infraction dont la nature a un lien avec les fonctions qu'exerce un agent de la paix. Il doit exercer sa discrétion et tenir compte de toutes les circonstances pour, ultimement, déterminer si le congédiement est inévitable.* (par. 74, mes italiques)

84. De la décision *Poliquin*, la Cour d'appel dégage donc qu'en matière d'interprétation de l'article 18.2 de la *Charte*, le rôle de l'arbitre ne s'arrête pas au simple constat que la nature d'une infraction a un lien avec les fonctions du salarié concerné. L'arbitre doit transcender ce « simple automatisme » et « doit exercer sa discrétion et *tenir compte de toutes les circonstances* pour ultimement, déterminer si le congédiement est inévitable. » (par. 74, mes italiques).

85. Dans des notes écrites complémentaires, l'employeur soulève, à juste titre, que les affaires *Poliquin* et *Belval* doivent être distinguées du présent dossier. Il insiste plus particulièrement sur le fait que la référence au « lien direct » auquel fait référence ces deux jugements de la Cour d'appel ne correspondrait pas, selon lui, à l'exigence de la preuve d'un seul lien qui aurait été formulé par la Cour suprême dans *Maksteel*. Selon l'employeur, l'ajout du mot « direct » irait à l'encontre de l'interprétation donnée par la Cour suprême à l'article 18. 2 de la *Charte* et cette interprétation ne devrait pas être retenue (p. 9, notes écrites, 20 décembre 2017) Par ailleurs, le procureur patronal souligne que la référence de la Cour d'appel aux « circonstances » d'une affaire s'explique par le contexte législatif spécifique qui était au centre de l'affaire *Poliquin* et ne devrait pas être repris en l'espèce.

86. Je me limiterai à quelques observations. D'une part, je partage l'opinion du procureur patronal à l'effet que les deux décisions de la Cour d'appel ont été prononcées dans des cadres différents de la présente affaire. Néanmoins, les deux décisions traitent, entre autres, de l'article 18. 2 de la *Charte* et, du coup, ne peuvent être ignorées lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, de disposer d'une affaire soulevant directement cette protection quasi-constitutionnelle. Je note d'ailleurs que c'est l'employeur qui m'a soumis la décision *Poliquin* lors de sa plaidoirie et qui a attiré mon attention sur les paragraphes précités.

87. Par ailleurs, et de façon plus significative, je souligne que mon analyse de la présente affaire sera exclusivement guidée par l'arrêt *Maksteel*. À ce titre, tel que je l'ai déjà indiqué, la juge Deschamps a clairement précisé le fardeau de preuve de l'employeur, en se référant à l'exigence de la démonstration « *d'un lien objectif* entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité ». (par. 53, mes italiques) Il paraît plausible que la référence de la Cour d'appel au « lien direct » ne soit qu'une variante terminologique de ce « lien objectif » défini par la Cour suprême – ce sur quoi je ne me prononce pas -, mais, pour ma part, je m'en tiendrai au « lien objectif » de *Maksteel* qui, je le souligne, est tout de même d'un niveau

différent de la seule preuve d'un « lien » qui, selon l'employeur, serait suffisante pour respecter son fardeau de preuve.

88. Enfin, et dans la même veine, la proposition de l'employeur à l'effet que je devrais me limiter à la preuve d'un seul « lien » avec l'emploi et, en conséquence, de ne pas tenir compte des circonstances entourant le contexte d'un dossier, ne peut être retenue en droit. En effet, cette position est incompatible avec l'approche « contextuelle » du lien avec l'emploi énoncée par la juge Deschamps dans *Maksteel* (par. 56 et *supra*, par. XX). Ainsi, et je suis d'avis que tel est le sens qui semble expliquer l'extrait du juge Robert dans *Poliquin* et ceux de la juge Hogue dans *Belval* (XXX) quant à cette référence aux « circonstances » du dossier, l'analyse de la preuve du lien entre l'infraction commise et l'emploi occupé par le salarié concerné ne doit pas être faite *in abstracto*, mais doit forcément tenir compte du « contexte » réel dans lequel s'inscrit le dossier.

89. En fait, l'automatisme que propose l'employeur, soit le fait que le présent Tribunal « n'a aucune discrétion s'il arrive à la conclusion qu'il y a un lien quelconque entre la déclaration de culpabilité et l'emploi occupé par le salarié [le plaignant] » (p. 20, notes écrites du 20 déc. 2017, mes italiques et souligné) me paraît non seulement contraire à la position de la Cour suprême dans *Maksteel* quant à l'analyse contextuelle qui y est mise de l'avant, mais antinomique à tous égards avec la protection constitutionnelle accordée par le législateur à l'article 18.2 de la *Charte*. Est-il nécessaire de rappeler que la Cour suprême indique régulièrement que le « principe moderne d'interprétation des lois » exige qu'il faille « lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'[économie] de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur. » ? (*British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, 2017 CSC 62, par. 29-30, citant le principe formulé dans l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21) En somme, une analyse contextuelle ne peut certainement pas se limiter à ne tenir compte que d'énoncés généraux, dégagés dans l'abstrait, mais doit permettre d'apprécier la preuve dans son ensemble et ce, de façon concrète. Telle est donc la démarche que j'entends adopter afin de disposer du présent grief.

90. Débutons par l'infraction commise. Le plaignant et son frère ont été impliqués dans une engueulade, suivie d'un « début de bataille de rue consensuelle » (S-7, par. 103, Cour d'appel), qui a dégénéré en coups et blessures très sérieux (S-6, par. 41 et E-3) infligés à un employé du bar où ils fêtaient. Les deux frères ont été condamnés pour voies de fait graves, selon l'article 268 *C.cr.* Le plaignant a été condamné à une peine de 5 mois d'emprisonnement et son frère, à 19 mois d'emprisonnement. (S-8, par. 44-45). Au moment de l'audience, le plaignant avait purgé sa peine.

91. Quant à l'emploi détenu par le plaignant, soit celui de pompier à temps partiel, la preuve révèle que le plaignant est un bon pompier (ceci a été admis par l'employeur lors de l'audience) et il n'est pas contesté qu'en dépit de sa condamnation, il puisse encore sauver des vies et éteindre des incendies dans l'avenir (directeur Tenhave). En fait, c'est le chef aux opérations Éric Hébert qui résume le plus clairement la position patronale quant au lien qu'elle établit entre l'infraction commise et l'emploi du plaignant.

92. Selon le chef Hébert, « faire mal à un citoyen n'entre pas dans la mission d'un pompier » et, à son avis, le fait, pour le plaignant, « de ne pas avoir porté assistance [à une personne] est la seule tâche » de pompier qui établit un lien entre l'infraction commise et l'emploi du plaignant. Il ajoute que « c'est assez grave, selon moi. »

93. Cette même proposition a été reprise par le directeur Tenhave. Ce dernier a insisté sur le fait que le travail de pompier est largement axé sur des fonctions de sauvetage de victimes, de gens en détresse, etc. (soit environ 90% des interventions), alors que celui de lutte contre les incendies représente environ 10-12% des appels. Or, dans cette perspective, le directeur a indiqué, à quelques occasions lors de son témoignage, que le pompier « n'est pas là pour envoyer des personnes à l'hôpital », mais que le citoyen s'attend plutôt « d'être secouru courageusement » par les pompiers. Pour le directeur, le lien avec l'emploi dans le présent dossier, repose sur ce lien de confiance devant exister entre les citoyens et un pompier, « que celui-ci soit en uniforme ou non », à l'effet que ce dernier « est appelé à secourir et non à envoyer nous-mêmes [les pompiers] des gens à l'hôpital. »

94. Le témoin expert, Michel Richer, est allé dans le même sens. Selon lui, le rôle de pompier « n'est pas de provoquer des blessures sur des gens » et, qu'en l'espèce, le plaignant n'a pas fait, au moment de l'événement, les gestes qu'un citoyen s'attend d'un pompier, soit d'aider le citoyen [la victime]. » Et de se demander qu'est-ce qu'il en sera au cours des prochaines années ? « Ça part de là. »

95. Dans cette même veine de projection vers le futur, le directeur Tenhave ajoutait - au moment où il disait souhaiter « que ce qui s'est passé à l'extérieur des fonctions du plaignant ne se produise pas lorsqu'il est en uniforme » - le proverbe à l'effet « qu'on ne sait jamais à quel moment les fils se touchent. »

96. En résumé, les témoins présentés par l'employeur ont tenu essentiellement les mêmes propos relativement à la nature du lien qu'ils identifient entre l'infraction commise et l'emploi du plaignant : ce dernier a porté atteinte à l'intégrité physique d'une personne et il n'a pas porté secours à cette personne ; contrevenant ainsi à un des volets de la mission du Service de protection incendie, soit celui de procéder à des sauvetages ou de porter secours à des victimes. Enfin, le directeur Tenhave, Michel Richer et Éric Hébert ont soulevé, à mots plus ou moins couverts, des inquiétudes quant au comportement du plaignant dans l'avenir.

97. Au sujet de la mission du Service de sécurité incendie, le *Règlement sur la création d'un service de sécurité incendie*, 2010-13 (E-13) édicte, à son article 3.1, que le Service de sécurité incendie est « chargé de la lutte contre les *incendies* ainsi *que des sauvetages lors de ces événements* (...). » À l'article 3.2, il est indiqué que le Service est « également chargé, avec les autres services concernés, de la lutte contre les sinistres, du *secours aux victimes d'accident*, du *secours aux personnes sinistrées* et de leur évacuation d'urgence. » (E-13, mes italiques). À l'article 11.2, le Règlement précise les situations de « sauvetage » visées, soit accident de véhicules, en hauteur, sur l'eau, en espace clos, victimes ensevelies, personnes emprisonnées (ascenseur), etc. Je note que c'est d'ailleurs à ce *Règlement* - et au fait que « [L]e travail du pompier et la mission du service est de sauver les vies en priorités (sic) » - que le directeur Tenhave s'est référé pour recommander la fin d'emploi du plaignant. (E-11)

98. J'ai analysé attentivement ce premier volet de la preuve patronale, mais j'estime que l'employeur n'a pas établi l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise par le plaignant et son emploi de pompier à temps partiel. En fait, j'estime que la preuve de l'employeur est désincarnée à la fois des tâches d'un pompier et du contexte de l'événement qui a donné lieu à la condamnation du plaignant pour voies de fait graves. Dans leurs témoignages, le directeur Tenhave, le chef Hébert et l'expert Richer ont mis en exergue le volet secourisme et assistance de la mission du Service de sécurité incendie - qui est bien circonscrit dans le *Règlement 2010-13*(par. 97) et qui s'applique, à sa lecture, à des événements bien différents de ceux survenus le 23 novembre 2012. À partir de ce volet, les témoins ont effectué le syllogisme suivant : (1) le rôle d'un pompier est, entre autres fonctions, de porter secours à des sinistrés et victimes d'accident ; (2) le plaignant a blessé un citoyen et ne lui a pas porté assistance ; (3), du coup, le plaignant ne peut donc plus occuper cet emploi de pompier car un lien avec l'emploi existe.

99. Ce type d'équation automatique me paraît à l'opposé de l'analyse contextuelle suggérée par la Cour suprême dans *Maksteel*. Elle fait d'abord abstraction du cadre factuel dans lequel se sont déroulés les événements du 23 novembre 2012, soit une triste bataille, ayant causé de graves blessures à un employé de bar, et ce, alors que le plaignant n'était ni en fonction, ni en uniforme de pompier.

100. Elle ne tient pas compte, non plus, de l'emploi occupé par le plaignant. Rien à la preuve n'indique, en effet, qu'un pompier, dans l'exécution de son emploi, est appelé à intervenir dans un tel contexte de bataille de ruelle. Le fait que les pompiers de la Ville soient des « premiers intervenants » - mention énoncée de façon plutôt confuse par Michel Richer et sans aucune précision quant à ce type d'actions au Service de Val-d'Or, leur fréquence, les endroits où elles se déroulent, etc. - me paraît beaucoup plus de l'ordre d'une vague éventualité que d'une réalité pouvant être associée concrètement à l'emploi du plaignant.

101. Le plaignant, le soir du 23 novembre 2012, était dans le cadre de sa vie personnelle. Il a commis des gestes graves pour lesquels il a été poursuivi, condamné et emprisonné. Ceci est irréfutable. Mais, au-delà des généralités énoncées par les témoins de l'employeur relativement à la mission de secourisme et d'assistance du Service de sécurité incendie, en quoi l'infraction commise a-t-elle un « lien objectif » avec son emploi ? La référence à la mission du Service est sûrement pertinente, mais ne peut établir *in se* que toute infraction commise par un salarié, indépendamment du contexte de celle-ci, puisse être considérée incompatible avec cette mission à moins de conférer à cette dernière une portée transcendant l'emploi même et bien concret d'une personne salariée. Répéter que la mission du Service consiste à ne pas blesser les gens, ni à les envoyer à l'hôpital est une assertion incontestable, mais valant sûrement pour l'ensemble des employeurs québécois. Et même pour la société en général. Il importe plutôt, selon moi, de vérifier comment, de façon objective, l'infraction commise a un lien avec l'emploi.

102. La preuve a amplement démontré que l'emploi de pompier en est un de travail d'équipe. Ceci a été souligné, entre autres, par le directeur Tenhave. Ceci est vrai tant pour la difficile lutte contre les incendies, que pour les diverses opérations de sauvetage. Le

plaignant a d'ailleurs précisé qu'il faisait partie de l'équipe spécialisée pour les sauvetages en espaces clos et en hauteur. Pour l'ensemble de ces opérations, le plaignant ne travaille donc pas seul, comme, on le verra plus loin, ceci est le cas pour les chauffeurs d'autobus, les préposés à l'entretien dans un hôpital, etc. (*infra*, par. 137) Le travail du plaignant n'est pas, non plus, de type autonome. Il relève d'un chef des opérations (Éric Hébert) et, ultimement, d'un directeur (Jean-Pierre Tenhave). On comprend que ce n'est pas le plaignant qui décide des interventions à effectuer, qui partirait en solo avec les équipements du Service pour aller combattre un incendie ou procéder à un sauvetage en hauteur. Le plaignant, comme tous ses collègues, est nécessairement assujéti aux ordres et instructions de la direction et est affecté à des opérations, exécutées en équipe, par les membres de cette direction. Je traiterai plus loin du volet prévention qui, pour sa part, peut être fait seul.

103. Or, où est le « lien objectif » entre cet emploi, sa nature concrète, son encadrement et sa forme d'organisation structurée et, d'autre part, l'infraction commise par le plaignant ? Je rappelle qu'il s'agit à l'origine d'une bataille, survenue dans le cadre d'une virée que le plaignant faisait avec son frère, alors qu'il était en état d'ébriété et où, lui et son frère ont blessé gravement une personne (victime qui, selon la Cour du Québec, était l'instigatrice, quant au premier coup donné, d'une bataille consensuelle avec le plaignant (S-6, par. 114 et S-8, par. 32) et ont quitté ensuite les lieux. Dans son jugement sur sentence, la Cour du Québec a souligné que c'est le frère du plaignant qui « a pris la part la plus active dans l'agression, qui s'est acharné sur la victime. » (S-8, par. 32), notant, quant à Kristian Fortin-Chartier, sa « participation moins active dans l'agression. » (S-8, par. 36). À l'égard de ce dernier, la juge McKenna soulignait qu'il avait frappé à la tête la victime alors qu'elle était au sol et qu'il n'avait pas tenté de convaincre son frère de cesser l'agression. (S-8, par. 35) Le plaignant a été condamné à 5 mois d'emprisonnement et son frère à 19 mois. (S-8, par. 44-45)

104. Certes, tout en notant les distinctions apportées par la Cour du Québec dans son jugement sur sentence (S-8), je désapprouve totalement les gestes pour lesquels le plaignant a été condamné et emprisonné. Mais mon rôle ne consiste pas à décider de l'existence d'un « lien objectif » de ceux-ci avec l'emploi occupé par le plaignant en fonction de considérations morales - angle pourtant largement abordé par le témoin Richer - mais exclusivement d'identifier, dans la preuve qui m'a été soumise, de éléments objectifs permettant d'établir l'existence d'un lien entre l'infraction commise et l'emploi qu'il occupait à la Ville.

105. À mon avis, un tel lien objectif n'a pas été établi en preuve. Le tableau qui m'apparaît est plutôt celui d'un jeune homme qui, dans le cadre de sa vie personnelle, a commis, de façon isolée, des gestes graves et de nature criminelle. La juge souligne lui imposer une « peine raisonnable et proportionnelle au crime commis et proportionnelle à la responsabilité de l'accusé et qui à la fois n'est pas de nature à anéantir la réinsertion sociale de ce dernier. » (S-8, par. 38) Ces gestes graves n'ont, selon la preuve, rien de commun, sur le plan objectif, avec l'emploi de pompier occupé par le plaignant ; un emploi de pompier qui, tel que mentionné, se fait en équipe, sous la direction d'officiers et dans des contextes qui n'ont rien à voir avec des batailles de ruelles.

106. Le directeur Tenhave, à l'aide d'un proverbe (par. 29), le témoin Richer, par le biais d'une question générale (par. 51) et le chef Hébert par une affirmation catégorique (par. 38), ont, il est vrai, soulevé des doutes quant à l'éventualité que le comportement du plaignant puisse se reproduire dans le futur, et ce, alors qu'il serait en fonction. « Ça part de là », dira Michel Richer.

107. Je note d'abord que cette preuve se rapproche beaucoup d'une évaluation, par ces témoins, des aptitudes du plaignant ou de son apport potentiel à l'organisation. Le procureur patronal a pourtant souligné à plusieurs reprises, en rappelant un extrait de *Maksteel* (par. 25), qu'une telle preuve devait être écartée. Nonobstant cette remarque, si les inquiétudes de ces témoins quant à la capacité du plaignant d'effectuer son emploi de pompier « *partent de là* » et que celles-ci semblent les préoccuper au point d'y identifier un élément de « lien avec l'emploi », je souligne qu'à l'exception de leurs assertions ou appréhensions on ne peut plus générales, rien à la preuve ne soutient, même minimalement, que les gestes isolés commis par le plaignant les 22-23 novembre 2012 puissent se reproduire et ce, tant dans le cadre de sa vie privée que dans l'exercice de ses fonctions.

108. À ce titre, je note que la preuve ne fait état d'aucun manquement à une ou l'autre des tâches ou obligations de pompier pendant la période de retour au travail du plaignant, soit entre le 27 octobre 2014 et la suspension précédant son congédiement le 21 août 2015. (S-12 et S-2) Tel qu'il appert de la Lettre d'entente conclue entre les parties - et dont j'ai pris acte (S-13) - le plaignant, qui était suspendu sans solde depuis le 5 décembre 2012, a été réintégré à son poste de pompier à temps partiel et a été affecté à une équipe, en fonction des besoins du service, à compter du 27 octobre 2014. Il a alors été appelé à réaliser « les tâches normales et habituelles du pompier à temps partiel. » (S-12, p.2)

109. Ainsi, pendant environ 10 mois, le même individu - inculpé depuis 2012 mais non encore jugé, ni condamné - a effectué les tâches normales d'un pompier à temps partiel, sans problème. Si on se réfère aux statistiques du directeur Tenhave, c'est donc dire qu'il a consacré environ 10-12% de son temps de travail à la lutte contre les incendies et la différence (environ 90% selon le directeur) à des opérations de sauvetage et de secourisme. Rien n'indique à la preuve que le plaignant aurait failli à un ou l'autre des aspects de son travail, dont celui du secourisme qui a été principalement invoqué par les témoins patronaux au soutien de l'existence du lien avec l'emploi.

110. Certes, la condamnation du plaignant par la Cour du Québec - confirmée par la Cour d'appel - a eu un impact majeur sur le statut civil du plaignant : il a été reconnu coupable de voies de fait graves au sens du *Code criminel*, a purgé une peine d'emprisonnement et possède un casier judiciaire. De plus, il est en probation pour une période de 3 ans (S-8, par. 38). Dans la vie de toute personne, ces éléments sont graves. Cependant, eu égard à la situation à l'étude et en tenant compte de la preuve soumise par l'employeur, je ne vois pas sur quelle base le chef Hébert peut déclarer qu'avant sa condamnation, le plaignant était en mesure de porter assistance, mais qu'après le jugement, il « ne portera pas assistance ; il a déjà fait une action contraire à cela ». Cette assertion, ainsi que celles du directeur et de Michel Richer, dépourvues de toute assise, me paraissent beaucoup plus de l'ordre de

perceptions, voire de préjugés, que d'une preuve qui établirait *in se*, qu'un lien objectif existerait dorénavant avec l'emploi de pompier à temps partiel du plaignant et l'infraction commise.

111. À la lecture de l'abondante jurisprudence soumise par l'employeur, il est d'ailleurs facile de constater les différences majeures qui existent entre ces affaires et le dossier à l'étude quant à la question du lien avec l'emploi.

112. Dans les sentences *Autobus Manic inc. et Syndicat des chauffeurs scolaires de Baie-Comeau*, 13 décembre 2003 (L. Roy) et *Autobus Transbell inc. et Syndicat des salarié-e-s de Transbell*, 3 mars 2009 (P. St-Arnaud), les deux chauffeurs d'autobus scolaires, avaient été condamnés, pour l'un, de culture de cannabis à son domicile et, sur une base quasi-industrielle, de plants à proximité de son chalet (par. 292) et, pour l'autre, de condamnation pour immoralité sexuelle avec une mineure (par. 59). Dans ces deux décisions, mes collègues Roy et St-Arnaud ont conclu que ces infractions avaient un lien avec l'emploi de chauffeurs d'autobus, en insistant, tous deux, sur le fait de leur contact quotidien avec des jeunes d'âges scolaires.

113. Dans la décision *CSSS et Syndicat des travailleuses et travailleurs et L.*, 12 avril 2007, (S. Brault), un préposé aux services auxiliaires (entretien ménager, aide en alimentation) d'un centre hospitalier avait été congédié en raison de sa condamnation pour des accusations d'agressions sexuelles à l'endroit de deux enfants d'âge mineur. L'employeur avait établi, entre autres aspects, que la clientèle régulière de l'hôpital comprenait des enfants ; clientèle au contact de laquelle le salarié travaillait directement et régulièrement. Le fait que le salarié, dont les risques de récidive avaient été soulevés dans le jugement criminel (par. 61), devait circuler dans l'hôpital et pouvait être en contact avec des enfants a conduit l'arbitre Brault à conclure à l'existence d'un lien avec l'emploi, de ce qu'il appelle « un rattachement factuel bien concret » entre le travail du salarié et ses antécédents judiciaires. (par. 69)

114. Dans la sentence *Centre jeunesse de Montréal et Syndicat national des travailleuses et travailleurs de la Cité des prairies*, AZ-01145156 (L. Martineau), le salarié, condamné pour trafic de cocaïne et possession en vue d'en faire le trafic, travaillant comme surveillant de nuit dans un centre jeunesse, accueillant des jeunes en difficulté. À nouveau, le lien entre l'infraction et l'emploi occupé était assez probant et largement étoffé par la preuve.

115. D'autre part, dans l'affaire *Ville de Laprairie et Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, AZ-50940775, un pompier volontaire avait été congédié suite à un jugement le déclarant coupable d'agression sexuelle. Dans ce dossier, mon collègue Robert Choquette a principalement retenu, pour conclure à l'existence d'un lien entre cette infraction et le crime commis, que la preuve avait révélé que le salarié était appelé, à titre de premier répondant, à intervenir auprès de victimes d'agression sexuelle (par. 110-111). Selon l'arbitre - et je partage sa position - « de telles responsabilités m'apparaissent inconciliables avec la condamnation pour agression sexuelle du plaignant. » Je souligne qu'en l'espèce, les pompiers du service ne sont pas « premiers répondants » comme à

Laprairie, mais des « premiers intervenants » ; ce qui signifie qu'ils sont appelés en deuxième ligne, après les services ambulanciers.

116. Cette dernière décision est particulièrement intéressante puisqu'elle permet de comparer la nature de la preuve alors soumise et celle du présent dossier. Dans *Ville de Laprairie*, l'employeur a d'abord clairement établi le rôle de premier répondant du pompier. (par.10) L'employeur a également déposé le rapport d'activités de son Service de sécurité, incendie et y a fait ressortir, de façon précise, les divers types d'interventions qu'il voulait mettre en exergue, dont celles de premier répondant (par. 10, 30, 45). Enfin, l'employeur a identifié, de façon spécifique, le nombre d'agressions/viols où les premiers répondants de son service étaient intervenus l'année précédant le congédiement, et les années précédentes. (par. 45)

117. À la lumière de cette preuve détaillée et on ne peut plus pertinente, il n'est pas étonnant que l'arbitre Choquette ait conclu à l'existence d'un « rattachement, un lien objectif et direct entre l'infraction commise par le plaignant et son emploi. » (par. 110) Mais la spécificité de la preuve alors soumise fait ressortir, à mon avis, la faiblesse et le caractère général de celle que le présent tribunal doit apprécier. La répétition, par différents témoins, que la mission du service de sécurité incendie est de procéder à des sauvetages et de porter secours à des personnes sinistrées - sans déposer, je le note, comme dans *Laprairie*, un rapport d'activités spécifiques du service de Val-d'Or, mais en se limitant aux statistiques de l'ensemble du Québec pour 2014 (E-5) - et d'affirmer que cette mission est incompatible avec le fait que le plaignant « a envoyé une personne à l'hôpital », sans lui porter assistance, n'établit en rien un « lien objectif » avec l'emploi du plaignant. Cette approche toute générale ne fait que mettre l'accent sur l'infraction que le plaignant a commise et pour laquelle, faut-il le rappeler, il a déjà été puni. Or, comme le souligne la juge Deschamps dans *Maksteel*, « l'employé condamné (...) dont l'infraction commise n'est pas liée à l'emploi n'a à supporter aucun stigmatisme découlant de sa déclaration de culpabilité. » (par. 27)

118. Outre le volet « secours/sauvetage », invoqué à la lettre de du 5 octobre 2015 pour justifier le congédiement du plaignant (S-2, p.1), la directrice générale a soulevé que « la nature des accusations portées contre vous entache sérieusement la réputation de la Ville (...) » et fait référence à « l'image d'intégrité absolue de la Ville (...) » (S-2, p.1)

119. À ce sujet, le chef Hébert a indiqué qu'un ancien pompier, à la retraite depuis 2000, était venu à la caserne au cours de la semaine suivant l'événement et lui avait fait état de la bataille survenue au bar et de ses doléances du fait que celle-ci impliquait un pompier. Je souligne que l'ancien pompier en question n'a pas été invité à témoigner ; ce qui ne donne pas de poids à cette preuve de oui-dire. Par ailleurs, le chef Tenhave a indiqué que l'événement impliquant le plaignant n'a pas été amené au conseil municipal par des citoyens, ni fait l'objet de pétitions, et qu'à l'exception de l'ancien pompier - qu'il n'a pas rencontré lui-même - seuls les membres de sa propre famille étaient au courant de l'événement. Le chef Hébert a ajouté, comme seule autre personne qui lui avait parlé de ce dossier, le policier de la SQ qui lui a fait part de l'événement.

120. D'autre part, l'employeur a disposé l'extrait du journal régional *Le Citoyen* du 28 novembre 2012 intitulé « *Agression derrière un bar à Val-d'Or* ». (E-10) Selon le chef Tenhave, en dépit, a-t-il ajouté, de leur recherche, c'est le seul article qui a traité de l'événement dans les médias. Ce court texte relate l'agression, le lieu où elle est survenue, fait état de l'âge de la victime, de ses graves blessures, de son transfert à un hôpital montréalais, et énonce la possibilité que celle-ci soit liée à un règlement de compte, tout en ajoutant que l'enquête n'était pas terminée.

121. Ne se trouvent, dans ce texte, ni les noms des protagonistes à la bataille, ni le fait que celle-ci impliquait un pompier ou même un employé de la Ville de Val-d'Or. En fait, aucun élément ne permettait au lecteur de cet article de relier son contenu au plaignant.

122. Enfin, les pompiers Latulippe et Lafleur, qui ont témoigné pour la partie syndicale, ont indiqué qu'à part les discussions à l'intérieur de la caserne entre collègues, ils n'ont jamais entendu parler à l'extérieur de l'événement impliquant le plaignant.

123. En somme, force est de reconnaître que la preuve d'atteinte à la réputation ou à l'image de l'employeur est on ne peut plus ténue. L'employeur invoque qu'aucune preuve particulière n'était requise à l'égard de l'existence de ce préjudice en s'appuyant sur un extrait de la décision *Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes au transport de la CTCUM c. Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal*, DTE 86T-100, 1986 CANLII 4305 (CA). Dans cette affaire, le juge Chevalier a estimé qu'il était déraisonnable d'exiger que l'employeur soit tenu « de produire des témoins pour établir qu'elle [la CTCUM] avait, du fait des agissements de son employé, perdu sa crédibilité comme transporteur et surtout d'enfants (...). » (p. 9)

124. Selon lui :

La gravité intrinsèque du crime commis, e fait que les media d'information en ont comique la survenance au public en général, même s'ils n'ont pas mentionné le nom du coupable, sont à mon sens suffisants en soi pour porter atteinte à la confiance que ce public peut et doit entretenir à l'égard d'un service qui a comme seule fonction de transporter les gens et en particulier les enfants d'une façon sécuritaire tant sur le plan physique qu'au point de vue de leur personne.

Le fondement essentiel de la réputation générale d'une entreprise qui, comme la *CTCUM*, maintient un contact de tous les jours et de toutes les heures avec des centaines de milliers de personnes est le comportement de ses employés. Ce sont eux qui font ou défont cette réputation. chaque geste posé par l'un d'eux, qui va à l'encontre des normes reconnues et acceptées de la normalité et de la bonne conduite, sape *dans* l'opinion des usagers du transport comme la confiance qui doit exister entre le transporteur et le transporté.

Le public ne s'embarrasse pas de la distinction subtile entre une tentative de viol commise en dehors des fonctions du chauffeur d'autobus et une autre qu'il

aurait perpétrée alors qu'il portait un uniforme et un insigne de la compagnie. Pour ce public un tel *personnage* est taré, n ne lui fait pas confiance et on ne souhaite pas que ses enfants viennent en contact *avec* lui. (p. 9, italiques au texte)

125. J'ai reproduit ce long extrait à escient car il permet de dégager l'importance du contexte dans laquelle s'intègre la première assertion du juge Chevalier selon laquelle l'exigence de production de témoins n'était pas raisonnable dans cette affaire.

126. Rappelons que ce dossier impliquait un chauffeur d'autobus qui avait été condamné pour tentative de viol auprès d'une fillette de 10 ans. Lors du crime, l'homme avait étranglé la jeune fille pour la forcer à se soumettre. (pp. 2. et 8) La preuve avait révélé que 20% des passagers d'un autobus de la CTCUM étaient des enfants (p.11). À la lumière de ces faits, les propos du juge Chevalier sur les gestes qui vont « à l'encontre des normes reconnues et acceptées de la normalité et de la bonne conduite » et son affirmation à l'effet qu'un « tel personnage est taré, on ne lui fait pas confiance et on ne souhaite pas que ses enfants viennent en contact avec lui » (p.9) se comprennent facilement.

127. Au-delà de cette trame factuelle, il importe de souligner que le congédiement du salarié était survenu le 10 juin 1983 (p.2). À cette époque, l'article 18.2 de la *Charte* n'était pas encore entré en vigueur (1^{er} octobre 1983, par. 67) ; faisant ainsi que ni l'arbitre, ni la Cour supérieure ou la Cour d'appel n'ont traité de cette disposition quasi-constitutionnelle. Tel qu'il appert du jugement de la Cour supérieure (500-05-013680-846), l'arbitre Martin, saisi du grief, avait analysé celui-ci en fonction des critères énoncés par la sentence *Millhaven Fibers Ltd., Millhaven Works and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, local 9-670* (p. 7). Un des critères formulés dans cette sentence consiste à déterminer si l'infraction commise « rendering his conduct [celle du salarié] injurious to the general reputation of the Company and its employees. » (p. 7) Et c'est à l'égard de l'application de ce critère spécifique que le juge de la Cour supérieure et le juge Chevalier ont estimé qu'en fonction de « la gravité du crime à lui seul » (p. 9, juge Vaillancourt), ou de « la gravité intrinsèque du crime commis » (p. 9, juge Chevalier), la preuve que la réputation de l'employeur avait été affectée n'était pas requise.

128. Ainsi - et ce constat me paraît fort important - c'est dans un contexte fort spécifique que la position du juge Chevalier a été énoncée ; le contexte d'un crime odieux, perpétré auprès d'une jeune enfant, dans des circonstances abjectes et ce, alors que le salarié était chauffeur d'autobus, et que la clientèle de l'employeur était composée d'enfants, à hauteur de 20%. Le fait que les médias d'information avaient communiqué la survenance de ce crime, même si le nom du salarié n'avait pas été mentionné, suffisait, selon le juge Chevalier, » pour porter atteinte à la confiance que ce public peut et doit entretenir à l'égard d'un service qui a comme seule fonction de transporter les gens et en particulier les enfants de façon sécuritaire tant sur le plan physique qu'au point de vue respect de leur personne. » (p.9) Les décisions consultées dans cette affaire ne permettent pas de connaître la nature exacte de l'information alors diffusée, mais, à la lecture de cet extrait, on peut comprendre que le public pouvait faire un lien entre le crime commis et le service de transport en commun. En l'espèce, je rappelle que l'article du journal *Le Citoyen* (E-10) ne permet

d'aucune façon d'établir une relation entre l'événement décrit et le plaignant ou son statut d'employé de la Ville de Val-d'Or.

129. Même si ce volet du jugement *CTCUM* ne représente pas, selon le juge Chevalier, le « motif déterminant » au soutien de sa conclusion pour casser la sentence arbitrale (p.10), je conviens que la position qu'il a développée sur la question de la preuve de perte de réputation est pertinente. Cependant, alors que le présent employeur en dégage une règle applicable, sans nuance, au présent dossier, j'y décèle, pour ma part, une analyse beaucoup plus nuancée de la part du juge Chevalier qui tient compte du contexte dans lequel il a formulé ses commentaires ; un cadre factuel et juridique qui, je l'ai souligné, diffère substantiellement du présent dossier.

130. Si je ne doute pas que la conclusion finale de la Cour d'appel quant à l'issue du litige aurait été identique, même si l'article 18.2 de la *Charte* avait été en vigueur à l'époque, je ne partage pas la position patronale consistant à inférer, de la seule preuve d'une condamnation, que la réputation de l'employeur serait affectée et qu'il en découlerait donc *illico* un lien avec l'emploi. Un tel automatisme, s'il était retenu, reviendrait, selon moi, à annihiler la protection constitutionnelle prévue à l'article 18.2 de la *Charte* et ce, en faisant totalement fi de « l'analyse contextuelle » requise pour établir le « lien objectif » défini par la Cour suprême dans *Maksteel*.

131. C'est justement ce type d'approche, fondée largement sur des stéréotypes et non sur des faits établis en preuve, que le législateur a écarté en adoptant l'article 18.2 de la *Charte* (*Maksteel*, par. 63). Le lien avec l'emploi requiert plus que des inférences tirées de seules condamnations ou de médiatisation d'un dossier; il suppose une preuve, des éléments objectifs reliant l'infraction et le poste occupé. Deux exemples illustrent d'ailleurs ce propos. Dans la sentence arbitrale *Fraternité des policiers-pompiers de Lévis et Ville de Lévis*, AZ-51080737, un policier avait été congédié pour menace de causer la mort ou des lésions corporelles, voies de fait et entreposage d'arme à feu de manière négligente. La preuve, devant l'arbitre Gabriel-M. Côté avait révélé que les « tribulations judiciaires » et ses « agissements » avaient fait l'objet de nombreux commentaires dans les médias écrits et électroniques de la région de Québec. Le directeur du service de police de Lévis avait également reçu « dix ou douze téléphones (anonymes) de citoyens dénonçant sévèrement la conduite » du salarié. Devant l'arbitre, l'employeur invoquait, entre autres, l'arrêt *CTCUM* (*supra*, par. 123), en alléguant qu'il n'avait pas à faire de preuve pour établir la perte de confiance.

132. C'est cette sentence arbitrale qui a été infirmée par la Cour suprême dans l'arrêt *Lévis (Ville) c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*, [2007] 1 RCS 591, 2007 CSC 14. Dans le cadre de sa référence à l'article 18.2 de la *Charte*, le juge Bastarache indiquait « que l'exigence relative au lien [avec l'emploi] *ne semble pas s'appliquer uniformément aux policiers municipaux et aux autres employés municipaux.* » (par. 42, mes italiques) Selon le juge, « *une infraction criminelle commise par un policier aura plus vraisemblablement un lien avec son emploi que celle commise par un autre employé de la municipalité* » (par. 42, mes italiques).

133. À ce titre, il est intéressant de constater que le juge Bastarache s'est référé très précisément, dans son analyse, à divers aspects de la preuve soumise devant l'arbitre (lire les par. 74-80 de l'arrêt). Je note que la Cour suprême n'a donc pas conclu à l'existence d'un lien avec l'emploi du seul fait que l'employeur alléguait l'atteinte à la réputation suite aux accusations contre le salarié ou parce que les événements concernant le policier avaient été largement diffusés, mais est arrivée à cette conclusion à la suite d'une étude des divers aspects du dossier.

134. Par ailleurs, dans l'affaire *Syndicat des employés municipaux de Beauce (C.S.D.) c. Ville de St-Georges* - décision à laquelle le juge Bastarache réfère dans *Ville de Lévis* (par. 42 ; J.E. 2000-540 (C.A.)), le salarié - un préposé à la maintenance au service des loisirs et de la culture - avait été congédié suite à une condamnation pour agression sexuelle au sens de l'article 271 (1) b) *C.cr.* de l'époque. L'agression était survenue sur les lieux de travail et impliquait une femme adulte. L'arbitre Nicolas Cliche avait souligné, dans sa sentence, que, selon la preuve, le salarié avait « été victime de publicité dans un journal local et à la radio. » (*Ville de Saint-Georges de Beauce c. Syndicat des employés municipaux de Beauce* (C.S.D.), D.T.E. 97T-901, p.10). L'arbitre a néanmoins conclu qu'il n'y avait pas de lien entre l'infraction et l'emploi occupé et la Cour d'appel a confirmé que cette décision - d'abord cassée par la Cour supérieure - n'était pas manifestement déraisonnable. (*Syndicat des employés municipaux de Beauce c. Ville St-Georges*, 2000 CanLII 29909 (CA)).

135. Dans *Ville de Lévis*, le juge Bastarache s'est référé, entre autres, à cette dernière affaire *Ville de St-Georges* lorsqu'il a indiqué que l'exigence relative au lien avec l'emploi, prévue à l'article 18.2 de la *Charte*, ne s'appliquait pas de façon uniforme entre les policiers municipaux et les autres employés d'une ville (par. 42). Pour ma part, je retiens de cette affaire *Ville de St-Georges* que l'existence ou non du lien objectif avec l'emploi n'a pas été analysée à la seule lumière du fait de la condamnation et d'une atteinte à la réputation présumée et ce, même si le dossier concernait une condamnation pour agression sexuelle d'un employé municipal, survenue au travail et avait fait l'objet de reportages dans les médias locaux identifiant le salarié concerné. L'arbitre Cliche - et la Cour d'appel a confirmé sa décision - a plutôt procédé à une analyse de l'ensemble des éléments mis en preuve pour dégager sa conclusion quant à l'absence de lien avec l'emploi. D'évidence, cette méthode d'analyse, qui s'inscrit directement dans la veine de l'analyse contextuelle préconisée dans *Maksteel* s'avère fort éloignée de celle proposée par l'employeur.

136. Dans la présente affaire, et en empruntant cette approche, je constate qu'aucune preuve n'établit l'existence d'une atteinte à la réputation de la Ville qui permettrait d'en inférer le lien objectif avec l'emploi que l'employeur doit établir. Dans le cadre de sa vie privée, le plaignant a été accusé, condamné et a purgé sa peine pour des voies de fait graves. Le dossier n'a eu aucun retentissement public et, tel que discuté précédemment, la nature de l'infraction commise n'a aucun lien objectif avec l'emploi occupé.

137. En troisième lieu, l'employeur invoque, au soutien du congédiement du plaignant, la fonction de pompier en prévention des incendies qu'il occupe occasionnellement et qui « requiert le maintien d'un lien de confiance inébranlable entre vous, l'organisation et principalement les citoyens que vous desservez. » (S-2, p.1) Je comprends que ce volet du

travail de pompier se fait seul, par des visites aux domiciles des citoyens ou dans des établissements scolaires.

138. La preuve patronale sur ce volet de travail de prévention du plaignant est mince. Le chef Tenhave a souligné que le service effectuait 3500 heures de prévention par année. Le chef a expliqué, pour justifier la décision contestée, que « si quelqu'un reconnaît la personne accusée, elle peut se faire fermer les portes. » Mais, le chef a admis que « si [le citoyen] n'a rien entendu, la confiance est là, car la personne ne sait pas, elle a confiance. » En résumé, il indique que « si la personne [le citoyen] ne le sait pas, elle ne le sait pas. »

139. Je ne crois pas nécessaire d'insister sur le caractère fragile de cette preuve. La preuve a révélé, je l'indiquais précédemment, qu'à part les personnes en autorité dans le service, les collègues de travail du plaignant et un policier de la SQ (j'écarte le retraité qui n'a pas témoigné), l'événement du 22 novembre 2012 et ses conséquences judiciaires pour Kristian Fortin-Chartier n'étaient pas connus du public en général. Ainsi, tel que l'indique le chef Tenhave, si les citoyens n'ont pas entendu parler de cette affaire, « la confiance est là. » Je comprends, en conséquence, que le travail de pompier en prévention du plaignant ne soulève pas de problème de confiance et qu'il n'y a donc pas lieu d'invoquer, à cet égard, l'existence d'un lien avec l'emploi.

140. Avant de conclure, je veux faire quelques observations additionnelles. En premier lieu, dans le cadre de sa plaidoirie, l'employeur s'est référé à une série de sentences arbitrales soulevant la question de l'article 18.2 de la *Charte* à l'égard de policiers condamnés pour différentes infractions. Dans tous ces cas, les griefs ont été rejetés parce que l'existence d'un lien entre celles-ci et l'emploi occupé avait été établi. En dépit de l'intérêt de ces décisions, j'estime qu'elles sont de peu d'aide dans le cadre du présent dossier. Je rappelle, en effet, que la Cour suprême du Canada a clairement indiqué, dans l'arrêt *Ville de Lévis*, qu'une différence substantielle existait, quant à l'exigence relative au lien avec l'emploi, entre les policiers municipaux et les autres employés municipaux. Selon la majorité de la Cour : « [U]ne *infraction criminelle commise par un policier aura plus vraisemblablement un lien avec son emploi que celle commise par un autre employé de la municipalité.* » (par. 42, mes italiques) Après avoir fait état de la décision de *Ville de St-Georges* (précitée) et d'une autre sentence impliquant un pompier à la *Ville de Laval* (par. 42), la majorité de la Cour suprême ajouta qu'il « ne serait pas possible d'obtenir les mêmes résultats dans le cas de policiers municipaux aux termes du par. 116 (6) LCV, *parce que la plupart, voire toutes les infractions criminelles commises par un policier municipal auront un lien avec son emploi en raison de la grande confiance que doit inspirer au sein du public la capacité du policier de s'acquitter de ses fonctions.* » (par. 43, mes italiques)

141. Dans la décision *Association des policiers provinciaux du Québec c. Sûreté du Québec*, 2007 QCCA 1087, le juge Brossard, en se référant à ces extraits du juge Bastarache dans *Ville de Lévis*, en conclut que ce dernier estime que « *la commission de toute infraction criminelle par un policier, même d'une petite municipalité et même mineure en soi, comporte une présomption irréfragable de lien avec l'emploi.* » (par. 78, mes italiques)

142. Ces extraits de la Cour suprême et de la Cour d'appel font clairement ressortir la spécificité des règles applicables aux policiers et qu'on ne peut, selon moi, transposer automatiquement aux pompiers. Indépendamment de ces énoncés, je souligne ne pas être étonné, à la lecture des sentences déposées par l'employeur, que des condamnations de policiers pour vol à l'étalage, entrave à la justice ou recel de biens volés aient été considérées incompatibles avec leur emploi. Le « lien objectif » entre ces infractions avec la fonction de policier était, dans ces cas, on ne peut plus probant.

143. *Secundo*, dans le cadre de leur témoignage, le directeur Tenhave et l'expert Richer ont fait valoir, toujours au soutien de la démonstration du lien avec l'emploi, que les obligations d'un pompier s'appliquent, que celui-ci soit en uniforme ou non ; et ce, d'ajouter Michel Richer, « qu'on soit en service ou non, on est pompier, ou est policier. »

144. Il n'est pas de mon ressort de me prononcer sur la permanence ou non des obligations d'un policier, lorsque cette personne n'est pas en fonction. Toute une jurisprudence émanant des tribunaux spécialisés en déontologie judiciaire et tribunaux judiciaires ont discuté de cette problématique spécifique, principalement liée à certaines dispositions du *Code de déontologie des policiers* et du statut d'agent de la paix de ces derniers. Pour ma part, dans le cadre du présent dossier impliquant un pompier, je souligne que les assertions générales du directeur Tenhave et de Michel Richer n'ont été appuyées d'aucune référence législative, réglementaire ou jurisprudentielle qui soutiendrait leur proposition. Dans ce contexte, il me paraît difficile de conclure qu'un pompier, même à l'extérieur de ses fonctions, serait assujéti, de façon permanente et sans distinction, aux mêmes obligations que lorsqu'il est au travail.

145. Ma dernière observation concerne un volet sur lequel le procureur a beaucoup insisté dans sa plaidoirie, soit le fait que le plaignant estime toujours, cinq ans après les événements, qu'il n'a pas frappé l'employé du bar et donc qu'il y aurait erreur judiciaire dans son cas. Même si le procureur souligne à grands traits cette situation, je ne vois pas en quoi celle-ci puisse constituer un lien entre l'infraction commise et l'emploi occupé par le plaignant. Que ce dernier maintienne toujours sa version initiale des événements ne change strictement rien à la réalité juridique qui le concerne : sa version des faits n'a pas été retenue par la Cour du Québec et la Cour d'appel a confirmé la décision de cette dernière. Ce jugement a donc force de chose jugée et, sur le plan légal, ne peut être remis en question. Ceci dit, que le plaignant persiste à croire que l'événement ne s'est pas déroulé de la façon retenue par les tribunaux me semble d'abord et avant tout de l'ordre de ses perceptions et de sa conscience personnelle. Il n'est d'ailleurs sûrement pas la seule personne qui, à la suite d'un jugement défavorable, a pareille réaction. Que l'employeur réprouve moralement cette attitude est une chose, mais une telle position n'établit d'aucune façon un lien entre l'infraction commise – qui est incontestable, nonobstant le désaccord du plaignant avec le jugement rendu par les tribunaux concernés - et le poste qu'il occupe. De plus, je note que l'employeur n'a pas congédié le plaignant pour cette raison.

146. Au soutien du congédiement du plaignant, l'employeur a invoqué, on l'a vu, l'incapacité découlant de l'application de l'article 116 de la *Loi des cités et villes* (S-2). Cependant, en raison de la présence de la *Charte*, le moyen de défense invoqué par le plaignant, soit

l'article 18.2, exigeait que l'employeur « établisse l'existence d'un lien objectif entre l'infraction commise et le poste occupé ou convoité. » (*Maksteel*, par. 53) À mon avis, une telle preuve n'a pas été faite en l'espèce. Tel que l'indique la juge Deschamps dans *Maksteel*, « si l'existence d'antécédents judiciaires constitue une caractéristique personnelle, ce fait n'est pas pertinent en ce qui concerne la capacité de faire le travail s'il n'y a pas de lien avec l'emploi (...). » (par. 28) En quelques mots, cet énoncé résume parfaitement, selon moi, la situation du plaignant.

147. Je suis d'avis que le congédiement imposé à Kristian Fortin-Chartier contrevient, en fait et en droit, à la protection prévue à l'article 18.2 de la *Charte* et doit donc être annulé. En conséquence, le grief du 19 octobre 2015 doit être accueilli. (S-3)

148. Quant à la suspension sans solde imposée au plaignant le 21 août 2015 (S-4), soit le jour même du prononcé du jugement de la Cour du Québec (S-6), le directeur Tenhave a expliqué qu'elle visait à procéder à l'enquête. En plaidoirie, l'employeur a fait valoir qu'en raison de la nature de la condamnation criminelle, l'employeur se devait, en fonction de l'article 116 (6) de la *Loi sur les cités et villes*, de prendre cette décision en raison de l'inhabileté automatique découlant de cette disposition. Sans insister, je constate que l'employeur n'a pas considéré, à ce moment, la protection contre la discrimination fondée sur les antécédents judiciaires prévue à l'article 18. 2 de la *Charte*. Selon l'étude antérieure, cette disposition s'applique même à l'égard d'une suspension sans solde qui a pour effet de pénaliser, monétairement, un salarié. Si l'employeur estimait qu'il y avait lieu de suspendre le plaignant de ses fonctions pour faire une enquête, je suis d'avis, pour les mêmes motifs qu'énoncés précédemment, que celle-ci aurait dû être faite avec solde. Le grief S-5 du 30 septembre 2015 est donc accueilli.

149. Les parties m'ont demandé de conserver juridiction relativement à l'établissement du quantum.

IV) DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le présent Tribunal :

ACCUEILLE le grief SYN-Val-d'Or (tp) 2015-02 daté du 30 septembre 2015 (S-5) ;

ACCUEILLE le grief numéro SYN-Val-d'Or (tp) 2015-03 daté du 19 octobre 2015 (S-3) ;

ORDONNE à l'employeur de réintégrer Kristian Fortin-Chartier dans ses fonctions dans les dix (10) jours de la réception de la présente sentence ;

ORDONNE à l'employeur de rembourser à Kristian Fortin-Chartier, dans les trente (30) jours de la réception de la présente sentence, toutes les sommes monétaires perdues à la suite de sa suspension sans solde et de son congédiement ; le tout, avec les intérêts et indemnité à compter du 30 septembre 2015 ;

CONSERVE juridiction pour fixer, à la demande d'une partie, les montants dus découlant de la présente sentence.

GATINEAU, ce 26 janvier 2018.

Denis NADEAU, arbitre

Me Jean DENIS
Procureur du Syndicat

Me Alain LORTIE
Procureur de l'Employeur