**EYB 2019-315829 – Résumé**

## Tribunal d'arbitrage

*Syndicat des pompiers de Victoriaville (CSN) et Ville de Victoriaville*
(approx. 21 page(s))
29 août 2019

## Décideur(s)

Massicotte, Nathalie

## Type d'action

GRIEF contestant la suspension sans solde et le congédiement du salarié. ACCUEILLI en partie.

## Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; CONGÉDIEMENT; HARCÈLEMENT; *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL*; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE; pompier; président du syndicat; geste très déplacé de nature sexuelle à l'endroit d'un cadre; crédibilité des témoins; fait isolé qualifié de harcèlement sexuel; culture du milieu de travail; suspension sans solde;

## Résumé

Le salarié était pompier au service de l'employeur depuis 13 ans. Au moment des faits, il était aussi président du syndicat. Le 8 novembre 2018, alors qu'il suivait un cadre qui montait à l'étage, il a enfoncé son doigt entre les fesses de ce dernier, allant même jusqu'à toucher son anus à travers le tissu du pantalon. Le cadre a été choqué du geste et il a déposé une plainte pour agression sexuelle. L'employeur a suspendu le salarié sans solde pendant l'enquête et il l'a finalement congédié au motif de harcèlement sexuel à l'endroit d'un cadre. Le salarié dépose un grief contestant sa suspension sans solde et son congédiement.

En vertu de la convention collective, l'arbitre peut notamment maintenir ou annuler la décision patronale et rendre toute décision équitable dans les circonstances. Le *Code du travail* l'autorise à substituer à la décision patronale une décision qui lui paraît juste et raisonnable. L'arbitre n'interviendra toutefois qu'en présence d'une décision inadéquate, injuste, arbitraire, déraisonnable, discriminatoire ou abusive.

En ce qui concerne la suspension pour enquête, la Cour suprême a confirmé le pouvoir de suspension de l'employeur. Normalement, la suspension pour enquête doit cependant être imposée avec solde. Elle sera sans solde seulement en présence de

cas exceptionnels. Dans un premier temps, le salarié a admis le geste posé. L'employeur était donc fondé à prendre du temps pour réfléchir à la sanction à imposer. Il n'a toutefois pas démontré l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant que la suspension soit sans solde. La suspension sans solde est donc remplacée par une suspension avec solde et l'employeur devra payer au salarié le salaire et les avantages perdus pendant cette suspension.

En ce qui concerne le congédiement, la preuve repose sur les témoignages contradictoires des témoins. Comme le propose la jurisprudence, il faut évaluer leur crédibilité en analysant la vraisemblance des versions, leur intérêt à témoigner, l'absence de contradictions sur des points essentiels et la corroboration. Il y a aussi lieu de préférer le témoignage qui affirme à celui qui nie l'existence du fait, en considérant l'ensemble des autres critères. En l'espèce, la version patronale est plus crédible. Le salarié a modifié sa version entre la rencontre patronale et l'arbitrage. Pourquoi avait-il besoin d'affirmer que le geste n'était pas sexuel et qu'il appartenait à la culture sportive des vestiaires après match si le geste était accidentel comme il l'a affirmé lors de l'arbitrage? Par ailleurs, pour retenir la version du salarié, il faudrait conclure que les témoins patronaux ont menti et fabriqué de la preuve, ce qui n'est nullement démontré. La preuve prépondérante confirme que le salarié a posé le geste reproché.

Selon l'employeur, ce geste contrevient à la politique patronale sur le harcèlement psychologique. L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* intègre dorénavant la notion de harcèlement sexuel à la définition du harcèlement psychologique. Comme le confirment la jurisprudence et la doctrine, un fait isolé peut être qualifié de harcèlement sexuel si son effet nocif se poursuit dans le temps. La situation doit être évaluée en fonction de la victime raisonnable placée dans la même situation, soit selon une perspective subjective-objective. En considérant le caractère vulgaire et déplacé du geste posé par le salarié, il est impossible de conclure à une blague entre collègues ou à un geste bénin selon la culture du milieu de travail. Ce geste est inacceptable, peu importe le milieu de travail. Il s'agit de harcèlement sexuel. Le cadre a témoigné avoir été profondément humilié. Il appréhendait même de revoir le salarié lors de l'arbitrage. Ce geste a sans contredit porté atteinte à la dignité du cadre. La faute est donc prouvée.

Au moment des faits, le dossier disciplinaire du salarié était vierge. Le fait que le salarié a choisi de nier le caractère volontaire du geste posé lors de l'arbitrage constitue toutefois un facteur aggravant puisqu'il vient annuler les remords et les regrets précédemment manifestés. De plus, le salarié ne s'est jamais excusé auprès du cadre et ses tentatives pour justifier son geste en alléguant la culture du milieu de travail confirment ses faibles chances de redressement. Le salarié n'a nullement compris la gravité du geste qu'il a posé. Or, au moment des faits, le salarié était président du syndicat. À ce titre, il se devait d'adopter un comportement exemplaire. En considérant l'ensemble des circonstances, le congédiement était fondé. Le grief est accueilli en partie afin de modifier uniquement la suspension sans solde en suspension avec solde.

**Jurisprudence citée**

1. *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195, 2004 CSC 55, REJB 2004-68723, J.E. 2004-1543
2. *Casavant et Frères ltée et Syndicat des employés de Casavant Frères Limitée (C.S.N.) (Le)*, T.A., no SA 86 07 104, 26 juin 1986, arb. Marcheterre, AZ-86141173, D.T.E. 86T-634
3. *Corporation Urgences-santé et Rassemblement des techniciens ambulanciers du Québec (F.S.S.S. C.S.N.)*, T.A., no 1017-8726, 3 juillet 2000, D.T.E. 2000T-865
4. *CSSS A et Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec*, EYB 2012-217769, D.T.E. 2012T-866 (T.A.)
5. *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police de Roussillon inc. (Fédération des policières et policiers municipaux du Québec) et Régie intermunicipale de Roussillon*, T.A., 9 septembre 2002, arb. Ladouceur, D.T.E. 2002T-999
6. *Genest c. La Reine*, EYB 2013-219201, 2013 QCCA 411, J.E. 2013-547 (C.A.)
7. *Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec*, REJB 1999-14361, [1999] R.J.Q. 2522, J.E. 99-1968 (C.A.)
8. *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, EYB 1989-67166, J.E. 89-774
9. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 931 et Loews Hôtel Québec inc.*, T.A., 14 juillet 2003, arb. Ménard, D.T.E. 2003T-822
10. *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Parent*, EYB 2012-208880, 2012 QCTDP 12, J.E. 2012-1503 (T.D.P.)
11. *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec - CSN, Unité Sécurité et Société des casinos du Québec inc.*, T.A., no 17-SE-10, 12 juin 2019, srb. St-Georges
12. *Syndicat des travailleurs de l'hôpital Louis-H Lafontaine et Hôpital Louis-H. Lafontaine*, T.A., no 93A-33, 4 janvier 1993, arb. Boisvert

**Doctrine citée**

1. BERNIER, L., BLANCHET, G., GRANOSIK, L. et SÉGUIN, É, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail,* 2e éd., vol. 1, Montréal, Éditions Yvon Blais, édition à feuilles mobiles, m.-à.-j. 2019-01, partie II, ch. 15, no 15.440, p. II/15-239, II/15-331, no 15-515, p. II/-333
2. BRUNELLE, C., « La protection constitutionnelle contre le harcèlement » dans *Développement récents en droit du travail,* Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Montréal, Éditions Yvon Blais, p. 199-200

**Législation citée**

1. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64, art. 2804
2. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 100.12c), 100.12f)

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 29 août 2019

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me NATHALIE MASSICOTTE**

---

**Syndicat des pompiers de Victoriaville (CSN)**
Ci-après appelé « le syndicat »
Et
**Ville de Victoriaville**
Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant: M. Luc Pépin

Grief : N° du syndicat 2018-01

Convention collective : 2017 – 2021

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## L'APERÇU

[1] Le 13 novembre 2018, l'employeur suspend administrativement, sans solde, M. Luc Pépin, pompier (président du syndicat), en raison d'un geste s'apparentant à du harcèlement sexuel qu'il aurait commis envers un cadre du Service de la sécurité publique. Le 29 novembre suivant, il le congédie.

[2] Le syndicat conteste sa suspension et son congédiement, invoquant qu'il a posé un geste qui n'a aucune connotation sexuelle et qui ne constitue donc pas du harcèlement sexuel. Il réclame qu'il soit réintégré dans son poste de pompier permanent à temps plein.

[3] Le litige requiert d'abord que le Tribunal détermine si l'employeur a prouvé la faute qu'il reproche à M. Pépin. Dans la négative, il doit accueillir le grief. Dans l'affirmative, il doit déterminer si le congédiement imposé est raisonnable et justifié considérant toutes les circonstances propres à cette affaire.

[4] Le Tribunal estime que l'employeur a prouvé la faute qu'il reproche à M. Pépin et que le congédiement, dans les circonstances, est la mesure appropriée. Par contre, il considère que la suspension administrative aurait dû être avec solde. Pour les motifs plus amplement discutés ci-après, le Tribunal rejette en partie le grief de M. Pépin.

**LE CONTEXTE**

[5] Le 8 novembre 2018 vers 14 h 15, M. Pépin et M. Rouleau arrivent en même temps au bas de l'escalier menant au 2e étage de la caserne où se trouvent les bureaux des cadres. M. Pépin fait un signe signifiant à M. Rouleau qu'il peut monter avant lui. Ils s'y engagent donc l'un à la suite de l'autre, M. Rouleau d'abord. L'escalier comporte deux volées de marches séparées par un palier.

[6] Arrivé à la deuxième volée de marches, M. Rouleau sent un doigt de M. Pépin entre ses fesses, à l'extérieur du pantalon, allant jusqu'à lui toucher l'anus. Il ressent tout de suite un malaise et lance du tac au tac à M. Pépin : « tu sais où qu'il est le trou! » et M. Pépin de lui répondre : « ben oui hein? ». M. Rouleau affirme avoir senti le doigt « bien comme il faut ». Il ajoute avoir été fâché, humilié et s'être senti agressé.

[7] M. Rouleau termine sa journée et le soir, de retour chez lui, il ressasse l'incident, réalisant qu'il continue d'en subir des effets indésirables. Le lendemain matin, il s'adresse au capitaine responsable, M. Martin Leblond, pour porter plainte, lui dit-il, pour agression sexuelle. M. Leblond lui fournit le formulaire de plainte et lui suggère de rencontrer le directeur des ressources humaines, M. Jean Mercier pour lui en faire part. Sa plainte est rédigée ainsi :

> Objet : Plainte d'agression sexuelle
>
> Par la présente, je désire porter à votre attention une situation très particulière dont j'ai été victime hier en début d'après-midi, soit le jeudi 8 novembre 2018 aux alentours de 14h15.
>
> Alors que je gravissais l'escalier central de la caserne menant à l'étage, Monsieur Luc Pépin se trouvait derrière moi et montait à l'étage également. Étant presque rendu sur le palier de l'étage, Monsieur Pépin décide d'enfoncer son doigt entre mes deux fesses, allant jusqu'à toucher mon anus. Sur le champ, je me retourne et lui dis qu'il sait où se trouve le trou. Ce sont les seuls mots qui ont réussi à

> sortir de ma bouche à ce moment tellement la colère s'est emparée de moi. Je dois avouer que j'ai dû me contenir très fortement pour ne pas répliquer physiquement et/ou verbalement.
>
> Ai-je besoin de vous dire que je me suis senti ridiculisé, humilié voir (*sic*) même sali par ce geste? Jamais je n'aurais cru qu'une telle situation pourrait m'arriver.
>
> À la suite de cette agression totalement irrespectueuse et inacceptable, je désire déposer officiellement une plainte d'agression sexuelle à l'endroit de Monsieur Luc Pépin et sachez que je demeure disponible pour toute précision additionnelle.
>
> Je vous prie d'agréer mes meilleures salutations.
>
> [Reproduit tel quel]

[8] M. Rouleau rencontre M. Mercier l'après-midi du vendredi 9 novembre. M. Rouleau lui remet sa plainte et M. Mercier prend quelques notes durant la rencontre où il y consigne surtout l'état d'âme dans lequel se trouve M. Rouleau. Il note qu'il est offusqué, se sent atteint dans sa dignité et qu'il n'accepte pas ce qui s'est passé. Il en a parlé avec sa conjointe et il souhaite porter plainte.

[9] M. Pépin est rencontré par l'employeur le 13 novembre 2018. Lors de cette rencontre, selon les témoignages de MM. Mercier et Leblond et les notes qu'ils ont prises durant celle-ci, M. Pépin a admis avoir mis « un doigt dans les fesses » de M. Rouleau, mais qu'il n'y aurait pas eu de pression soutenue. MM. Leblond et Mercier ont tous deux indiqué dans leurs notes et affirmé en audience que le geste que leur avait mimé M. Pépin était celui avec la main droite ouverte, paume vers le haut, l'index étant relevé et les autres doigts repliés.

[10] La version offerte par M. Pépin en arbitrage diffère. En effet, il réfute le geste que lui attribuent les représentants de l'employeur lors de leur témoignage et incidemment tel que décrit dans leurs notes de rencontre et prétend plutôt avoir simplement poussé avec le poing gauche fermé (paume vers le bas), les fesses de M. Rouleau et que son pouce s'est malencontreusement retrouvé entre ses deux fesses.

## ANALYSE

### *La compétence de l'arbitre*

[11] Nous sommes en matière disciplinaire. La convention collective prévoit à son article 7.04 que l'arbitre a le pouvoir de : a) maintenir ou annuler la décision de la Ville; b) réinstaller le pompier dans tous ses droits et ordonner le remboursement du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement; c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

[12] Quant au *Code du travail*, il autorise l'arbitre à substituer à la décision de l'employeur une décision qui lui « paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire »[1].

[13] Pour autant, cette compétence que lui octroie le législateur ne permet pas à l'arbitre de substituer son jugement à celui de l'employeur simplement parce que lui-même n'aurait pas imposé la même mesure disciplinaire. En d'autres mots, l'arbitre n'interviendra que s'il est convaincu que la décision de ce dernier est inadéquate, injuste, déraisonnable, arbitraire, discriminatoire ou autrement abusive[2].

[14] Pour évaluer si je dois intervenir pour modifier la sanction ou non, je dois d'abord examiner toutes les circonstances de l'affaire afin de déterminer si l'employeur a prouvé les fautes alléguées, celui-ci ayant le fardeau de la preuve.

*La faute reprochée est prouvée*

[15] L'employeur reproche à M. Pépin un seul événement. Il le décrit ainsi dans la lettre de congédiement : « Alors que monsieur Pascal Rouleau était devant vous et qu'il montait les marches, vous avez enfoncé votre doigt entre ces (*sic*) deux fesses, allant jusqu'à toucher l'anus de M. Rouleau ».

[16] En dépit de la preuve contradictoire quant au geste allégué par l'employeur à l'appui de sa décision, j'estime que l'employeur a prouvé que M. Pépin avait commis cette faute.

[17] D'emblée, malgré le fait que l'employeur ait qualifié le geste de M. Pépin d'agression sexuelle au sens du *Code criminel*, notons que nous sommes en matière civile et que le fardeau de la preuve est celui prévu par le droit civil, notamment à l'article 2804 du *Code civil* :

> 2084. La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.

[18] À ce sujet, je fais miens les propos de mon collègue arbitre, Me Jean-Pierre Lussier, sur le fardeau de preuve dans une affaire[3] où il devait se prononcer sur le caractère approprié du congédiement imposé à un infirmier accusé d'avoir agressé sexuellement une préposée à la stérilisation et où les versions des deux personnes impliquées étaient contradictoires :

---

1 Art. 100.12 f);

2 *Fraternité des policiers de la Régie intermunicipale de police de Roussillon inc. (Fédération des policières et policiers municipaux du Québec)* et *Régie intermunicipale de Roussillon*, D.T.E. 2002T-999, (Me André Ladouceur); *Corporation d'Urgences-santé* et *Rassemblement des techniciens ambulanciers du Québec (RETAQ-FSSS-CSN*, D.T.E.2000T-865 (Me Richard Marcheterre). *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9311* et *Loews Hôtel Québec inc.*, D.T.E. 2003T-822 (Me Jean-Guy Ménard);

3 *CSSS A* et *Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Est du Québec*, D.T.E. 2012T-866 (Me Jean-Pierre Lussier).

> [48] En somme, et nous concluons là-dessus sur ce sujet, le fardeau de preuve sera assumé dans le cas sous étude si la preuve dans son ensemble (autant celle de l'Employeur que du Syndicat) convainc le tribunal que les reproches adressés au plaignant sont raisonnablement probables. La vraisemblance des versions et la crédibilité des témoins constituent l'assise de la conviction ou de l'absence de conviction du tribunal. Dans la mesure où l'exercice amènera le tribunal à être raisonnablement convaincu de l'existence des reproches adressés au plaignant, l'Employeur aura assumé son fardeau de preuve. (…)

[19] Ce passage résume bien le fardeau de preuve qui doit être rencontré quant aux faits à prouver.

[20] Ayant ces exigences à l'esprit et la preuve présentée révélant des contradictions concernant les circonstances de l'événement, il y a lieu d'examiner la crédibilité des témoins. En effet, le syndicat prétend que l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de preuve parce que les fautes reprochées à la lettre de congédiement ne sont pas survenues, selon lui, telles qu'elles y sont décrites.

*La crédibilité des témoins*

[21] Des critères permettant l'appréciation des témoignages contradictoires ont été élaborés par la jurisprudence. Est mainte fois citée en arbitrage, la sentence que rendait Me Richard Marcheterre[4] et dans laquelle il élaborait huit facteurs d'évaluation de la crédibilité des témoignages. De même, dans une sentence arbitrale rendue par Me Marc Boisvert[5] postérieure à celle de Me Marcheterre, celui-ci décrivait cinq critères devant guider le tribunal pour apprécier la crédibilité des témoins. Quoique les facteurs proposés par Me Marcheterre et Me Boisvert se recoupent en essence, c'est à la lumière de ceux proposés par ce dernier que je me suis penchée sur les témoignages dans la présente affaire :

> Le premier critère utilisé par les tribunaux est celui de la vraisemblance d'une version. En vertu de ce critère, un tribunal appelé à choisir entre deux versions contradictoires préférera celle qui lui apparaît la plus vraisemblable.
>
> Un second critère est fondé sur l'intérêt d'un témoin à rendre témoignage. En vertu de ce critère, un tribunal devra étudier attentivement, avant de le retenir, le témoignage d'une personne qui a un intérêt dans le sort du litige, surtout lorsque ce témoignage est contraire à celui rendu par une autre personne, qui elle n'a aucun intérêt.
>
> Un troisième critère réside dans l'absence de contradictions sur des points essentiels entre plusieurs témoins qui relatent un même événement. En fait, on peut concevoir que plusieurs personnes qui vivent un même événement le

---

4 *Casavant Frères Ltée* et *Syndicat des employés de Casavant Frères Ltée (CSD)*, DTE 86T-634 (T.A.) Me Richard Marcheterre, arbitre;

5 *Hôpital Louis-H. Lafontaine* et *Syndicat des travailleurs de l'hôpital Louis-H. Lafontaine* (grief 5289 congédiement), décision rendue le 4 janvier 1993, 93A-33, Me Marc Boisvert.

> perçoivent et le racontent différemment, mais de trop nombreuses contradictions, ou encore des contradictions difficilement explicables, sont souvent des indices révélateurs d'une version non crédible.
>
> Un quatrième critère est celui de la corroboration. Confronté à deux versions contradictoires, dont l'une est corroborée par un fait incontestable, et l'autre ne l'est pas, un tribunal doit préférer la première, puisque la corroboration constitue une garantie d'authenticité.
>
> Un cinquième critère souvent retenu par les tribunaux veut que l'on préfère normalement le témoignage d'un témoin crédible qui affirme l'existence d'un fait au témoignage de celui qui se contente d'en nier l'existence.

[22] Comme l'exprimait mon confrère Me Jean-Pierre Lussier dans la sentence précitée[6], le cinquième critère ne doit pas être appliqué sans une certaine analyse de la crédibilité. En effet, « appliqué aveuglément, ce critère permettrait de rejeter purement et simplement une version de pure négation, même si une personne à qui l'on reproche faussement ou erronément un acte ou un geste n'a pas vraiment d'autre choix que de le nier purement et simplement. En somme, il faut aussi se pencher sur la crédibilité générale du témoin qui affirme et l'évaluer en fonction des différents autres critères comme la vraisemblance de sa version et sa corroboration pour en conclure qu'on doit préférer son témoignage à celui qui nie l'existence du fait ».

[23] Ce que l'affaire qui m'est présentée a de particulier, c'est que M. Pépin, dans son témoignage, nie le geste que lui reproche l'employeur dans la lettre de congédiement et contredit la version des faits qu'il a offerte aux représentants de l'employeur.

[24] En effet, il affirme plutôt, corroboré par son représentant syndical, avoir montré son poing gauche fermé, les doigts vers le sol, le pouce ressortant. En fait, contre-interrogé il déclare : « À mon souvenir, c'est la version que j'ai donnée, que j'ai poussé sur les fesses; je ne peux me souvenir si j'ai dit avec le poing ou le pouce…j'ai dit oui que c'était accidentel, que j'ai touché la craque de fesses. À mon souvenir, c'est la version que j'ai donnée à M. Mercier ». Il ajoute que son geste ne visait qu'à pousser M. Rouleau pour qu'il monte plus rapidement l'escalier.

[25] Voici l'extrait des notes dactylographiées, consignées sur un questionnaire conçu spécifiquement pour la rencontre avec M. Pépin que M. Mercier a préparé à partir de ses notes manuscrites et celles de M. Leblond, prises durant la rencontre :

> 6) À ton avis, dans les marches de la caserne, as-tu posé un geste envers Pascal?
>
> « Ok, je te vois venir »
>
> Si oui, quelle était la nature de ce geste?

---

[6] *Supra*, note 3.

« J’ai pris les fesses avec un doigt »

Est-il vrai que tu as placé ou enfoncé ton doigt entre les fesses de Pascal?

« J’ai fait ça de même, (montré la main avec un doigt surélevé). Il dit qu’il n’a pas fait de pression soutenue. »

7) Pourquoi as-tu fait ce geste?

« Tout bonnement sans aucune arrière-pensée pas un geste sexuel, geste entre nous, entre gars à la caserne. Comme dans une chambre de hockey et de football. Je suis vraiment désolé. »

8) Trouves-tu que c’est un geste acceptable dans un milieu de travail?

« Non. Je pense que tout geste pas accepté par la personne l’est pas. Il ne veut pas diminuer le geste. Aucune connotation sexuelle, vraiment désolé, je le regrette. »

9) As-tu autre chose à me mentionner à ce sujet?

« Désolé de la situation, désolé, que ce geste dans un sens de camaraderie »

[26] MM. Mercier et Leblond témoignent tous deux du fait que le geste mimé par M. Pépin est celui de la main droite paume vers le haut avec l’index qui en ressort, les autres doigts repliés.

[27] M. Pépin témoigne qu’il a fait allusion au vestiaire de hockey non pas pour diminuer l’importance du geste qu’il a fait, mais pour le mettre en perspective dans le contexte du climat de travail. Il affirme que ce sont des événements qui se produisent régulièrement à la caserne, citant pour exemple des tapes sur les fesses et ajoutant que cela est toléré par l’employeur. Il dit n’avoir jamais entendu un collègue se plaindre de ce type de geste, faisant référence au geste mimé en arbitrage.

[28] Il insiste sur le fait que les pompiers ont un milieu de travail particulier puisqu’ils dorment ensemble dans un dortoir, partagent des repas et vivent des choses difficiles lors des appels auxquels ils répondent, faisant face parfois à la mort. Il affirme que tous ses collègues sont des amis et qu’il est plus près d’eux que des membres de sa famille. Il déclare qu’il considère le personnel cadre, comme les inspecteurs, au même titre que ses autres collègues pompiers.

[29] Je ne peux retenir la version des faits de M. Pépin, même si son représentant syndical la corrobore. Voici pourquoi.

[30] Tout d’abord, il y a la plainte de M. Rouleau. Il la fournit à l’employeur le lendemain matin des événements, tout de suite après avoir dénoncé la situation à M. Leblond et dans laquelle il y décrit aussi, de façon détaillée, le geste qu’il a subi. Il témoigne en avoir parlé avec sa conjointe le soir de l’incident et en avoir été incommodé

toute la soirée, à telle enseigne que dès qu'il croise le capitaine Leblond après son arrivée au travail, il lui dit vouloir déposer une plainte pour agression sexuelle. Rien de moins. D'aucuns ne contesteraient le fait qu'il s'agit d'une déclaration quasi spontanée.

[31] J'ajoute à cela que le contexte de camaraderie de la caserne demande un courage certain pour déposer une telle plainte, considérant l'absence de problème relationnel entre M. Pépin et M. Rouleau et les conséquences qu'une telle plainte pouvaient avoir dans le futur sur les relations de ce dernier avec les autres employés syndiqués. Cela ajoute foi à la véracité de la plainte de M. Rouleau.

[32] Le syndicat allègue que M. Rouleau a probablement amplifié le geste qu'il a subi. Il me demande de tirer cette conclusion du fait qu'il a été contredit par des témoins du syndicat, lors de l'arbitrage, sur d'autres événements étrangers aux faits ayant mené au congédiement de M. Pépin. Il fait référence notamment à l'incident nié par M. Rouleau où il aurait donné à la blague un coup de chamois dans les parties génitales de M. Beauchesne, quelque part en 2017 et aux messages textes entre MM. Pelletier et Rouleau où des expressions comme « ma poulette » ou « mon amour » ont été échangées à la blague. En d'autres termes, le syndicat attaque la crédibilité de son témoignage sur des faits étrangers au litige qui nous occupe et en déduit qu'il a pu ainsi amplifier le geste qu'il aurait subi dans sa déclaration.

[33] Je ne peux qualifier ces contradictions de majeures et qui attaquent la crédibilité de M. Rouleau de façon irrémédiable dans notre affaire. D'autant plus qu'il a toujours maintenu la même version des faits. Même si je retiens le témoignage de M. Beauchesne sur l'événement du chamois, je ne peux pour autant rejeter pour cette raison l'entièreté du témoignage de M. Rouleau ainsi que sa déclaration.

[34] Le syndicat prétend que de toute façon, M. Rouleau ne devait pas se formaliser outre mesure du geste de M. Pépin compte tenu du langage qu'il utilise avec ses collègues de travail.

[35] Considérant la nature du geste posé par M. Pépin, je ne suis pas du même avis que le syndicat.

[36] Je souligne que l'argument sur le manque de crédibilité de M. Rouleau aurait pu avoir des chances d'être retenu si, par exemple, la preuve avait révélé un problème relationnel connu entre lui et M. Pépin ou encore un motif pouvant l'avoir conduit à inventer l'incident. Or, rien, dans la preuve, ne peut expliquer une fausse déclaration de la part de M. Rouleau. Bref, aucun élément de preuve ne me permet de douter de sa déclaration éminemment contemporaine aux événements.

[37] En effet, non seulement la preuve n'établit-elle rien de la sorte, mais M. Rouleau revenait d'un congé de paternité de cinq semaines et n'avait pas vu M. Pépin depuis son retour au travail. De plus, M. Pépin a affirmé qu'il respectait beaucoup M. Rouleau et qu'il le considérait même comme un ami avant les événements.

[38] Je ne dis pas que je ne crois pas les témoins du syndicat qui ont contredit M. Rouleau, lors de l'arbitrage, sur des événements qui seraient arrivés il y a plusieurs années (2014 et 2017), mais je ne peux pas, simplement sur cette base, rejeter sommairement la déclaration de M. Rouleau ainsi que son témoignage, relativement au geste dont il allègue avoir été victime.

[39] Comme le soulignait la Cour d'appel sous la plume du juge Kasirer[7] :

> [70] Un juge a toujours la possibilité de retenir une partie du témoignage d'un témoin et d'en écarter une autre, sujet à l'obligation d'expliquer les raisons qui le conduisent à retenir la première. Un juge n'a pas, non plus, à traiter de toutes les incohérences, réelles ou apparentes, dans un jugement, mais a seulement à donner des motifs suffisants pour expliquer son évaluation de la preuve. En l'espèce, le juge se conforme en tous points à ces enseignements.

[40] D'autre part, et plus important encore, me penchant sur le témoignage de M. Pépin, je ne peux retenir la version qu'il a livrée en arbitrage. En effet, plusieurs éléments me conduisent à conclure qu'il n'a pas donné la même version en arbitrage que celle donnée lors de la rencontre avec l'employeur et que c'est cette dernière qui doit être retenue.

[41] Premièrement, pour retenir la version qu'a donnée M. Pépin en arbitrage, il me faudrait rejeter, sans autre explication, je le précise, les versions données par MM. Mercier et Leblond et réfuter la véracité des notes qu'ils ont prises lors de la rencontre. Notes, je le précise, qu'ils ont d'abord prises de façon manuscrite durant celle-ci pour ensuite être retranscrites. Encore faudrait-il que la preuve révèle des motifs pouvant supporter le fait qu'ils aient tous deux menti, ou qu'ils se soient concertés pour le faire puisque leurs notes se recoupent sur l'essentiel de la déclaration de M. Pépin. La preuve ne supporte pas une telle affirmation.

[42] M. Pépin, lui-même, lorsque contre-interrogé sur le fait qu'il n'a pas mimé le même geste en arbitrage que lors de la rencontre du 13 novembre avec l'employeur, dit ne pouvoir expliquer pourquoi MM. Mercier et Leblond décrivent un autre geste complètement différent et pas avec la même main. Lorsqu'on lui demande s'il affirme que ces derniers ont menti en arbitrage il répond : « Tout ce que je peux dire c'est que c'est le geste que j'ai fait », faisant référence au poing gauche fermé les doigts vers le sol.

[43] Aussi, contre-interrogé, il témoigne ainsi à propos de l'incident : « Je ne peux comprendre comment j'aurais pu me rendre à l'anus. Ce n'est pas l'endroit qui était visé ». Il ajoute qu'il est impossible, selon lui, qu'il se soit rendu à l'anus en raison des sous-vêtements de M. Rouleau et de l'épaisseur du tissu du pantalon. Nous sommes loin de la négation du geste sans nuance.

---

[7] *Théodore Genest* c. *Sa Majesté la reine*, 2013 QCCA 411.

[44] Le représentant syndical, pour sa part, déclare que M. Pépin aurait spécifié à l'employeur, durant la rencontre du 13 novembre, qu'il a poussé M. Rouleau sur les fesses avec son poing. Il témoigne aussi que M. Pépin aurait mentionné qu'il s'agissait d'une blague, que ce n'était pas sérieux, faisant allusion à la chambre de hockey. Il affirme que lui et M. Pépin, après la rencontre, ont été abasourdis et choqués qu'il ait été suspendu, déclarant qu'il s'agit d'un geste banal. Outre le geste qui aurait été mimé par M. Pépin lors de cette rencontre, il corrobore les explications offertes par M. Pépin à MM. Mercier et Leblond et qu'ils rapportent dans leurs notes.

[45] Ceci m'amène à un autre motif pour lequel je ne peux retenir la version de M. Pépin. Pour le faire, il me faudrait écarter la nature des excuses et des explications qu'il a fournies à l'employeur. En effet, la seule chose qui soit démentie par M. Pépin et son représentant syndical, en arbitrage, est la description qu'il a faite du geste. Ils ne nient pas les paroles qui sont attribuées à M. Pépin par l'employeur et qui ressortent des notes prises par MM. Leblond et Mercier et de leurs témoignages. Seule exception à cela est que M. Pépin prétend avoir mentionné qu'il s'agissait d'un accident si son doigt s'est retrouvé entre les fesses de M. Rouleau.

[46] Or, il faut rappeler que M. Pépin non seulement s'excuse, mais il précise aussi, lorsqu'on lui demande s'il a enfoncé son doigt entre les fesses de M. Rouleau, « qu'il n'y a pas eu de pression soutenue », qu'il ne s'agit « pas d'un geste sexuel » qu'il a fait « tout bonnement ce geste, sans aucune arrière-pensée, comme dans une chambre de hockey » et qu'il « regrette » le geste.

[47] Pourquoi, s'il s'agissait d'un geste purement accidentel, comme M. Pépin en a témoigné et comme le syndicat me demande de le croire, avait-il besoin de spécifier lors de la rencontre qu'il ne s'agissait pas d'un geste sexuel et d'expliquer qu'il a agi comme le font des joueurs de hockey ou de football dans le vestiaire après le match? Et pourquoi donc sentait-il le besoin d'insister pour dire qu'il n'avait pas fait de pression soutenue? Poser la question c'est y répondre.

[48] En somme, ce que je retiens est que les réponses que M. Pépin donne à l'employeur lors de la rencontre et qu'il ne nie pas, pas plus que son représentant syndical, sont incompatibles avec le geste qu'il affirme avoir décrit à l'employeur.

[49] Au risque de me répéter, pourquoi serait-il nécessaire, si c'était un simple geste accidentel en ayant à l'esprit le seul désir de pousser M. Rouleau à monter plus vite les escaliers, d'évoquer le caractère non sexuel du geste et la proximité qu'offre le vestiaire sportif? Et pourquoi n'avoir pas mentionné lors de cette rencontre qu'il s'agissait d'un simple accident et n'avoir pas précisé que son pouce s'était retrouvé par hasard entre les fesses de M. Rouleau dans sa tentative de le pousser pour qu'il accélère le pas, comme il en a témoigné?

[50] J'estime que les témoignages de MM. Leblond et Mercier supportés par les notes qu'ils ont prises de façon contemporaine à la rencontre ont plus de crédibilité que l'affirmation à l'arbitrage de M. Pépin qu'il aurait mentionné qu'il s'agissait d'un geste

accidentel. Si c'était le cas, je suis convaincue que le mot « accident » se serait retrouvé dans ces notes, comme d'ailleurs, les regrets qu'il a exprimés s'y retrouvent. Je ne vois pas pourquoi MM. Leblond et Mercier auraient pris la peine d'indiquer à quelques reprises les excuses qu'il a offertes, mais pas le fait qu'il disait que c'était un accident.

[51] Autre argument soumis par le syndicat est que le geste que M. Rouleau et l'employeur reprochent à M. Pépin est invraisemblable. Plus spécifiquement, il plaide que le tissu du pantalon de l'uniforme des pompiers est trop épais et ne permet pas qu'un doigt se glisse entre les fesses. Un témoin a affirmé qu'il était même difficile de se gratter.

[52] Le syndicat soutient aussi que les positions de MM. Pépin et Rouleau dans les escaliers démontrent l'invraisemblance du geste allégué par ce dernier. Enfin, le syndicat prétend que le fait que M. Rouleau ait repris le travail dès le lendemain de l'incident et qu'il ait refusé la proposition de M. Leblond de rencontrer un psychologue accrédite sa thèse de l'amplification du geste par M. Rouleau.

[53] Je ne suis pas de cet avis, notamment pour les raisons que j'ai déjà exprimées. Il me faudrait, pour retenir cet argument du syndicat, rejeter l'entièreté de la preuve de l'employeur, c'est-à-dire le témoignage de trois personnes ainsi que la preuve documentaire contemporaine (la plainte et les notes). En fait, il me faudrait conclure que tous les témoins de l'employeur ont menti et fabriqué de la preuve, y incluant avoir monté un scénario pour se débarrasser de M. Pépin. Or, rien, je le souligne à grands traits, ne me permet de soutenir cette conclusion.

[54] Au contraire, la preuve démontre que tant M. Leblond que M. Mercier ont demandé à M. Rouleau s'il était certain de vouloir déposer une plainte puisque celle-ci pourrait lui valoir des répercussions négatives, considérant les liens étroits qui unissent les pompiers.

[55] Un mot maintenant sur la vraisemblance de la version offerte par M. Pépin. En effet, c'est cette dernière qui ne m'apparaît pas répondre à ce critère d'appréciation de la crédibilité.

[56] M. Pépin admet avoir senti que M. Rouleau s'est « contracté » lorsqu'il l'a touché. Comment M. Rouleau aurait-il pu réagir comme il l'a fait si M. Pépin s'était limité à le pousser avec son poing? Encore une fois, pourquoi, si ce n'était que son pouce qui a touché les fesses de M. Rouleau par inadvertance, ce dernier-il aurait eu une telle réaction considérant l'épaisseur du tissu qu'invoque M. Pépin ?

[57] Il m'apparaît invraisemblable qu'en ayant subi un simple geste accidentel à travers ce tissu que le syndicat qualifie d'épais, cela ait pu amener M. Rouleau à déposer sa plainte pour un geste qu'il qualifie d'agression sexuelle. Et il est encore plus invraisemblable qu'un tel geste puisse amener M. Pépin à préciser à l'employeur, lorsque questionné, qu'il n'avait aucune connotation sexuelle, alors que lorsqu'il le

mentionne, la preuve démontre qu'il n'a aucune idée que M. Rouleau se plaint d'agression sexuelle.

[58] En conclusion, en appliquant les cinq critères jurisprudentiels pour évaluer la crédibilité des témoins, je ne peux retenir la version de M. Pépin.

*Le geste posé par M. Pépin constitue-t-il du harcèlement sexuel?*

[59] L'employeur reproche à M. Pépin d'avoir posé un geste à connotation sexuelle envers M. Rouleau, contrevenant ainsi à sa Politique sur le harcèlement psychologique. Il allègue même qu'il y a eu agression sexuelle dans la lettre de congédiement. Le syndicat, de son côté, se basant sur le geste mimé à l'arbitrage par M. Pépin, prétend qu'il ne correspond ni à l'un ni à l'autre.

[60] L'arbitre n'ayant pas à décider si le geste est criminel, je dois plutôt apprécier s'il s'agit d'un geste de harcèlement sexuel. Mon analyse me mène à conclure que oui. Voici pourquoi.

[61] Depuis le 12 juin 2018, la notion de harcèlement sexuel est expressément intégrée à la définition de harcèlement psychologique prévue à la LNT. Toutefois, même avant l'amendement à la loi, le harcèlement sexuel a toujours été matière à discipline et la jurisprudence reconnaissait celui-ci comme une forme particulière de harcèlement psychologique, notamment dans l'arrêt *Janzen*[8]. Dans cette affaire marquante en matière de harcèlement sexuel, la Cour suprême du Canada posait comme principe qu'il peut revêtir des formes variées et qu'il ne se limite pas « à des demandes de faveurs sexuelles faites sous la menace de conséquences défavorables en matière d'emploi si l'employé ne s'y conforme pas ».

[62] Subséquemment à cet arrêt, la jurisprudence a reconnu deux types de harcèlement sexuel au travail à savoir : le harcèlement « chantage au travail » et le « harcèlement du milieu de travail hostile ». Ce dernier est décrit comme suit par les auteurs Bernier, Blanchet, Granosik et Séguin[9] dans leur ouvrage de doctrine :

> 15.440. Cette forme de harcèlement sexuel a pour effet d'empoisonner le milieu de travail. Le « harcèlement sexuel du milieu de travail hostile » se manifeste surtout par des contacts physiques envahissants, des blagues de mauvais goût, des propos grossiers, des regards insistants, des insultes ou par des attitudes reflétant l'animosité, plaçant la personne dans une position où elle a de la difficulté à exercer ses fonctions ou l'empêchant de bien faire son travail.
>
> [Références omises]

---

8 *Janzen* c. *Platy Enterprises Ltd*., [1989] 1 R.C.S 1252;

9 Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, *les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, Volume 1, mise à jour 2019-1, partie II, chapitre 15, par. 15.440, page II /15-329.

[63] Ces auteurs soulignent qu'il n'est point besoin de proposition sexuelle pour cette catégorie de harcèlement sexuel. Ainsi des propos ou gestes déplacés ou vulgaires peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune avance sexuelle de la part du harceleur. Selon un tableau que ces mêmes auteurs ont élaboré et qui comporte les différentes formes de harcèlement sexuel, le geste posé par M. Pépin représente une forme physique contraignante.[10] Ce type de comportement ne requiert pas non plus le caractère répétitif essentiel à certaines autres formes de harcèlement sexuel. En effet, les caractéristiques des diverses formes du harcèlement sexuel sont la répétition des gestes ou paroles ou encore, ses conséquences sur la victime. Ainsi s'expriment à ce sujet les auteurs précités[11] :

> Le caractère répété du comportement
>
> 15.515. La conduite à connotation sexuelle doit donc être non désirée par la victime et elle doit être répétée ou avoir des conséquences dans le temps. La répétition du comportement dans le temps est un facteur important mais non déterminant. Rien ne fait obstacle à ce qu'un fait isolé puisse être qualifié de harcèlement sexuel lorsque son effet nocif se poursuit dans le temps. Conséquemment, le caractère harcelant est inversement proportionnel à la gravité de la conduite : plus les gestes sont graves, moins la répétition est exigée; moins les gestes sont graves, plus la répétition est déterminante.
>
> [Références omises]

[64] De plus, l'intention de harceler ne constitue pas un critère permettant de conclure à du harcèlement. Ce sont les éléments essentiels et objectifs du harcèlement qui doivent être démontrés.

[65] Ainsi, il faut examiner la situation dans une perspective globale et à partir d'un point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de la « personne raisonnable placée dans la même situation ». Puisque le harcèlement met en cause des individus qui ont leurs caractéristiques personnelles, l'étude des faits, afin de déterminer s'il y a harcèlement ou non, repose donc sur une perspective dite « subjective-objective ». Le professeur Brunelle[12] s'exprime ainsi quant à ce critère :

> En clair, le tribunal devrait apprécier le comportement reproché sous l'angle d'une « personne raisonnable », soit, mais qui partage la caractéristique personnelle de la victime de harcèlement. En ce sens, l'appréciation subjective de la victime elle-même n'est pas totalement dépourvue de pertinence mais elle ne saurait être déterminante pour autant.

---

[10] id. p. II /15-331;

[11] *Supra*, note 9, para. 15.515, p. II /15-333;

[12] BRUNELLE, Christian, *la protection constitutionnelle contre le harcèlement*, Développement récents en droit du travail, Service de la formation permanente, Barreau du Québec, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, p. 199-200.

[66] Le syndicat a fait grand cas du retour au travail de M. Rouleau le lendemain des événements et du fait que cela prouve qu'il n'a pas été affecté outre mesure par ce geste, insinuant là qu'il n'y aurait eu aucune conséquence pour lui. M. Pépin a aussi affirmé que M. Rouleau, lors de l'incident, ne lui a pas mentionné son désagrément.

[67] Je ne partage pas cet avis. D'abord parce que le témoignage de M. Rouleau est à l'effet contraire. C'est sa version des faits que je retiens. Même si M. Rouleau ne s'est pas absenté du travail à la suite de cet événement, il est clair qu'il a été affecté par le geste de M. Pépin. Cela était encore apparent lors de l'audience. Il a témoigné être plus anxieux depuis cet incident et être stressé au vu de la possibilité d'un retour au travail de M. Pépin. Ce n'est pas parce que M. Rouleau n'a pas été absent du travail à la suite de l'événement que cela fait la démonstration qu'il n'a pas été affecté par le geste.

[68] En fait, cette façon de voir les choses a de quoi surprendre. Indéniablement, se faire mettre un doigt entre les fesses par un collègue de travail produit des effets indésirables qui ne s'oublient pas rapidement et peuvent, à l'évidence, se perpétuer dans le temps. Faut-il ajouter que, considérant la vulgarité et le caractère inapproprié en soi du geste posé de même que les circonstances entourant l'incident, il n'est pas permis de croire à la blague ou la camaraderie entre collègues, contrairement à la prétention du syndicat.

[69] Le syndicat a plaidé l'arrêt *Habachi*[13] à l'appui de ses arguments, soulignant que la Cour a établi que tout geste ou commentaire à caractère sexuel n'est pas nécessairement constitutif de harcèlement sexuel. Il me demande de tenir compte de la culture du milieu de travail qu'est la caserne dans la qualification de la conduite de M. Pépin.

[70] En effet, trois pompiers, en plus de M. Pépin, ont témoigné que des tapes sur les fesses ou les cuisses, des touchers aux parties génitales à l'extérieur des vêtements, des accolades et l'utilisation de mots doux tels « mon amour, ma poulette, etc. » entre les pompiers, étaient monnaie courante et se faisaient au vu et au su de tout le monde, y compris les membres de la direction de l'employeur. Ils ont tous trois comparé la caserne à un vestiaire sportif, faisant écho aux propos tenus par M. Pépin à l'employeur.

[71] Ces comportements découleraient de la nature du travail des pompiers qui lorsqu'ils reviennent à la caserne ont un besoin de parler et d'évacuer le trop-plein d'émotions faisant suite parfois à des situations difficiles qu'ils ont vécues. Tous ceux qui ont témoigné ont utilisé l'expression : « la grande famille des pompiers » référant au fait qu'ils se comportent tous comme les membres d'une même famille, d'où la familiarité vécue. M. Rouleau a lui-même reconnu qu'une certaine proximité et camaraderie existaient à la caserne.

---

[13] *Habachi* c. *Québec (Commission des droits de la personne)*, (1999) R.J.Q. 2522.

[72] Toutefois, même si je retiens ce contexte de travail particulier, est-il nécessaire de le préciser, il ne peut servir de prétexte à poser des gestes qui sont inacceptables dans quelque milieu de travail que ce soit. Ce contexte de travail ne peut pas non plus faire en sorte que des gestes qui constituent objectivement du harcèlement sexuel n'en soient pas.

[73] Je retiens des principes légaux applicables que le geste posé par M. Pépin est un geste grave à proscrire et qu'il constitue du harcèlement sexuel. Il constitue un geste inacceptable et ne nécessite pas la démonstration de répétition. Qui plus est, considérant les effets nocifs qu'il a générés dans le temps sur M. Rouleau.

[74] Clairement, le geste avait un caractère vexatoire pour M. Rouleau et n'était pas désiré par lui et ses effets se sont fait sentir dans le temps à un point tel où celui-ci ne voulait même pas participer à une médiation avec M. Pépin. De plus, il a souligné à l'audience son appréhension de revoir M. Pépin dans le cadre de l'arbitrage. Je souligne, avec emphase, que le geste posé par ce dernier n'est pas tolérable d'aucune manière et sous aucun motif en milieu de travail, et cela, indépendamment du contexte dans lequel évoluent les pompiers.

[75] Pour cette raison d'ailleurs, j'estime que l'on ne peut comparer la présente affaire à celle dont était saisi le Tribunal des droits de la personne que le syndicat a plaidée[14]. En effet, il s'agissait, dans cette affaire, de collègues de travail qui participaient volontairement à des jeux impliquant la prise des parties génitales à l'extérieur des vêtements. On peut alors comprendre que le Tribunal ait rejeté les allégations de harcèlement sexuel du plaignant. Nous sommes ici loin d'une telle situation.

[76] J'estime cependant que l'extrait suivant, tiré de cette décision, s'applique en l'espèce. En effet, le Tribunal souligne l'impact que de tels gestes peuvent avoir sur la victime lorsque cette dernière n'y consent pas dont, notamment, une atteinte à sa dignité. C'est précisément ce dont s'est plaint M. Rouleau. Cet extrait nous éclaire également sur les cas où des attouchements non souhaités peuvent être apparentés à du harcèlement sexuel :

> [83] Dans un autre contexte que celui mis en preuve, la conduite de M. Parent aurait pu entrer dans le type de harcèlement sexuel résultant d'un milieu de travail hostile ou d'une insistance indue mise dans un milieu de travail sur des questions d'ordre sexuel. Le Tribunal est en effet d'avis que des attouchements aux parties génitales d'une personne dans le milieu de travail, même s'ils se produisent dans le cadre d'un jeu ou par plaisanterie, peuvent être suffisants pour constituer du harcèlement sexuel lorsque la personne qui est l'objet de ces attouchements n'y consent pas ou s'y oppose. De tels actes constituent une atteinte à la dignité de la personne qui en est l'objet et une intrusion injustifiée dans son intimité. Ils introduisent dans les rapports de travail une dimension sexuelle qu'aucun employé n'est tenu de tolérer ou d'accepter, et ce, quel que soit le niveau hiérarchique de la personne qui se livre à de tels actes.

---

[14] *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* c. *Parent*, 2012 QCTDP 12.

[77] En l'espèce, à l'évidence, le geste de M. Pépin est clairement une atteinte à la dignité de M. Rouleau. Point n'est besoin qu'il ait manifesté son indignation de multiples façons pour que l'on puisse conclure à du harcèlement sexuel. De plus, la camaraderie qui existe dans la caserne ne peut servir à contextualiser le geste posé ni à en atténuer la gravité intrinsèque.

*La suspension sans solde était-elle justifiée dans les circonstances?*

[78] C'est de l'arrêt *Cabiackman*[15] de la Cour suprême du Canada qu'émanent les principes devant déterminer si un employeur peut imposer une suspension administrative sans solde. La Cour écrit que le pouvoir de suspension administrative n'entraîne pas, en principe, comme corollaire, le droit de suspension du salaire. Autrement dit, la suspension sera avec solde, sous réserve de cas exceptionnels.

[79] On se rappellera que dans l'affaire dont la Cour était saisie, l'employé faisant l'objet de la suspension l'avait été en raison des accusations criminelles d'extorsion qui pesaient sur lui et pour lesquelles il avait plaidé non coupable. L'employeur l'avait suspendu en raison du lien entre la nature des accusations reprochées et les fonctions qu'il occupait, voulant ainsi protéger son image et ses clients, le cas échéant. En dépit du fait que la Cour, dans cette affaire, devait se prononcer sur l'existence des pouvoirs de suspendre administrativement dans le cadre d'un contrat individuel de travail régi par le *Code civil du Québec*, force est d'admettre que les tribunaux d'arbitrage s'en inspirent dans les rapports collectifs de travail[16].

[80] La Cour, toujours dans cette affaire, précisait que les tribunaux pourront considérer les éléments suivants pour déterminer si la décision d'un employeur de suspendre temporairement un employé est justifiée :

> La mesure prise doit être nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur, qui doit démontrer le caractère juste et raisonnable de sa décision;
>
> En prenant sa décision, il doit faire preuve de bonne foi et agir équitablement;
>
> La suspension de la prestation de l'employé doit être provisoire et d'une durée relativement courte, déterminée ou déterminable;
>
> Sous réserve de cas exceptionnels, la suspension est en principe imposée avec solde.

[81] Certes, les parties auraient pu prévoir les règles applicables à une suspension aux fins d'enquête, mais leur convention collective est silencieuse à ce sujet. Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que soient appliqués les critères élaborés par l'arrêt *Cabiackman*.

---

15 *Cabiackman* c *Industrielle-Alliance*, [2004] 3 R.C.S. 195;
16 *Supra* note 9, à la page I / 2-160, par. 2.131.

[82] Dans la présente instance, les circonstances particulières mises en preuve ne me permettent pas de remettre en question la décision de l'employeur de suspendre administrativement M. Pépin. Devant l'admission de ce dernier d'un geste d'une gravité certaine, il était attendu que l'employeur veuille prendre le temps de réfléchir à la sanction qui s'imposait dans les circonstances.

[83] Toutefois, il n'en va pas de même concernant la suspension de son salaire. En effet, la preuve ne permet pas de déceler des circonstances exceptionnelles qui autorisaient l'employeur à agir ainsi. Par conséquent, cette partie du grief qui réclame le salaire de M. Pépin pour la période du 14 novembre 2018 au 29 novembre 2018 doit être accueillie.

*Le congédiement est-il une mesure disciplinaire appropriée?*

[84] Au moment du congédiement, M. Pépin était pompier permanent et complétait sa probation afin de confirmer son statut. Il était également président du syndicat. Auparavant, il occupait le poste de pompier à temps partiel depuis 13 ans. Son dossier disciplinaire était vierge.

[85] Le syndicat m'a demandé d'appliquer le principe de la progression de la sanction, de tenir compte des facteurs atténuants, notamment des remords qu'a exprimés M. Pépin à l'employeur le 13 novembre 2018 et enfin, de contextualiser le geste de M. Pépin en fonction du milieu de travail particulier aux pompiers. Pour lui, cet exercice ne peut mener qu'à l'annulation du congédiement. Le syndicat soutient aussi que la politique de harcèlement psychologique aurait été signée en même temps que d'autres documents à l'entrée en fonction de M. Pépin comme pompier, sans qu'elle ne lui soit autrement expliquée ou présentée.

[86] Pour l'employeur, le geste mérite un congédiement et la preuve ne démontre pas que les pompiers « se mettent les doigts » mutuellement « dans les fesses ». Par conséquent, le contexte de travail n'est pas pertinent. De plus, bien que M. Pépin ait exprimé des regrets lorsqu'il a été questionné par l'employeur, il a banalisé son comportement, indiquant qu'il s'agissait d'un geste de camaraderie, similaire à ce qui se fait dans les vestiaires sportifs. Pire encore, il a nié, en arbitrage, le geste qu'il a réellement fait.

[87] Je rejette immédiatement l'argument du syndicat selon lequel l'employeur n'aurait pas présenté la politique en harcèlement psychologique à M. Pépin en bonne et due forme et que celui-ci n'aurait pu, ainsi, lui porter l'attention voulue. Cela est une évidence qu'un employeur n'a pas besoin d'une politique prohibant le harcèlement psychologique ou sexuel pour qu'un employé sache que d'insérer un doigt entre les fesses d'un collègue de travail est à proscrire.

[88] Comme déjà mentionné, j'estime que la sanction imposée par l'employeur est appropriée dans les circonstances et notamment en raison du fait que M. Pépin a banalisé, lors de l'audience, de façon encore plus marquée que lors de sa rencontre

avec l'employeur, la gravité de son geste et les conséquences que celui-ci a pu avoir sur M. Rouleau. En effet, il a modifié la version initiale qu'il a donnée à l'employeur, ce qui démontre qu'il ne reconnaît pas la gravité de son geste, contrairement à ce qu'il mentionnait lors de la rencontre du 13 novembre. Ce facteur, indéniablement aggravant, je ne peux l'ignorer.

[89] Le fait que M. Pépin ait choisi de nier, en arbitrage, le geste qu'il a posé me permet de conclure que les chances qu'il puisse être réhabilité sont plus que minces, voire nulles. Il s'agit, manifestement, d'un facteur aggravant et qui vient annihiler les remords et regrets qu'il a manifestés. Il a affirmé qu'il était vraiment déçu que son geste ait pu affecter M. Rouleau et qu'il n'ait pas pu discuter avec lui après sa rencontre avec l'employeur, mais au vu de sa négation du geste qu'il a réellement commis envers M. Rouleau, cela n'a peu ou pas de valeur.

[90] Durant son témoignage, M. Pépin a insisté sur les conséquences de son congédiement sur sa vie personnelle et non sur celles de son geste sur M. Rouleau. D'ailleurs, en aucun moment ne s'est-il excusé auprès de M. Rouleau. Bien que l'employeur lui ait demandé à la fin de la rencontre du 13 novembre de ne pas entrer en communication avec M. Rouleau pendant la durée de son enquête, il lui était loisible de demander à ses représentants syndicaux de faire des démarches pour transmettre ses excuses à ce dernier ou encore de le faire lui-même après son congédiement, ce qu'il n'a pas fait.

[91] De même, les arguments que M. Pépin a fait valoir concernant la culture du milieu sont des facteurs aggravants dans la détermination du caractère approprié de la sanction qui ne peuvent être mis de côté. À l'employeur, il a invoqué un geste de camaraderie et à la blague et devant le Tribunal il l'a nié. Cela démontre qu'il ne comprend pas vraiment la gravité du geste qu'il a posé et les répercussions néfastes de son comportement sur M. Rouleau. Cela n'est pas sans conséquence.

[92] Dans une affaire[17] plaidée par l'employeur, un serveur « *pour faire une farce* » et en présence d'autres employés, avait exhibé son pénis dans la cuisine de l'établissement à un collègue plongeur en prononçant des paroles vulgaires. Après avoir analysé la preuve, l'arbitre Jean-Guy Ménard confirmait le congédiement en s'exprimant ainsi:

> Comme la preuve ne me convainc pas au surplus que monsieur P. a compris le sérieux de la situation et la nécessité de ne pas en banaliser la composante principale - l'atteinte à la dignité d'une personne -, j'en conclus donc qu'en le congédiant l'Employeur a opté pour une mesure dont la sévérité était proportionnée à la gravité de la faute qu'il a commise ou encore qu'il a retenu une sanction qui était dans l'ordre des réactions disciplinaires qu'il pouvait raisonnablement imposer, d'autant qu'il avait l'obligation conventionnelle d'assurer le bien-être et la sécurité de monsieur G. dans les circonstances.

---

[17] *Supra,* note 2.

[93] Le syndicat plaide une cause[18] qui ne peut s'appliquer à l'espèce. Dans cette affaire, le plaignant, congédié pour vol, non seulement reconnaissait que sa faute, qu'il avait d'abord banalisée, était répréhensible, mais la regrettait encore lors de l'arbitrage. Or, M. Pépin a décidé, au final, de nier sa version initiale plutôt que de la maintenir et de s'en excuser. Comme l'a plaidé l'employeur, cela constitue un facteur aggravant dans l'imposition de la sanction.

[94] De plus, est aussi à considérer, en l'espèce, comme un facteur aggravant, le fait que M. Pépin était président du syndicat au moment de l'incident et l'était encore au moment où il a témoigné (malgré qu'il ne soit plus un employé, il aurait conservé son poste). On peut présumer qu'une personne ayant un ascendant sur les autres employés adopterait un comportement exemplaire au travail et s'abstiendrait de dissimuler la vérité devant le Tribunal.

[95] Le syndicat plaide que la politique de harcèlement psychologique prévoit que la résolution des conflits doit être privilégiée. Or, selon lui, aucune procédure prévue à la politique n'a été tentée par l'employeur alors que M. Pépin a demandé expressément une médiation avec M. Rouleau. L'employeur aurait dû insister pour qu'il y ait une médiation.

[96] Je ne puis avaliser cet argument. En effet, bien que la politique prône la résolution des conflits, notamment par la médiation, celle-ci demeure un processus libre et volontaire et ne doit se faire qu'avec le consentement des deux parties en cause. Or, la preuve démontre que bien que M. Pépin ait demandé la médiation, M. Rouleau l'a refusé, se disant dégoûté par le geste subi et ne voulant pas rencontrer M. Pépin. Cela avait pour conséquence que l'employeur ne pouvait imposer une médiation.

*L'enquête menée par l'employeur était-elle appropriée?*

[97] Le syndicat prétend que l'enquête de l'employeur à la suite de la plainte de M. Rouleau est déficiente et incomplète. D'abord, parce que l'employeur n'a pas vérifié la défense du contexte du milieu de travail qu'offrait M. Pépin comme explication à son geste. On lui reproche, dit-il, de banaliser son geste alors qu'il s'agit d'une défense valable et qui était vérifiable auprès des autres pompiers. L'employeur, selon le syndicat, devait valider le contexte de camaraderie invoqué par M. Pépin. Pourtant, il n'a rencontré personne et ne s'est pas demandé si le geste de M. Pépin était possible; il n'a pas cherché non plus à valider la version de M. Rouleau ou de M. Pépin.

[98] Or, considérant que personne n'a été témoin de l'incident et devant la version qu'a offerte M. Pépin lors de la rencontre du 13 novembre, il est difficile d'imaginer qu'elle aurait pu être la suite de l'enquête. À mon avis, c'est là qu'elle se terminait.

---

[18] *Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec – CSN, Unité Sécurité* c. *Société des casinos du Québec inc.*, grief nº 17-SE-10, 12 juin 2019, Mme Andrée St-Georges, arbitre.

[99] Enfin, le syndicat plaide que dans le contexte où la camaraderie et les gestes de proximité sont tolérés, M. Pépin ne pouvait pas prévoir que de pousser un collègue sur les fesses lui vaudrait une sanction telle que le congédiement. Considérant les conclusions auxquelles j'en arrive et la version de M. Rouleau que je retiens, cet argument est rejeté. Au contraire, je suis d'avis que M. Pépin aurait dû savoir que son geste ne serait pas toléré par l'employeur.

[100] Enfin, reste l'ancienneté de M. Pépin que le syndicat m'a demandé de tenir en compte comme facteur atténuant. Celle-ci, à elle seule, ne saurait être un facteur qui contrebalance la gravité de la faute qu'il a commise et les autres facteurs aggravants propres à cette affaire.

*Conclusion*

[101] Il n'est jamais facile d'en venir à la conclusion de maintenir la décision d'un employeur de congédier un travailleur, mais malheureusement, le témoignage de M. Pépin ne me laisse d'autre choix que d'en décider ainsi. Je ne vois pas d'autre issue possible considérant la version qu'il a offerte au Tribunal, c'est-à-dire la négation de son geste et par conséquent sa banalisation. Il n'a manifestement aucun remords. Pour ces raisons, M. Pépin n'est pas réhabilitable.

[102] À l'évidence, ce dernier n'a pas compris que le geste qu'il a posé constituait du harcèlement sexuel et qu'il s'agit d'un comportement grave et inacceptable. Il est non seulement contraire à la politique de l'employeur, mais à la loi. C'est à bon droit que l'employeur a invoqué que ce geste « reçoit la désapprobation sociale » et n'a pas sa place dans un milieu de travail.

[103] Comme exprimé précédemment, j'accueille le grief en partie uniquement en ce qui a trait à la réclamation du salaire de M. Pépin dont l'employeur l'a privé pendant la période de la suspension sans solde. Par contre, pour tous les motifs ci-haut précisés, je dois rejeter le grief de M. Pépin contestant son congédiement.

**DISPOSITIF**

[104] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

**ACCUEILLE** partiellement le grief 2018-01 pour ce qui est de la contestation de la suspension imposée sans solde, le 13 novembre 2018 et conséquemment :

**ORDONNE** à l'employeur de rembourser à M. Luc Pépin le salaire et les avantages dont il a été privé pour la période du 14 au 29 novembre 2018, le tout avec intérêts au taux légal et les indemnités additionnelles, tel que prévu à l'article 100.12 C) du *Code du travail*;

**RÉSERVE** sa compétence en cas de litige quant aux sommes dues à M. Pépin pendant cette période;

**REJETTE** le grief numéro 2018-01 de M. Luc Pépin pour ce qui est de la contestation du congédiement.

_____
Me Nathalie Massicotte, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Caroline Thibodeau
FEESP – CSN

Pour l'employeur : Me Frédéric Poirier
Bélanger Sauvé

Dates d'audience : 14 juin, 10 et 19 juillet 2019