

L10

Date: 20010817

Dossier: 166-2-30347

Référence: 2001 CRTFP 85



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

GRANT GALE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général Canada - Service correctionnel)

employeur

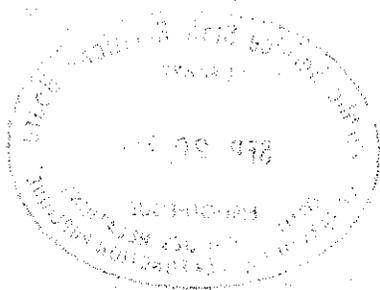
Devant : Joseph W. Potter, vice-président

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Martel Popescul, c.r.

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat



Affaire entendue à Saskatoon (Saskatchewan)
du 10 au 12 juillet 2001.



DÉCISION

[1] Grant Gale était agent de correction au pénitencier de la Saskatchewan jusqu'à ce qu'il soit licencié, le 25 novembre 1999. M. Gale a déposé son grief le 8 décembre 1999, et l'agent négociateur a renvoyé l'affaire à l'arbitrage un an plus tard, le 18 décembre 2000.

[2] La Commission des relations de travail dans la fonction publique avait fixé la date d'une audience qui devait commencer le 13 mars 2001, mais elle a dû être reportée car l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas disponible à cette date. L'affaire a été remise à plus tard, soit en juin 2001, mais ce fut au tour de l'employeur de ne pas pouvoir y donner suite, car ses témoins n'étaient pas disponibles. Les parties se sont ensuite entendues sur les dates du 10 au 13 juillet 2001 pour l'audience.

[3] La lettre qui mettait fin à l'emploi de M. Gale se lit en partie comme suit :

[Traduction]

J'ai soigneusement examiné l'enquête en matière de harcèlement qui a été réalisée à la suite de la plainte déposée par T.C. Brown et R. Nowicki, de même que l'enquête disciplinaire menée par le gestionnaire d'unité, E.B. Smith et le surveillant correctionnel A. Briere. Vous avez reçu copie de ces deux rapports d'enquête. L'audience disciplinaire finale s'est tenue le 16 novembre 1999 en présence de votre représentant; j'ai répondu aux points que vous avez soulevés à toutes les audiences. J'ai tenu compte de toute l'information qui précède pour en arriver à ma décision.

Tout au long de ladite enquête, y compris pendant l'audience disciplinaire, vous avez toujours nié votre implication dans ledit harcèlement sexuel de M^{me} X. Vous n'avez pas fait valoir de circonstances atténuantes.

Je vous déclare maintenant coupable de harcèlement sexuel commis à l'endroit de M^{me} X le 19 mai 1999, à l'intérieur du pénitencier. Cette inconduite grave constitue une sérieuse violation du Code de discipline du SCC.

Le Service correctionnel du Canada a convenu d'une « Politique de tolérance zéro en matière de harcèlement » avec le Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général. Vous connaissez ou auriez dû connaître cette politique.

J'ai examiné attentivement cet acte de mauvaise conduite ainsi que votre dossier. Votre comportement a donné lieu à une situation dans laquelle j'ai perdu confiance en votre capacité d'entretenir des rapports professionnels avec vos

collègues. Vous êtes un agent de la paix et vous avez juré d'appliquer les lois.

Il est dit dans les Règles de conduite professionnelle que les relations avec les autres employés doivent être de nature à inciter le respect mutuel au sein de la profession et à améliorer la qualité du service, que les employés sont tenus de contribuer à la création d'un milieu de travail sain, sûr et sécuritaire, exempt de harcèlement et de discrimination, que les employés sont tenus de respecter les droits de tous leurs collègues sans égard à leur race, origine ethnique ou nationale, couleur, langue, religion, sexe, âge, orientation sexuelle, incapacités physiques ou mentales et que les employés ne doivent en aucun cas participer à des actes de harcèlement, ni même fermer les yeux sur ce genre de comportement.

À la lumière de ce qui précède, j'en suis arrivé à la conclusion qu'il est nécessaire de mettre fin à votre emploi.

Par conséquent, en vertu des pouvoirs qui me sont conférés, je dois vous informer, par la présente, que votre licenciement du Service correctionnel du Canada prend effet le 25 novembre 1999, à 16 heures.

[4] Cinq témoins ont déposé pour l'employeur et sept, pour le fonctionnaire s'estimant lésé. Une demande d'exclusion des témoins de la salle d'audience a été présentée et accordée.

[5] L'employeur a présenté un dossier de pièces (pièce E-1) dont les onglets sont numérotés de 1 à 14. Les onglets 1, 4 et 12 comprennent un certain nombre d'onglets classés par ordre alphabétique à l'intérieur de chaque section. L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé s'est opposé à la production du document d'enquête disciplinaire, à l'onglet 6, et du document d'enquête en matière de harcèlement, à l'onglet 6A. L'avocat de l'employeur a décidé de ne pas présenter ces documents par l'entremise de leurs auteurs; par conséquent, ils ne font pas partie du dossier.

[6] La présente affaire porte sur le licenciement de M. Gale pour harcèlement sexuel allégué. Nombre des témoignages revêtaient un caractère très graphique, de sorte que, par nécessité, il a fallu les reproduire ici. En raison de la nature délicate de l'allégation, l'avocat a demandé à ce que, dans la présente décision, la personne ayant fait l'allégation de harcèlement sexuel soit appelée M^{me} « X ». J'ai accédé à cette demande.

[7] La présente affaire est littéralement une situation du genre « il a dit ceci, elle a dit cela », et de son issue dépendra le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé.

L'employeur affirme que le fonctionnaire s'estimant lésé a harcelé sexuellement M^{me} X le 19 mai 1999. Le fonctionnaire s'estimant lésé affirme que rien de tel ne s'est produit. Les seuls témoins de l'événement étaient le fonctionnaire s'estimant lésé et M^{me} X. Les parties étaient du même avis quant à la question de la sanction, à savoir que le résultat devrait être soit le rejet du grief (au cas où l'allégation serait prouvée) ou soit la pleine réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé dans ses fonctions (au cas où l'allégation ne serait pas prouvée).

Historique

[8] L'employeur soutient que l'acte de harcèlement sexuel a eu lieu à l'Unité des détenues sous responsabilité fédérale (Unité des détenues) du pénitencier de la Saskatchewan, sis à Prince Albert (Saskatchewan). Il s'agit d'une unité à sécurité maximale qui, à tous égards, est un lieu de travail stressant. L'employeur affirme en outre que le fonctionnaire s'estimant lésé a empoigné M^{me} X, une agente de correction, l'a tirée vers un bureau, l'a penchée sur le bureau et, pendant trente secondes environ, a frotté sa région pelvienne contre son postérieur, et ce, malgré ses protestations. L'employeur allègue aussi que le fonctionnaire s'estimant lésé a dit à M^{me} X qu'il pourrait le refaire.

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé nie totalement l'allégation. Il dit tout simplement que cela n'est jamais arrivé et que M^{me} X invente cette histoire.

Preuve

[10] M^{me} X a commencé à travailler comme agente de correction occasionnelle le 2 février 1998, à l'Unité des détenues du pénitencier de Saskatchewan. M^{me} X était une agente de correction occasionnelle en mai 1999, date à laquelle l'employeur déclare que l'incident en question a eu lieu.

[11] M. Gale a commencé à travailler comme agent de correction au pénitencier de la Saskatchewan en novembre 1994. En novembre 1998, il a été affecté à l'Unité des détenues et faisait partie du premier groupe d'agents de correction de sexe masculin affectés à cette unité. Avant l'affectation du fonctionnaire s'estimant lésé à l'Unité des détenues, il y avait des surveillants correctionnels de sexe masculin à cette unité mais aucun agent de correction. Au moment où l'on a mis fin à son emploi, M. Gale était un employé permanent et son dossier disciplinaire était vierge.

[12] Étant une occasionnelle, M^{me} X informait son superviseur des dates auxquelles elle était disponible pour travailler. Elle a témoigné qu'elle avait effectué avec le fonctionnaire s'estimant lésé huit quarts de travail de huit heures en tout jusqu'à la date de l'incident.

[13] Elle a témoigné que, lors d'une de ces quelques fois durant lesquelles elle a travaillé avec lui, il a soulevé le dos de son chandail et lui a passé la remarque qu'elle avait un beau derrière. Elle a témoigné lui avoir alors dit de ne pas la toucher.

[14] M^{me} X a déclaré que, lors d'une autre occasion alors qu'ils travaillaient ensemble, le fonctionnaire s'estimant lésé lui a soulevé le gilet alors qu'ils s'approchaient d'une barrière, au pénitencier. Comme des détenues se trouvaient là, M^{me} X n'a rien dit au fonctionnaire s'estimant lésé, mais lui a plutôt lancé un regard.

[15] M^{me} X a déclaré que, lors d'un quart de soir durant lequel ils travaillaient ensemble et seuls, le fonctionnaire s'estimant lésé lui a tenu des propos sexuellement explicites et s'est enquis de ses préférences sexuelles. Elle a dit lui avoir répondu qu'il ferait mieux de discuter de ces questions avec sa femme.

[16] Une autre rencontre a eu lieu dans la salle commune, lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé est arrivé et a chatouillé M^{me} X. Elle a témoigné qu'elle lui a alors dit : [traduction] « enlève tes salles pattes de sur moi. » Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que cet incident avait eu lieu et se souvient que M^{me} X lui a dit de ne pas la toucher. Il a dit avoir alors obtempéré. Dans son témoignage, M^{me} X a déclaré qu'elle devenait de plus en plus irritée par le comportement du fonctionnaire s'estimant lésé et qu'elle a décidé qu'elle n'accepterait plus de faire des quarts de travail en même temps que le fonctionnaire s'estimant lésé.

[17] Le 18 mai 1999, le superviseur, Darrell Dragseth, a demandé à M^{me} X de faire le quart de jour du lendemain, de 8 heures à 16 heures. Elle a d'abord dit non, puis s'est laissée convaincre lorsque son superviseur lui a dit que l'on manquait de personnel.

[18] L'Unité des détenues abrite des détenues sur trois étages. Le 19 mai, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait à l'étage I et M^{me} X, à l'étage II, lorsque le superviseur de cette dernière est venu lui dire que la gestionnaire d'unité, M^{me} Wilson-Demuth, était en train de s'entretenir avec une détenue à l'étage I et que la politique de l'unité exigeait la présence d'une agente de correction lorsqu'il y avait un

agent de correction seul. M^{me} X est alors descendue en empruntant les escaliers, est passée devant un bureau et a regardé dans la salle des entrevues. Elle a observé M^{me} Wilson-Demuth en train de s'entretenir avec une détenue. Le registre tenu quotidiennement — dont une copie a été produite sous la cote E-1, à l'onglet 4H — indique que l'entrevue a commencé à 11 h 10 et qu'elle a pris fin à 11 h 25.

[19] M^{me} X s'est dirigée vers le bureau où se trouvait M. Gale. Elle a témoigné que, en entrant dans la pièce, M. Gale l'a saisie par les bras, à l'arrière, l'a penchée sur un bureau et s'est collé sur son derrière. M^{me} X a témoigné qu'elle s'est débattue tout au long de cette épreuve et qu'elle a dit à M. Gale de la lâcher. Cependant, il avait les bras autour d'elle, de sorte qu'elle ne pouvait se dégager de son emprise. Elle a estimé que l'incident avait duré trente secondes environ, mais cela lui a semblé une éternité.

[20] Au moment où cela se produisait, le téléphone a sonné et M^{me} X a réussi à se dégager de l'emprise du fonctionnaire s'estimant lésé quand le troisième coup a sonné. Elle a répondu au téléphone, et c'était son petit ami au bout du fil. Elle n'a rien dit de l'incident à son ami car, a-t-elle précisé dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé était toujours dans la pièce. Elle est toutefois restée en ligne jusqu'à ce que l'entrevue de M^{me} Wilson-Demuth prenne fin. Elle a alors raccroché. Elle a estimé être restée au téléphone cinq à dix minutes avant que l'entrevue ne se termine, à 11 h 25.

[21] M^{me} X a déclaré qu'elle avait essayé d'être aussi calme que possible en parlant à son petit ami, et elle a admis ne rien lui avoir dit qui signifierait que quelque chose d'inhabituel s'était produit.

[22] Après que M^{me} Wilson-Demuth eut terminé son entrevue avec la détenue, M^{me} X a vu M^{me} Wilson-Demuth, mais ne lui a rien signalé d'anormal. M^{me} X a ensuite escorté la détenue jusqu'à sa cellule.

[23] Il était environ 11 h 30 quand M^{me} X est allée à sa pause déjeuner. Elle a témoigné être allée au salon des agents et avoir téléphoné à sa mère pour discuter de l'incident. M^{me} X a déclaré que sa mère lui avait conseillé de le dire à son superviseur, mais M^{me} X a dit qu'elle ne voulait pas le faire et qu'elle voulait simplement sortir du lieu de travail. Elle a indiqué que sa mère l'avait convaincue de ne pas partir, si bien que M^{me} X est allée au mess des agents pour y prendre son déjeuner, puis est retournée à l'Unité des détenues. M^{me} X ne se souvient pas si elle a pris son déjeuner avec

quelqu'un, mais elle n'a pas pleuré pendant sa pause déjeuner. Elle a convenu que cela avait été un déjeuner normal.

[24] À son retour à l'Unité des détenues, elle a sonné à la porte et le fonctionnaire s'estimant lésé est venu lui ouvrir; M^{me} X a témoigné qu'il lui a alors dit : [traduction] « Alors, comment c'était? » M. Gale semblait amical et il n'y avait rien d'inhabituel en lui. M^{me} X a témoigné qu'elle pensait qu'il faisait alors allusion à son déjeuner, si bien qu'elle a répondu : [traduction] « pas mal. » M^{me} X a témoigné que le fonctionnaire lui a alors dit : [traduction] « Oh, alors tu le ferais encore? »

[25] À ce moment-là, M^{me} X s'est rendu compte que le fonctionnaire s'estimant lésé faisait allusion à l'incident du harcèlement et elle a témoigné que, comme elle croyait que cela ne cesserait pas, elle a décidé alors d'en informer son superviseur.

[26] En contre-interrogatoire, M^{me} X a été catégorique en disant que M. Gale lui avait dit : [traduction] « Alors, tu le ferais encore », à la suite de quoi elle est allée voir son superviseur. M^{me} X a indiqué qu'il devait alors être à peine plus que midi, à peu près 12 h 05.

[27] M^{me} X s'est rendue au bureau de M. Dragseth et lui a raconté ce qui s'était passé. En entendant cela, M. Dragseth a déclaré qu'il devait en informer sa superviseure, M^{me} Wilson-Demuth.

[28] M^{me} X a alors de nouveau raconté son histoire à M^{me} Wilson-Demuth, et M. Dragseth était aussi présent pendant qu'elle répétait la description de l'incident. M^{me} X leur a dit à tous les deux qu'elle ne voulait plus travailler avec M. Gale, mais qu'elle ne voulait pas non plus que son nom soit mentionné relativement à l'incident. Elle a témoigné qu'elle pensait qu'elle pourrait régler le problème, et elle ne voulait pas que qui que ce soit d'autre que M. Dragseth et M^{me} Wilson-Demuth soit au courant.

[29] M. Dragseth a témoigné que, lorsque M^{me} X est venue le voir pour lui raconter l'incident, elle semblait ébranlée, nerveuse et au bord des larmes. Elle a raconté son histoire, et il s'est dit que, si c'était vrai, cela sortait de ses compétences en matière de discipline, si bien qu'il a saisi sa superviseure de l'affaire.

[30] M. Dragseth a déclaré qu'il y avait un code d'honneur au pénitencier de la Saskatchewan. Selon ce code, si un agent était impliqué dans un incident, ce dernier ne devrait pas être dénoncé par un de ses collègues. Si un agent venait à moucharder sur

un collègue, on ne lui adressait plus la parole ou on sabotait son véhicule. M. Dragseth a témoigné que, après cet incident, il a lui-même goûté au traitement du silence de la part des autres agents de correction et son véhicule a été vandalisé.

[31] En contre-interrogatoire, M. Dragseth a déclaré que M^{me} X était revenue de son déjeuner le 19 mai, avait travaillé un peu, puis était venue le voir au sujet de l'incident. Selon M. Dragseth, il devait être 14 heures environ lorsque M^{me} X est venue le voir.

[32] Quelques jours après, la sous-directrice Brenda Lepage a demandé à M. Dragseth de rédiger un rapport sur l'incident. Il a rédigé son rapport sur les événements survenus le 1^{er} juin 1999 (onglet 4A). Dans la note de service, il est indiqué que l'incident a eu lieu le 20 mai, pendant que M^{me} X [traduction] « parlait, debout au téléphone. »

[33] M. Dragseth a admis qu'il avait entendu deux fois le compte rendu des événements de M^{me} X avant d'écrire sa note de service. Il a d'abord entendu la plainte initiale, puis a de nouveau entendu l'histoire lorsque M^{me} X l'a racontée à M^{me} Wilson-Demuth. Il considérait que sa note était exacte, hormis le fait qu'elle disait que l'incident avait eu lieu le 20 mai alors que l'on sait que l'incident s'est produit le 19 mai.

[34] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à M. Dragseth s'il pensait que l'on devait licencier un fonctionnaire même si l'allégation de harcèlement sexuel était fautive. Le témoin a répondu que oui, que la personne devrait être licenciée.

[35] M^{me} Wilson-Demuth a témoigné qu'elle était gestionnaire d'unité par intérim à l'Unité des détenues lorsque l'incident a eu lieu. M^{me} Wilson-Demuth est une psychologue et, au moment de l'incident, elle possédait une maîtrise en psychologie. Elle a aujourd'hui presque terminé son doctorat.

[36] Lorsqu'on l'a informée de l'incident, M^{me} Wilson-Demuth en a parlé à la sous-directrice Lepage, en raison de sa gravité. Elle a fait cela malgré le fait que M. Dragseth avait exprimé le souhait que cette affaire reste entre lui, M^{me} Wilson-Demuth et M^{me} X.

[37] D'après M^{me} Wilson-Demuth, sa rencontre avec M^{me} X a commencé aux alentours de 14 h et a duré un certain temps. Elle a témoigné que M^{me} X semblait très ébranlée et

qu'elle a dû l'encourager à parler pour obtenir l'information. M^{me} Wilson-Demuth a déclaré qu'elle n'avait aucune raison de douter de la sincérité de M^{me} X.

[38] M^{me} Wilson-Demuth a déclaré que M^{me} X était tendue et très nerveuse lorsqu'elle a relaté les événements. M^{me} X était en détresse, au point qu'elle en tremblait presque. M^{me} Wilson-Demuth a déclaré que M^{me} X lui avait semblé « très fragile » au moment où elle relatait son histoire, ce qui l'a laissée pantoise, car, en temps normal, M^{me} X avait l'air solide mentalement.

[39] L'allégation a choqué M^{me} Wilson-Demuth. Elle a estimé qu'il s'agissait là d'un cas de harcèlement sexuel et que l'on devait régler cette affaire par les voies officielles. Elle a donc jugé qu'elle devait discuter de l'affaire avec la sous-directrice Lepage.

[40] On a demandé à M^{me} Wilson-Demuth si elle n'avait jamais elle-même fait l'expérience d'un attouchement inapproprié de la part de M. Gale. Elle a répondu que oui, en une occasion, lorsque M. Gale avait mis ses mains sur ses épaules. M^{me} Wilson-Demuth s'est vivement dégagée des mains de M. Gale et lui a dit que ce geste était inapproprié. M. Gale a affirmé que cet incident n'avait jamais eu lieu.

[41] En une autre occasion, M^{me} Wilson-Demuth a vu M. Gale parler à une détenue avec la jambe sur les barreaux et la main sur l'une des épaules de la détenue. M^{me} Wilson-Demuth a déclaré qu'elle avait donné un conseil à M. Gale au sujet de son langage corporel et qu'elle avait présenté une demande pour qu'il suive une formation centrée sur les femmes (pièce 4-F). M. Gale ne se souvient pas qu'un tel événement se soit produit et il a déclaré que le programme de formation auquel il avait effectivement pris part s'était déroulé au début de son affectation à l'Unité des détenues.

[42] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à M^{me} Wilson-Demuth si elle se souvenait d'avoir vu l'image cartonnée découpée d'un homme « de style Chippendale », avec une allusion à M. Gale sur l'image découpée et affichée à l'unité. Elle a répondu qu'elle ne se souvenait pas d'avoir vu cela, mais que quelqu'un aurait pu la lui montrer de loin. Ultérieurement, pendant l'instruction de la présente affaire, les témoins Leesa Krahn et Holly Elphinstone ont dit qu'il eut été presque impossible pour quelqu'un de ne pas remarquer l'image découpée, car elle était affichée dans le bureau où se tiennent les breffages quotidiens.

[43] On a également demandé à M^{me} Wilson-Demuth de rédiger un rapport sur l'incident, ce qu'elle a fait le 7 juin 1999 (onglet 4B). Ce rapport mentionne aussi que M^{me} X a dit que l'incident s'était produit [traduction] « alors qu'elle se trouvait dans le bureau et qu'elle parlait au téléphone. » Cependant, M^{me} Wilson-Demuth a déclaré en contre-interrogatoire qu'elle avait pu mal consigner cela.

[44] Ce jour-là, M^{me} X a terminé son quart et est revenue travailler à l'Unité des détenues le lendemain. M. Gale travaillait aussi le jour suivant et, à la fin de son quart, on est venu lui dire qu'il était convoqué au bureau de la directrice intérimaire. Là, M^{me} Lepage a dit à M. Gale qu'elle avait reçu des plaintes de la part de membres du personnel au sujet de son comportement à l'unité. M. Gale a voulu en connaître les détails, mais tout ce qu'on lui a dit c'est qu'il serait transféré hors de l'Unité des détenues et affecté à la population carcérale générale du pénitencier à cause de [traduction] « sa tendance à faire du charme ». Cela signifiait que M^{me} X ne le croiserait plus après cela.

[45] Le 9 juillet 1999, on a demandé à M^{me} X de se présenter au bureau de son superviseur et on lui a remis une lettre de la directrice intérimaire Lepage. Dans la lettre de M^{me} Lepage, il est indiqué qu'une enquête en matière de harcèlement, relativement à l'incident allégué, était ouverte (voir pièce E-1, onglet 4D).

[46] M^{me} X a témoigné que, à partir de ce moment-là, elle s'est rendu compte que les choses n'iraient pas en s'améliorant, car elle avait espéré les régler elle-même. Elle s'est dit que les gens parleraient de l'incident, et elle ne voulait pas que son nom soit mentionné.

[47] Elle a déclaré que, pendant la conduite de l'enquête en matière de harcèlement, certains de ses collègues l'ignoraient et la faisaient se sentir comme si elle avait fait quelque chose de mal. C'est notamment à cela qu'elle faisait allusion lorsqu'elle parlait d'un code d'honneur selon lequel il était entendu par les agents de correction que les problèmes internes devaient être réglés sans que l'on en parle à la direction. M^{me} X a témoigné de plus qu'elle avait traversé très difficilement toute cette épreuve.

[48] M^{me} X a témoigné qu'elle n'était pas de raison de s'en prendre au fonctionnaire s'estimant lésé.

[49] On a montré à M^{me} X une lettre que M. Gale a écrite le 3 août 1999 (pièce E-1, onglet 7) et on lui a demandé de répondre aux commentaires que M. Gale faisait concernant le comportement sexuel de M^{me} X au lieu de travail. M^{me} X a soutenu que les événements décrits dans la lettre n'avaient pas eu lieu.

[50] Répondant à M^e Popescul, qui lui demandait si elle avait voulu ne plus travailler à l'Unité des détenues en raison du niveau de stress élevé, M^{me} X a déclaré qu'elle ne voulait pas partir et qu'elle travaillerait encore là si une affectation de jour était disponible.

[51] À la lecture de la note de service de M. Dragseth datée du 1^{er} juin 1999 (onglet 4A) et de celle de M^{me} Wilson-Demuth datée du 7 juin 1999 (onglet 4B), qui relatent les événements tels que les auteurs de ces deux notes les ont compris en écoutant le compte rendu de M^{me} X, M^{me} X a admis que le contenu des deux notes de service ne correspondait pas entièrement à son compte rendu des événements, mais elle se souvient que ni l'un ni l'autre n'a pris de notes lorsqu'elle leur a raconté les événements.

[52] Les deux notes de service indiquent que M^{me} X était au téléphone quand M. Gale s'est approché d'elle par-derrière, l'a attrapée et l'a penchée au-dessus du bureau, puis s'est frotté à plusieurs reprises contre son postérieur.

[53] M^{me} X a déclaré que les deux auteurs des notes de service avaient mal interprété les mêmes éléments d'information. Elle n'était pas au téléphone lorsque l'incident a eu lieu. M. Gale ne s'est pas approché d'elle par-derrière. M^{me} X a reconnu que les deux versions de ces notes comportent des différences par rapport à ce que les événements, d'après le souvenir qu'en a M^{me} X, ont laissé transparaître.

[54] M^e Popescul a questionné M^{me} X au sujet d'une série d'événements qui, a-t-il dit, posent la question de la crédibilité.

[55] Il a demandé à M^{me} X si elle se souvenait avoir parlé à un collègue de travail de la bonne façon de pratiquer une fellation. M^{me} X a répondu non. Un peu plus tard, durant l'audience, Wendy Sommerfeld, une agente de correction en poste à l'Unité des détenues, a témoigné qu'elle avait surpris une conversation entre M^{me} X et une autre agente durant laquelle les deux interlocutrices discutaient explicitement de la façon dont elles pratiquaient la fellation sur leurs époux.

[56] M^e Popescul a demandé à M^{me} X si elle avait déjà eu, au travail, une revue avec des photos d'hommes noirs nus à l'intérieur. M^{me} X a répondu que non. Là encore, ultérieurement durant l'audience, Brenda Cripps, une agente de correction en poste à l'Unité des détenues, a témoigné qu'elle se trouvait en compagnie d'un groupe de collègues également agents de correction, dont M^{me} X, et qu'une revue pornographique circulait entre eux. Cette revue renfermait des images d'hommes noirs nus, et les témoins ont déclaré que M^{me} X avait vu cette revue.

[57] M^e Popescul a demandé à M^{me} X si elle se souvenait d'avoir fait des gestes obscènes avec son bâton alors qu'elle suivait une formation sur la façon d'obliger un détenu à sortir de sa cellule. M^{me} X a répondu que non, mais M^{me} Cripps a témoigné qu'elle avait reçu la formation en même temps que M^{me} X et qu'elle l'avait vue avec le bâton entre les jambes. M^{me} Cripps a fait le commentaire suivant : [traduction] « Les gestes qu'elle a faits avec le bâton étaient gênants. »

[58] M^e Popescul a demandé à M^{me} X si elle avait déjà apporté au travail une vidéo à montrer aux autres agents; M^{me} X a répondu que oui et a déclaré que cette vidéo s'intitulait « Jerry Springer Uncensored » [Jerry Springer non censuré]. M^e Popescul a laissé entendre qu'il y avait une autre vidéo pornographique qu'elle avait regardée en compagnie d'un certain nombre de collègues et qu'elle avait fait des commentaires obscènes en voyant un homme nu, disant notamment : [traduction] « laissez-moi voir cette queue. » M^{me} X a nié avoir fait ce commentaire ou avoir regardé la vidéo pornographique à laquelle il est fait allusion.

[59] Tracy Bergquist est une agente de correction en poste à l'Unité des détenues et a témoigné que quatre agents, dont M^{me} X, ont regardé une vidéo pornographique un soir, au travail. Elle a précisé que ce n'était pas une vidéo de Jerry Springer. M^{me} Bergquist a déclaré que, en regardant la vidéo, M^{me} X s'est exclamée : [traduction] « je veux voir sa queue. »

[60] M^e Popescul a demandé à M^{me} X si elle s'était déjà fait percer une partie du corps, et M^{me} X a répondu qu'elle s'était fait percer la langue. Elle a déclaré avoir un jour montré son perçage à M. Gale comme réponse à ses questions à ce sujet et a déclaré que M. Gale s'était alors empoigné l'entrejambe. Bien que M. Gale ne se soit pas souvenu de l'incident lorsqu'on l'a questionné à ce sujet, il a dit qu'il était possible que cela se soit produit.

[61] M^{me} Sommerfeld a témoigné qu'elle a vu M^{me} X tirer la langue à M. Gale pour montrer son perçage et dire à ce dernier : [traduction] « Ça te ferait de l'effet sur tes gosses, hein! »

[62] M^e Popescul a demandé à M^{me} X si, à l'occasion d'une conversation avec un collègue (M. Y), elle lui avait dit qu'elle aurait des relations sexuelles avec lui si sa femme n'était pas dans les parages. M^{me} X a nié avoir dit cela.

[63] Dannielle Mohr, une agente de correction à l'Unité des détenues, a témoigné que, en janvier ou en février 2001, elle a entendu M^{me} X dire à M. Y qu'elle coucherait avec lui si sa femme n'était pas là.

[64] Lisa Barton est une agente de correction en poste à l'Unité des détenues, et elle a témoigné que M^{me} X était suffisamment forte pour se débrouiller elle-même et qu'elle doutait que M^{me} X aurait inventé une telle histoire de harcèlement sexuel si cela n'était pas vrai. Elle a néanmoins admis qu'elle n'avait jamais vu M. Gale faire quoi que ce soit avec un(e) collègue qu'elle aurait considéré comme « vraiment déplacé ».

[65] Sur réception des rapports écrits de M. Dragseth et de M^{me} Wilson-Demuth, la directrice intérimaire Lepage a ouvert une enquête en matière de harcèlement, et ce, malgré le fait que M^{me} X n'avait pas officiellement déposé de plainte. M^{me} Lepage a déclaré que, dès le début, M^{me} X avait dit qu'elle ne voulait pas passer par une procédure officielle, mais qu'elle voulait seulement que le harcèlement cesse.

[66] M^{me} Lepage a cité la politique de l'employeur en matière de harcèlement au travail (pièce E-1, onglet 2), laquelle stipule que, dès lors que l'on devient au courant d'un cas de harcèlement en milieu de travail, une enquête doit être ouverte.

[67] Le 9 juillet 1999, M^{me} Lepage a renvoyé une note de service à M. Gale (onglet 4E) indiquant que l'on commencerait à mener une enquête en matière de harcèlement. Était jointe à la note de service l'allégation précise. C'était la première fois que M. Gale entendait parler de l'allégation qui a été précisément faite à son endroit.

[68] L'enquête a pris fin, et une enquête disciplinaire a suivi. M. Gale a été informé de cela par lettre datée du 26 juillet 1999 (onglet 5). À ce moment-là, M. Gale a été suspendu sans traitement en attendant les résultats de l'enquête disciplinaire.

[69] M. Gale a fourni une déclaration écrite, le 16 août 1999, en réponse à l'allégation, niant que cela s'était jamais produit (voir onglet 6H).

[70] Après la réception du rapport d'enquête disciplinaire, une rencontre a été organisée avec M. Gale le 16 septembre 1999, afin d'obtenir sa réponse au rapport disciplinaire. M. Gale a répété que l'événement ne s'était pas produit, et M^{me} Lepage a rédigé, plus tard ce jour-là, une note de service à M. Gale soulignant ce qui s'était passé durant la réunion (onglet 9).

[71] M^{me} Lepage a demandé à rencontrer de nouveau M. Gale le 22 septembre et, lors de cette réunion, M. Gale s'est fait représenter par son avocat, M^e Popescul.

[72] Il n'a pas été contesté que l'employeur cherchait à obtenir une réponse de M. Gale au sujet d'autres types comparables de comportement allégués, de sorte que l'enquête disciplinaire ne se limitait pas simplement à l'incident allégué impliquant M^{me} X. Pour cette raison, il n'est pas contesté que M. Gale a pensé qu'il lui fallait répondre à toutes les allégations, et non simplement à celle faite par M^{me} X.

[73] M. Gale a demandé accès à un certain nombre de documents en vertu de la loi sur l'accès à l'information, et une fois qu'il les a reçus, il a rédigé une déclaration écrite en réponse à plusieurs questions. En bout de ligne, la seule question à trancher dans la présente audience est celle qui concerne M^{me} X, et, dans la déclaration écrite qu'il a faite en date du 16 novembre 1999 (onglet 12), M. Gale déclare à nouveau que l'incident ne s'est pas produit.

[74] Après avoir reçu la déclaration du 16 novembre, M^{me} Lepage a envoyé une lettre, en date du 25 novembre 1999, à M. Gale pour l'aviser de sa décision concernant l'allégation de harcèlement sexuel de sa part à l'endroit de M^{me} X (voir onglet 13). Par cette lettre, on licencierait M. Gale.

[75] M^{me} Lepage a déclaré, en contre-interrogatoire, qu'elle n'avait jamais parlé à M^{me} X de l'incident ni qu'elle n'avait jamais lu quoi que ce soit que M^{me} X aurait pu rédiger.

[76] Les agentes de correction Cripps, Sommerfeld, Bergquist, Krahn, Mohr et Elphinstone ont toutes témoigné qu'elle n'avait jamais vu M. Gale faire quoi que ce soit d'inapproprié en milieu de travail et qu'elles estimaient toutes qu'il était un bon agent avec qui travailler.

[77] M. Gale a témoigné que, lorsqu'on lui a remis l'enveloppe contenant la lettre de la directrice intérimaire Lepage datée du 12 juillet, avec la pièce jointe faisant état de l'allégation, il a été choqué et est immédiatement allé voir son représentant syndical. Ils ont discuté de l'allégation et M. Gale a réuni les tableaux de service pour voir s'il avait travaillé le 19 mai 1999, le jour de l'incident en question.

[78] Après avoir examiné la liste de service (onglet 4G, M. Gale a pu confirmer que lui et M^{me} X travaillaient tous deux à l'Unité des détenues ce jour-là.

[79] Après quoi, M. Gale a examiné l'information consignée le 19 mai dans le registre (onglet 4H). Il s'agit d'un journal tenu quotidiennement sur chaque étage de l'Unité des détenues et dans lequel l'agent en poste consigne les événements particuliers qui surviennent pendant son quart.

[80] Le 19 mai, M. Gale a commencé à travailler à l'étage I à 6 h 45. Vers 10 h 40, une détenue, qui sortait d'une procédure d'examen interne appelée « tribunal », était escortée à sa cellule et est devenue très agressive. Elle a été maîtrisée par d'autres membres du personnel féminin des étapes 2 et 3, mais M^{me} X ne faisait pas partie de l'équipe qui avait maîtrisé la détenue.

[81] Pour des incidents de ce genre, les agents sont tenus de remplir un formulaire appelé Déclaration /Rapport et observations d'un agent (Déclaration). M. Gale était retourné à l'intérieur de l'unité de l'étage I lorsqu'on a sonné à la porte; il est allé ouvrir et s'est retrouvé devant M^{me} X. M. Gale a expliqué à M^{me} X ce qui venait de se passer avec la détenue, puis a monté les escaliers jusqu'à l'étage II pour terminer de remplir son formulaire, car il n'y avait pas d'imprimante à l'étage I.

[82] Il a témoigné qu'il se trouvait là à 11 heures ou aux alentours de cette heure. Il n'avait pas pris de pause et était retourné à l'étage I en tapant son rapport.

[83] Sur l'ordinateur situé à l'étage II, M. Gale a ouvert la session, a trouvé le modèle du formulaire à remplir, l'a fait apparaître à l'écran et a commencé à le remplir (onglet 4J).

[84] La date et l'heure indiquées dans le champ d'enregistrement du formulaire rempli par M. Gale indiquent 11 h 00 et 99-05-19. M. Gale a témoigné que cela indiquait l'heure et la date auxquelles il avait rempli le rapport, mais il a déclaré en

contre-interrogatoire qu'il inscrivait lui-même l'heure et le jour, car cela ne se faisait pas automatiquement.

[85] M. Gale a estimé qu'il lui a fallu 45 minutes pour remplir sa Déclaration, car il ne tape qu'avec un doigt. Dans ce formulaire sont décrits les événements survenus à partir de 10 h 40 au sujet de la détenue. La dernière phrase de ce rapport se lit comme suit : [traduction] « À 12 h 10, l'infirmière du service de santé de l'unité est venue parler à la détenue. » M. Gale a déclaré qu'il avait terminé son rapport un peu après 11 h 30, puis qu'il avait ajouté cette dernière phrase ultérieurement.

[86] On a questionné M. Gale au sujet de ses relations de travail avec M^{me} X, et il a déclaré qu'en plusieurs occasions les discussions qu'ils ont eues entre eux avaient une connotation sexuelle. C'est souvent M^{me} X qui entamait ces discussions.

[87] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a aucune idée des raisons pour lesquelles M^{me} X colporterait de fausses histoires sur lui.

[88] Lorsqu'on lui a demandé s'il se souvenait d'avoir fait rentrer M^{me} X à l'unité, après le déjeuner, et lui avoir demandé si elle avait aimé cela, M. Gale a répondu qu'il ne se souvenait pas précisément de cela, mais que cela avait pu se produire.

[89] On a ensuite demandé à M. Gale s'il avait dit une phrase comme [traduction] « aimerais-tu le refaire? »; il a répondu qu'il ne se souvenait pas avoir dit ces mots.

[90] L'entrevue que M^{me} Wilson-Demuth a eue avec la détenue a commencé à 11 h 10, à l'étage I, et M. Gale a déclaré qu'il n'était pas là lorsque l'entrevue a commencé.

Plaidoiries

Pour l'employeur

[91] Dans les cas de licenciement, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, mais, comme le dit l'ouvrage *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration* (Gorsky, Usprich et Brandt), la norme de preuve est celle de la prépondérance des probabilités. Accroître cette norme de preuve reviendrait à décourager le dépôt de ce genre d'affaires.

[92] La seule question à trancher en l'espèce est de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé a harcelé M^{me} X le 19 mai 1999. Étant un permanent, le fonctionnaire s'estimant lésé savait que le statut d'employée occasionnelle de M^{me} X était plus précaire que celui d'un permanent.

[93] Il ressort de la preuve qu'un certain nombre d'événements avaient eu lieu entre M^{me} X et le fonctionnaire s'estimant lésé avant la date en question et qu'elle essayait de l'éviter sur l'horaire des quarts de travail. On a demandé à M^{me} X de se présenter au travail le 19 mai, et elle a fini par accéder à cette demande. Son témoignage sur ce qui s'est produit le 19 mai était crédible et devrait être cru.

[94] M^{me} Wilson-Demuth a déclaré avoir vu M^{me} X peu après l'incident et a indiqué que cette dernière était en proie à une réaction émotive. M^{me} Wilson-Demuth est psychologue de formation et, après avoir entendu le compte rendu de l'incident fait par M^{me} X, elle n'a eu aucune raison de douter de la véracité des dires de celle-ci. Elle a dit avoir observé M^{me} X et a indiqué que l'apparence physique de M^{me} X était crédible; elle tremblait presque, elle était ébranlée et semblait très fragile. M^{me} Wilson-Demuth en a été stupéfaite, car elle savait que M^{me} X était mentalement solide.

[95] Il est hautement improbable que M^{me} X ait feint ses émotions.

[96] La grande question à laquelle il faut répondre est de savoir quel intérêt avait M^{me} X de sortir cette allégation de nulle part, sachant qu'il existait un code d'honneur et qu'elle n'était pas une employée permanente. Elle savait qu'il y aurait des conséquences à raconter de nouveau son histoire. En s'ouvrant de cela à M. Dregseth et à M^{me} Wilson-Demuth, elle voulait que ces derniers gardent cette affaire confidentielle. Elle a dû prendre son courage à deux mains pour aller raconter l'événement et elle en a subi les conséquences. Elle a témoigné sur les conséquences que cela a eues sur elle, de sorte qu'il y avait vraiment de quoi être dissuadé de faire ce qu'elle a fait et de raconter cette histoire.

[97] En revanche, l'intérêt du fonctionnaire s'estimant lésé à nier l'allégation est de récupérer son emploi. Son témoignage est contraire à celui de M^{me} X et de sa gestionnaire d'unité, M^{me} Wilson-Demuth, en particulier quant aux déclarations de cette dernière sur le conseil qu'elle aurait donné au fonctionnaire s'estimant lésé et sur le fait qu'elle a dit qu'il n'était pas approprié de la toucher. M^{me} Wilson-Demuth ment-elle?

Qu'est-ce qui la pousserait à mentir? D'après le fonctionnaire s'estimant lésé, deux personnes mentent sans raison?

[98] Par contre, la crédibilité du fonctionnaire s'estimant lésé peut être remise en question. Il a essayé de fournir un alibi, ce qui n'est pas nécessaire lorsqu'on n'a tout simplement pas fait ce qui est allégué.

[99] En outre, sa lettre du 3 août en réponse à l'enquête disciplinaire est éclairante. Il a répondu à l'allégation en essayant de diffamer M^{me} X. Pourquoi entacher sa réputation; suggérer qu'elle a inventé toute l'histoire et donner à croire que les événements ne sont pas sérieux en raison de son caractère? Cela mine le bien-fondé des arguments qui militeraient en faveur d'une telle réaction.

[100] Les questions soulevées par la partie adverse qui consistent à essayer de discréditer M^{me} X sont des questions accessoires. Dans *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration (ibid)*, on discute de la règle du fait incident et l'on dit : [traduction] « [...] si le seul intérêt de la preuve est de contredire la dénégation des témoins, il s'agit d'un fait incident ou accessoire. » Il est soumis que M^{me} X disait la vérité, mais que, de toute façon, les questions soulevées par l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé ne sont pas pertinentes.

[101] La décision *Teeluck* (dossier de la Commission 166-2-27956) fait état d'une situation très semblable. L'affaire portait sur un événement ponctuel et posait des questions de crédibilité. Il s'est avéré que le comportement de la victime après l'événement était important, de même que son absence de mobile pour mentir.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[102] Soupeser les éléments de preuve et se prononcer sur la crédibilité des témoins sont des tâches difficiles pour les arbitres. Elles le sont d'autant plus lorsque l'affaire tourne autour des faits, et la plupart des tribunaux ne remettent pas en question les conclusions de fait, si bien que, essentiellement, les décisions rendues dans ce genre d'affaires sont sans appel.

[103] En l'espèce, l'allégation est grave et pourrait être considérée comme revêtant un caractère criminel. Elle relève essentiellement de l'agression sexuelle.

[104] Compte tenu de la gravité de l'affaire, la question de la norme de preuve appropriée doit être résolue. Les conseils d'arbitrage semblent avoir adopté trois types de normes de preuve (voir, par exemple, la décision *Canadian Union of Public Employees, local 600-3 and the Government of Saskatchewan*, rendue le 7 juillet 1999, à la page 10 [non publiée]). Ces types de normes de preuve sont les suivants :

1. le critère de la prépondérance des probabilités;
2. le critère de la preuve au-delà du doute raisonnable;
3. une preuve claire et convaincante; un critère qui se situe quelque part entre les deux premiers.

[105] La norme à appliquer en l'espèce est la troisième citée. Cela est corroboré par la décision *Teeluck (supra)*.

[106] La question à trancher, dans la présente affaire, est donc la suivante : « La direction, à qui incombe le fardeau de la preuve, a-t-elle démontré par une preuve claire et convaincante le bien-fondé de ses arguments, compte tenu de la gravité de la question? C'est seulement si la direction a effectivement démontré cela que le grief devrait être rejeté.

[107] La norme de preuve, en l'espèce, n'est donc pas celle d'un grand criminel, mais elle doit aller au-delà du critère de la prépondérance des probabilités à 50 %.

[108] Les questions de crédibilité sont importantes ici.

[109] En ce qui concerne M. Dragseth, il a perdu toute crédibilité lorsqu'il a dit que de fausses allégations justifiaient toujours le congédiement.

[110] Quant à M^{me} Wilson-Demuth, on peut s'interroger sur sa crédibilité lorsqu'elle n'a pas admis avoir vu l'image découpée.

[111] Dans le cas de M^{me} Lepage, l'idée de la sanction la travaillait tellement qu'elle en a omis de vérifier si l'allégation était effectivement vraie.

[112] Qu'en est-il de la crédibilité de M^{me} X? Elle a fait de fausses déclarations à l'arbitre de la présente affaire, et cela jette un doute sur sa crédibilité. Elle a menti sur

bien des points, même s'il s'agissait de questions accessoires; un juge de faits devrait donc avoir du mal à la croire.

[113] Au sujet de l'incident en question, elle a dit qu'elle se trouvait à l'unité, mais cela n'a pas de sens de dire cela puisque tous les agents de l'unité étaient tenus d'intervenir eu égard au problème de la détenue et que M^{me} X n'est pas intervenue.

[114] On a dit que M^{me} Wilson-Demuth se trouvait juste dans le bureau voisin lorsque l'incident a eu lieu, pourtant, M^{me} X n'a jamais appelé lorsque l'incident était censé avoir eu lieu.

[115] Puis le téléphone a sonné et M^{me} X dit que s'était son petit ami. Elle ne lui a rien dit et lui a parlé normalement au téléphone. Serait-ce plausible si l'événement était effectivement survenu ?

[116] Après cette conversation téléphonique, M^{me} X a été en contact avec M^{me} Wilson-Demuth. M^{me} Wilson-Demuth a-t-elle dit qu'elle avait remarqué que M^{me} X était ébranlée? La réponse est non. À 11 h 25, avant d'aller déjeuner, elle semblait normale, de son propre aveu.

[117] La preuve indique que M^{me} X est allée prendre son déjeuner et qu'elle a parlé à sa mère. Nous ignorons de quoi elle a discuté avec sa mère, mais nous savons en revanche que son déjeuner s'est déroulé normalement. Rien de malheureux ne semblait être arrivé.

[118] Ce n'est que lorsqu'elle est retournée à l'unité que M^{me} X a décidé de parler à M. Dragseth. D'après M. Dragseth et M^{me} Wilson-Demuth, il devait être alors aux environs de 14 h 00. M^{me} X a dit que c'était peu après midi.

[119] Il est frappant de constater que la version de l'histoire relatée sous la forme d'une note de service, tant par M. Dragseth que M^{me} Wilson-Demuth, est la même. Dans ces deux documents écrits, M. Dragseth et M^{me} Wilson-Demuth indiquent que M^{me} X leur a dit qu'elle était au téléphone lorsque l'agression a eu lieu. La version donnée par M^{me} X était que l'agression a eu lieu avant même que le téléphone ne sonne. Comme il était très improbable qu'une telle agression ait pu survenir pendant que la personne était au téléphone, M^{me} X a changé sa version de l'histoire en disant qu'elle avait été « sauvée » par le téléphone.

[120] Rien ne corrobore la version fournie par M^{me} X, quoique l'on reconnaisse que l'employeur n'ait pas besoin de cela. Toutefois, rien dans la preuve n'indique que M^{me} X était décoiffée. Il n'y a pas eu de cri ni de pleurs. Il n'y a eu aucun témoignage de son petit ami ou de sa mère.

[121] On ne peut que spéculer sur les raisons qui ont poussé M^{me} X à inventé son histoire. Avait-elle appris une nouvelle bouleversante? S'était-elle disputée avec quelqu'un? Nous ne le savons tout simplement pas.

[122] Cela contraste avec l'autre preuve selon laquelle personne n'avait jamais vu M. Gale se comporter de la façon alléguée par M^{me} X. Cela ne ressemble pas du tout à M. Gale.

[123] Le témoignage de M. Gale était crédible, et il a toujours été cohérent depuis le début en disant que l'événement ne s'était jamais produit. En outre, sa Déclaration indique qu'il dactylographiait son rapport à 11 h 00, et qu'il le faisait donc lorsque l'incident allégué a eu lieu.

Réplique

[124] Le fonctionnaire s'estimant lésé suggère que l'on ne devrait pas croire M^{me} Wilson-Demuth du fait qu'elle ne se souvenait pas de l'image découpée dans le magazine. C'est ici que l'on devrait appliquer la règle du fait incident. Ce point n'est pas pertinent. Il n'y a tout simplement pas lieu de rattacher un aspect déterminant de cette affaire à quelque chose qui s'est passé il y a trois ou quatre ans.

[125] Il est risqué de remettre en doute la crédibilité des témoins au moyen de faits incidents.

[126] Les questions posées à M^{me} X au sujet de discussions au travail sur la fellation, du visionnement d'une vidéo, du bâton et de la revue portaient à confusion et remontent à il y a longtemps. C'est la raison pour laquelle la règle du fait incident est importante, et l'on ne devrait pas accorder de poids à ces réponses.

[127] Quand une victime est en état de choc, il ou elle réagit d'une façon différente de son état normal. Le fait que M^{me} X n'ait pas pleuré ni ne se soit ouverte de l'incident à son petit ami ne signifie pas qu'elle mentait. Lorsqu'elle a finalement parlé à son superviseur, quelqu'un en qui elle avait confiance, elle s'est effondrée.

[128] De la même façon, la question de savoir si la discussion a eu lieu à midi ou à 14 h est une attaque sur une question accessoire, donc cela n'est, là encore, pas pertinent.

Motifs de la décision

[129] Les deux parties conviennent qu'il s'agit là d'une allégation extrêmement grave, sur un incident qui frise l'agression sexuelle, comme l'a déclaré l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier a suggéré que, dans ce genre d'affaires, on impose à l'employeur une norme de preuve plus élevée, plutôt qu'une simple prépondérance de la preuve.

[130] Cet aspect a été abordé dans la décision *Samra* (dossier de la Commission 166-2-26543) dans laquelle, à la page 24, l'arbitre tient les propos suivants :

[...] La jurisprudence actuelle abonde en affaires qui appuient la notion que dans les cas de prétendue inconduite grave, particulièrement lorsque l'emploi et la réputation d'une personne sont en jeu, l'employeur doit prouver par des preuves claires, convaincantes et solides que les faits allégués se sont produits. Même si la norme n'est pas celle des affaires criminelles où l'on exige des preuves hors de tout doute raisonnable, il faut davantage qu'une simple prépondérance de la preuve.

[131] Ce fardeau plus lourd de la preuve a également été accepté par l'arbitre qui a instruit l'affaire *Teeluck (supra)*, et je trouve moi aussi que c'est une norme de preuve appropriée dans la présente situation. Elle l'est d'autant plus en l'espèce que, pour odieux que soit cet incident allégué dans le milieu de travail, il aurait un effet dévastateur sur une personne innocente que l'on trouverait coupable d'avoir commis un tel acte.

[132] Les cas portant sur de sérieuses allégations sans autres témoins que les personnes directement concernées sont parmi les plus difficiles à trancher pour les arbitres. Des questions de crédibilité se posent souvent, et les arbitres se reportent souvent à la décision rendue par le juge O'Halloran, de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans l'affaire *Faryna c. Chorney*, [1952] 2 D.L.R. 354, qui est éclairante en l'espèce.

[133] À la page 356 de sa décision, le juge O'Halloran dit ce qui suit :

[Traduction]

Si la conclusion du juge de première instance à propos de la crédibilité doit tenir uniquement à la question de savoir qui, à son avis, donne l'impression d'être le plus sincère à la barre des témoins, sa conclusion sera purement arbitraire et l'administration de la justice se fera en fonction des déclarations des personnes qui se sont révélées les meilleurs acteurs à la barre des témoins.

[134] Pour reformuler cela de façon plus contemporaine, les personnes ayant des talents de comédien, comme Tom Hanks ou Julia Roberts, pourraient agir en toute impunité hors de la salle d'audience, sachant que leur habileté à jouer la comédie pourrait convaincre tout juge des faits que leur histoire, quelle qu'elle soit, devrait être crue.

[135] Plus loin, à la page 357 de sa décision, le juge O'Halloran déclare ce qui suit :

[Traduction]

En bref, ce qui permet de vérifier réellement si le témoin dit la vérité en pareil cas, c'est la compatibilité de sa version avec la prépondérance des probabilités que reconnaîtrait d'emblée une personne pratique et informée qui se trouverait dans ce lieu et dans ces conditions.

[136] Dans l'affaire qui nous occupe, il y a deux déclarations diamétralement opposées. M^{me} X dit que l'agression a eu lieu, tandis que M. Gale le nie. Manifestement, l'un des deux dit la vérité et l'autre ment. Pour m'assurer de faire la part des choses, il m'est nécessaire d'examiner la preuve et de voir quels faits me font arriver à une conclusion finale.

[137] M^{me} X déclare qu'elle se trouvait à l'étage II lorsque M. Dragseth lui a dit de se rendre à l'étage I, alors que M^{me} Wilson-Demuth menait une entrevue avec une détenue. La preuve indique que l'employeur avait pour politique de ne pas mettre en poste à l'Unité des détenues un membre du personnel de sexe masculin seul et que, si cela se produisait, il faudrait lui adjoindre un membre du personnel de sexe féminin.

[138] Le registre tenu quotidiennement indique que M^{me} Wilson-Demuth a commencé son entrevue avec la détenue à 11 h 10 et, quand M^{me} X est arrivée à l'étage I, elle a regardé dans la salle d'entrevue et a vu M^{me} Wilson-Demuth avec la détenue. Cela n'a

pas été réfuté en contre-interrogatoire. Manifestement, cela donne à penser que M^{me} X est arrivée à l'étage I après 11 h 10.

[139] M. Gale déclare qu'il se trouvait à l'étage II, en train de dactylographier sa Déclaration à 11 h 00, et que cela lui a pris environ 45 minutes. Cependant, il convient bel et bien qu'il a laissé entrer M^{me} X dans l'unité de l'étage I, mais, bien évidemment, il déclare que cela s'est produit avant 11 h 00.

[140] De ces deux versions, je préfère le témoignage de M^{me} X. Elle a dit qu'elle avait regardé dans la salle d'entrevue et qu'elle avait vu M^{me} Wilson-Demuth avec la détenue. Cette entrevue n'a pas commencé avant 11 h 10. On avait dit à M^{me} X de se rendre à l'étage I afin d'assurer la présence d'un membre du personnel de sexe féminin sur place. Cette présence n'était pas nécessaire avant 11 h 10, puisque M^{me} Wilson-Demuth se serait trouvée à l'unité à ce moment-là.

[141] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré que, si l'événement avait eu lieu, M^{me} X aurait sûrement appelé à l'aide, puisque M^{me} Wilson-Demuth se trouvait près de là. L'avocat de l'employeur dit que M^{me} X était en état de choc.

[142] Aucun témoignage d'expert n'a été produit par l'une ou l'autre des parties, pour indiquer comment quelqu'un agirait s'il était en état de choc. Bien que l'on puisse se demander pourquoi M^{me} X n'a pas appelé à l'aide pendant que se produisaient les voies de fait alléguées, je trouve qu'il n'est pas moins plausible qu'elle ait essayé de régler la situation elle-même.

[143] L'avocat de M. Gale déclare que M^{me} X aurait sûrement parlé de l'événement à son petit ami après s'être dégagée de l'étreinte, si l'incident avait réellement eu lieu. Là encore, on peut se demander pourquoi elle ne l'a pas fait, mais je trouve tout aussi plausible qu'elle ait estimé qu'elle pourrait gérer elle-même la situation sans en parler à quelqu'un d'autre.

[144] Pour la même raison, je trouve qu'il est également plausible que ce fût la raison pour laquelle elle n'a pas parlé des voies de fait à M^{me} Wilson-Demuth la première fois qu'elle l'a vue, à l'issue de l'entrevue avec la détenue.

[145] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé fait valoir que les notes de service rédigées par M. Dragseth et M^{me} Wilson-Demuth indiquent que M^{me} X leur a dit que l'incident avait eu lieu alors qu'elle était au téléphone. Les deux auteurs de ces notes

de service ont admis qu'ils n'avaient pas pris de notes pendant que M^{me} X leur relatait l'incident et qu'ils ont tous deux rédigé leur note de service en juin, quelque temps après avoir écouté le compte rendu de M^{me} X. Je ne considère pas que cet écart entre le témoignage de M^{me} X et le contenu des documents écrits permet de juger de la véracité ou non de ses dires. M^{me} Wilson-Demuth a déclaré qu'elle avait pu mal consigner ce point.

[146] M^{me} X est allée déjeuner et a téléphoné à sa mère pour lui raconter l'incident. En présumant que c'est vrai, ce serait la première personne à qui M^{me} X se serait ouverte de l'agression. À ce moment, rien n'indiquait que M^{me} X allait parler de l'incident à son superviseur, mais sa mère lui a dit qu'elle devrait le faire. Cependant, à ce moment-là, M^{me} X est allée déjeuner.

[147] À son retour à l'unité, il est allégué que M. Gale a ouvert la porte à M^{me} X et a prononcé une phrase qui revenait à dire : [traduction] « alors, comment c'était? »

[148] Pensant que M. Gale faisait allusion à son déjeuner, M^{me} X a répondu : « pas mal ». Cela n'a pas été contesté.

[149] On déclare que, à ce moment-là, M. Gale aurait répliqué : [traduction] « alors, tu le referais » et que, en entendant cela, M^{me} X a pensé que les voies de fait pourraient se répéter. C'est ce qui l'a motivée à en parler à son superviseur.

[150] M. Dragseth a témoigné que M^{me} X lui semblait ébranlée et nerveuse. Bien que son compte rendu écrit des rencontres ne décrit pas le comportement de M^{me} X, M. Dragseth fait tout de même remarquer qu'elle hésitait à relater les événements car elle ne voulait pas qu'il arrive quoi que ce soit à M. Gale; elle voulait simplement ne plus se trouver en sa présence.

[151] M. Dragseth a manifestement considéré cette affaire comme sérieuse, puisqu'il a communiqué avec la gestionnaire d'unité, M^{me} Wilson-Demuth.

[152] La lettre rédigée par M^{me} Wilson-Demuth fait bel et bien mention de l'air qu'avait M^{me} X. La note de service dit que M^{me} X avait l'air [traduction] « très ébranlée et nerveuse ». Cette note ajoute que M^{me} X a dit qu'un incident s'était produit qui lui [traduction] « avait été très pénible ».

[153] De mémoire, M^{me} Wilson-Demuth a déclaré que M^{me} X, qu'elle connaissait pour être une personne solide, lui a semblé fragile. À tel point que M^{me} Wilson-Demuth a déclaré qu'elle en était restée « stupéfaite ».

[154] Les observations initiales de personnes impartiales, en dehors des parties concernées, sont utiles. Dans cette affaire, j'accorde beaucoup de valeur au témoignage de M^{me} Wilson-Demuth, qui possède une formation en psychologie. Est-ce qu'une personne — que M^{me} Wilson-Demuth considérerait comme mentalement très solide — aurait l'air d'être très fragile si elle n'avait pas été soumise à un certain type d'incident? Je ne le crois pas.

[155] Pour ce qui est de l'incident en soi, je crois que, dans un premier temps, M^{me} X a voulu s'occuper elle-même de l'affaire. Elle n'a décidé d'en parler à son superviseur que lorsqu'elle a craint que les voies de fait pourraient se répéter. Je crois que, si M. Gale n'avait pas prononcé une phrase qui revenait à dire : [traduction] « alors, tu le ferais encore? », l'incident n'aurait peut-être jamais été signalé. M^{me} X était certainement réticente à parler de l'incident à quiconque.

[156] Par conséquent, le fait qu'il n'y ait pas eu d'appel à l'aide de la part de M^{me} X au moment où les voies de fait alléguées ont eu lieu, ou peu après, lorsqu'elle parlait à son petit ami, ne permet pas, à mon sens, de déterminer si l'incident a eu lieu ou non. Il ressort de la preuve que M^{me} X craignait que cela se reproduise et que c'est ce qui l'a poussée à raconter son histoire.

[157] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a posé à M^{me} X une série de questions au sujet des allusions sexuelles qu'elle a faites au travail. Elle a nié certaines de ces allusions, mais d'autres témoins ont dit que ces allusions avaient bel et bien été faites. On me demande d'en tirer la conclusion que M^{me} X ne dit pas la vérité et donc que sa version des voies de fait ne devrait pas être retenue.

[158] Nul doute que le témoignage de M^{me} X diffère de celui des autres témoins en ce qui concerne ces aspects, que je qualifierais d'accessoires, et que cela m'amènerait à faire preuve de prudence dans l'acceptation de son témoignage concernant le harcèlement sexuel allégué. Toutefois, ce point ne permet pas, à mon sens, de déterminer si M^{me} X a dit la vérité en témoignant sur l'incident allégué de harcèlement sexuel. La véracité ou non de ce témoignage peut être déterminée, selon moi, au terme

d'un examen approfondi de la preuve. Cet examen approfondi cadrerait avec la norme de preuve requise en l'espèce.

[159] [159] En ce qui concerne la question des raisons qui auraient poussé Mme X à raconter cette histoire, on n'a tout simplement rien porté à ma connaissance qui justifierait que Mme X ait menti au sujet de l'incident. Elle ne pouvait certes pas s'attendre à une promotion si on la croyait. Naturellement, s'il était établi qu'elle avait menti, elle risquait de perdre son poste. Elle était une employée occasionnelle, de sorte que son statut était précaire au mieux.

[160] Une situation semblable a récemment été examinée dans une décision que la Commission de règlement des griefs de l'Ontario a rendue dans l'affaire *Ontario Public Service Employees Union v. Ontario (Ministry of Transportation) (C.L. grievance)*, ([2001] O.G.S.B.A. n° 40, non publiée). Cette affaire portait sur le congédiement d'une employée pour avoir censément fait une fausse allégation d'agression sexuelle en vue d'obtenir une promotion. Le mobile de l'accusation était clair dans cette affaire.

[161] Non seulement M^{me} X risquait-elle de perdre son emploi si elle mentait, mais aussi le « code d'honneur » entrerait sûrement en jeu même si elle déposait une plainte, qu'elle soit vraie ou non. À mon sens, ces éléments dissuaderaient M^{me} X de clamer son histoire, de sorte que cela donne de la crédibilité au fait qu'elle ne parlerait que si elle disait la vérité. Il n'y avait tout simplement rien qui pouvait pousser M^{me} X à se plaindre en dehors du fait qu'elle voulait s'assurer de ne plus travailler avec le fonctionnaire s'estimant lésé. Néanmoins, elle aurait pu parvenir à cela sans se plaindre, simplement en choisissant d'autres quarts de travail.

[162] À la lumière de tout ce qui précède, y compris la conclusion à laquelle je suis parvenu en ce qui concerne l'heure d'arrivée de M^{me} X à l'étage I, je suis convaincu, selon la prépondérance des probabilités par une preuve claire, convaincante et déterminante, que l'événement allégué a bel et bien eu lieu.

[163] Étant arrivé à cette conclusion, il ne m'est pas nécessaire de déterminer si la sanction imposée par l'employeur est appropriée ou non. Les parties ont convenu que, si je concluais que l'incident allégué avait eu lieu, la sanction imposée était appropriée. Le grief est par conséquent rejeté.

[164] J'aimerais faire un bref commentaire sur la réponse de l'employeur à l'incident et, en particulier, sur le délai. L'incident s'est produit le 19 mai. M. Gale n'a pas été mis au courant de l'allégation qui pesait contre lui avant le 9 juillet, dans la lettre qu'il a reçue. À mon sens, une personne accusée d'un incident aussi grave devrait en être informée le plus tôt possible de manière à ce qu'elle ait la possibilité de répondre adéquatement à l'allégation. Que se passerait-il si l'allégation était fausse? Une communication en temps opportun des allégations par l'employeur aiderait la personne accusée à recueillir des informations. Peut-être que cette personne a été vue ailleurs au moment même où l'incident allégué était censé s'être produit. Il pourrait s'avérer très difficile de confirmer cela si la personne n'est informée de l'incident que deux mois plus tard.

[165] Également, l'employeur devrait étudier la possibilité et l'opportunité de créer un formulaire que les gestionnaires pourraient remplir dès que l'on porterait à leur connaissance un acte allégué de harcèlement sexuel. Cela faciliterait un compte rendu exact de la déclaration des victimes ainsi que de son état émotionnel. D'autres renseignements jugés importants par des personnes plus expertes que moi dans le domaine pourraient aussi être inclus dans ce formulaire.

[166] Fort heureusement, ces détails, que je qualifierais d'imperfections dans la procédure d'enquête, n'ont pas eu d'incidence sur l'issue finale de la présente affaire. Il aurait cependant pu en être autrement, et j'invite expressément l'employeur à examiner cette dimension afin d'assurer un traitement équitable pour tous.

[167] Enfin, j'aimerais remercier sincèrement les deux avocats pour le professionnalisme dont ils ont fait preuve dans le traitement de cette affaire.

**Joseph W. Potter,
vice-président**

OTTAWA, le 17 août 2001.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier

