

Date : 20250718

Dossier : 566-02-44580

Référence : 2025 CRTESPF 85

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la  
Commission des relations  
de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral

---

ENTRE

**NASIR NAQVI**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Agence des services frontaliers du Canada)**

défenderesse

Répertorié

*Naqvi c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Amélie Lavictoire, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Paul Champ, avocat, et Him Ranjit, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour la défenderesse :** Simon Ferrand, avocat

---

Affaire entendue à Toronto (Ontario),  
du 18 au 21 juin et les 28 et 29 août 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

---

**I. Aperçu**

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Nasir Naqvi (le « fonctionnaire »), a occupé un poste d'agent des services frontaliers (ASF) à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC; la « défenderesse ») de 2002 à décembre 2021, soit jusqu'à ce qu'il soit licencié après que la défenderesse eut conclu qu'il avait eu un comportement inapproprié, non désiré et harcelant de nature sexuelle à l'endroit d'une jeune agente étudiante des services frontaliers (AESF; la « plaignante »). Il a contesté son licenciement.

[2] Les événements qui ont mené au présent grief se sont produits en décembre 2020. Avant cela, le fonctionnaire et la plaignante ne se connaissaient pas. Ils ne se sont rencontrés et parlé que deux fois. Leur deuxième interaction est au cœur du grief et de la décision de la défenderesse de licencier le fonctionnaire.

[3] Quelqu'un a été témoin d'une partie de l'interaction, de loin, mais personne n'a entendu ce qui s'est dit ni n'a été témoin des gestes que le fonctionnaire aurait posés. Il s'agit d'un scénario de type « il a dit, elle a dit » dans lequel les parties ont présenté à la Commission deux versions très différentes des événements. L'issue repose sur la crédibilité.

[4] Le fonctionnaire a renvoyé son grief à l'arbitrage au titre de l'article 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), qui se rapporte à une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, notamment. Dans de telles affaires, la Commission doit d'abord décider si la défenderesse a prouvé que, selon la prépondérance des probabilités, le comportement du fonctionnaire constituait une inconduite qui justifiait une mesure disciplinaire et, le cas échéant, si la mesure disciplinaire imposée par la défenderesse était excessive dans les circonstances.

[5] À l'audience, le fonctionnaire a contesté bon nombre des allégations faites contre lui. Cependant, il a reconnu qu'il n'aurait pas dû avoir une longue conversation avec une jeune AESF. Il a reconnu avoir mal interprété les signaux et le comportement de la plaignante. Il a reconnu que certains de ses propos et gestes avaient été

inappropriés, mais il a nié que cela constituait du harcèlement ou du harcèlement sexuel. Il a soutenu que son licenciement était une mesure disciplinaire excessive.

[6] Pour les motifs qui suivent, je conclus que l'inconduite du fonctionnaire était importante et que son licenciement n'était pas excessif dans les circonstances. Le grief est rejeté.

## **II. Décisions interlocutoires**

[7] Au début de l'audience, la défenderesse a demandé que la question de la réparation soit tranchée après que la Commission ait rendu une décision sur le fond du grief (en langage juridique, elle a demandé que le grief soit scindé). Elle a également demandé une ordonnance de confidentialité pour éviter que l'identité de la plaignante ne soit rendue publique. J'ai accédé à ces deux demandes. Les motifs de ma décision sont exposés ci-après.

### **A. Scission de la procédure**

[8] Habituellement, la Commission demande aux parties de déposer une liste définitive de témoins avant l'audience. La liste du fonctionnaire était courte. Elle comprenait deux témoins, soit lui-même et la première personne ayant enquêté sur l'affaire. Il était attendu du témoignage de l'enquêteur qu'il soit généralement pertinent au regard d'un aspect important de la réparation demandée par le fonctionnaire, à savoir la durée prétendument excessive du processus disciplinaire.

[9] La veille du début de l'audience, le fonctionnaire a écrit à la Commission et à la défenderesse pour les informer qu'il ne souhaitait plus faire témoigner l'ancien enquêteur.

[10] Le premier jour de l'audience, la défenderesse a soutenu avoir été prise au dépourvu par la décision de dernière minute du fonctionnaire de ne pas appeler le témoin à témoigner, affirmant que sa présentation des éléments de preuve concernant la question de la réparation en souffrirait. Elle comptait s'appuyer sur le contre-interrogatoire de ce témoin pour s'opposer à la réparation demandée par le fonctionnaire. Elle a demandé plus de temps pour revoir sa stratégie et décider comment elle présenterait sa preuve à la Commission au sujet de la réparation.

[11] J'ai convenu que la décision de dernière minute du fonctionnaire était susceptible de porter préjudice à la défenderesse. Toutefois, la décision d'ajourner

l'audience pour permettre à cette dernière de revoir sa liste de témoins n'aurait pas été une utilisation efficace du temps et des ressources de la Commission.

[12] J'ai ordonné la scission de l'affaire, reportant la question de la réparation à une étape ultérieure de la procédure d'audience, dans l'éventualité où le grief serait accueilli sur le fond. Sur le plan pratique, l'ordonnance a pour résultat que, dans la présente décision, j'aborderai seulement les éléments de preuve et les questions utiles pour déterminer le bien-fondé du grief.

## **B. L'ordonnance de confidentialité**

[13] La défenderesse a demandé à la Commission de ne pas identifier la plaignante par son nom dans sa décision. Elle a aussi demandé que le nom de la plaignante soit caviardé dans le registre et le dossier de la Commission. Elle s'est fondée sur ce qui est aujourd'hui connu comme étant le critère Dagenais/Mentuck, qui a été établi par la Cour suprême du Canada dans *Dagenais c. Société Radio-Canada*, [1994] 3 RCS 835, et *R. c. Mentuck*, 2001 CSC 76.

[14] Le fonctionnaire a consenti à la demande.

[15] J'ai accédé à la demande. J'ai informé les parties que la plaignante ne serait pas identifiée par son nom dans la présente décision. J'ai également ordonné que le dossier de la Commission soit scellé jusqu'à ce que le nom de la plaignante ait été caviardé et jusqu'à ce que les parties aient déposé des copies caviardées de toutes les pièces dans lesquelles figurait son nom. Le dossier de la Commission a été caviardé. Les parties ont déposé les copies caviardées demandées, et les pièces non caviardées ont été détruites. Le dossier de la Commission n'est plus scellé.

[16] J'expose ci-après les motifs pour lesquels j'ai rendu l'ordonnance de confidentialité.

[17] Le principe de la transparence judiciaire est fondamental en droit. Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, la Cour suprême du Canada s'est penchée sur le lien qui existe entre ce principe et la valeur sous-jacente de la protection de la vie privée lorsqu'il s'agit de protéger la dignité d'une personne de la diffusion de renseignements privés. Elle a également souligné que les procédures judiciaires sont présumées accessibles au public. Lorsqu'un demandeur souhaite que

soit limité le principe de la transparence judiciaire, par la voie d'une ordonnance de confidentialité ou de mise sous scellés, par exemple, il doit démontrer trois choses :

- 1) la transparence judiciaire pose un risque sérieux pour un intérêt public important;
- 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque;
- 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs.

[18] La révélation de l'identité d'une victime de harcèlement sexuel en raison du principe de la transparence judiciaire met sérieusement en péril un intérêt public important, ce que les tribunaux canadiens reconnaissent depuis longtemps. Ils ont manifesté leur volonté de reconnaître que l'information est sensible lorsqu'il est question d'une personne victime de harcèlement sexuel. Ils l'ont fait tant dans le cadre de procès criminels que civils (voir, par exemple, *Sherman (Succession)*, au par. 78; *R. c. T.W.W.*, 2024 CSC 19, au par. 74; *Fedeli c. Brown*, 2020 ONSC 994, au par. 9).

[19] Cela n'a rien de surprenant. La protection de la vie privée et de la dignité de la personne plaignante, dans la mesure du possible, favorise l'atteinte des objectifs qui sont de prévenir tout autre préjudice porté à la personne plaignante et de préserver la confiance du public à l'égard du processus juridictionnel (voir, dans un contexte de droit criminel, *T.W.W.*). De plus, en l'absence de protection de leur droit à la vie privée, les personnes ayant été victimes de harcèlement sexuel pourraient être réticentes à se manifester pour faire un signalement et participer au processus d'enquête (voir *Fedeli*, au par. 9). Il est grandement dans l'intérêt public d'encourager les gens à signaler les incidents de harcèlement sexuel en milieu de travail et à témoigner à leur sujet.

[20] La Commission a reconnu ces importants aspects de l'intérêt public dans une ordonnance d'anonymisation rendue dans *Doe c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2018 CRTESPF 89. La conclusion de la Commission dans cette affaire reposait sur la nécessité de protéger l'intérêt public en ne décourageant pas le signalement des incidents d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel, ainsi que sur la nécessité d'éviter tout risque grave pour la vie privée, l'intégrité psychologique et la dignité de la personne plaignante dans les affaires portant sur des allégations de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle (voir *Doe*, au par. 17).

[21] Dans le présent cas, je suis convaincue que l'ordonnance demandée est nécessaire pour empêcher la divulgation de l'identité de la plaignante, éviter que cette dernière subisse d'autres préjudices et préserver la confiance du public à l'égard des procédures de la Commission. Aucune mesure de rechange raisonnable ne permettrait d'atteindre ces objectifs.

[22] J'ai déjà décrit l'ordonnance de confidentialité qui a été rendue dans le présent cas. Je ne me répéterai pas. J'ajouterai seulement que l'incidence de l'ordonnance sur l'intelligibilité de la présente décision est minime. Masquer l'identité de la plaignante à la vue du public tout en permettant que la décision soit publiée et que le public ait accès au dossier et au registre de la Commission respecte le principe de la transparence judiciaire, tout en protégeant l'intérêt collectif d'aider les personnes vulnérables qui ont été victimes de harcèlement et de harcèlement sexuel à se manifester. Je crois que le critère de proportionnalité établi dans *Sherman (Succession)* a été respecté.

### III. Résumé de la preuve

[23] Je commencerai le résumé de la preuve en fournissant des renseignements pertinents, bien que généraux, au sujet du fonctionnaire et de la plaignante, puis ferai une brève description du milieu de travail dans lequel se sont produits les événements ayant donné lieu au grief. Je décrirai ensuite les éléments de preuve qui concernent les interactions entre le fonctionnaire et la plaignante et qui sont au cœur du grief.

[24] Comme il a été mentionné précédemment, le fonctionnaire a travaillé à l'ASFC de 2002 à décembre 2021. Au fil des ans, il a occupé différents postes et travaillé dans différents environnements de travail. Il a travaillé à l'aéroport international Pearson de Toronto pendant plusieurs années. Il a également travaillé deux ans comme agent des services d'apprentissage, formant de nouvelles recrues de l'ASFC. Sa formation et son expérience de travail portaient notamment sur la détection des indices verbaux et non verbaux et sur les indicateurs de caractère évasif et de non-conformité chez les voyageurs.

[25] En 2015, il a commencé à travailler dans une grande installation d'inspection de colis à Toronto (Ontario). J'appellerai cette installation « Opérations postales ». Il a commencé à y travailler dans le cadre d'une mesure d'adaptation prise après qu'il s'est blessé.

[26] Dans la région du Grand Toronto, les colis qui entrent au Canada sont apportés aux Opérations postales aux fins d'inspection, avant que Postes Canada ne les libère pour qu'ils soient livrés. Tous les colis font l'objet d'une inspection primaire menée par un ASF. Les colis qui nécessitent l'imposition de droits et taxes et ceux qui doivent faire l'objet d'une inspection approfondie sont acheminés par un transporteur à courroie vers une zone d'inspection secondaire, où un autre ASF les inspecte pour établir si leur contenu doit être saisi ou faire l'objet de droits et taxes.

[27] Pendant plusieurs années, le fonctionnaire a travaillé les mercredis, jeudis et vendredis, de 7 h 30 à 20 h 30. Il n'interagissait jamais avec les ASF et les AESF dont les quarts de travail étaient les dimanches, lundis et mardis.

[28] Au début de décembre 2020, il a changé d'horaire de travail. Celui de son épouse avait changé, et il devait aussi changer le sien en raison d'obligations parentales. Il a commencé à travailler les dimanches, lundis et mardis, toujours de 7 h 30 à 20 h 30.

[29] Les dates du premier et du deuxième dimanche inscrits à son nouvel horaire de travail étaient les 6 et 13 décembre 2020. Ce sont les jours où ont eu lieu ses deux seules interactions avec la plaignante. Les deux interactions se sont déroulées dans la zone d'inspection douanière secondaire des Opérations postales.

[30] À l'audience, le fonctionnaire s'est décrit comme une personne sociable [traduction] « ayant la parole facile ». Il a dit aimer poser des questions, y compris lorsqu'il rencontre quelqu'un pour la première fois. Il aime aussi faire des blagues pour rendre les gens à l'aise et détendus, notamment lors d'une première rencontre. Les interactions sociales en milieu de travail font que son travail lui semble moins banal et répétitif.

[31] Il a indiqué que, lors des événements ayant mené au grief, il était [traduction] « particulièrement sociable » parce qu'il avait un nouvel horaire de travail et qu'il ne connaissait personne qui travaillait en même temps. Il devait repartir à zéro, se faire des amis et rencontrer de nouvelles personnes.

[32] La plaignante était en poste depuis moins de six mois au moment des événements ayant donné lieu au grief. Elle avait d'abord été embauchée pour travailler à temps plein pendant l'été, entre sa troisième et sa quatrième année d'université, puis

s'est vu offrir un contrat de travail pendant l'année scolaire. Comme tout AESF, elle n'était pas une employée nommée pour une période indéterminée et elle n'était pas représentée par un agent négociateur.

[33] Elle s'est jointe à l'ASFC parce qu'elle voulait faire carrière dans le domaine de l'application de la loi. Son objectif à long terme était de travailler comme ASF une fois ses études terminées. Entre-temps, elle travaillait à titre contractuel.

[34] La plaignante sentait une pression de bien faire son travail et de garder une bonne réputation, parce qu'elle considérait les contrats successifs d'AESF comme la voie la plus sûre et la plus directe vers un poste d'ASF permanent à temps plein. Il lui fallait une recommandation de la part d'un surintendant pour être prise en considération pour un poste d'ASF à temps plein. Elle voulait garder un profil bas, s'efforcer de bien travailler, et ne pas faire de vagues. Sa réputation en tant qu'employée et son rendement au travail avaient la plus haute importance pour elle.

[35] La plupart de ses interactions sociales en milieu de travail avaient lieu avec d'autres AESF. Il lui arrivait à l'occasion seulement d'avoir des conversations avec les ASF. La plupart de ces conversations étaient brèves (environ 5 à 10 minutes) et portaient sur des sujets liés au travail. Elle parlait aux ASF surtout lorsqu'elle avait besoin de conseils ou d'orientation sur la façon de traiter un type particulier de colis. Il lui est arrivé à quelques reprises d'avoir de brèves discussions avec des ASF au sujet de la carrière. Elle avait posé des questions générales sur le cheminement de carrière des ASF avec qui elle s'entretenait et avait répondu à des questions au sujet de ses études ou de ses aspirations professionnelles.

[36] Ce sont les surintendants qui faisaient ses évaluations du rendement. Même si les ASF ne jouaient pas de rôle officiel dans l'exercice d'évaluation du rendement des AESF, Richard Kim (l'un des trois chefs des opérations à ce moment-là) a témoigné que les surintendants pouvaient décider de consulter les ASF au sujet du rendement d'un AESF donné.

[37] À l'audience, la plaignante s'est décrite comme une personne timide et introvertie en date des événements pertinents. Elle manquait de confiance en elle. Elizabeth Passmore, une autre AESF qui a été témoin d'une partie de l'incident en cause, a donné la même description de la plaignante, telle qu'elle était au moment pertinent.

## A. Description générale de la zone d'inspection secondaire

[38] Comme il a été mentionné précédemment, les deux interactions entre le fonctionnaire et la plaignante ont eu lieu dans la zone d'inspection secondaire des Opérations postales.

[39] La zone d'inspection secondaire est un grand espace ouvert où se trouvent six rangées de postes de travail longées de part et d'autre par des transporteurs à courroie. Les postes de travail sont attenants au transporteur de droite. De l'autre côté, il y a un peu d'espace pour bouger. Cependant, selon la plaignante, entre un poste de travail et le transporteur à courroie de gauche, il n'y a pas suffisamment de place pour que deux personnes se croisent.

[40] À l'époque pertinente, des protocoles relatifs à la COVID-19 étaient en place. Un poste de travail sur deux était bloqué et ne pouvait pas servir. Les employés devaient se tenir à une distance de six mètres de leurs collègues, en tout temps. Ils devaient toujours porter un masque, sauf pour boire ou manger.

[41] Les ASF et les AESF travaillant dans la zone d'inspection secondaire n'avaient pas de postes de travail assignés, mais, souvent, ils avaient des postes de travail préférés. Le fonctionnaire aimait s'asseoir dans la dernière rangée, du côté gauche de la pièce, tandis que la plaignante était normalement assise dans la deuxième rangée.

[42] J'ai décrit la zone d'inspection secondaire comme étant un grand espace ouvert, mais plusieurs grosses colonnes en ciment s'y trouvent. Une colonne se trouve directement derrière certains postes de travail. Les employés assis à ces postes de travail ont, à droite, un transporteur à courroie attenant à leur poste de travail; directement derrière leur chaise, une colonne; à gauche, à courte distance, un autre transporteur à courroie. La personne assise à un de ces postes de travail a peu de place pour bouger.

[43] C'est un environnement de travail bruyant. Les transporteurs à courroie et d'autres machines sont constamment en marche. Les personnes qui y travaillent doivent parler fort pour se faire entendre dans ce bruit.

[44] Certains jours de la semaine, l'endroit était très occupé, mais ce n'était généralement pas le cas le dimanche, car il y avait moins de colis à inspecter et moins

d'employés sur place. En moyenne, de 7 à 10 employés de l'ASFC (ASF et AESF combinés) travaillaient dans la zone d'inspection secondaire le dimanche.

## **B. Les deux interactions entre le fonctionnaire et la plaignante**

[45] Comme les parties ont présenté à la Commission deux versions très différentes des événements, je vais décrire ces deux versions. Je le ferai de façon plus détaillée que je ne le ferais normalement, étant donné l'ampleur des divergences dans leurs récits des événements et la pertinence globale des versions pour l'évaluation de leur crédibilité et, par conséquent, pour mon évaluation globale du bien-fondé du grief. Cela dit, la description qui suit ne reprendra pas toutes les déclarations faites ce jour-là, mais seulement celles qui sont les plus pertinentes au regard des allégations en cause.

[46] Je décrirai d'abord le témoignage de la plaignante concernant l'interaction du 6 décembre, puis celui du fonctionnaire. Je ferai la même chose pour la description qu'ils ont faite de l'interaction du 13 décembre. Lorsque le témoignage d'autres témoins était pertinent au regard de l'une des interactions ou des deux ou était généralement plus compatible avec une des versions des événements, j'en ferai référence dans la partie pertinente du résumé de la preuve.

[47] En général, l'autre partie a contesté les propos et gestes décrits dans une seule version des événements.

[48] Le résumé de l'interaction du 6 décembre 2020 est fourni pour mettre en contexte l'autre interaction. Le licenciement du fonctionnaire n'était pas directement lié à l'interaction du 6 décembre.

### **1. La première interaction, le 6 décembre 2020**

[49] La plaignante et le fonctionnaire ont témoigné au sujet de cette interaction. Mme Passmore a aussi témoigné. Elle faisait partie de la même cohorte d'étudiants que la plaignante. Elle travaillait dans la zone d'inspection secondaire ce jour-là. Son témoignage au sujet de l'interaction s'est limité à l'information que la plaignante lui a transmise immédiatement après l'interaction, dont Mme Passmore n'a pas été témoin.

**a. La description faite par la plaignante**

[50] Selon la plaignante, le fonctionnaire a engagé la conversation avec elle alors qu'elle passait près de son poste de travail pour se rendre à celui où elle préférait s'installer.

[51] Il s'est présenté et lui a demandé son nom. Il lui a posé des questions sur son origine culturelle. Ils sont tous deux d'origine sud-asiatique. Il lui a demandé si elle pouvait parler une certaine langue de cette région. Elle a répondu qu'elle le pouvait. Lorsqu'il lui a demandé de dire quelque chose dans cette langue, elle a dit qu'elle ne se sentait pas à l'aise de parler dans cette langue.

[52] À un moment donné, le fonctionnaire lui a demandé son âge. Elle a répondu, puis il lui a dit qu'il avait exactement le double de son âge. Il a ensuite levé son masque pour lui montrer sa barbe grisonnante et lui a demandé s'il devait la teindre. À cela, elle a répondu [traduction] « C'est pour toi », en voulant dire que c'était à lui de voir ce qu'il voulait faire avec sa barbe.

[53] Alors qu'elle se tournait pour aller vers son poste de travail, le fonctionnaire a dit quelque chose du genre : [traduction] « Tu me quittes? » La plaignante a déclaré avoir trouvé le commentaire étrange dans le contexte d'une première - et brève - conversation entre collègues. Son interaction avec le fonctionnaire ce jour-là ne ressemblait pas aux échanges qu'elle avait eus avec d'autres ASF jusque-là. C'était plus personnel.

[54] En tout, ils ont parlé pendant 5 à 10 minutes. Tout au long de la conversation, elle a surtout répondu aux questions que le fonctionnaire lui posait. Elle n'a pas donné beaucoup d'information d'emblée. L'interaction l'a rendue mal à l'aise.

[55] En se dirigeant vers son poste de travail, la plaignante s'est arrêtée à celui de Mme Passmore. Elle lui a confié que sa conversation avec le fonctionnaire l'avait mise mal à l'aise et qu'elle avait un mauvais pressentiment à son sujet. Lors de son témoignage, Mme Passmore a affirmé que la plaignante lui avait dit qu'il dégageait une [traduction] « impression inquiétante » et qu'il lui avait demandé de commenter la couleur de ses cheveux ou de sa barbe. Elle ne se rappelait pas ce que la plaignante lui avait dit d'autre à ce moment-là.

[56] La plaignante n'avait jamais vu le fonctionnaire sur le lieu de travail auparavant, alors elle ne savait pas si elle allait le voir de nouveau. Elle avait l'intention de l'éviter si cela devait se produire.

**b. La description faite par le fonctionnaire**

[57] Selon le fonctionnaire, l'interaction du 6 décembre a été fluide et s'est tenue sur un ton positif. C'était le genre de bavardage qu'il a normalement quand il rencontre quelqu'un pour la première fois.

[58] Il a témoigné que la plaignante était venue le voir pour se présenter. Il lui a posé des questions sur l'origine de son nom, et elle lui a donné une explication. Il lui a demandé si elle était une nouvelle AESF et si elle allait l'université. Elle lui a dit qu'elle en était à sa dernière année d'université et qu'elle avait commencé à travailler pour l'ASFC quelques mois auparavant.

[59] Selon le fonctionnaire, la plaignante lui a demandé d'où il venait. Il lui a dit dans quelle ville il était né, depuis quel pays ses parents avaient immigré et dans quel pays ils étaient nés. Elle lui a ensuite parlé de son origine culturelle. Il lui a parlé dans une langue sud-asiatique, et elle a répondu dans cette langue. Lorsqu'il lui a demandé de dire quelque chose d'autre dans cette langue, elle a répondu [traduction] « non ».

[60] La plaignante lui a ensuite dit où elle était née et avait grandi, et elle a mentionné qu'elle avait deux sœurs aînées et un frère cadet. Le fonctionnaire a déclaré avoir ensuite fait une blague en disant qu'elle devait être difficile. À l'audience, il a expliqué qu'à son avis, les enfants du milieu sont souvent ceux qui reçoivent le plus d'attention de la part de leurs parents et de leurs frères et sœurs, suggérant que toute cette attention peut les rendre plus difficiles.

[61] La plaignante lui a ensuite demandé quel âge il avait. Il lui a dit son âge. Elle lui a dit le sien, et il a répondu qu'il avait littéralement deux fois son âge. Elle lui a ensuite dit qu'il ne faisait pas son âge. Il a témoigné qu'en réponse, il avait levé son masque et lui avait montré sa barbe grisonnante. Il lui a dit qu'il la teignait normalement et lui a demandé s'il devait continuer à le faire. Elle lui a dit : [traduction] « C'est pour toi », en voulant dire que c'était à lui de décider ce qu'il voulait faire avec sa barbe.

[62] Il lui a ensuite dit qu'il s'était blessé au dos. Selon lui, la plaignante lui a dit qu'il avait l'air d'avoir gardé la forme. Il lui a dit qu'il s'était entraîné, afin d'atténuer la pression sur son dos.

[63] Selon le fonctionnaire, il était courant pour lui d'avoir des conversations de cette nature avec les ASF dans son horaire de travail précédent. Il a indiqué que les trois premiers jours de son nouvel horaire de travail, il avait fait la rencontre d'environ 20 nouvelles personnes. Il avait eu avec elles des conversations semblables à celle décrite dans la présente décision.

## **2. La deuxième interaction, le 13 décembre 2020**

[64] La rencontre suivante du fonctionnaire et de la plaignante a eu lieu le dimanche 13 décembre 2020.

[65] La plaignante et le fonctionnaire ont témoigné au sujet de l'interaction.

[66] Mme Passmore a été témoin d'une partie de l'interaction à distance, en a entendu une partie, et est intervenue pour y mettre fin. Elle a témoigné de sa connaissance et de ses observations personnelles, et aussi de ce que la plaignante lui avait confié au sujet de l'interaction, immédiatement après celle-ci. Comme le témoignage de Mme Passmore concernant sa connaissance et ses observations personnelles correspondait généralement à la description que la plaignante a faite de l'interaction, je vais l'intégrer à la description faite par la plaignante, lorsque ce sera pertinent.

[67] D'après les témoignages de la plaignante et du fonctionnaire à l'audience et d'après les déclarations écrites qu'ils ont chacun rédigées après l'interaction, l'ordre dans lequel le fonctionnaire aurait tenu certains propos était parfois nébuleux pour moi. Toutefois, l'ordre n'a en grande partie rien à voir avec la question de savoir si les propos ont été tenus, s'ils étaient inappropriés et si, collectivement ou individuellement, ils justifiaient une mesure disciplinaire, en particulier le licenciement. Par conséquent, je décrirai les événements présentés dans les versions de la plaignante et du fonctionnaire dans l'ordre où ceux-ci les ont décrits à l'audience.

[68] Je vais commencer par la description faite par la plaignante.

**a. La description faite par la plaignante**

[69] Le quart de travail de la plaignante a commencé à 15 h 30. Alors qu'elle récupérait des articles dans une salle d'approvisionnement avec Mme Passmore, elle a aperçu le fonctionnaire dans la zone d'inspection secondaire. Elle a chuchoté à Mme Passmore qu'il était là.

[70] Mme Passmore a suggéré qu'elles s'installent aux postes de travail bien visibles depuis le bureau des surintendants, plutôt qu'à leurs postes de travail préférés, ce que la plaignante a fait. Elle a choisi le poste de travail le plus près du bureau des surintendants.

[71] Il y avait une grosse colonne tout juste derrière ce poste de travail. Comme il y avait un transporteur à courroie à droite, et une colonne directement derrière sa chaise, elle n'avait pas beaucoup de place pour bouger lorsqu'elle était debout ou assise à son poste de travail.

[72] Mme Passmore était assise deux postes de travail devant elle, car le poste de travail qui les séparait était bloqué conformément aux protocoles de distanciation sociale. Environ 10 pieds les séparaient.

[73] Le fonctionnaire était à son poste de travail préféré, dans la dernière rangée. Il était deux postes de travail à gauche de celui de la plaignante. Dans l'ordre, un transporteur à courroie, un poste de travail et un deuxième transporteur à courroie les séparaient.

[74] Peu de temps après s'être installée pour commencer son quart de travail, alors qu'elle cherchait un stylo dans son sac, la plaignante a entendu le fonctionnaire lui demander si elle avait une collation pour lui dans son sac. Il lui parlait depuis son poste de travail.

[75] La plaignante a témoigné s'être sentie mal à l'aise de devoir interagir de nouveau avec le fonctionnaire. Elle ne voulait pas lui parler, mais elle ne le lui a pas dit.

[76] Il s'est ensuivi une conversation sur différents sujets. La plaignante a d'abord décrit la conversation comme étant légère. Ils ont parlé de la COVID-19, des protocoles de vaccination et du président américain de l'époque. Mme Passmore a témoigné avoir entendu des parties de leur conversation, probablement parce que la plaignante et le

fonctionnaire devaient parler fort pour enterrer le son des machines. Le témoignage de Mme Passmore différait de celui de la plaignante dans la mesure où Mme Passmore a dit que le fonctionnaire se trouvait proche du poste de travail de la plaignante lorsque les sujets susmentionnés ont été abordés.

[77] À peu près au même moment, le fonctionnaire est passé de son poste de travail à celui qui se trouvait entre le sien et celui de la plaignante. Seul un transporteur à courroie les séparait désormais. La plaignante a commencé à se sentir de plus en plus mal à l'aise.

[78] Lorsque le fonctionnaire s'est rapproché de son poste de travail, la conversation est devenue plus personnelle. Parce qu'il était plus proche, ils ne parlaient pas aussi fort qu'auparavant.

[79] Il lui a posé des questions au sujet de sa famille. Elle lui a dit qu'elle avait un frère et aussi deux sœurs aînées. À l'audience, plus précisément au cours de son contre-interrogatoire, elle s'est souvenue d'avoir dit au fonctionnaire qu'avoir deux sœurs aînées, c'est comme avoir trois mères, mais elle a nié lui avoir fourni tout autre renseignement sur sa famille ou son éducation. Elle se rappelait vaguement qu'ils avaient parlé de l'origine de son prénom.

[80] À un moment donné, le fonctionnaire a commencé à parler de sa vie familiale. Il lui a dit qu'il avait un fils de 17 ans. Selon la plaignante, il n'a pas mentionné avoir d'autres enfants. Il n'a plus été question de son fils ensuite.

[81] La plaignante a dit avoir posé une seule question au fonctionnaire lors de l'interaction du 13 décembre. Elle lui a demandé s'il était marié. Elle supposait qu'il l'était. La plupart des ASF avec lesquels elle avait interagi étaient mariés et avaient des enfants.

[82] À l'audience, elle a dit avoir posé la question pour envoyer un signal au fonctionnaire, afin de lui rappeler qu'il avait une femme et une famille. Elle ne savait pas comment mettre fin à la conversation et se sortir de la situation. Elle espérait qu'en lui posant une question lui rappelant son état matrimonial, il mettrait fin à ce qu'elle considérait comme une conversation de plus en plus personnelle entre un ASF beaucoup plus âgé et une AESF.

[83] Selon la plaignante, le fonctionnaire lui a ensuite demandé si elle avait déjà eu un petit ami. Elle a trouvé la question étrange dans un contexte professionnel, surtout de la part d'une personne qu'elle connaissait à peine. Elle a répondu qu'elle n'en avait pas eu.

[84] À l'audience, elle a déclaré que le fonctionnaire avait ensuite dit quelque chose comme [traduction] « Cela signifie que tu es... » et avait articulé silencieusement le mot [traduction] « vierge ». Elle a témoigné avoir prétendu ne pas avoir compris. Elle a demandé au fonctionnaire de répéter ce qu'il avait dit, et il a répondu quelque chose du genre : [traduction] « Tu sais ce que je veux dire. »

[85] Lors de son témoignage, la plaignante a raconté qu'après cet échange, le fonctionnaire avait divulgué - de façon spontanée - des détails au sujet de sa première relation sexuelle, qui est survenue à un très jeune âge. Elle n'a pas répondu ni fait de commentaire. Elle a déclaré s'être sentie de plus en plus mal à l'aise. Elle ne comprenait pas comment il pouvait penser qu'elle puisse souhaiter connaître cette information ou discuter de ses expériences sexuelles. Elle ne savait pas comment réagir.

[86] Le fonctionnaire a ensuite dit qu'il avait de multiples histoires [traduction] « cotées R » qu'il pouvait lui raconter, mais que le travail n'était pas un endroit approprié pour le faire. Il a suggéré qu'ils se rencontrent dans un bar en dehors des heures de travail, afin qu'il puisse les lui raconter. Elle a répondu [traduction] « non ». Elle a invoqué les restrictions liées à la COVID-19 en vigueur à l'époque pour rejeter de le rencontrer à l'extérieur du travail comme il le proposait.

[87] À l'audience, elle a affirmé qu'au cours de l'interaction, elle avait supposé que sa réponse et son langage corporel suffiraient à lui faire comprendre qu'elle n'était pas intéressée et qu'elle voulait mettre fin à la conversation. Tout au long de la conversation, son corps était tourné vers l'avant, vers son ordinateur et son poste de travail. Elle continuait d'inspecter les colis, mais ne pouvait pas le faire à son rythme habituel, parce qu'elle tournait la tête vers lui à l'occasion en lui parlant.

[88] Mme Passmore a décrit de la même façon la posture de la plaignante. À l'audience, elle a dit qu'elle se retournait de temps à autre pour jeter un regard vers la plaignante, parce que cette dernière lui avait confié que l'interaction du 6 décembre l'avait mise mal à l'aise. Elle n'avait jamais rencontré le fonctionnaire auparavant. Elle a

affirmé qu'elle voulait observer l'interaction et ne rien présumer. Elle pouvait voir que la plaignante essayait de travailler en même temps que le fonctionnaire lui parlait, et que son corps était tourné vers son ordinateur et son poste de travail, et non vers lui.

[89] À l'audience, la plaignante a décrit les propos que le fonctionnaire avait tenus à ce moment-là comme allant au-delà de ce que se diraient des collègues de travail lors d'une conversation occasionnelle normale, sans parler d'une conversation entre collègues qui ne se connaissent pas et qu'un important écart d'âge sépare. Elle craignait où cela pourrait mener. Elle ne se sentait pas en sécurité, et ses sens étaient aux aguets. Elle a indiqué avoir été [traduction] « figée », en voulant dire qu'elle ne savait pas comment réagir, après que le fonctionnaire lui a demandé si elle était vierge et a suggéré qu'ils se voient à l'extérieur du travail.

[90] Le fonctionnaire lui a ensuite demandé si elle avait déjà embrassé quelqu'un. La nature personnelle de la question l'a rendue mal à l'aise. Elle a répondu [traduction] « non ». La plaignante a témoigné qu'il avait ensuite dit qu'il n'embrassait pas bien, qu'il avait besoin de pratique et qu'ils pourraient s'exercer ensemble.

[91] Bien que ce commentaire l'ait rendue encore plus mal à l'aise, elle n'a pas dit au fonctionnaire qu'elle était mal à l'aise ou qu'elle estimait que ses commentaires et ses questions étaient inappropriés et importuns. Elle voulait mettre fin à la conversation, mais ne savait pas quoi faire. Elle n'avait jamais vécu de telle situation, que ce soit au travail ou ailleurs. Elle était dépassée.

[92] Elle a déclaré qu'elle n'avait pas assez confiance en elle pour être directe et franche. Elle avait peur de se montrer forte et directe avec un ASF beaucoup plus âgé qu'elle, dans un milieu de travail dominé par les hommes. Elle s'inquiétait des répercussions que cela pourrait avoir sur sa carrière si elle attirait l'attention sur elle en disant ouvertement que le comportement du fonctionnaire était inapproprié.

[93] Je vais maintenant passer à la description que la plaignante a faite du dernier bout de l'interaction du 13 décembre.

[94] À un moment donné, le fonctionnaire s'est assis sur un côté du transporteur à courroie qui les séparait et a fait passer ses jambes par-dessus pour passer de son côté à elle. Il se tenait alors à gauche du poste de travail de la plaignante, entre celui-ci et le transporteur. Comme il a été mentionné, le transporteur à courroie longeait le poste de

travail de la plaignante, à droite, et une colonne se trouvait derrière sa chaise. Le fonctionnaire se tenait dans la seule ouverture par laquelle elle pouvait partir. Elle avait l'impression de n'avoir aucune issue.

[95] Mme Passmore a jeté un regard derrière elle, pour voir comment allait la plaignante. Elle a vu que le fonctionnaire se tenait à côté du poste de travail de la plaignante, [traduction] « très près » de la plaignante selon la description qu'elle en a faite. La plaignante et elle ont témoigné que le fonctionnaire ne portait pas de masque au moment où il se tenait près de la plaignante et de son poste de travail. Comme il ne mangeait ni ne buvait à ce moment-là, il aurait dû en porter un. La plaignante portait le sien.

[96] La plaignante a témoigné que le fonctionnaire lui avait demandé à plusieurs reprises d'enlever son masque pour qu'il puisse voir son visage. Elle en portait un lors des deux interactions, et il voulait voir à quoi elle ressemblait sans masque. Il a dit qu'il voulait voir son visage. Elle a répondu [traduction] « non ».

[97] Il a ensuite dit qu'il pourrait la suivre lorsqu'elle prendrait sa pause repas, afin de voir son visage lorsqu'elle enlèverait son masque pour manger ou boire. Il a également suggéré qu'il pourrait la suivre aux toilettes pour voir son visage, si elle retirait son masque.

[98] À l'audience, la plaignante a témoigné qu'à ce moment-là de l'interaction, elle avait la peau moite et froide. Elle se sentait prise de panique. Elle voulait que la conversation finisse sans attirer l'attention d'autres personnes. Il était important pour elle de conserver son emploi, et elle ne savait pas si un surintendant la croirait si elle faisait une scène. Elle avait l'impression que la seule façon de s'en sortir était de garder la conversation brève, de ne répondre qu'avec un oui ou un non et de ne pas poser de questions, en espérant que le fonctionnaire comprendrait le message.

[99] Son corps continuait de faire face à son bureau, et c'est de temps à autre seulement qu'elle tournait la tête pour le regarder. Elle a témoigné avoir agi ainsi pour signaler qu'elle ne voulait pas poursuivre la conversation et qu'elle voulait se remettre au travail. Elle a également tenté de creuser la distance entre eux en se penchant pour éloigner son corps du sien, vers le transporteur à courroie situé à sa droite.

[100] La plaignante a déclaré que, peu de temps après qu'il lui a demandé de retirer son masque, le fonctionnaire, qui se trouvait à une distance de moins d'un bras d'elle, a fait des mouvements de pincement vers son masque, comme s'il essayait de le lui enlever. À l'audience, elle a affirmé qu'il avait fait cela à deux ou trois reprises. Elle s'est penchée vers l'arrière chaque fois.

[101] Le fonctionnaire a de nouveau dit vouloir voir son visage. Il lui a montré la photo de son propre permis de conduire, puis il a demandé à voir une photo d'elle. Elle a refusé.

[102] Il a ensuite saisi sa carte d'identité avec photo de l'ASFC. Celle-ci était accrochée à un cordon passé autour de son cou. Lors de l'audience, la plaignante a affirmé qu'il avait utilisé une [traduction] « certaine » force en s'en emparant, ce qui l'avait fait avancer brusquement vers l'avant.

[103] La plaignante a tenté de saisir la carte d'identité en tirant sur le cordon pour la libérer des mains du fonctionnaire. Elle a témoigné que, durant 10 à 20 secondes, il tirait sur la carte pendant qu'elle tirait sur le cordon. À ce moment-là, elle a eu peur, parce qu'il était proche et aussi en raison de sa taille et de sa force.

[104] Après avoir lâché sa carte d'identité, le fonctionnaire a regardé sa poitrine et a fait un commentaire suggérant qu'elle avait eu de la chance qu'il ne [traduction] « saisisse pas autre chose ». Elle a interprété son commentaire comme une menace.

[105] La plaignante a témoigné qu'à ce moment-là, son cœur battait la chamade. Elle se sentait rougir et ses mains étaient moites. Elle a dit ne jamais s'être sentie aussi [traduction] « figée » (c.-à-d. incapable d'agir ou de réagir).

[106] Depuis son poste de travail, Mme Passmore avait observé la plaignante et le fonctionnaire en train de converser. Elle est devenue suspicieuse. La conversation durait depuis longtemps, et il était très inhabituel pour un ASF de parler longuement à un AESF. Normalement, les ASF et les AESF n'interagissaient pas beaucoup entre eux.

[107] À un moment qu'il m'est difficile de situer précisément, Mme Passmore a envoyé un message texte à la plaignante pour lui demander si elle devait venir ou si la conversation était inoffensive. La plaignante savait qu'elle avait reçu un message texte parce qu'elle portait une montre qui l'en alertait. Cependant, elle ne voulait pas sortir

son téléphone pour lire le message ou y répondre. Elle pensait que, si elle le faisait, le fonctionnaire essaierait de s'emparer du téléphone.

[108] À peu près au même moment, le fonctionnaire a fait un geste entre lui et la plaignante et lui a demandé si elle [traduction] « ressentait quelque chose ». Elle a dit que ce n'était pas le cas, qu'ils étaient des collègues et rien de plus. Selon elle, le fonctionnaire lui a ensuite dit qu'il obtient tout ce sur quoi il met la main. Tout comme son commentaire précédent, elle a interprété ces paroles comme une menace.

[109] À ce moment-là, Mme Passmore s'est présentée au poste de travail de la plaignante. Elle avait continué d'observer l'interaction de loin et avait décidé d'intervenir pour y mettre fin. Elle avait constaté un changement dans le langage corporel et le comportement de la plaignante à mesure que la conversation avançait. À ce moment-là, la plaignante n'inspectait plus les colis. Elle se penchait pour s'éloigner du fonctionnaire, qui s'était rapproché d'elle encore davantage. La plaignante semblait de plus en plus mal à l'aise.

[110] À l'audience, Mme Passmore a indiqué qu'au moment où elle est intervenue, le fonctionnaire était à environ un pied de la plaignante. Il ne portait toujours pas de masque.

[111] Lorsqu'elle est arrivée au poste de travail de la plaignante, Mme Passmore s'est adressée à elle pour lui dire que c'était l'heure de leur pause. Ce n'était pas le cas. En suggérant qu'elles prennent leur pause, Mme Passmore essayait de donner à la plaignante une occasion de se soustraire à la conversation sans attirer l'attention sur la situation et éventuellement mettre en péril leurs deux emplois.

[112] Le fonctionnaire s'est présenté à Mme Passmore, lui a demandé si elle était une AESF, et lui a demandé où se trouvaient les autres AESF. Lorsqu'elle a répondu que les autres AESF travaillaient probablement à [traduction] « l'application de la loi » (zone des Opérations postales où les ASF et les AESF remplissent les documents requis pour saisir des colis ou imposer des droits), le fonctionnaire a fait un commentaire faisant allusion au fait que les AESF étaient probablement occupés à saisir des [traduction] « pilules pour pén\*s ». Mme Passmore et la plaignante ont compris qu'il parlait du Viagra, un médicament couramment prescrit pour traiter la dysfonction érectile, et fréquemment saisi en grande quantité aux Opérations postales.

[113] Ni la plaignante ni Mme Passmore n'ont ri. Lorsque le fonctionnaire a demandé comment ils appelaient les pilules, Mme Passmore lui a fourni le nom de la marque. Il a répondu quelque chose pour dire que ce n'était pas aussi drôle avec le nom de la marque.

[114] La plaignante, Mme Passmore et Carina Voss, qui était à l'époque chef intérimaire du District des bureaux secondaires et des opérations postales de l'ASFC, ont témoigné ne jamais avoir entendu les ASF parler du Viagra en ces termes. Elles n'avaient jamais entendu les ASF faire des blagues au sujet de ces comprimés non plus.

[115] Le fonctionnaire est retourné à son poste de travail, et la plaignante et Mme Passmore sont parties. Elles ont quitté la zone d'inspection secondaire.

[116] Mme Passmore a témoigné que la plaignante était visiblement bouleversée dans les minutes qui ont suivi l'interaction. Ses yeux étaient larmoyants et ses mains tremblaient. Elle a demandé à la plaignante de raconter ce qui s'était passé et, au moyen d'une application de prise de notes sur son téléphone, elle a noté la description que la plaignante a faite de l'interaction. Ces notes ont été présentées en preuve.

[117] Mme Passmore et la plaignante se sont assises ensemble le temps que la plaignante se calme. Elles sont ensuite retournées dans la zone d'inspection secondaire. Leur quart de travail n'était pas terminé, et elles avaient du travail à faire. La plaignante a demandé à Mme Passmore de ne pas la laisser seule. Elle craignait d'encre devoir parler au fonctionnaire. La plaignante a travaillé avec Mme Passmore au poste de travail de cette dernière. Elles ont traité des colis ensemble.

[118] Lors de l'audience, la plaignante a affirmé que l'interaction du 13 décembre 2020 avec le fonctionnaire avait duré en tout environ 30 à 40 minutes, peut-être plus. Dans son témoignage, Mme Passmore a indiqué que la durée approximative de la conversation avait été d'au moins 30 minutes.

#### **b. La description faite par le fonctionnaire**

[119] Le 13 décembre, la journée de travail du fonctionnaire a commencé plus tard que d'habitude. Pour une raison que je ne comprends pas très bien, il est arrivé au travail à 13 h 30 plutôt qu'à 7 h 30, l'heure à laquelle il devait normalement commencer à travailler. Il était assis à son poste de travail préféré.

[120] Pendant les deux premières heures de son quart de travail, il a regardé un service commémoratif en ligne de 40 à 45 minutes pour un oncle récemment décédé, sur son téléphone cellulaire personnel, a effectué des transactions financières personnelles et a appelé un oncle. À l'audience, le fonctionnaire a affirmé qu'il maintenait une déclaration écrite antérieure selon laquelle il avait traité des colis tout en faisant certaines de ces activités.

[121] Il s'est également rendu dans un café situé ailleurs dans l'immeuble, et y a acheté un café. Il s'est absenté de son poste de travail pendant environ 15 minutes. À son retour, le quart de travail de la plaignante avait commencé. Elle était assise à un poste de travail situé à sa droite. Comme il a été décrit, un poste de travail vide et deux transporteurs à courroie les séparaient.

[122] Lorsque la plaignante et le fonctionnaire se sont vus, ils se sont fait un signe de la main. Il lui a demandé comment elle allait. Elle lui a répondu.

[123] Ils ont encore une fois parlé de l'origine du prénom de la plaignante. Ils ont ensuite bavardé au sujet de ses études et de l'actualité. À l'audience, il ne se rappelait pas clairement qu'ils avaient abordé d'autres sujets pendant cette partie de leur interaction.

[124] Il devait crier pour se faire entendre dans le bruit des machines.

[125] À un moment donné, il s'est levé de son bureau, a contourné le transporteur à courroie situé à sa droite et est allé se poster au poste de travail qui les séparait. Il avait un biscuit et son café dans les mains. Parce qu'il mangeait et buvait, il ne portait pas de masque à ce moment-là ou à n'importe quel autre moment pendant l'interaction.

[126] Le fonctionnaire a témoigné que la plaignante lui avait demandé comment il allait et qu'il avait répondu en expliquant qu'il était fatigué et qu'il avait besoin de caféine, en désignant sa tasse de café. Elle avait du mal à entendre, alors il s'est rapproché d'elle.

[127] Il a fait le tour du transporteur à courroie qui les séparait et s'est rendu à son poste de travail.

[128] Je vais maintenant ouvrir une parenthèse. Au cours de l'enquête et du processus disciplinaire, le fonctionnaire a soutenu que la suggestion de la plaignante selon laquelle il avait bondi ou sauté par-dessus le transporteur à courroie était fautive. En raison d'une blessure au dos, il était incapable de bondir ou de sauter. À l'audience, il a été invité à répondre à plusieurs questions sur la façon dont il s'était rendu de l'autre côté du transporteur à courroie. Il a reconnu qu'il n'était pas impossible qu'il soit arrivé à passer par-dessus le convoyeur en s'asseyant sur un côté et en basculant ses jambes par-dessus, plutôt que de faire le tour en marchant. Il l'avait déjà fait, et M. Kim (auparavant désigné comme l'un des trois chefs des opérations de l'époque) lui avait fait une réprimande verbale en conséquence.

[129] Une fois de l'autre côté du transporteur à courroie, il s'est tenu devant le poste de travail de la plaignante, et un bureau les séparait. Il a nié s'être tenu à gauche, dans l'espace ouvert entre le poste de travail de la plaignante et le transporteur à courroie.

[130] La plaignante lui a demandé s'il avait teint sa barbe en roux. Il a répondu par l'affirmative, précisant qu'il n'aimait pas cette couleur. Elle a dit qu'elle aimait cette couleur. Ils ont ensuite parlé de son prochain trimestre.

[131] À un moment donné, elle lui a demandé s'il était marié. Il a répondu [traduction] « oui ». Il a parlé de ses enfants, de leur âge et des universités où certains d'entre eux étudiaient. Il a déclaré avoir expressément mentionné qu'il avait deux fils qui étudiaient à l'université et qui avaient presque son âge.

[132] La plaignante a fourni volontairement des renseignements sur sa famille et son éducation. Elle lui a dit qu'elle avait deux sœurs aînées et un frère cadet. Elle a également fait des commentaires qui lui ont donné à penser qu'elle avait été protégée dans son enfance. Elle lui a dit que ses parents ne lui avaient pas donné beaucoup de liberté avant qu'elle ne commence à travailler à l'ASFC, et que son frère cadet avait eu plus de liberté qu'elle.

[133] Lors de l'audience, le fonctionnaire a indiqué qu'en raison de leurs antécédents culturels semblables, il éprouvait de l'empathie pour la plaignante et comprenait son expérience en tant qu'enfant de parents sud-asiatiques nés dans cette région du monde. Ils ont discuté des différents degrés de liberté que les parents d'origine sud-asiatique accordaient à leurs enfants selon qu'ils étaient nés au Canada ou dans la

région, plus précisément des différences entre la liberté qu'elle avait eue par rapport à celle dont bénéficiaient les enfants du fonctionnaire.

[134] Le fonctionnaire a déclaré que parler à la plaignante lui faisait penser à ses propres enfants. Parler avec elle, c'était comme parler à ses enfants ou parler à une nièce.

[135] Il a indiqué que, comme la plaignante lui avait demandé s'il était marié, il se sentait à l'aise de lui demander si elle était en couple. Il a nié lui avoir demandé si elle avait un petit ami. Il voulait être inclusif. Il a formulé sa question de façon plus générale.

[136] La plaignante lui a dit qu'elle n'avait jamais eu de petit ami. À l'audience, il a indiqué qu'il se rappelait avoir pensé à ce moment-là qu'elle aurait davantage confiance en elle si elle avait un petit ami. Il se souvient aussi avoir pensé qu'elle irait bien avec l'un de ses fils. Selon lui, il est courant dans sa culture que les parents forment les couples.

[137] Le fonctionnaire a nié avoir demandé à la plaignante si elle était vierge.

[138] Il a nié l'avoir informée de sa première relation sexuelle et lui avoir demandé de le rencontrer dans un bar après le travail. À l'audience, il a indiqué qu'il ne parlerait jamais de telles choses. Il est marié depuis un jeune âge dans le cadre d'un mariage arrangé et il n'a eu qu'une seule partenaire. Il est aussi un musulman pratiquant et ne boit pas d'alcool. Il ne va pas dans les bars.

[139] Il a nié avoir demandé à la plaignante de retirer son masque ou avoir tenté de le lui enlever. Il a également nié avoir dit qu'elle avait eu de la chance qu'il n'ait pas essayé de saisir [traduction] « autre chose ».

[140] Il a reconnu qu'il avait pris la carte d'identité de l'ASFC de la plaignante parce qu'il était curieux de savoir à quoi elle ressemblait sans masque. Il voulait voir sa photo. Cependant, selon lui, la situation ne s'est pas déroulée comme elle l'a décrite.

[141] La plaignante avait un poste de travail ergonomique, et la surface de travail était surélevée pendant l'interaction. Sa carte d'identité se trouvait sur la surface de travail. Il l'a ramassée. Selon lui, elle lui a repris la carte et elle lui a dit de ne pas regarder la photo. Elle a dit que la photo était laide. Ce n'est que lorsqu'elle lui a arraché la carte

d'identité qu'il s'est rendu compte que celle-ci était attachée à un cordon passé autour de son cou. Il s'est excusé auprès d'elle en disant : [traduction] « Mon erreur. »

[142] Le fonctionnaire a reconnu qu'il n'aurait pas dû prendre la carte d'identité de la plaignante sans lui demander la permission. Son expérience de travail dans un aéroport l'avait habitué à regarder des cartes d'identité, selon lui. Il a affirmé avoir pris sa carte dans un geste de mémoire musculaire, c'est-à-dire par réflexe.

[143] Après s'être excusé d'avoir pris sa carte d'identité, il a parlé de l'importance d'avoir confiance en son apparence. Il supposait qu'elle ne voulait pas qu'il voie sa photo parce qu'elle n'était pas à l'aise avec son apparence.

[144] Il a ensuite dit à la plaignante qu'il n'avait aucune idée de ce à quoi elle ressemblait. Parce qu'ils devaient porter un masque en milieu de travail, il n'avait pas vu son visage au complet. Elle a répondu qu'elle n'avait pas vu de photo de lui non plus.

[145] Il s'est rapproché d'elle et s'est rendu sur le côté de son poste de travail en le contournant. Il a sorti son portefeuille et lui a montré une photo de lui et de son fils, ainsi que sa carte d'identité de l'ASFC. Ensuite, il a de nouveau demandé à la plaignante s'il pouvait voir une photo d'elle.

[146] La plaignante ne lui a pas montré de photo d'elle. Elle a plutôt répondu qu'il ne verrait pas sa photo parce qu'elle [traduction] « essayait de faire durer le mystère ». À l'audience, le fonctionnaire a déclaré qu'à ce moment-là, il avait trouvé la déclaration curieuse et plus qu'amicale. En contre-interrogatoire, il a mentionné qu'il avait pris cela pour de la séduction.

[147] Il a affirmé que ce commentaire enjôleur avait allumé une lumière dans son esprit. Il voulait changer de sujet de conversation et détendre l'atmosphère. Il a tenté de le faire en faisant une blague.

[148] En raison de ce qu'ils s'étaient dit plus tôt au sujet de ses enfants et du fait que la plaignante n'avait jamais eu de petit ami, il avait en tête de jouer les entremetteurs à ce moment-là, plus précisément de la mettre en contact avec son fils dont l'âge était le plus près du sien. Il a affirmé que, selon ce qu'il interprétait comme étant de l'insécurité à l'égard de son apparence, il pensait qu'elle et son fils avaient beaucoup en commun.

[149] Dans cet esprit, le fonctionnaire a dit à la plaignante que son fils n'était pas à l'aise dans des situations sociales et qu'il gagnerait à avoir davantage confiance en lui. Il lui a dit que son fils n'avait jamais eu de petite amie, qu'il n'avait probablement jamais embrassé quelqu'un, et qu'il avait besoin de s'y exercer. Il a fait un commentaire général sur le fait que son fils craignait que les femmes fassent un « *Me Too* » de lui, en référence à un mouvement social de sensibilisation de la population aux abus sexuels, au harcèlement sexuel et au viol.

[150] À l'audience, il a dit que ce commentaire était une petite blague au sujet de la nervosité de son fils dans des situations sociales et de son manque d'expérience avec les femmes. Il ne voulait pas laisser entendre que son fils devait s'exercer à embrasser avec la plaignante, bien qu'il ait depuis reconnu que son commentaire aurait pu être interprété de cette façon.

[151] À l'audience, lorsqu'on lui a demandé s'il y avait des signes qui montraient que la plaignante était bouleversée à un moment ou à un autre de l'interaction du 13 décembre, le fonctionnaire a répondu que le seul changement de comportement qu'il avait remarqué s'était produit au moment où elle avait dit que la photo de sa carte d'identité était laide et qu'elle avait parlé de son statut relationnel. À l'époque, il a attribué cela à un manque de confiance, en particulier un manque de confiance quant à son apparence. Il s'est depuis rendu compte qu'elle était mal à l'aise. Elle lui envoyait des signes. Il les a manqués ou mal interprétés.

[152] Immédiatement après l'échange verbal qui s'est déroulé après qu'il a eu pris sa carte d'identité et fait une blague au sujet de son fils, le fonctionnaire a fini son café et a jeté la tasse dans une poubelle. Ce n'est qu'alors qu'il s'est rendu compte qu'il ne portait pas de masque. Il a décidé de retourner à son poste de travail.

[153] Avant qu'il ait pu regagner son poste de travail, il a vu Mme Passmore marcher vers eux. Il ne l'avait jamais rencontrée.

[154] Mme Passmore s'est présentée. À l'audience, tout ce dont il se souvenait de son interaction avec elle était qu'il lui avait demandé si la plaignante et elle faisaient partie de la même cohorte d'AESF.

[155] À l'audience, lorsqu'on lui a demandé s'il avait fait référence au Viagra en tant que [traduction] « pilules pour pén\*s » au cours de sa brève conversation avec

Mme Passmore, le fonctionnaire a répondu qu'il ne se rappelait pas l'avoir fait. Il a dit cependant qu'il n'était pas impossible qu'il l'ait fait, et qu'il est possible qu'il ait fait une petite blague au sujet de ce médicament. Selon lui, le terme était couramment utilisé par les ASF aux Opérations postales. De plus, ces ASF ont souvent un langage inapproprié, et les propos inappropriés ont aussi cours en application de la loi de façon plus générale.

[156] À un autre moment de son témoignage, le fonctionnaire a affirmé qu'il s'est rendu compte qu'il n'aurait pas dû plaisanter de la sorte au sujet des comprimés, encore moins dans le cadre d'une conversation avec de jeunes agentes ou de nouvelles AESF.

[157] Selon le fonctionnaire, l'interaction du 13 décembre a duré environ 40 minutes. Lorsqu'il a décrit la situation de façon générale, il a affirmé avoir essayé d'être sociable. Il a reconnu qu'il était probablement devenu trop amical, trop vite. Il pensait que la conversation suscitait un intérêt qui était mutuel. Il a dit qu'il avait dû rater des signaux. En rétrospective, il croit qu'il n'aurait pas dû avoir une conversation aussi longue avec une femme beaucoup plus jeune que lui, parce que ses tentatives de se montrer sociable étaient susceptibles d'être mal interprétées.

### **C. L'incident est signalé**

[158] Immédiatement après l'interaction du 13 décembre, Mme Passmore a encouragé la plaignante à faire un signalement. Initialement, la plaignante ne pouvait pas envisager de faire un signalement. Elle avait besoin de temps pour digérer ce qui s'était passé.

[159] Son instinct immédiat lui disait de ne pas faire de signalement. Elle ne voulait causer d'ennuis à personne. Elle ne voulait pas non plus faire de vagues et attirer l'attention sur elle. Elle craignait que le renouvellement de son contrat d'AESF puisse être remis en question dans l'éventualité où elle signalait l'incident et qu'on ne la croyait pas.

[160] Cependant, elle n'arrivait pas à arrêter d'y penser. Au cours des deux jours qui ont suivi, elle rejouait sans cesse le fil des événements dans sa tête. Il lui semblait de plus en plus injuste que quelqu'un puisse lui parler comme le fonctionnaire l'avait fait, la laissant si bouleversée. Elle a décidé de faire un signalement auprès de la

défenderesse. Le 15 décembre 2020, prenant pour point de départ les notes sous forme de points prises par Mme Passmore après l'interaction, elle a rédigé une déclaration avec l'aide de Mme Passmore.

[161] La plaignante a témoigné que son but n'était pas que la déclaration fasse une description exhaustive et chronologique de tout ce qui a été dit et fait le 13 décembre. Elle a inclus seulement les propos et les gestes du fonctionnaire qui l'avaient fait se sentir le plus mal à l'aise et en danger. À l'audience, elle a déclaré qu'en rédigeant sa déclaration, elle avait fait de son mieux pour fournir une chronologie des événements aussi exacte que possible dans les circonstances.

[162] Dans l'après-midi du 15 décembre 2020, soit son jour de travail suivant, la plaignante a signalé l'incident.

[163] Mme Passmore l'a accompagnée au bureau des surintendants. Comme la plaignante était trop émotive pour parler au début, Mme Passmore a commencé la conversation en informant les surintendants que la plaignante avait un sujet délicat à aborder avec eux. La plaignante a ensuite expliqué ce qui s'était passé le 13 décembre. Elle a remis sa déclaration écrite aux surintendants.

[164] Le fonctionnaire était sur place ce jour-là, c'est pourquoi les surintendants ont offert à la plaignante et à Mme Passmore la possibilité de travailler dans une autre installation de l'ASFC située à un court trajet en voiture des Opérations postales. Elles ont été informées qu'elles pourraient y travailler jusqu'à ce qu'elles se sentent à l'aise de revenir aux Opérations postales. Elles ont accepté.

[165] De plus, le 15 décembre 2020, les surintendants ont informé Mme Voss des allégations de la plaignante. Plus tard ce jour-là, celle-ci a rapporté les allégations de la plaignante à ses supérieurs.

[166] Ce jour-là et le 16 décembre 2020, les deux surintendants que la plaignante et Mme Passmore avaient rencontrés ont respectivement rédigé un résumé de leur réunion du 15 décembre. Ces résumés ont été présentés en preuve. Les deux ont décrit la plaignante comme étant visiblement bouleversée lorsqu'elle est venue les voir pour signaler l'incident.

[167] Le 18 décembre 2020, Mme Passmore a également rédigé une déclaration détaillant ses observations et son interaction avec le fonctionnaire le 13 décembre. Cette déclaration a été déposée en preuve.

[168] Peu après, à une date non précisée, Mme Voss s'est entretenue avec la plaignante pour s'assurer qu'elle allait bien et pour l'informer de son droit de déposer une plainte de violence en milieu de travail. Elle a également demandé à la plaignante si elle souhaitait signaler l'incident à la police ou si elle en avait l'intention. Initialement, la plaignante n'était pas certaine de vouloir déposer une plainte ou faire un signalement à la police.

[169] À un moment donné en janvier 2021, elle a signalé l'incident à la police. Le fonctionnaire n'a pas été accusé. La plaignante a témoigné qu'elle savait que, sans preuve audio ou vidéo ni témoin, il était peu probable qu'un signalement à la police mène à des accusations criminelles contre le fonctionnaire. Cependant, elle a expliqué qu'elle voulait faire le signalement à la police pour que l'incident soit documenté, afin que le fonctionnaire ne soit plus en mesure de traiter quelqu'un d'autre de la même façon sans qu'il y ait de conséquences.

#### **D. Suspension du fonctionnaire, enquête et licenciement**

[170] Le 18 décembre 2020, le fonctionnaire a reçu un appel téléphonique l'informant qu'il était suspendu avec solde et qu'il n'était pas attendu à son prochain quart de travail prévu. Il n'a pas été informé de la raison pour laquelle il était suspendu, seulement du fait qu'il en saurait plus sous peu.

[171] Il était perplexe. Il ne soupçonnait pas que sa suspension était liée à son interaction du 13 décembre 2020 avec la plaignante, car, selon lui, rien d'inhabituel ne s'était produit pendant celle-ci. À l'audience, il a affirmé que la plaignante avait souri et ri pendant la majeure partie de leur discussion du 13 décembre, c'est pourquoi il ne lui est pas venu à l'esprit que sa suspension était liée à cette interaction.

[172] À l'insu du fonctionnaire, la veille, la défenderesse avait décidé de lancer une enquête sur les allégations portées contre lui.

[173] Cinq allégations devaient faire l'objet de l'enquête. Toutes étaient liées à une conduite déshonorante, en violation du *Code de conduite* de l'ASFC et du *Code de*

valeurs et d'éthique du secteur public. Les allégations, telles qu'elles ont été décrites plus tard dans le rapport d'enquête final, étaient les suivantes :

- il a tenté d'engager une AESF dans une conversation à caractère sexuel en la questionnant sur ses expériences sexuelles;
- il a fait des demandes inappropriées de nature sexuelle à l'AESF en proposant qu'ils s'embrassent et s'exercent à embrasser;
- il a saisi la carte d'identité de l'ASFC qui était accrochée à un cordon autour du cou de l'AESF, ce qui a fait avancer brusquement le cou de l'AESF;
- il a tenté à plusieurs reprises de saisir et d'enlever le masque de l'AESF sans son consentement;
- il a fait une menace à caractère sexuel à l'AESF après avoir tenté de saisir et d'enlever son masque, notamment en disant ceci : [traduction] « Tu es chanceuse que je n'aie pas saisi autre chose. »

[174] Le 22 décembre 2020, Mme Voss a informé le fonctionnaire qu'il était suspendu sans solde en attendant les conclusions d'une enquête sur les normes professionnelles. On ne lui a pas dit pourquoi.

[175] Le lendemain, il a reçu une lettre de Lisa Janes, directrice générale régionale des opérations de l'ASFC pour la région du Grand Toronto, confirmant sa suspension sans solde. Dans cette lettre, les allégations d'inconduite ont été décrites comme étant liées à des interactions avec des AESF qui avaient récemment été portées à l'attention de la direction de l'ASFC, lesquelles constituaient prétendument une violation du *Code de conduite* de l'ASFC et auraient été contraires aux valeurs de l'ASFC. La lettre indiquait également que les allégations [traduction] « pourraient raisonnablement donner lieu à des accusations criminelles ».

[176] La plaignante n'était pas nommée dans la lettre. Aucun détail n'a été fourni sur la nature des allégations ou sur la date ou les dates auxquelles avaient prétendument eu lieu les interactions en raison desquelles le fonctionnaire était suspendu.

[177] Le fonctionnaire a été informé des allégations contre lui et de l'identité de la plaignante seulement lorsqu'un enquêteur a communiqué avec lui, le 6 janvier 2021 ou vers cette date. Peu après, il a rédigé une déclaration reposant sur ce dont il se souvenait de ses interactions avec elle.

[178] Lorsqu'il a rédigé sa déclaration et lorsqu'il a été interrogé dans le cadre de l'enquête menée par la défenderesse, il n'avait pas reçu de copie des déclarations écrites de la plaignante, de Mme Passmore et des deux surintendants. Des parties de la déclaration écrite de la plaignante figuraient dans le rapport d'enquête que le fonctionnaire a reçu pendant le processus disciplinaire, mais celui-ci a déclaré que c'est au cours du processus d'arbitrage devant la Commission qu'il a vu pour la première fois l'intégralité de cette déclaration écrite.

[179] Le processus d'enquête de la défenderesse s'est déroulé pendant le premier semestre de 2021.

[180] Le 1er juin 2021, le fonctionnaire a été informé que l'enquête était terminée et que toutes les allégations contre lui avaient été jugées fondées.

[181] M. Kim était le représentant de la direction à la réunion prédisciplinaire tenue en août 2021 avec le fonctionnaire. Il a décrit les renseignements que le fonctionnaire et le représentant de l'agent négociateur qui l'accompagnait ont fournis lors de la réunion, ainsi que la réponse écrite du fonctionnaire au rapport d'enquête.

[182] Selon M. Kim, au lieu de répondre à l'essentiel des allégations formulées contre lui, le fonctionnaire s'est attardé sur des inexactitudes perçues dans le rapport d'enquête et sur des points sémantiques. M. Kim a fourni plusieurs exemples concrets, soulignant notamment que le fonctionnaire avait mis l'accent sur le fait que l'enquêteur avait omis de mentionner qu'il avait acheté un café le jour de l'incident, sur des divergences quant à la durée alléguée des conversations et sur le moment où avaient eu lieu les événements, sur le fait que l'enquêteur n'avait pas repris ses mots pour décrire la façon dont il s'était emparé de la carte d'identité de la plaignante, et sur ce que le fonctionnaire a décrit comme étant des inexactitudes dans la description de la manière dont il s'était rendu de l'autre côté du transporteur à courroie qui le séparait de la plaignante.

[183] Lors de son témoignage à l'audience, Mme Janes a présenté une évaluation semblable des renseignements que le fonctionnaire a fournis par écrit en réponse au rapport d'enquête et de vive voix lors de la réunion prédisciplinaire (tels que ceux-ci ont été décrits dans un résumé écrit qui a été produit à ce moment-là et qui lui a par la suite été remis).

[184] Le 17 décembre 2021, le fonctionnaire a été informé que l'ASFC avait décidé de le licencier, et ce rétroactivement au 23 décembre 2020, date à laquelle il avait été suspendu. Mme Janes a signé la lettre de licenciement.

[185] Entre autres choses, la lettre de licenciement faisait référence au dossier disciplinaire du fonctionnaire. Au cours des 18 mois qui avaient précédé les événements ayant mené au grief, il avait fait l'objet de mesures disciplinaires à deux reprises.

[186] En août 2019, il a reçu une réprimande écrite parce qu'il avait utilisé son téléphone pendant qu'il opérait un appareil à rayons X pour faire l'inspection primaire de colis, ce qui nécessitait toute son attention. Un peu plus d'un an plus tard, en septembre 2020, il a reçu une suspension sans solde d'une journée pour avoir dormi deux fois en service pendant qu'il était affecté à cette même tâche, négligeant ainsi ses fonctions d'ASF et mettant en danger la santé et la sécurité des employés de l'ASFC et de tierces parties.

[187] Mme Janes a témoigné que, même si ces mesures disciplinaires prises contre le fonctionnaire reposaient sur des circonstances différentes de celles en cause dans le présent cas, elles témoignaient d'un manque de jugement et d'un non-respect des normes attendues énoncées dans le *Code de conduite* de l'ASFC. Selon elle, rien n'indiquait que le fonctionnaire avait appris de ces erreurs passées.

[188] Elle a indiqué qu'elle avait également tenu compte du peu de crédibilité du fonctionnaire, en général, lorsqu'elle a décidé de le licencier. À l'audience, elle a fourni un exemple concret.

[189] Le fonctionnaire a dit à l'enquêteur qu'il avait inspecté des colis ici et là pendant son quart de travail du 13 décembre 2020. Il a également dit quelque chose de semblable dans sa déclaration écrite, dans le cadre de l'enquête. Cependant, les données que l'enquêteur a obtenues du système de suivi des colis de l'ASFC indiquaient qu'il n'avait traité aucun colis ce jour-là. Ces données ont été présentées en preuve.

[190] Lors de l'audience, le fonctionnaire a affirmé que le système utilisé pour faire le suivi du nombre de colis que traitent les ASF chaque jour est souvent inexact.

[191] Les données liées aux trois quarts de travail que le fonctionnaire a assurés immédiatement avant l'incident du 13 décembre 2020 indiquent qu'il traitait en moyenne bien au-delà de 100 colis par jour, mais aucun le 13 décembre 2020. Les mêmes données indiquent que la plaignante a traité environ 40 % moins de colis le 13 décembre que lors de son quart précédent. Les données concernant Mme Passmore révèlent une baisse semblable du nombre de colis traités le 13 décembre 2020.

[192] Le fonctionnaire a déposé des griefs concernant sa suspension sans solde et son licenciement. Le grief concernant sa suspension n'a pas été renvoyé à l'arbitrage. Je n'en suis pas saisie.

[193] Le fonctionnaire a déclaré avoir eu de la difficulté à trouver un nouvel emploi après son licenciement, en raison de l'invalidité pour laquelle l'ASFC lui avait accordé des mesures d'adaptation et parce qu'il avait divulgué les raisons de son licenciement aux employeurs éventuels.

[194] Le fonctionnaire a suivi une thérapie après les événements ayant mené au grief. Il dit maintenant savoir qu'il n'a pas vu les signaux que la plaignante lui a envoyés et qu'il a mal interprété d'autres signes. Il a attribué à tort les réactions de la plaignante à un manque de confiance en général.

[195] À l'audience, il a insisté sur le fait que, s'il était réintégré dans ses fonctions, il ne serait pas aussi sociable qu'avant au travail. Il a déclaré qu'il prendrait soin de se retirer de toute conversation qui deviendrait personnelle.

#### **E. L'impact sur la plaignante et sur Mme Passmore**

[196] La plaignante a décrit l'impact que l'incident du 13 décembre 2020 avait eu sur elle dans l'immédiat et à long terme. Je vais le décrire, parce qu'il est pertinent pour l'évaluation que je dois faire de la gravité de l'inconduite en cause.

[197] La plaignante a témoigné que, immédiatement après l'incident, elle était émotive et désemparée. Elle pleurait facilement. Son sommeil était perturbé. Elle ne se sentait pas en sécurité à l'idée de retourner au travail. Elle craignait de devoir revoir le fonctionnaire. Elle craignait de perdre son emploi ou que son contrat ne soit pas renouvelé si elle signalait le comportement du fonctionnaire.

[198] Après avoir signalé l'incident aux surintendants et pendant que le processus d'enquête était en cours, elle s'est sentie de plus en plus isolée dans son milieu de travail. Son milieu de travail lui semblait hostile. Les ASF qui s'étaient montrés amicaux avec elle auparavant ne voulaient plus être vus en train de lui parler.

[199] Avant l'incident du 13 décembre 2020, la plaignante et Mme Passmore voulaient devenir des ASF à temps plein après leurs études.

[200] Mme Passmore, qui s'intéressait depuis longtemps à une carrière dans le domaine de l'application de la loi et qui venait d'une famille d'agents d'application de la loi, a déclaré avoir perdu ses illusions au regard de l'ASFC et des organismes d'application de la loi en général après l'incident. Elle n'avait plus l'impression que travailler pour l'ASFC était honorable. Elle a quitté l'ASFC. Elle n'a pas fait carrière dans le domaine de l'application de la loi.

[201] La plaignante est aujourd'hui ASF à temps plein. Elle s'est décrite comme une personne plus prudente depuis l'incident. Elle a de la difficulté à baisser sa garde au travail, surtout en présence d'ASF masculins.

[202] Mme Passmore a décrit la plaignante comme étant généralement heureuse et positive avant l'incident du 13 décembre. Par la suite, et le reste du temps où elles ont travaillé ensemble, la plaignante était constamment sur le qui-vive et hypervigilante. Elle était toujours sur ses gardes lorsqu'elle interagissait avec les autres sur le lieu de travail.

#### **IV. Résumé de l'argumentation**

##### **A. Pour la défenderesse**

[203] La défenderesse a soutenu que le comportement non désiré, inapproprié et harcelant, de nature sexuelle, qu'avait eu le fonctionnaire à l'égard d'une personne vulnérable constituait une inconduite grave justifiant le licenciement.

[204] En tant qu'employeur, l'ASFC a l'obligation de réagir rapidement et efficacement lorsqu'elle est informée d'allégations d'inconduite sexuelle (voir *Doro c. Agence du revenu du Canada*, 2019 CRTESPF 6, aux par. 85 et 86; *Doe c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2017 CRTESPF 55). Elle a soutenu ne pas s'être empressée de poser un jugement. Elle a mené une enquête approfondie et a tenu

compte de tous les facteurs atténuants et aggravants avant de décider de licencier le fonctionnaire.

[205] Selon la défenderesse, le présent cas repose sur la crédibilité (voir *Faryna c. Chorny*, 1951 CanLII 252 (BC CA), à la p. 357; *Bédirian c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2002 CRTFP 89, au par. 360), et la version des faits du fonctionnaire n'est pas crédible. Les explications qu'il a données au sujet d'une conversation longue et intrusive qu'il a eue en milieu de travail avec une étudiante étaient incohérentes. Il n'est pas raisonnable de penser qu'il ait pu croire que son comportement était approprié et bienvenu.

[206] La plaignante a fourni des éléments de preuve clairs, cohérents et convaincants qui montrent qu'elle a été la cible de harcèlement sexuel. Contrairement au fonctionnaire, rien ne l'incitait à mentir. Elle avait plutôt tout à perdre en formulant des allégations contre lui. De plus, Mme Passmore a corroboré des aspects importants de son témoignage. Au sujet des écarts entre le témoignage de la plaignante et ses déclarations antérieures sur certaines questions accessoires mineures, ceux-ci ne sont pas déterminants quant à la fiabilité ou à la crédibilité de la plaignante (voir *Gale c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2001 CRTFP 85, au par. 158; appel accueilli dans *Gale c. Canada (Solliciteur général)*, 2004 CAF 13, et affaire renvoyée à la Commission pour réexamen, mais pas sur ce point).

[207] La défenderesse a soutenu que la Commission doit examiner tous les faits pour déterminer si l'inconduite du fonctionnaire était de nature sexuelle et harcelante. Elle doit le faire en adoptant la norme de la personne raisonnable. Elle s'est fondée sur *Bédirian*, plus précisément le paragraphe 359, et a fait valoir que, dans les circonstances du présent cas, la « personne raisonnable » doit être une femme raisonnable, jeune et qui a été protégée, tout comme la plaignante. Selon elle, la Commission doit examiner les éléments de preuve dont elle est saisie du point de vue de la victime de l'inconduite alléguée, qui a été la cible d'un comportement de harcèlement de nature sexuelle de la part d'un homme beaucoup plus âgé qu'elle, en position d'autorité sur elle, bien qu'indirectement.

[208] Les éléments de preuve ont montré que le fonctionnaire a enfreint les normes de conduite attendues des employés de l'ASFC, lesquelles sont énoncées dans le *Code*

*de conduite* de l'ASFC. Il s'est livré à du harcèlement de nature sexuelle contre une personne vulnérable qui avait la moitié de son âge et il a fait preuve d'un manque d'intégrité en n'assumant pas la responsabilité de ses actes.

[209] En tant qu'ASF expérimenté, il était attendu de lui qu'il crée et maintienne des communications ouvertes et positives dans le but d'aider les recrues de l'ASFC. Il était attendu de lui qu'il tienne compte des répercussions de ses actes sur les autres. Il a fait le contraire. Il savait ou aurait dû savoir que son comportement était tout à fait inapproprié. La plaignante n'était pas tenue de s'opposer à ses commentaires ni d'exprimer ouvertement son malaise face à son comportement pour que cela constitue une inconduite (voir *Carroll v. Cobequid Housing Authority*, 2022 NSLB 85, aux par. 162 à 164).

[210] La défenderesse a soutenu que la Commission devrait traiter les propos tenus et les gestes posés par le fonctionnaire le 13 décembre non pas comme un seul incident isolé d'inconduite, mais plutôt comme une série d'incidents différents qui se sont aggravés. Selon elle, lorsqu'on les considère comme tels, les propos et gestes du fonctionnaire ce jour-là s'inscrivaient dans un comportement répété. Ils traduisaient de la persistance. L'inconduite était grave.

[211] Les facteurs aggravants l'emportent de loin sur les facteurs atténuants. Parmi les facteurs aggravants figure le fait que le fonctionnaire était un employé de longue date qui connaissait ses fonctions et ses obligations, y compris les obligations en matière de leadership qui sont énoncées dans le *Code de conduite* de l'ASFC et qui s'appliquent aux ASF expérimentés dans leurs interactions avec les AESF. L'inégalité des pouvoirs de force entre lui et la plaignante, ainsi que le pouvoir indirect qu'il aurait pu exercer sur elle en font également partie. L'incidence importante que l'inconduite a eue sur la plaignante et l'impact que cela a eu sur l'organisation, y compris le préjudice causé aux efforts déployés par l'ASFC pour recruter et maintenir en poste de jeunes femmes AESF, sont d'autres facteurs aggravants.

[212] Le fonctionnaire n'a pas assumé la responsabilité de ses actes, et il n'a pas manifesté de réels remords. À l'audience, il a continué de minimiser ses gestes, décrivant une grande partie de l'interaction du 13 décembre comme du bavardage entre collègues. Il a nié toute conduite répréhensible jusqu'au premier jour de l'audience, et il n'a pas manifesté de remords au cours de l'enquête et du processus

disciplinaire. Les remords qu'il a exprimés à l'audience étaient intéressés, et c'était trop peu, trop tard.

[213] Le fonctionnaire avait également eu deux incidents disciplinaires avant les événements ayant mené au grief.

[214] Enfin, la défenderesse a beaucoup insisté sur le fait que le fonctionnaire a déclaré avoir mal interprété le comportement et les commentaires de la plaignante, parce qu'il croyait qu'elle participait pleinement à la conversation et parce qu'il avait interprété ses signaux comme étant révélateurs d'un manque de confiance. La défenderesse a fait valoir que l'incapacité du fonctionnaire à saisir les signaux et le fait qu'il pensait que la plaignante était consentante et que ses commentaires étaient les bienvenus donnent à penser qu'il risque de récidiver et qu'on ne peut pas avoir la certitude qu'il maintiendra les normes élevées de comportement attendues des ASF. Son manque de jugement montre qu'il n'a aucun potentiel de réadaptation.

## **B. Pour le fonctionnaire**

[215] Le fonctionnaire a reconnu qu'il avait eu tort de s'emparer de la carte d'identité de la plaignante sans son consentement et qu'il n'aurait pas dû lui demander si elle était en couple. Il a également reconnu que, dans le contexte d'une conversation prolongée entre personnes ne se connaissant pas, faire des blagues sur le fait que son fils s'était peu exercé à embrasser était susceptible de rendre mal à l'aise toute personne raisonnable et d'être perçu comme une insinuation non désirée à caractère sexuel. Il a accepté qu'une mesure disciplinaire soit justifiée dans une certaine mesure.

[216] Il a convenu que le harcèlement sexuel ne peut pas être toléré et que les employeur doivent être félicités s'ils agissent rapidement lorsque de telles allégations sont portées à leur attention. Cependant, il a nié que son comportement constituait du harcèlement sexuel ou du harcèlement.

[217] La plaignante était jeune, timide et protégée. Il voulait l'aider en lui donnant des conseils et en étant rassurant. Il voulait aussi jouer les entremetteurs entre son fils et elle. Une seule fois, il a fait des commentaires qu'une personne raisonnable aurait pu juger inappropriés dans les circonstances, mais ces commentaires se situaient au bas de l'échelle et ne constituaient pas du harcèlement sexuel.

[218] Le fonctionnaire a soutenu que son témoignage était le seul qui était crédible, cohérent et fiable. Il a soutenu que le témoignage de la plaignante contenait des incohérences et donnait un récit erroné des événements. Il a soutenu que le récit des événements fait par la plaignante avait changé au fil du temps, parce qu'elle se remémorait l'interaction à travers le prisme de son malaise général par la suite. Cela l'a amenée à amplifier la description de son malaise et aussi à minimiser sa participation et le fait qu'elle s'était activement engagée dans une conversation réciproque au cours de laquelle des renseignements personnels ont été échangés.

[219] Le fonctionnaire a soutenu que son inconduite était un incident isolé découlant d'un malentendu de sa part. Il a raté ou mal interprété les signaux envoyés par la plaignante. Il pensait qu'elle était une participante consentante et engagée dans la conversation, mais, en rétrospective, il s'est rendu compte que ce n'était pas le cas.

[220] Le fonctionnaire a soutenu que, même si j'acceptais la version des faits de la plaignante et concluais que les allégations les plus graves contre lui sont fondées, l'inconduite en cause serait néanmoins mineure lorsque mise en contexte par rapport à l'éventail des comportements visés par le terme « harcèlement sexuel ». Ses commentaires s'apparentaient davantage à des insinuations verbales ponctuelles ou à des commentaires offensants qui nécessitent normalement une mesure corrective (voir *Brampton (City) v. Brampton Professional Firefighter's Association*, 2016 CanLII 87624 (ON LA), aux par. 172 et 173).

[221] Il a soutenu avoir été victime de l'hypervigilance de la défenderesse à l'égard des allégations de harcèlement sexuel et de sa stratégie de tolérance zéro. Les politiques de tolérance zéro ne sont pas axées sur la réadaptation. Elles ne sont pas compatibles avec la nature progressive des mesures disciplinaires.

[222] Il a fait valoir que ses 18 années de service, sa franchise, ses remords et les difficultés que lui ont causé la mesure disciplinaire imposée par la défenderesse constituent d'importants facteurs atténuants. Il a invoqué *Albert c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2005 CRTFP 7, *Alberta Health Services v. Alberta Union of Provincial Employees*, 2022 CanLII 100939, *Besirovic c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 33, *Woodstock (City) v. C.U.P.E., Local 1146*, 2010 CarswellOnt 8106, et *Brampton (City)* à titre d'exemples de cas dans lesquels ces

facteurs atténuants ont été pris en compte dans un contexte d'allégations de harcèlement sexuel en milieu de travail.

[223] Il a fait valoir qu'une suspension de cinq jours constituerait une sanction disciplinaire appropriée.

## V. Motifs

[224] Le point de départ de l'analyse de la Commission dans de tels cas est le critère juridique énoncé dans *Wm. Scott & Company Ltd. v. Canadian Food and Allied Workers Union, Local P-162*, [1977] 1 Can. L.R.B.R. 1. Pour appliquer ce critère, la Commission doit répondre aux trois questions suivantes :

- Le comportement du fonctionnaire justifiait-il l'imposition d'une mesure disciplinaire?
- Dans l'affirmative, la mesure disciplinaire imposée était-elle excessive?
- Si la mesure disciplinaire était excessive, par quelle autre mesure y aurait-il lieu de la remplacer?

[225] En ce qui concerne les deux premières questions, le fardeau de la preuve incombe à la défenderesse. Si je conclus que le licenciement était excessif dans les circonstances, le fardeau passerait alors au fonctionnaire.

[226] Dans le cadre de la première étape de l'analyse dont il est question dans *Wm. Scott*, je dois tirer des conclusions de fait concernant le comportement qu'a eu le fonctionnaire le 13 décembre 2020 et établir s'il s'agissait d'une inconduite. Si je conclus que tel était le cas, je dois tirer des conclusions quant à la nature et à la gravité de l'inconduite. Ces conclusions, prises ensemble, me permettront de décider si le comportement du fonctionnaire justifiait l'imposition d'une mesure disciplinaire.

[227] Le fonctionnaire a reconnu qu'une partie de son comportement constituait une inconduite mineure et que son inconduite justifiait la prise d'une mesure disciplinaire. Ces reconnaissances sont pertinentes pour ce qu'il y a à trancher, mais elles ne sont pas déterminantes.

[228] Bien que le fonctionnaire ait reconnu une certaine inconduite, il a soutenu que la plupart des allégations sur lesquelles reposait son licenciement étaient non fondées. Il a rejeté une grande partie de la description que la plaignante a faite de leur interaction du 13 décembre 2020. Il a nié avoir fait bon nombre des déclarations décrites dans le résumé du témoignage de la plaignante, qui figure dans la présente décision. Lorsqu'il

reconnaissait avoir commis une inconduite, sa description des événements différait considérablement de celle de la plaignante, et ce, dans le ton et dans la nature. Bien qu'il n'ait pas nié que leur deuxième interaction l'ait mise mal à l'aise, il a nié que ses propos et gestes de ce jour-là constituaient du harcèlement ou du harcèlement sexuel.

[229] Par conséquent, mon analyse dans le cadre de la première étape du critère *Wm. Scott* ne peut pas s'arrêter aux admissions du fonctionnaire. Pour décider si la défenderesse s'est acquittée du fardeau qu'elle avait de prouver qu'il y a eu inconduite selon la prépondérance des probabilités, je dois déterminer si elle a établi chacune des allégations pour lesquelles le fonctionnaire a fait l'objet de mesures disciplinaires et qui étaient énoncées dans la lettre de licenciement. Lorsque j'évalue les différentes allégations, il est possible que j'en arrive à la conclusion que j'accepte entièrement une version des faits aux dépens de l'autre. Cependant, il est tout aussi possible que je conclue que la vérité se situe quelque part entre les deux.

[230] Il est utile de répéter les motifs du licenciement. Les voici :

- le fonctionnaire a engagé une conversation de nature sexuelle avec la plaignante, une AESF, en s'enquérant de ses expériences sexuelles et en faisant une demande inappropriée de nature sexuelle en lui demandant qu'ils s'embrassent ou s'exercent à embrasser;
- il s'est emparé de sa carte d'identité de l'ASFC, qui était accroché à un cordon passé autour de son cou, sans son consentement;
- il a tenté à plusieurs reprises de saisir ou d'enlever son masque sans son consentement;
- il a fait une vague menace à caractère sexuel à son endroit après avoir tenté de lui retirer son masque.

#### **A. Le comportement du fonctionnaire constituait une inconduite justifiant une mesure disciplinaire**

[231] Je dois tirer des conclusions de fait au sujet de ce qui s'est passé ce jour de décembre 2020. Je commencerai par décrire l'inconduite que le fonctionnaire a reconnue, puis mes conclusions concernant la crédibilité du fonctionnaire et celle de la plaignante, et mes conclusions de fait quant à la nature et à l'ampleur de l'inconduite.

[232] Comme il a été mentionné, le fonctionnaire a reconnu s'être emparé de la carte d'identité de la plaignante sans son consentement. Il l'a fait parce qu'il était curieux. Il

voulait voir à quoi elle ressemblait sans masque. Il a admis que le fait de prendre la carte d'identité sans son consentement constituait une inconduite. Autrement dit, il a convenu que la deuxième allégation était fondée. Cependant, il a déclaré qu'il ne savait pas que la carte était attachée à un cordon passé autour du cou de la plaignante, et il a nié avoir tiré avec force sur la carte d'identité.

[233] Il a également reconnu avoir demandé à la plaignante si elle était en couple. À l'audience, il a indiqué que, comme la plaignante lui avait demandé s'il était marié, il pensait pouvoir lui demander si elle était en couple. Il a déclaré avoir posé la question parce qu'il avait en tête de jouer les entremetteurs.

[234] Il a également témoigné avoir fait une blague sur le fait que son fils avait peu embrassé, laissant entendre que son fils devrait s'y exercer. Il a décrit cela comme une petite blague faite pour détendre l'atmosphère et changer de sujet après que la plaignante a fait un commentaire qu'il avait trouvé enjoué. Il a déclaré ne pas avoir voulu laisser entendre que son fils devrait s'exercer à embrasser avec elle, bien qu'il ait depuis reconnu que son commentaire aurait pu être interprété ainsi.

## 1. Conclusions relatives à la crédibilité

[235] J'ai décrit le présent cas comme un scénario de type « il a dit, elle a dit » dans lequel la crédibilité joue un rôle crucial. Les cas faisant intervenir des allégations de harcèlement sexuel sont complexes, car ils dépendent souvent de la crédibilité des témoignages.

[236] *Faryna* est une décision souvent citée au sujet de l'évaluation de la crédibilité des témoins. Il y était question d'un cas de harcèlement sexuel dans lequel les témoins avaient fourni des versions différentes des événements en cause. Dans cette décision, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a énoncé, à la page 357, le critère qui suit :

[...]

*La crédibilité des témoins intéressés, en particulier dans le cas où des divergences interviennent entre les témoignages, ne saurait être évaluée uniquement à l'aune du comportement personnel du témoin en question, lequel comportement emporterait la conviction qu'il dit vrai. Le critère consiste à soumettre son récit des faits à un examen raisonnable afin d'en vérifier la cohérence avec les probabilités qui entourent les circonstances existantes. En bref, le véritable critère pour confirmer la véracité du récit d'un témoin dans un tel cas doit être sa concordance avec la prépondérance des*

*probabilités qu'une personne douée du sens pratique et bien informée tiendrait facilement pour raisonnables dans les circonstances [...]*  
[...]

[237] La règle énoncée dans *Faryna* est généralement invoquée lorsque deux témoignages oraux sont contradictoires ou lorsque, comme dans le présent cas, il faut choisir entre deux versions des mêmes événements. La règle exige que le décideur examine toutes les circonstances de l'affaire afin de déterminer quelle version des événements semble la plus plausible pour une personne raisonnable et informée.

[238] Pour évaluer la crédibilité d'un témoignage, il faut tenir compte de critères tels que la vraisemblance d'une version, l'intérêt d'un témoin à témoigner, l'absence de contradictions sur des éléments essentiels et la corroboration des faits (voir *Chemin de fer Canadien Pacifique c. Sauvé*, 2024 CAF 171, au par. 30). Il se peut qu'une partie de la version des faits d'un témoin soit crédible et qu'une autre ne le soit pas. Il se peut également qu'il soit conclu que la version des faits d'un témoin, dans son intégralité, est plus crédible que celle d'un autre (voir le par. 138 de *NTN Bearing Manufacturing of Canada v. U.S.W.A., Local 9042* (2009), 187 L.A.C. (4th) 162, cité au par. 140 de *Levi Strauss & Co. v. Workers United Canada Council*, 2020 CanLII 44271 (ON LA)).

[239] À quelques exceptions près dont il sera question plus tard, les témoignages du fonctionnaire et de la plaignante concordent généralement avec les déclarations écrites qu'ils ont chacun rédigées après l'interaction du 13 décembre 2020 et avec celles qu'ils ont fournies à l'enquêteur chargé du dossier concernant l'inconduite présumée du fonctionnaire. Le fonctionnaire a également livré un témoignage généralement conforme à la déclaration qu'il a présentée à la défenderesse au cours du processus disciplinaire.

[240] Comme il a été mentionné, le fonctionnaire a soutenu que son témoignage était le seul qui était crédible, cohérent et fiable. Il a soutenu que, même si le témoignage de la plaignante peut sembler crédible, il n'est pas fiable. Il contient des incohérences et donne un récit erroné des événements en rétrospective, parce que la plaignante s'est remémoré l'interaction à travers le prisme de son malaise général par la suite. Selon lui, elle a ajouté des détails au fil du temps.

[241] Je ne suis pas d'accord avec le fonctionnaire à cet égard.

[242] Le simple fait que le témoignage d'un témoin puisse contenir certaines incohérences ne signifie pas automatiquement que le témoin ment ou qu'il n'est pas crédible (voir *Telus Communications Inc. v. Telecommunications Workers Union, USW Local 1944*, 2024 CanLII 29328 (CA LA), au par. 118). La perfection n'est pas la norme à respecter pour que le témoignage soit crédible. En fait, la perfection, c'est-à-dire une absence totale d'incohérences entre les déclarations, pourrait – dans certaines circonstances – être le signe qu'il s'agit d'une histoire inventée (voir *Sather c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2015 CRTEFP 45, au par. 161).

[243] Le témoignage de la plaignante lors de son interrogatoire principal et de son contre-interrogatoire n'était pas parfaitement cohérent. Il n'était pas non plus entièrement fidèle à ses déclarations antérieures.

[244] Le témoignage de la plaignante variait quelque peu lorsqu'on lui a demandé la durée approximative de l'interaction du 13 décembre, le temps total pendant lequel elle a tenté de récupérer sa carte d'identité des mains du fonctionnaire et le nombre de fois où le fonctionnaire a tenté de lui retirer son masque. Son témoignage concernant l'ordre dans lequel certains propos ont été tenus et l'endroit où se tenait le fonctionnaire à ce moment-là n'était pas toujours cohérent. Dans son témoignage, elle a ajouté des détails qui ne figuraient pas dans la déclaration écrite qu'elle a rédigée immédiatement après l'interaction du 13 décembre.

[245] Je fournirai deux exemples. Au cours de son interrogatoire principal, elle a insisté sur le fait qu'elle n'avait communiqué au fonctionnaire aucun renseignement sur sa famille. Or, en contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé comment elle pouvait expliquer qu'il savait qu'elle avait deux sœurs et un frère cadet, elle a reconnu qu'elle lui avait probablement fourni des renseignements de base sur sa famille. L'autre exemple concerne une différence entre la déclaration écrite de la plaignante et son témoignage à l'audience. Lors de son témoignage, elle a affirmé que le fonctionnaire avait suggéré qu'ils se rencontrent dans un bar en dehors des heures de travail. Dans sa déclaration écrite, elle a dit qu'il avait laissé entendre qu'ils pourraient avoir un rendez-vous galant. La déclaration fait mention de deux activités qu'il aurait proposées. Ni l'une ni l'autre n'impliquaient d'aller dans un bar.

[246] En ce qui concerne les incohérences, c'est la nature de celles-ci qui revêt le plus d'importance, ainsi que la question de savoir si des détails importants dans différentes déclarations sont contradictoires, pouvant exposer des faussetés délibérées (voir *Sather*, au par. 161).

[247] Les incohérences décrites avaient trait à des questions accessoires, c'est-à-dire des questions qui ne sont pas au cœur de la question de savoir si les quatre allégations contre le fonctionnaire étaient fondées. À mon avis, les incohérences sur des questions accessoires ne sont ni importantes ni étonnantes, compte tenu du temps écoulé entre l'incident et l'audience (environ quatre ans).

[248] Il est également important de souligner que la plaignante n'a jamais laissé entendre ou affirmé que les notes prises par Mme Passmore le 13 décembre et la déclaration écrite qu'elle a elle-même rédigée peu après se voulaient des descriptions exhaustives et chronologiques de chaque aspect de son interaction avec le fonctionnaire ce jour-là. J'accepte son témoignage selon lequel les renseignements figurant dans les notes et la déclaration ne mentionnaient que les aspects de l'interaction du 13 décembre qui l'ont le plus troublée à l'époque. Elle s'est attardée à mettre par écrit les propos et les gestes qu'elle avait trouvés les plus préoccupants et inappropriés.

[249] J'estime que son témoignage était cohérent sur chaque point important qui est pertinent au regard des allégations d'inconduite ayant mené au licenciement du fonctionnaire.

[250] Le témoignage concordait avec les notes que Mme Passmore a prises sur son téléphone d'après les renseignements que la plaignante lui a transmis de vive voix dans les minutes qui ont suivi l'incident. Il concordait également avec la déclaration écrite que la plaignante a rédigée deux jours après l'interaction, et avec les renseignements qu'elle a par la suite fournis à l'enquêteur. Il concordait aussi avec l'information qu'elle a transmise aux surintendants lorsqu'elle a signalé l'incident, telle que cette information est décrite dans leurs rapports écrits.

[251] Toutes les notes et tous les documents concordent avec son témoignage selon lequel le fonctionnaire lui a demandé si elle était en couple et si elle était vierge, lui a suggéré qu'ils s'embrassent, s'est emparé de sa carte d'identité de l'ASFC, a tenté de

retirer son masque et a fait un commentaire laissant entendre qu'elle avait de la chance qu'il n'ait pas saisi autre chose.

[252] Au cours de son témoignage, la plaignante a clairement établi une différence entre les renseignements qu'elle fournissait au meilleur de ses souvenirs ou en se fondant sur des estimations de temps et de distance, d'une part, et les renseignements dont elle se souvenait en détail avec une grande clarté malgré le passage du temps, d'autre part. En général, ces derniers renseignements portaient sur les parties de l'interaction du 13 décembre qui l'ont particulièrement bouleversée et l'ont rendue le plus mal à l'aise ou craintive.

[253] Son témoignage, presque quatre ans plus tard, au sujet des propos et gestes du fonctionnaire qu'elle avait trouvés les plus préoccupants à l'époque concordait avec le récit qu'elle a fait des événements immédiatement après l'interaction. Bien que le passage du temps et l'imperfection de la mémoire humaine puissent avoir pour résultat que se souvenir de tout avec clarté se fasse plus difficile ou amène moins de clarté avec le temps, j'accepte qu'un témoin risque de se souvenir avec davantage de clarté, de cohérence et de certitude d'événements et de commentaires l'ayant rendu mal à l'aise ou lui ayant fait peur à l'époque, par rapport à des parties de conversation qui relèveraient davantage d'une discussion à propos de tout et de rien.

[254] Le fait que la plaignante, lors de l'audience, a fourni ou non des estimations de la durée totale de l'interaction ou du temps pendant lequel elle a tenté de reprendre sa carte d'identité des mains du fonctionnaire qui différaient de ce qu'elle avait déclaré précédemment n'est pas déterminant pour trancher la question de savoir si ces événements se sont produits et s'ils constituaient une inconduite. On peut dire la même chose au sujet des incohérences mineures dans son témoignage sur le nombre de fois où le fonctionnaire a tenté de lui enlever son masque.

[255] Étant donné que la plaignante a été cohérente sur tous les aspects importants des allégations faites contre le fonctionnaire et qu'elle n'a jamais prétendu que ses déclarations, à l'époque, constituaient un récit exhaustif des événements, je ne considère pas que des incohérences mineures sur des questions accessoires ou l'ajout subséquent de renseignements et détails, et ce, au cours de l'enquête puis de nouveau à l'audience, soient le signe d'un manque de fiabilité ou de crédibilité de sa part (voir *Gale*, au par. 158).

[256] De plus, j'ai aussi tenu compte des facteurs suivants lorsque j'ai évalué la crédibilité de la plaignante.

[257] La plaignante n'avait aucune raison de mentir. La dénonciation venait avec des risques importants. À l'époque, elle était une AESF contractuelle. Elle avait peu de sécurité d'emploi. Elle avait besoin de la recommandation d'un surintendant pour que sa candidature à un poste d'ASF, auquel elle aspirait, soit prise en considération. Elle s'inquiétait également de la façon dont d'autres ASF la traiteraient si elle faisait un signalement contre un des leurs.

[258] Je crois la plaignante lorsqu'elle affirme qu'elle se demandait si la défenderesse la croirait si elle signalait l'incident. Dans le cas contraire, son emploi aurait pu être compromis et, en tant qu'AESF, elle n'avait pas d'agent négociateur vers qui se tourner pour obtenir de l'aide. S'il était conclu qu'elle avait déposé une plainte frivole ou de mauvaise foi, elle s'exposait éventuellement à des mesures disciplinaires (voir le *Code de conduite* de l'ASFC, aux p. 23 et 24).

[259] Dans l'ensemble, elle n'avait rien à gagner de faire une allégation fausse ou exagérée contre un ASF beaucoup plus âgé et expérimenté qu'elle. En fait, elle avait tout à perdre.

[260] Un autre témoin a corroboré plusieurs aspects accessoires, mais très pertinents, du témoignage de la plaignante. Le témoignage de Mme Passmore a corroboré que le fonctionnaire se tenait à proximité de la plaignante pendant une partie de l'interaction et il a aussi corroboré le langage corporel de la plaignante pendant l'interaction, plus précisément le fait qu'elle s'est écartée du fonctionnaire, a jeté un coup d'œil à Mme Passmore et était tournée vers son poste de travail.

[261] Plus important encore, la plaignante a immédiatement décrit l'incident à Mme Passmore. À l'audience, Mme Passmore a décrit la plaignante comme étant visiblement bouleversée et émotive après l'interaction et dans les jours qui ont suivi. Selon elle, la plaignante était dans un état émotionnel qu'on ne lui connaissait pas après l'incident.

[262] Au début, la plaignante hésitait à signaler l'incident. Elle a témoigné qu'elle voulait parler à ses parents avant de décider de le signaler ou non à la défenderesse. Elle a fait le signalement lors de son prochain jour de travail prévu, c'est-à-dire deux

jours après l'incident. Selon Mme Passmore, la plaignante était si émotive qu'elle avait du mal à parler de l'incident lorsqu'elle a commencé à en faire la description aux surintendants qui l'ont rencontrée. Les déclarations écrites que ces surintendants ont rédigées indiquent que la plaignante était visiblement bouleversée en racontant son histoire. Lorsque les surintendants lui ont proposé qu'elle aille travailler dans une autre installation de l'ASFC jusqu'à ce qu'elle se sente suffisamment en sécurité pour retourner aux Opérations postales, elle a accepté sans hésiter. Elle était toujours visiblement bouleversée lorsque Mme Voss lui a parlé, plusieurs jours plus tard.

[263] En l'absence d'éléments de preuve concernant un autre événement survenu entre-temps, il est raisonnable de penser qu'une jeune femme que Mme Passmore considérait être généralement heureuse et positive serait visiblement bouleversée et émotive des jours durant après une conversation avec un collègue de travail seulement si elle avait vécu un incident marquant (voir *Gale*, au par. 154, une décision dans laquelle la Commission des relations de travail dans la fonction publique a tiré une conclusion similaire en se fondant sur un changement de comportement important et soudain chez une plaignante).

[264] Il est également difficile pour moi de comprendre pourquoi la plaignante accepterait sans hésiter une offre de travail temporaire dans une installation beaucoup plus petite de l'ASFC, à moins d'avoir vécu un événement important. Il était important pour elle d'avoir bonne réputation et de se faire un nom aux Opérations postales. Elle souhaitait et devait obtenir une recommandation de la part d'un surintendant pour que sa candidature soit prise en considération pour un poste d'ASF. Dans de telles circonstances, on s'attendrait à ce qu'une AESF hésite à aller travailler – même temporairement – dans une installation beaucoup plus petite de l'ASFC, située à une certaine distance des Opérations postales, où elle se ferait moins voir des personnes en mesure de faire une telle recommandation. Pourtant, la plaignante et Mme Passmore ont accepté l'offre sans hésiter.

[265] Le changement de comportement de la plaignante en milieu de travail n'a pas été de courte durée. Il semble présent encore aujourd'hui. Mme Passmore a déclaré qu'après l'incident et pendant le reste du temps où elle a travaillé avec la plaignante, celle-ci était constamment sur le qui-vive et hypervigilante sur le lieu de travail. Au moment de l'audience, la plaignante a indiqué qu'elle était encore [traduction] « sur ses gardes » lorsqu'elle interagissait avec d'autres personnes au travail, en particulier avec

les hommes. Le fonctionnaire n'a pas remis en cause ce témoignage. Ce changement de comportement à long terme donne de la crédibilité à ce que dit la plaignante lorsqu'elle décrit son interaction avec lui comme ayant été très troublante.

[266] De plus, la plaignante a signalé l'incident à la police. Dans ses arguments finaux, le fonctionnaire a laissé entendre que le signalement d'un incident de cette nature était excessif. Je n'ai pas à me prononcer à ce sujet. Je dirais qu'il n'est pas anodin qu'une jeune personne que les deux parties ont décrite comme étant timide et protégée signale un incident à la police. La plaignante a témoigné avoir fait le signalement pour que ce soit documenté, afin que le fonctionnaire ne soit plus en mesure de traiter quelqu'un d'autre de la même façon à l'avenir.

[267] D'après les éléments de preuve dont je dispose, je ne vois aucun autre avantage ou motif qui aurait pu l'inciter à faire le signalement. Dans les circonstances, je conclus que la plaignante n'aurait pas fait de signalement si l'interaction avec le fonctionnaire avait été aussi amicale, réciproque et banale que ce qu'il a décrit.

[268] Je vais maintenant passer à mon évaluation de la crédibilité du fonctionnaire. Après avoir appliqué le critère énoncé dans *Faryna*, j'estime que son témoignage n'est pas crédible. J'ai tenu compte des facteurs suivants pour en arriver à cette conclusion.

[269] Le fonctionnaire est une partie intéressée. Son gagne-pain est en jeu, et il a eu des années pour réfléchir aux événements en prévision de l'audience. Bien qu'il eût intérêt à se présenter sous un angle favorable, ce facteur n'est pas à lui seul déterminant quant à sa crédibilité. La jurisprudence indique clairement que l'intérêt personnel ne signifie pas nécessairement que le fonctionnaire n'est pas crédible. Il s'agit simplement d'un facteur à prendre en considération pour établir la crédibilité relative des témoins (voir *Alberta Health Services*, au par. 154). Cela va bien au-delà de cela dans le présent cas.

[270] La position du fonctionnaire concernant les allégations portées contre lui a beaucoup évolué au fil du temps. Il a nié catégoriquement toute inconduite pendant l'enquête, et également durant le processus disciplinaire. Le premier aveu d'inconduite a été exprimé dans l'exposé introductif de son représentant au début de l'audience.

[271] Comme dans le cas de la plaignante, la déclaration écrite du fonctionnaire est généralement fidèle à la description qu'il a faite des interactions des 6 et 13 décembre

à l'audience. Il y a certaines divergences pour ce qui est du moment approximatif où ont eu lieu les événements, l'ordre dans lequel ont été faits les commentaires ou affirmations, et l'endroit où il se tenait à ce moment-là. À mon avis, ces différences ne sont ni importantes ni étonnantes, compte tenu du temps écoulé entre l'incident et l'audience.

[272] Cependant, la version des événements du 13 décembre 2020 que le fonctionnaire a présentée a changé sur un point. À l'audience, il a reconnu que, pendant l'enquête et le processus disciplinaire, il avait toujours maintenu avoir respecté la règle de distanciation sociale ce jour-là. Il a ensuite, pour la première fois, reconnu qu'il était proche de la plaignante et ne portait pas de masque. Il a expressément souligné qu'il se rétractait au sujet des déclarations qu'il avait faites lors de l'enquête et du processus disciplinaire. Même si le changement apporté à son récit portait sur une question accessoire, il s'agissait néanmoins d'une incohérence importante pour laquelle il n'a fourni aucune explication logique.

[273] Lorsque j'examine la version des faits du fonctionnaire, plusieurs aspects importants de son témoignage me font douter de sa crédibilité et de sa version.

[274] Tout d'abord, dans sa description des deux interactions, il a dépeint la plaignante comme une personne qui engage facilement la conversation avec des gens qu'elle ne connaît pas, leur communique volontiers des renseignements personnels et commente leur apparence lors d'une première interaction (c.-à.-d. spontanément, le 6 décembre 2020, lorsqu'elle lui a dit qu'il avait l'air d'avoir gardé la forme). Cette description va à l'encontre de celle qu'il a faite d'une jeune femme timide ayant été protégée et qui, selon ce qu'il pensait à l'époque, manquait de confiance en elle.

[275] Selon sa version des faits, il savait que ses parents à elle ne lui donnaient pas autant de liberté que lui à ses enfants, et qu'elle n'avait pas eu beaucoup de liberté avant de se joindre à l'ASFC, environ six mois auparavant. Il a témoigné que, pour cette raison et parce qu'ils avaient un héritage culturel commun, il avait l'impression de converser avec un de ses enfants quand il lui parlait. Il voulait l'aider comme un oncle voudrait aider une nièce.

[276] Si le fonctionnaire avait réellement interagi avec elle comme l'aurait fait un oncle avec une nièce ou un père avec son enfant, je ne vois pas pourquoi il était si curieux de la voir sans masque. Dans sa description de l'interaction du

13 décembre 2020, son désir de voir son visage et de savoir à quoi elle ressemblait était un thème récurrent et troublant.

[277] Selon sa version des événements, il a pris la carte d'identité de la plaignante parce qu'il était curieux de voir à quoi elle ressemblait. Même après qu'elle a repris sa carte et lui a demandé de ne pas regarder la photo, il a fait un commentaire sur le fait qu'il n'avait aucune idée de ce à quoi elle ressemblait. Il a fait ce commentaire après avoir détecté un changement dans son langage corporel. Il lui a ensuite montré une photo de lui-même. Elle ne lui a pas rendu la pareille, alors il a demandé à voir une photo d'elle.

[278] Cette curiosité au sujet de son apparence était une fixation étrange et troublante de la part d'une personne qui parlait avec une collègue pour la deuxième fois. Ce n'est pas moins troublant venant d'un oncle qui parle avec une nièce ou d'un père qui parle avec son enfant.

[279] Si le fonctionnaire a réellement interagi avec la plaignante comme il l'aurait fait avec une nièce ou avec son enfant, je trouve illogique sa réaction à un commentaire qu'elle aurait fait et qu'il a trouvé enjôleur (selon lequel elle voulait ou tentait [traduction] « de faire durer le mystère »). Selon sa version des faits, c'est à ce moment qu'il a fait une blague sur le fait que son fils avait peu embrassé, ce qui laissait entendre que son fils devait s'y exercer. Il a témoigné qu'à ce moment-là, il avait en tête de jouer les entremetteurs, de présenter son fils à la plaignante.

[280] Je vais m'arrêter un instant pour ajouter que le fonctionnaire a soutenu que, dans sa culture, il est courant que les parents jouent les entremetteurs. C'est peut-être le cas, mais on ne m'a fourni aucun élément de preuve montrant qu'une telle pratique soit courante en milieu de travail.

[281] Même si une telle pratique existait en milieu de travail, il ne me semble pas plausible qu'un commentaire enjôleur venant d'une nièce puisse faire penser à jouer les entremetteurs ou aux baisers en général. Si le fonctionnaire avait réellement voulu changer de sujet de conversation en réponse à un commentaire enjôleur, ce n'est pas en faisant une blague sur le fait d'embrasser, peu importe au sujet de qui, qu'il aurait obtenu l'effet souhaité. Une telle blague était plutôt susceptible d'ajouter une connotation sexuelle à la conversation.

[282] Je ne trouve pas non plus crédible la raison donnée par le fonctionnaire pour justifier qu'il se soit emparé de la carte d'identité de la plaignante. Il voulait voir sa photo, et il a aperçu sa carte sur son poste de travail. Il a déclaré avoir agi sous l'effet de la mémoire musculaire, ou d'un réflexe qu'il avait acquis en travaillant dans un aéroport, des années auparavant. Aucun élément de preuve ne m'a été présenté pour appuyer l'idée qu'un tel réflexe existe, et on ne m'a pas non plus présenté d'élément de preuve concernant ne serait-ce qu'un seul autre cas dans lequel ce soi-disant réflexe s'est enclenché et l'a amené à s'emparer de la carte d'identité d'un ou une collègue.

[283] Un dernier aspect dont j'ai tenu compte dans mon évaluation de la crédibilité du fonctionnaire est une incohérence quant au travail effectué le 13 décembre 2020.

[284] Dans sa déclaration écrite, le fonctionnaire a affirmé avoir travaillé de façon intermittente, y compris pendant qu'il regardait le service commémoratif de son oncle et immédiatement avant et après sa conversation avec la plaignante. À l'audience, il a dit qu'il maintenait cette déclaration. Son témoignage a mis l'accent sur la position qu'il a adoptée pendant l'enquête et le processus disciplinaire, selon laquelle le système de suivi des colis était archaïque et peu fiable.

[285] Pour un ASF qui travaille dans la zone d'inspection secondaire, « travailler » signifie traiter des colis. S'il avait traité des colis par intermittence ce jour-là, on se serait attendu à ce que les données du système de suivi indiquent qu'il en a traité quelques-uns. Pourtant, les éléments de preuve présentés à l'audience montraient qu'il n'en avait pas traité un seul.

[286] Il a affirmé que le système de suivi des colis n'est pas fiable, mais il n'a pas fourni d'élément de preuve pour étayer une conclusion selon laquelle ce système était inexact et non fiable au point de n'indiquer aucun colis ce jour-là tout en faisant état du nombre de colis qu'il avait traités lors de ses quarts de travail précédents.

[287] Une divergence dans la quantité de travail effectué par le fonctionnaire n'est pas directement pertinente pour établir si l'inconduite alléguée en cause s'est réellement produite. Toutefois, l'omission du fonctionnaire de fournir une explication logique et convaincante de l'incohérence laisse croire qu'il a intentionnellement induit la défenderesse en erreur au cours de l'enquête et du processus disciplinaire, en fournissant de faux renseignements pour mieux paraître.

[288] Dans l'ensemble, je conclus que la version des faits de la plaignante, et non celle du fonctionnaire, concorde avec la prépondérance des probabilités dans les circonstances du présent cas.

## **2. Conclusions de fait et conclusions relatives aux allégations**

[289] J'accepte la version des faits de la plaignante dans son intégralité. Je préfère son témoignage sur chaque point important, particulièrement en ce qui concerne chacune des quatre allégations d'inconduite sur lesquelles la défenderesse s'est appuyée pour licencier le fonctionnaire.

[290] Je conclus que le fonctionnaire a cherché à connaître le passé sexuel de la plaignante en lui demandant si elle avait déjà eu un petit ami et en déclarant que sa réponse laissait entendre qu'elle était vierge. J'accepte le fait qu'il a donné des détails sur sa première relation sexuelle et suggéré qu'ils s'exercent à s'embrasser. Comme je l'ai mentionné, je n'accepte pas comme crédible le témoignage du fonctionnaire lorsqu'il dit avoir fait une petite blague au sujet du fait que son fils avait peu embrassé dans le but de détendre l'atmosphère et de changer de sujet de conversation. Je conclus que la première allégation d'inconduite est fondée.

[291] Le fonctionnaire a reconnu s'être emparé de la carte d'identité de la plaignante sans son consentement. Il l'a fait parce qu'il voulait voir ce à quoi elle ressemblait sans masque. Je n'accepte pas son témoignage selon lequel la carte d'identité reposait lâchement sur la surface du poste de travail de la plaignante, de sorte qu'il ne pouvait savoir qu'elle était accrochée à un cordon passé autour de son cou. Le cordon était d'une longueur standard, de sorte qu'une carte d'identité accrochée à ce cordon aurait été suspendue au niveau de la poitrine. Étant donné que la surface de travail de la plaignante était relevée à ce moment-là, il est invraisemblable que la carte d'identité reposait lâchement sur cette surface.

[292] Le témoignage de la plaignante, corroboré par Mme Passmore, selon lequel elle penchait son corps vers le transporteur à courroie pour s'éloigner du fonctionnaire à ce moment-là a rendu l'explication du fonctionnaire encore plus invraisemblable. Elle se penchait pour s'éloigner de la surface de son poste de travail, de sorte qu'il est encore plus probable que sa carte d'identité pendait lâchement à son cou lorsque le fonctionnaire l'a saisie pour la tirer vers lui. Ce faisant, il a envahi son espace personnel. Je conclus que la deuxième allégation d'inconduite est fondée.

[293] Je conclus que la troisième allégation d'inconduite est fondée. J'accepte le témoignage de la plaignante lorsqu'elle affirme que le fonctionnaire lui a demandé de retirer son masque afin qu'il puisse voir son visage. Elle a refusé, après quoi il a fait des mouvements de pincement vers son masque, tentant de le lui retirer du visage sans son consentement. Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve, et à la lumière du témoignage du fonctionnaire au sujet du fait qu'il était curieux de voir ce à quoi elle ressemblait sans masque, je n'ai aucune difficulté à accepter qu'il ait tenté de lui retirer son masque sans son consentement et qu'il l'ait fait plus d'une fois.

[294] La dernière allégation énoncée dans la lettre de licenciement est que le fonctionnaire a proféré une vague menace à caractère sexuel à l'endroit de la plaignante après avoir tenté de lui retirer son masque. Elle fait référence à l'affirmation de la plaignante selon laquelle le fonctionnaire a regardé sa poitrine et a fait un commentaire laissant entendre qu'elle avait de la chance qu'il n'ait pas [traduction] « saisi autre chose ». Dans son témoignage à l'audience, la plaignante a mentionné qu'il avait fait cette déclaration après avoir pris sa carte d'identité.

[295] Aux fins de l'arbitrage du présent grief, il n'est pas vraiment pertinent de savoir si ces propos ont été tenus après que le fonctionnaire a tenté de retirer son masque ou après qu'il s'est emparé de sa carte d'identité. La décision de la défenderesse de licencier le fonctionnaire ne reposait pas, en tout ou en partie, sur le moment auquel les propos ont été formulés, mais plutôt sur le fait que le fonctionnaire a tenu ces propos. Je suis convaincue, au-delà de la prépondérance des probabilités, qu'il a tenu ces propos et que, dans les circonstances, il était raisonnable pour la plaignante de penser qu'il s'agissait d'une menace selon laquelle il pourrait lui faire des attouchements sexuels ou le ferait s'il le souhaitait.

[296] L'inconduite en cause était une violation flagrante du *Code de conduite* de l'ASFC et du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, qui contiennent tous deux des parties complètes consacrées aux valeurs de respect, d'intégrité et de professionnalisme ainsi qu'à l'interdiction générale de harcèlement. Il savait que la défenderesse attendait des employés de l'ASFC qu'ils ne se livrent en aucun cas à du harcèlement ou ne posent en aucun cas des gestes susceptibles de nuire au bien-être général en milieu de travail d'autres employés. Sa conduite est allée à l'encontre du devoir de la défenderesse d'offrir un milieu de travail sûr, sain et respectueux.

[297] Les commentaires du fonctionnaire étaient inappropriés et répréhensibles. Il a engagé avec une étudiante beaucoup plus jeune que lui une longue conversation qu'il a depuis reconnu être non désirée et importune. Il a rendu la plaignante mal à l'aise et craintive. Il est beaucoup plus âgé et plus grand qu'elle, une jeune étudiante timide qui avait été protégée et qu'il ne connaissait pas, et il l'a entraînée dans une conversation à caractère sexuel, personnelle et intrusive.

[298] Au cours de cette conversation, il se rapprochait de plus en plus, jusqu'à ce qu'il se trouve tout près d'elle. Elle était assise à un poste de travail qui n'avait qu'une seule issue. Lorsque le fonctionnaire est venu se tenir à côté d'elle, elle s'est sentie piégée. Il bloquait – peut-être involontairement – sa seule façon d'échapper physiquement à la conversation.

[299] Dans l'ensemble, son comportement constituait une inconduite très grave qui justifiait une mesure disciplinaire.

### **3. Le comportement du fonctionnaire constituait du harcèlement sexuel**

[300] La lettre de licenciement précise que le fonctionnaire a eu des comportements inappropriés, non désirés et harcelants de nature sexuelle à l'endroit d'une personne vulnérable. La plupart des arguments finaux des parties portaient sur la question de savoir si l'inconduite du fonctionnaire constituait du harcèlement sexuel ou du harcèlement en général. Elles se sont appuyées, entre autres, sur les décisions *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252; *Bédirian*; et *Clarke v. Syncrude Canada Ltd.*, 2013 ABQB 252, confirmée dans 2014 ABCA 362.

[301] Le harcèlement sexuel en milieu de travail comporte trois éléments : a) une conduite de nature sexuelle, b) non sollicitée, c) qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui entraîne des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement (voir *Janzen*, à la p. 1284; et *Chemin de fer Canadien Pacifique*, au par. 27). Pour qu'il constitue du harcèlement de nature sexuelle, le comportement en cause doit comporter un élément de persistance ou de répétition ou être un incident unique suffisamment grave pour avoir un effet défavorable sur le milieu de travail ou sur la victime (voir *Canada (Commission des droits de la personne) c. Canada (Forces armées)*, [1999] 3 C.F. 653, aux par. 43 et 44; cette décision est communément appelée *Franke*).

[302] Pour déterminer si la conduite reprochée constituait du harcèlement sexuel, le décideur doit examiner toutes les circonstances pour déterminer si la conduite était de nature sexuelle et harcelante, selon le critère de la personne raisonnable (voir *Bédirian*, au par. 359; et *Franke*, aux par. 41 et 46).

[303] Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes. Il peut se manifester tant sur le plan physique que psychologique, depuis des insinuations sexuelles jusqu'à la violence sexuelle (voir *Franke*, aux par. 37 à 39). À l'occasion, il a été décrit comme s'inscrivant dans un continuum de comportements ou un spectre dans lequel les inconduites mineures appellent des mesures disciplinaires moindres (voir, par exemple, *Clarke*, aux par. 31, 36 et 37; *van Woerkens v. Marriott Hotels of Canada Ltd.*, 2009 BCSC 73, au par. 181).

[304] Dans d'autres cas, il a été classé en deux grandes catégories, à savoir la contrainte sexuelle et la conduite offensante (voir *Ottawa City v. Ottawa-Carleton Public Employees' Union, Local 503*, 2016 CanLII 59377 (ON LA), aux p. 13 et 14), où la contrainte sexuelle justifie dans la plupart des cas le licenciement pour ne serait-ce qu'une seule infraction, et où la conduite offensante n'entraîne normalement pas le licenciement si l'inconduite n'était pas particulièrement persistante ou offensante.

[305] La jurisprudence récente s'éloigne de la catégorisation du harcèlement sexuel aux fins de déterminer la gravité de l'inconduite (voir *Calgary (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 37*, 2019 ABCA 388; voir aussi *Corporation of the City of Calgary v. Local 583 of the Amalgamated Transit Union*, 2019 CanLII 120130 (AB GAA), au par. 99).

[306] Dans *Calgary (City)*, la Cour d'appel de l'Alberta a conclu que les catégories comme celles décrites précédemment avaient été proposées pour simplifier les définitions du harcèlement sexuel dans le contexte des droits de la personne, et non pour faire une hiérarchie du harcèlement sexuel (voir le par. 38). La Cour a prévenu que la catégorisation peut amener le décideur à faire fausse route dans l'évaluation de la gravité de l'inconduite et à se concentrer sur des facteurs qui ne cadrent pas avec l'analyse des inconduites de nature sexuelle de nos jours et qui ne tiennent pas compte de l'évolution des attitudes au regard de ce qui est acceptable en milieu de travail (voir le par. 49).

[307] Le fonctionnaire a fait valoir que si je devais conclure que toutes les allégations contre lui sont fondées et que sa conduite constituait du harcèlement sexuel, alors cette inconduite se situerait au bas de l'échelle et aurait dû entraîner une mesure de redressement, telle une courte suspension. Il a soutenu que, dans le pire des cas, son comportement équivalait à une conduite offensante.

[308] Je ne crois pas qu'il soit nécessaire ou utile de classer l'inconduite du fonctionnaire comme étant, par exemple, une [traduction] « conduite offensante », par opposition à une [traduction] « contrainte sexuelle ». Comme la Cour suprême du Canada l'a indiqué il y a plus de 30 ans, le fait de catégoriser un comportement qui constitue du harcèlement peut avoir été nécessaire à une époque où le harcèlement sexuel n'était pas considéré comme inacceptable, mais les choses ont changé depuis et ce groupement par catégorie n'est plus nécessaire (voir *Janzen*, à la p. 1283). Je suis d'accord avec ce qu'a affirmé la Cour d'appel de l'Alberta dans *Calgary (City)*, c'est-à-dire que le plus utile est de se concentrer sur les conclusions de fait et d'évaluer la gravité de l'inconduite à la lumière de ces conclusions.

[309] Puisque j'ai accepté la version des faits de la plaignante dans son intégralité, je n'ai aucune hésitation à conclure que la conduite du fonctionnaire était de nature sexuelle et qu'elle était importune. Le témoignage de la plaignante concernant la nature importune de toute l'interaction du 13 décembre était clair. Même s'il conteste que sa conduite fût de nature sexuelle, le fonctionnaire a reconnu qu'il sait maintenant que la conversation dans laquelle il a entraîné la plaignante était importune.

[310] La conduite du fonctionnaire a également eu un effet défavorable sur le milieu de travail et des conséquences préjudiciables pour la plaignante. Cette dernière craignait de retourner travailler le jour suivant inscrit à son horaire de travail. Elle a choisi de travailler dans une autre installation de l'ASFC jusqu'à ce qu'elle se sente de nouveau en sécurité. Elle a été anxieuse et émotive pendant un certain temps.

[311] De plus, les éléments de preuve présentés à l'audience ont montré que la conduite du fonctionnaire avait eu un effet durable sur elle, en particulier sur sa confiance à l'endroit de ses collègues masculins. La conduite en cause s'est produite sur une période d'environ 40 minutes au cours d'une même journée, mais le fonctionnaire s'est montré insistant dans ses questions, ses commentaires et ses actions.

[312] Son attitude s'est intensifiée au cours de la brève interaction. Au départ, il y a eu des échanges verbaux (questions et commentaires sur le passé sexuel de la plaignante, suivis de commentaires sur ses propres expériences sexuelles et de la suggestion qu'ils s'embrassent), puis il y a eu des gestes. Bien que le fonctionnaire n'ait pas posé les mains sur elle, il s'est progressivement rapproché d'elle, a tenté de retirer son masque et a saisi la carte d'identité qui pendait à un cordon passé autour de son cou, à peu près à la hauteur de sa poitrine. L'incident a culminé avec une menace voilée selon laquelle il saisirait sa poitrine ou pourrait le faire s'il en avait envie. Ses gestes avaient une connotation sexuelle claire et persistante. Il savait que le harcèlement sexuel est de moins en moins toléré. Il a parlé du mouvement « *Me Too* » pendant l'incident.

[313] Je conclus qu'une personne raisonnable connaissant les circonstances du présent cas conclurait que le comportement du fonctionnaire était de nature sexuelle et qu'il était non désiré. Une personne raisonnable au courant des gestes et des propos du fonctionnaire saurait que ceux-ci étaient à la fois inappropriés et offensants et qu'ils constituaient du harcèlement sexuel.

[314] Je m'arrête ici pour ajouter que la défenderesse a invité la Commission à modifier le critère de la personne raisonnable - une norme objective - pour un critère adapté à la plaignante. Elle a invité la Commission à évaluer le comportement du fonctionnaire en appliquant le critère d'une étudiante plutôt jeune, timide et protégée. Toutefois, elle n'a pas été en mesure de présenter des éléments de preuve ou de la jurisprudence donnant à penser qu'il y a lieu de revoir un critère qui existe et est appliquée de façon constante depuis des années. J'ai refusé de modifier le critère.

[315] Le fonctionnaire soutient que la plaignante ne lui a pas dit que sa conduite était importune.

[316] Il y a de nombreuses raisons pour lesquelles il peut arriver qu'une victime de harcèlement sexuel ne transmette pas de message clair et constant pour signaler qu'une conduite à caractère sexuel n'est pas la bienvenue, particulièrement lorsqu'elle se trouve dans une position de vulnérabilité (voir, par exemple, *Foerderer v. Nova Chemicals Corp.*, 2007 ABQB 349, au par. 99).

[317] Dans les circonstances du présent cas, il n'est pas déraisonnable de penser qu'une jeune femme, en particulier une étudiante timide qui a été protégée et qui a peu de sécurité d'emploi, hésiterait à s'exprimer en réponse à un homme beaucoup plus

âgé et dégourdi qu'elle qui lui fait des commentaires inappropriés au travail. J'accepte que, dans de telles circonstances, certaines femmes ne savent peut-être pas comment réagir ou ne veulent pas attirer l'attention sur elles, afin d'éviter des conséquences non souhaitées pour elles-mêmes ou pour leur sécurité d'emploi. Dans un tel contexte, j'accepte qu'une femme choisisse de manifester son malaise en envoyant des signaux et en utilisant son langage corporel, ce que la plaignante a fait.

[318] Dans le présent cas, la plaignante n'a pas expressément demandé au fonctionnaire d'arrêter. Dans la société d'aujourd'hui, elle n'aurait pas dû avoir à lui dire expressément que ses propos et gestes étaient non désirés et inappropriés. Aucun employé ne devrait subir de telle conversation intrusive à caractère sexuel ou avoir peur pour sa sécurité personnelle.

[319] Cependant, la plaignante a signalé son inconfort, au moyen de son langage corporel, en lui demandant s'il était marié, en refusant de lui montrer une photo d'elle et en refusant de retirer son masque, et en répondant à ses questions en s'en tenant au strict minimum. Le fonctionnaire a admis avoir détecté à deux reprises un changement dans son comportement et avoir manqué ou mal interprété ses signaux comme étant des signes d'insécurité ou de manque de confiance en son apparence.

[320] En résumé, le fonctionnaire n'a nullement tenu compte de la plaignante, une participante réticente à l'interaction (comme dans le cas de *Woodstock (City)*, à la p. 11). Il n'a pas saisi qu'elle n'avait peut-être pas la maturité ou la confiance qu'il fallait pour agir et mettre fin à ses commentaires déplacés. Même après avoir détecté à deux reprises un changement dans l'attitude de la plaignante, il ne s'est pas demandé si ces changements de comportement pouvaient indiquer un malaise face à son comportement.

[321] Enfin, j'aborderai l'argument de la défenderesse selon lequel la Commission devrait traiter les propos et gestes qu'a eus le fonctionnaire ce jour de décembre non pas comme un seul incident de harcèlement sexuel, mais comme une série d'incidents qui se sont produits le même jour. La défenderesse n'a pas été en mesure de présenter de la jurisprudence à l'appui de son argument, et les cas auxquels les deux parties ont fait référence appuient une conclusion selon laquelle les propos tenus et les gestes posés au cours d'une seule interaction entre les mêmes personnes, le même jour, sont normalement traités comme un seul incident (voir, par exemple, *Brampton (City)*). Dans

les circonstances du présent cas, je ne vois aucune raison de m'écarter de la jurisprudence. Les éléments de preuve qui m'ont été présentés appuient une conclusion selon laquelle l'interaction du 13 décembre était un incident unique au cours duquel le comportement du fonctionnaire s'est progressivement aggravé.

#### **B. Le licenciement n'était pas excessif dans les circonstances**

[322] Les mesures disciplinaires se veulent généralement progressives et axées sur la réadaptation. Pour cette raison, la deuxième étape de l'analyse énoncée dans *Wm. Scott* m'oblige à évaluer si la mesure disciplinaire imposée par la défenderesse était excessive, compte tenu de toutes les circonstances.

[323] Bien que les employeurs aient de plus en plus une tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, et à l'égard des comportements sexuels inappropriés en milieu de travail en général, la jurisprudence en droit du travail n'appuie pas la conclusion selon laquelle toute allégation de harcèlement sexuel justifie le licenciement. On peut en dire de même au sujet des allégations d'inconduite très grave. La détermination des mesures disciplinaires qui sont justifiées dépend des faits de chaque cas (voir *Brampton (City)*, aux par. 170 à 174).

[324] Le fonctionnaire a affirmé avoir fait les frais de la politique de tolérance zéro de la défenderesse. Il décrit la politique de tolérance zéro de la défenderesse comme une politique menant automatiquement au licenciement lorsqu'il est conclu qu'un comportement constitue du harcèlement sexuel. Je ne partage pas cet avis. Les éléments de preuve présentés à l'audience montrent que, selon la politique de la défenderesse, les allégations de harcèlement sexuel sont prises au sérieux afin d'assurer un milieu de travail sûr pour tous les employés, et elles font l'objet d'enquêtes approfondies.

[325] Les témoignages de Mme Voss et de Mme Janes appuient cette conclusion. Elles ont décrit la politique de l'ASFC au sujet des allégations de harcèlement sexuel comme étant le résultat du devoir qu'a l'employeur d'assurer un milieu de travail sûr et respectueux et d'agir en cas d'allégation selon lesquelles un ou plusieurs de ses employés ne sont pas en sécurité au travail.

[326] Je conclus que la défenderesse n'a pas précipité le licenciement. Elle a suivi le processus décrit dans sa politique et ses lignes directrices sur les mesures

disciplinaires. Elle a mené une enquête, pris en considération la position et les arguments du fonctionnaire et soupesé la nature de son inconduite ainsi que les facteurs aggravants et atténuants. Bien que sa politique de tolérance zéro ait amené la défenderesse à prendre des mesures immédiates en réponse aux allégations de la plaignante, je ne souscris pas à l'argument du fonctionnaire selon lequel son licenciement a automatiquement découlé de la simple allégation de harcèlement sexuel.

[327] Le fonctionnaire soutient que le licenciement était excessif et qu'une suspension de cinq jours aurait constitué une mesure disciplinaire appropriée.

[328] Selon lui, *Brampton (City)* est le cas qui ressemble le plus au sien. Dans celui-ci, un capitaine pompier avait été licencié à la suite de la conclusion selon laquelle il avait harcelé sexuellement une pompière, qui était sa subordonnée. Plus précisément, il avait été conclu qu'il avait fait plusieurs commentaires inappropriés de nature sexuelle lors d'une célébration des Fêtes, quand il était de toute évidence en état d'ébriété. L'arbitre a décrit son inconduite comme constituant un seul [traduction] « événement de conduite extrêmement offensante ». Le licenciement a été jugé excessif. Une suspension sans solde de trois mois et une rétrogradation y ont été substituées.

[329] La décision *Brampton (City)* est instructive parce qu'elle fournit une évaluation utile de l'analyse au cas par cas qui doit être faite avant d'imposer des mesures disciplinaires à la suite de harcèlement sexuel.

[330] Comme il a été mentionné, le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes, et la sanction appropriée peut varier selon les circonstances. Bien qu'il ait souvent été conclu que les formes les plus graves (par exemple, les attouchements sexuels et la violence sexuelle) justifient le licenciement, les propos offensants ou sexistes sont généralement considérés comme justifiant une mesure corrective, comme une suspension.

[331] Toutefois, comme le rappelle *Brampton (City)*, la mesure disciplinaire doit viser à la fois la dissuasion ciblée et la dissuasion générale. Elle doit envoyer le message que l'inconduite du genre est tout à fait inacceptable en milieu de travail, tout en laissant place à la prise de mesures disciplinaires progressives au besoin. Pour cette raison, les mesures correctives doivent normalement tenir compte du potentiel de réadaptation (voir *Brampton (City)*, aux par. 173 et 174).

[332] Bien que les principes généraux énoncés dans *Brampton (City)* soient instructifs, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il s'agit d'un élément de comparaison utile dans le cas présent.

[333] L'environnement de travail décrit dans *Brampton (City)* est différent de celui du fonctionnaire. Dans *Brampton (City)*, il était question d'une culture où avaient cours des comportements juvéniles et sexistes. Bien que, dans le présent cas, le fonctionnaire ait déclaré que les ASF tenaient des propos inappropriés au travail, rien n'indique que les comportements juvéniles et sexistes étaient courants aux Opérations postales. Rien n'indique non plus que les conversations à caractère sexuel étaient courantes.

[334] Contrairement au présent cas, dans *Brampton (City)*, l'inconduite en cause était un comportement qui avait eu lieu en dehors des heures de travail, et l'employé s'estimant lésé avait admis la plupart des allégations d'inconduite. Il avait exprimé des remords sincères et s'était excusé de ses commentaires lorsqu'il s'était rendu compte que sa conduite avait été importune. Plus important encore, l'arbitre a conclu dans cette affaire que l'employé s'estimant lésé avait tiré une leçon de son manque de jugement ponctuel et qu'il pouvait apprendre de son erreur.

[335] Je reviendrai à l'honnêteté, aux remords et au potentiel de réadaptation du fonctionnaire dans la partie des motifs qui traite des facteurs atténuants et des facteurs aggravants. Pour l'instant, je me contenterai d'ajouter que ces facteurs ne sont pas présents dans le présent cas et que l'inconduite du fonctionnaire s'est déroulée pendant qu'il était en service sur le lieu de travail.

[336] Comme l'inconduite du fonctionnaire ne comportait pas de violence sexuelle ou d'attouchements de nature sexuelle et que ses propos n'étaient pas extrêmement vulgaires ou menaçants, je conviens que son inconduite peut être caractérisée comme se situant au bas de l'échelle de gravité. Cependant, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il s'agissait simplement d'insinuations verbales et que ses propos devraient être considérés comme ayant la gravité la plus faible possible. L'inconduite comportait un aspect physique et une vague menace d'attouchements sexuels.

[337] Bien que j'aie considéré la conduite du fonctionnaire comme constituant un seul incident, il reste que ses propos et gestes ont eu un effet cumulatif sur la plaignante. Cela fait également grimper l'inconduite le long de l'échelle, tout en la maintenant dans la partie inférieure de celle-ci.

[338] Même lorsque le harcèlement sexuel peut être décrit comme se situant au bas de l'échelle, une sanction disciplinaire allégée ne peut être envisagée sérieusement que si le fonctionnaire démontre qu'il comprend qu'il a mal agi et qu'il exprime des remords sincères. Pour qu'une sanction autre que le licenciement soit envisagée dans des circonstances comme celles-ci, il doit y avoir une solide assurance qu'il existe un potentiel de réadaptation et que la probabilité que le comportement se répète est extrêmement faible (voir *Grand & Toy v. United Steelworkers of America - Local 9197*, 2002 CarswellOnt 9326, au par. 12).

[339] Dans l'évaluation qui suit des facteurs atténuants et des facteurs aggravants, je me pencherai sur la compréhension que le fonctionnaire a de ses actes répréhensibles, de ses remords et de son potentiel de réadaptation en général. Je commencerai par les facteurs atténuants.

[340] Le fonctionnaire était à l'emploi de l'ASFC depuis 18 ans. Il s'agit d'une longue durée et d'un important facteur atténuant.

[341] La défenderesse a considéré que la durée du processus disciplinaire dans son ensemble est un autre facteur atténuant. À l'audience, peu d'éléments de preuve ou d'arguments qui pourraient me permettre d'être d'accord ou en désaccord avec la défenderesse sur ce point m'ont été présentés. Dans les circonstances, j'accepte que la durée du processus dans son ensemble soit considérée comme un facteur atténuant.

[342] Le fonctionnaire a fait valoir que sa franchise, ses remords et les difficultés qu'il a vécues en raison de la mesure disciplinaire prise par la défenderesse constituent des facteurs atténuants importants. Je ne suis pas d'accord pour dire que ces éléments sont tous des facteurs atténuants.

[343] Pour les motifs énoncés dans mon évaluation de la crédibilité du fonctionnaire, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il a été honnête et franc. Je ne suis pas non plus d'accord pour dire qu'il a manifesté des remords. J'aborderai ces deux facteurs dans mon analyse des facteurs atténuants et des facteurs aggravants.

[344] Le fonctionnaire a déclaré avoir eu de la difficulté à trouver un nouvel emploi, en partie en raison de l'incapacité pour laquelle l'ASFC lui avait accordé une mesure d'adaptation, et aussi parce qu'il avait divulgué les raisons de son licenciement aux employeurs éventuels. Il s'est appuyé sur des cas comme *Besirovic*, au paragraphe 137,

et *Albert*, au paragraphe 14, pour étayer son argument selon lequel la Commission devrait considérer que les difficultés financières qu'il a subies en raison du licenciement sont un facteur atténuant.

[345] Même si les éléments de preuve qui m'ont été présentés à ce sujet étaient au mieux superficiels, la défenderesse ne les a pas contestés. Je reconnais qu'il a fallu au fonctionnaire un certain temps pour trouver un nouvel emploi après son licenciement, que son invalidité a contribué à ce délai et que le temps consacré à la recherche d'un nouvel emploi a eu une incidence financière sur lui et sa famille. Je reconnais également que les difficultés financières particulières liées à la situation du fonctionnaire puissent constituer un facteur atténuant pertinent (voir *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 62, au par. 179; voir aussi *Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 5e édition, au par. 7:74).

[346] Toutefois, la nature et l'étendue des éléments de preuve qui m'ont été présentés à l'audience ne me permettent pas de conclure que la difficulté d'obtenir un nouvel emploi a entraîné des difficultés financières particulières pour le fonctionnaire. Bien qu'une sanction disciplinaire menant à une perte d'emploi cause certaines difficultés financières, il en faut davantage pour démontrer que, en raison des circonstances particulières du fonctionnaire, le licenciement a causé des difficultés financières particulières. Pour que les difficultés financières soient qualifiées de « particulières », il doit y avoir des éléments de preuve montrant l'existence d'un préjudice supérieur à ce qui résulterait normalement d'une perte d'emploi. Les éléments de preuve qui m'ont été présentés ne me permettent pas de conclure que les difficultés financières subies par le fonctionnaire étaient telles qu'elles doivent constituer un facteur atténuant.

[347] Même si l'existence de difficultés économiques particulières avait été établie, ce facteur atténuant, pris isolément ou en conjonction avec les années de service du fonctionnaire et la durée du processus disciplinaire dans son ensemble, serait insuffisant pour l'emporter sur les facteurs aggravants dont il est question ci-après.

[348] J'analyserai maintenant les facteurs aggravants.

[349] Le fonctionnaire occupait un poste dont les titulaires sont censés représenter et maintenir une norme de conduite supérieure. Il était dans une position de confiance et il était attendu de lui qu'il agisse avec intégrité et honnêteté en tout temps (voir, entre

autres, *Newman c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTFP 88, au par. 842, et *Stewart c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2016 CRTEFP 106, au par. 62). Le comportement décrit dans la présente décision est loin d'atteindre cette norme attendue.

[350] Il est également pertinent de souligner que l'inconduite du plaignant s'est produite en milieu de travail, dans le contexte d'une inégalité des pouvoirs de force. Il n'était pas le superviseur de la plaignante, mais il était ASF principal. Les AESF se tournaient vers lui pour obtenir des conseils et de l'orientation en lien avec le travail, au besoin. Comme il était ASF principal, on attendait de lui qu'il donne l'exemple aux nouveaux employés et aux recrues, y compris les AESF, en respectant les normes de conduite attendues, et qu'il maintienne des relations de travail positives, afin de pouvoir offrir à ces nouveaux employés des conseils et de l'orientation sur le plan professionnel (voir le *Code de conduite* de l'ASFC en vigueur à l'époque, aux p. 12 et 13).

[351] Il est généralement considéré que les employés qui reconnaissent leur inconduite et l'irrégularité de leur comportement sont plus susceptibles de répondre aux attentes légitimes de leur employeur à l'avenir (voir *Viner c. Administrateur général (ministère de la Santé)*, 2022 CRTESPF 74, au par. 372).

[352] Comme je l'ai indiqué dans mon évaluation de la crédibilité du fonctionnaire, j'ai conclu que ce dernier n'avait pas été honnête et franc. Je ne répéterai pas mes conclusions. Elles s'appliquent également ici. À l'audience, le fonctionnaire a reconnu avoir eu une inconduite dans une certaine mesure, mais il ne l'a pas fait pendant l'enquête et le processus disciplinaire, ce qui constitue de la malhonnêteté, qui est un facteur aggravant important.

[353] À l'audience, le fonctionnaire s'est excusé de l'inconduite limitée qu'il venait tout juste de reconnaître pour la première fois. Ces excuses présentées pour la première fois, à la toute dernière occasion possible, semblent au mieux servir ses propres intérêts et, au pire, témoigner d'une mauvaise foi.

[354] Pour que les remords soient sincères et convaincants, ils doivent être accompagnés de certains signes de préoccupation pour les personnes touchées par l'inconduite, et aussi d'une certaine compréhension de l'impact de l'inconduite sur les autres. Bien que je sois convaincue que le fonctionnaire regrette ses gestes en raison

des conséquences qu'il a subies, cela ne peut être assimilé au regret d'avoir eu des agissements ayant eu un impact important et durable sur une jeune femme.

[355] Le fonctionnaire a dit avoir pris conscience de son comportement après avoir suivi une thérapie. À l'audience, il a fait des déclarations générales selon lesquelles il sait aujourd'hui que la plaignante a dû être contrariée et mal à l'aise à l'époque, étant donné qu'elle a par la suite signalé l'incident à la direction, ce qui est loin d'une préoccupation pour le bien-être de la plaignante et ne donne pas à penser qu'il saisit bien l'ampleur des répercussions que son inconduite a eues sur la plaignante dans l'immédiat et à long terme. Il n'a pas non plus démontré qu'il comprenait l'impact que son comportement avait eu sur Mme Passmore et sur les efforts déployés par la défenderesse pour recruter et maintenir en poste des femmes dans des postes d'ASF et pour maintenir un milieu de travail sain et sûr pour tous les employés de l'ASFC.

[356] Bien que j'accepte qu'il en soit venu à comprendre qu'au moins une partie de sa conduite était répréhensible, je ne suis pas en mesure de dire avec un degré quelconque d'assurance que le fonctionnaire a démontré une réelle préoccupation pour le bien-être de la plaignante ou qu'il a vraiment compris l'incidence de ses propos et gestes sur elle, sur la défenderesse et sur Mme Passmore. Son absence de remords sincères et de préoccupation réelle quant aux répercussions de ses actes sur les parties en cause sont d'importants facteurs aggravants.

[357] Le fonctionnaire avait déjà fait l'objet de deux mesures disciplinaires. Celles-ci n'avaient pas trait à des allégations de la nature de celles dont il est question dans le présent cas. Elles portaient plutôt sur trois incidents au cours desquels il avait eu des inattentions ou avait dormi au travail, ce qui constituait de la négligence dans le cadre de ses fonctions d'ASF et avait mis en péril la santé et la sécurité des employés de l'ASFC et de tierces parties. Les deux cas de mesures disciplinaires concernaient le non-respect du *Code de conduite* de l'ASFC. À cet égard, les mesures disciplinaires dont il a fait l'objet par le passé sont un facteur aggravant pertinent, car elles témoignent d'un manque de jugement qui s'inscrit dans la durée.

[358] Un autre facteur aggravant important est l'effet immédiat et durable que le comportement du fonctionnaire a eu sur la plaignante (voir, par exemple, *Calgary (City)*, au par. 43). Comme il a été mentionné précédemment, l'inconduite du fonctionnaire a fait qu'elle s'est sentie en danger et qu'elle avait peur de retourner au

travail. Elle a été anxieuse et émotive pendant un certain temps. Encore aujourd'hui, elle a du mal à faire confiance à ses collègues masculins.

[359] Un autre facteur aggravant pertinent est l'effet dissuasif que le harcèlement sexuel en milieu de travail peut avoir sur les efforts déployés par l'ASFC pour recruter et maintenir en poste des femmes dans des postes d'ASF et d'AESF, ainsi que pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement. Mme Janes a décrit les efforts constants déployés par la défenderesse pour augmenter le taux de maintien en poste des femmes ASF et AESF, en veillant à ce que le milieu de travail soit sûr et accueillant pour elles, notamment en traitant rapidement les allégations de harcèlement sexuel. Les éléments de preuve présentés à l'audience montrent que l'inconduite du fonctionnaire a indirectement amené Mme Passmore à quitter l'ASFC. Celle-ci a déclaré qu'à la suite de l'incident du 13 décembre, elle n'avait plus l'impression que travailler pour l'ASFC était honorable.

[360] En plus de ceux déjà décrits, deux autres facteurs aggravants me semblent hautement importants et pertinents au regard du potentiel de réadaptation du fonctionnaire en général. Il s'agit de son manque de jugement et de son manque de considération pour les autres. Ces deux facteurs sont interreliés et me font sérieusement douter du potentiel de réadaptation du fonctionnaire.

[361] De façon générale, le témoignage du fonctionnaire a fait ressortir un manque de sensibilité et de considération pour autrui. Le 13 décembre 2020, il a imposé son interprétation des réponses, du langage corporel et du comportement général de la plaignante. Une conversation avec œillères, faisant fi de l'incidence de ses propos et gestes sur la plaignante et indifférente quant aux sentiments et perceptions de la plaignante est la meilleure description que je puisse faire de la façon dont j'interprète le comportement du fonctionnaire ce jour-là. On ne m'a présenté aucun élément de preuve qui me permette d'avoir la certitude qu'il est devenu plus sensible aux autres et qu'il a plus de considération pour les autres depuis.

[362] Mon évaluation globale est que le fonctionnaire manque de jugement lors de situations sociales, qu'il ne voit pas ou interprète mal les indices sociaux, en dépit du fait qu'il a été formé pour les reconnaître, et qu'il voit ses interactions sociales sous son angle à lui, c'est-à-dire le point de vue d'un homme très sociable et apparemment

confiant qui semble peu hésitant à communiquer des renseignements personnels à des personnes qu'il vient tout juste de rencontrer.

[363] La description que la défenderesse a faite du fonctionnaire, à savoir qu'il s'agit d'une personne qui aime parler et poser des questions, mais qui n'arrive pas à avoir de la considération pour ses interlocuteurs et qui n'a pas suffisamment de jugement pour savoir ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas, est rendue davantage plausible par les témoignages de la plaignante et de Mme Passmore. Selon ces témoignages, le fonctionnaire, dans les secondes qui ont suivi sa première rencontre avec Mme Passmore, a tenu des propos inappropriés en faisant référence à des comprimés contre la dysfonction érectile. Aborder un tel sujet et utiliser un langage inapproprié dans les secondes qui suivent le début d'une première conversation avec une jeune AESF dénote un manque de jugement et une incapacité de comprendre ce qui constitue un sujet de conversation approprié en milieu de travail.

[364] Le fonctionnaire aime parler. Il est normal pour lui de poser des questions à une personne qu'il rencontre pour la première fois, notamment au sujet de son apparence, de son âge et de sa famille. En milieu de travail, il voit les interactions sociales comme une façon de se distraire de son travail répétitif. Lorsqu'il a été invité à dire comment il s'y prendrait pour éviter toute situation semblable à l'avenir, dans l'éventualité où il serait réintégré, la solution qu'il a proposée était d'éviter d'avoir des conversations en milieu de travail. Non seulement cette solution proposée est-elle irréaliste pour quelqu'un qui s'est décrit comme ayant [traduction] « la parole facile », un aspect qui m'a semblé le remplir de fierté à l'audience, mais il est aussi improbable qu'une personne qui utilise des interactions sociales pour composer avec la nature répétitive de son travail puisse les éviter complètement.

[365] La solution qu'il a proposée me fait également douter qu'il comprenne vraiment en quoi et pourquoi diverses facettes de sa conduite ce jour-là étaient hautement inappropriées et répréhensibles. S'il comprenait réellement son inconduite et l'impact qu'elle a eu, on se serait attendu à ce qu'il réponde qu'il s'abstiendrait de poser des questions personnelles ou intrusives dans ses interactions avec de nouveaux collègues, qu'il éviterait de discuter de sujets de nature sexuelle, qu'il éviterait de faire des insinuations et des blagues à caractère sexuel et, surtout, qu'il s'efforcerait de chercher les indices ou signaux de malaise ou d'inconfort chez ses interlocuteurs, et qu'il respecterait ces indices ou signaux.

[366] Au cours de son témoignage, le fonctionnaire a indiqué que, lorsqu'il a reçu la lettre de suspension faisant référence à ses interactions avec les AESF, il n'avait aucune idée de l'interaction dont il était question ou des AESF qui étaient concernées. Le 13 décembre avait eu lieu son dernier quart de travail avant qu'il ne soit informé de sa suspension. Soit il avait eu avec des AESF des conversations invasives et personnelles semblables à celle décrite dans les présents motifs lors de quarts de travail précédents et n'arrivait pas à savoir de quelle conversation il était question, soit il manquait de jugement au point où il croyait qu'il était anodin qu'il ait eu une conversation aussi longue avec une étudiante deux fois plus jeune que lui, ait saisi sa carte d'identité et lui ait posé des questions sur son état matrimonial en plus de lui demander à plusieurs reprises de voir son visage. Les deux scénarios m'amènent à douter sérieusement de son jugement.

[367] La question essentielle à laquelle je dois répondre est celle de savoir si le fonctionnaire a la capacité d'adhérer aux normes de comportement acceptables à l'avenir.

[368] Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve, je conclus que les facteurs aggravants l'emportent largement sur les facteurs atténuants. En raison de son manque de sensibilité et de considération pour les autres, de son incapacité manifeste à saisir l'ampleur de l'impact de ses actes, ainsi que du manque de jugement dont il a fait preuve, je suis peu convaincue que le fonctionnaire ne récidivera pas s'il est réintégré au travail. Son inconduite peut être décrite comme se situant dans la moitié inférieure de l'échelle, mais au vu des éléments dont il a été question dans la présente décision, je ne peux pas conclure que le licenciement était excessif dans les circonstances.

[369] Le grief est rejeté.

[370] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VI. Ordonnance**

[371] Le grief est rejeté.

Le 18 juillet 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Amélie Lavictoire,  
une formation de la Commission  
des relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**