

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 17 juin 2022

DEVANT L'ARBITRE : **Me Rosaire S. Houde**

Association des Pompiers et des Pompières de Châteauguay

Ci-après appelée « le syndicat »

Et

La Ville de Châteauguay

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : M. Stéphane Duranceau
Grief 2019-009

Pour le syndicat : Me Maryse Lepage BML avocats Inc.
Pour l'employeur : Me Charles Caza Astell Caza De Sua

Dates d'audience 15 novembre 2021, 15 décembre 2021, 18 janvier
2022, 9 février 2022 et 2 mars 2022

Date de prise en délibéré 3 mars 2022

Convention collective 2011-2019

SENTENCE ARBITRALE
Article 93 du Code du travail

[1] Je suis saisi du grief 2019-009 logé le 1^{er} octobre 2019 (E-4) contestant le congédiement de M. Stéphane Duranceau survenu le 27 septembre 2019 (E-3).

[2] Pour expliquer le long délai pour en arriver au fond de l'affaire, rappelons qu'en cours d'instance, je rends deux décisions : le 14 février 2021 je rejette un moyen préliminaire d'irrecevabilité, et, le 19 mai 2021, je rends une décision sur une demande de récusation.

[3] Il s'agit maintenant de me prononcer sur le fond de ce dossier.

[4] Pour les motifs qui suivent, je rejette le grief 2019-009.

Le contexte

[5] Comme les procureurs l'ont déclaré chacun à leur tour lors des plaidoiries, les faits ne sont pas vraiment contestés.

[6] Cependant comme je me dois d'évaluer la sévérité de la sanction imposée par l'employeur en tenant compte de toutes les circonstances¹, il faut procéder à une revue passablement détaillée du contexte.

[7] Au moment des événements, M. Stéphane Duranceau est pompier chez l'employeur depuis 28 années. Il a éventuellement acquis le grade de lieutenant et a le grade de capitaine depuis 2017. Son dossier disciplinaire est vierge et la preuve révèle qu'il est un pompier compétent et expérimenté, qui s'acquitte des tâches qu'on lui confie. Son père était pompier lui aussi.

[8] Le samedi 7 septembre 2019, il travaille sur une équipe autre que la sienne, de jour.

[9] Comme à l'habitude à la caserne, le repas du midi se prend en collégialité et c'est un jeune pompier temporaire peu habitué à cette tâche qui prépare le dîner ce jour-là. Il fait beaucoup de salade, mais peu ou pas de dessert.

[10] Or M. Duranceau est reconnu comme une personne à qui il faut du sucré à chaque repas. Il est reconnu comme « *bibitte à sucre* », la « *dent sucrée* » du service ou le « *bec sucré de la caserne* ». C'est même un « *running gag* ».

[11] S'en suivent donc des taquineries, « *pour se tirer la pipe* » comme le rapporte le chef aux opérations (Vol. 2, p.281, l. 8)².

[12] Peu après l'heure du repas, alors que tous vaquent à leurs occupations en caserne, l'équipe est appelée à intervenir dans un commerce de grande surface. Inutile de dire que pendant une intervention, tous les pompiers, peu importe leur grade, portent leurs vêtements de combat et utilisent les véhicules du service, autopompe et camion-échelle.

¹ *Martin Richard McKinley c. BC Tel, British Columbia Telephone Company et als*, 2001 SCC 38 (CanLII),

² Le Tribunal a eu l'avantage de notes de sténographe : je réfère ici au volume, la page et à la ligne

[13] Heureusement, il s'agit d'une fausse alarme : quelqu'un a tiré sans raison une alarme manuelle.

[14] M. Duranceau, comme tous les autres pompiers sur place, effectue ce qu'il est attendu de lui en pareilles circonstances alors que le commerce est déjà évacué à l'arrivée de l'escouade. Ils sont en deux groupes de combat, l'un avec le lieutenant, l'autre avec le capitaine.

[15] Quand l'alarme manuelle activée est localisée par le groupe sous la charge du lieutenant, par appel radio on fait venir M. Duranceau. C'est ce dernier qui a la clef spéciale qui permet de réarmer ce genre de dispositif. Il vient avec les pompiers de son groupe. Il y a donc sur place quatre pompiers, le lieutenant et le capitaine.

[16] Le capitaine réarme l'alarme et, comme il s'agit de quelque chose d'un peu spécial, de peu courant, et qu'il a autour de lui de jeunes pompiers, dont deux pompiers temporaires, il en profite pour leur montrer la manœuvre et il la refait à quelques reprises.

[17] L'alarme en question se situe à proximité des contenants où le commerce offre à la vente des friandises en vrac, dont des amandes enrobées de chocolat.

[18] M. Duranceau admet avoir levé le couvercle d'un contenant et y avoir pris quelques « *amandes au chocolat* » (vol.4, p. 811, l. 10 ss) qu'il mangera en s'en retournant au panneau principal des alarmes du commerce situé à l'entrée principale du commerce.

[19] Il admet qu'au moment de son départ du lieu où est située l'alarme manuelle en cause, il dit quelque chose au lieutenant et aux pompiers, quelque chose pour faire le lien avec l'absence de dessert au lunch. Il ne se rappelle pas ce qu'il a dit, mais confirme avoir dit quelque chose. Il ne voit pas voir la réaction de ses collègues parce qu'ils sont derrière lui alors qu'il s'en retourne au panneau principal avec son groupe.

[20] L'employeur en déduit, avec raison parce que c'est une évidence, une « *activité non autorisée sur les heures de travail* » (E-1), et voit dans le fait qu'il lève le couvercle du bac de friandise le signe que le geste est commis de propos délibéré. Ce sur quoi je suis d'accord, c'est de propos délibéré que M. Duranceau a volé des amandes enrobées de chocolat, que ce soit sur l'impulsion du moment importe pas.

[21] Reste que certaines circonstances, dont les paroles que M. Duranceau a prononcées sur place au moment où il prend les friandises, et dont il nous dit ne pas se souvenir, doivent être examinées.

[22] Je retiens de la preuve que l'ensemble des témoins, les quatre pompiers et le lieutenant perçoivent que c'était là une blague du capitaine Duranceau.

[23] Tous cependant sont surpris et tous, dans leur rapport ou à l'audience, expriment un sentiment d'inconfort en utilisant des expressions comme « *on rit un peu jaune, je vous dirais, là, on sait que c'est une blague, mais en tout cas !* » (Vol. 1. P. 21, l.12), « *qu'est-ce qu'il fait là ?* », « *faut-il garder ça pour nous* », « *je rêve* ».

[24] Même le président du syndicat dit qu'ils sont « *abasourdis* » (Vol3, p.658, l.8) en parlant de lui-même et du directeur du service à qui il parle le 10 septembre 2019 en matinée.

[25] La parole que la plupart des témoins lui prêtent sur les lieux de l'événement, celle que M. Duranceau nous dit ne pas se rappeler, c'est « *servez-vous !* » C'est aussi ce qui sert à soutenir le motif d'incitation à commettre un acte criminel parce qu'il incite ses collègues à prendre, à voler, des friandises en vrac. Personne n'a donné suite à cette suggestion pour le moins déplacée.

[26] Un témoin écrit aussi qu'il voit M. Duranceau, à qui le lieutenant vient de signaler la présence de caméras, pointer la caméra en riant et faire un salut. Le lieutenant ne voit pas ce salut que M. Duranceau adresse à la caméra. Ce dernier ne nie pas le fait, mais ne l'admet pas : ceci semble faire partie de ce qu'il oublie de cette journée.

[27] Je ne tiens pas compte de cette circonstance parce qu'il me semble que la proximité du lieutenant lui permet de constater ce fait qu'il ne décrit pas dans son rapport E-28 et qu'il admet en contre-interrogatoire ne pas avoir vu.

[28] Je précise, en prenant un peu d'avance et sans rien en inférer, que la bande vidéo de ce qu'aurait enregistré cette caméra fut requise par l'employeur, mais la preuve ne révèle pas si l'employeur l'obtient et, bien évidemment, ce qu'elle a enregistré.

[29] De retour à la caserne, l'incident passe sous silence. C'est le lendemain, le dimanche matin, que le lieutenant voit le chef aux opérations qui était sur place la veille, mais n'a été témoin de rien. Ses fonctions lors d'une intervention le tiennent en effet à l'écart du bâtiment.

[30] Le chef aux opérations, dans son rapport E-29 rédigé le lundi matin, parle d'une « *situation grotesque* », de « *manque de jugement* ». Il est en colère quand le lieutenant lui relate les faits. Le lundi matin, comme requis par le directeur du service, il demande de produire un rapport écrit à tous ceux qui ont vu et entendu M. Duranceau lors de l'incident.

[31] Tous rédigent un rapport, la plupart à la caserne, certains devant lui. Aucun ne laisse entendre avoir subi une pression quelconque dans la rédaction de son rapport.

[32] Il est vrai que le chef aux opérations demande plus de détails à l'un des pompiers. Celui-ci lui en avait dit plus le lendemain de l'incident que ce qu'il écrit dans son rapport. Ce pompier est un officier du syndicat et son rapport écrit (E-25) n'arrive

qu'après une absence d'une semaine. Bien que laconique, ce rapport dit malgré tout, en parlant de M. Duranceau :

« Il riait du geste qu'il venait de faire, comme si c'était une blague. »

[33] À l'audience ce pompier ajoute à son rapport E-25 pour dire que voyant le geste posé par le capitaine Duranceau, il touche à l'épaule du lieutenant pour exprimer sa surprise.

[34] Cet officier du syndicat assiste à la rencontre du 17 septembre 2019 à laquelle est éventuellement convoqué M. Duranceau.

[35] Je retiens aussi de la preuve que le vendredi 9 septembre en matinée, informé de la situation par le chef aux opérations, le directeur du service appelle le directeur des ressources humaines.

[36] Or il appert que ce dernier et M. Duranceau sont dans une position personnelle conflictuelle qui n'a rien à voir, du moins selon ce qui est porté à ma connaissance, avec les fonctions de l'un et l'autre chez l'employeur. Ce conflit est toutefois connu des intervenants. Le directeur des ressources humaines charge le conseiller en ressources humaines de s'occuper du dossier parce qu'il se retire du dossier à cause de ce conflit. Ce qui est sage selon moi. Selon la preuve il ne se mêle pas du dossier, si ce n'est qu'il reçoit, à titre de directeur, copie de cette communication.

[37] Le directeur du service de prévention incendie (le directeur du service) et le conseiller en ressources humaines discutent de la situation dès le lundi matin et décident d'informer le maire et la directrice générale, au moins pour qu'un plan de communication soit mis en place si l'affaire devait être rendue publique.

[38] Ils conviennent, tous les quatre, qu'il faut obtenir les rapports demandés aux témoins, analyser la situation et rencontrer M. Duranceau.

[39] Du témoignage du conseiller en ressources humaines sur cette rencontre, il n'est alors pas question de rupture du lien de confiance.

[40] Peu après cette rencontre, le directeur de service et le conseiller en ressources humaines se rendent au commerce pour présenter les excuses de l'employeur et demander les bandes enregistrées par la caméra sur les lieux de l'incident. Comme dit plus haut, c'est tout ce que la preuve révèle à ce sujet.

[41] Le samedi 10 septembre, l'employeur a en sa possession les rapports écrits des témoins, sauf celui de l'officier syndical qui est absent pour la semaine et dont le rapport n'arrive que le 16 septembre.

[42] Il y a à nouveau rencontre de la directrice générale et du maire en fin de journée le mardi. On décide d'attendre le rapport manquant, de poursuivre l'analyse du dossier

et de rencontrer M. Duranceau. Tous sont cependant conscients du sérieux de l'affaire. Le directeur du service et le conseiller en ressources humaines s'engagent à poursuivre l'analyse et à faire une recommandation après la rencontre avec M. Duranceau.

[43] Ils prennent la décision de ne pas suspendre M. Duranceau pour fins d'enquête avant de le rencontrer et d'obtenir sa version des faits. Le conseiller en ressources humaines explique à l'audience que cette décision découle de la volonté de l'employeur de donner « *la chance, là, au travailleur de s'expliquer* » (Vol. 3, p. 516, l. 15) dans une telle situation, et aussi afin d'éviter de « *s'embourber* » dans la procédure (vol. 3, p.516, l.19). Ceci n'est pas particulier à M. Duranceau. Dans la preuve, il n'est encore pas question de rupture du lien de confiance.

[44] Le mardi matin alors qu'il est en congé, M. Duranceau est informé par un collègue de ce qui se passe à la caserne, que les pompiers sont requis de rédiger des rapports sur l'incident survenu au commerce le samedi précédent.

[45] Pensant d'abord à une farce que lui fait son collègue, il est convaincu par l'insistance de celui-ci que la situation prend des proportions démesurées. Il se hâte donc de se rendre au commerce, d'y rencontrer un responsable, de présenter ses excuses, d'insister pour payer ce qu'il a pris, de payer 0,15 \$, et d'obtenir un relevé de caisse pour ce montant au verso duquel la personne responsable a écrit un mot attestant de la visite et du paiement de M. Duranceau (S-3).

[46] En revenant à la maison, peut-être en début d'après-midi, c'est le président du syndicat qui l'appelle pour avoir sa version des faits. M. Duranceau lui explique aussi être allé au commerce le matin même. Le président termine son témoignage en disant que c'est là tout l'échange qu'il a avec M. Duranceau.

[47] Le président nous dit que la version de M. Duranceau est « *la même qu'on entend* » (Vol 3, p. 655, l,5) depuis le début de l'audience. Nous en sommes à la troisième journée d'audience ; le président du syndicat est le premier témoin dans la preuve syndicale et M. Duranceau n'a pas encore témoigné. J'en conclus qu'il confirme la version donnée par les témoins produits par la partie patronale.

[48] Il ne parle pas de recommandations qu'il aurait faites à M. Duranceau, notamment de ne pas contacter l'employeur et de ne s'en remettre qu'au syndicat, d'attendre la rencontre du 17 septembre.

[49] Le directeur du service et le conseiller en ressources humaines préparent ensuite E-1 qui est datée du 11 septembre 2019 et est laissée dans le pigeonier de M. Duranceau qui en prend possession au début de son quart de travail le jeudi 12 septembre 2019.

[50] Il nous raconte sa réaction devant les six manquements dont traite E-1 : « *vol, activité non autorisée sur les heures de travail, incitation à commettre un acte criminel,*

abus de pouvoir et de confiance, manquement à votre devoir de loyauté et atteinte à l'image du Service et de la Ville ».

[51] Sa réaction, telle qu'il nous la narre porte surtout sur le vol et l'incitation à acte criminel :

pis on met le mot « acte criminel » en plus, là ; je reviens là-dessus... — excusez— « moé »... donnez — « moé » un coup de poing dans la face, ça va faire moins mal ! C'est contre mes valeurs, c'est... — « m'as » me battre à la vie à la mort pour ça ! Je ne suis pas un voleur, j'ai jamais été un voleur, pis c'est même pas dans mes valeurs ! Quand je vous dis ça, là, je suis abasourdi, carrément sur le derrière... (Vol.4, p.858, l.16ss)

[52] Sa seconde réaction concerne la copie conforme adressée au directeur des ressources humaines, celui avec lequel M. Duranceau a un conflit personnel :

Ah, « moé » pis lui, on sera jamais assis à la même table !

En gros, je pourrais pas vous dire les mots exacts, mais mes confrères me connaissent, ils connaissent la situation, que c'est pas vrais que « m'as » m'« assir » en face de Guinta pour venir me faire des reproches ou quoi que ce soit ; oubliez ça !

Ça fait que le mot est déjà passé au côté syndical : « Faites ce que vous voulez, mais si lui, il est là, "moé", je serai pas là ! » (Vol. 4, p.859-860)

[53] Il est évident qu'il n'est pas disposé à suivre les conseils de son syndicat dans tous les v cas ; là c'est lui qui décide !

[54] Il nous dit ensuite être allé porter E-1 dans son véhicule, question de ne pas avoir continuellement la tentation de la relire.

[55] Il nous raconte aussi avoir rencontré le lieutenant du quart qui est celui qui était sur place au commerce le 7 septembre. C'est une personne avec qui il est allé à l'école primaire, il le connaît donc de longue date. l'« esprit » de ce qu'il lui dit, selon son témoignage, vise à mettre le lieutenant à l'aise parce qu'il peut y avoir un malaise. L'examen des transcriptions du témoignage de M. Duranceau à ce sujet (Vol.4, p. 863ss) ne révèle pas d'excuses.

[56] Il n'est donc pas surprenant que le lieutenant ne se souvienne pas d'excuses de M. Duranceau (Vol. 1, p.224).

[57] M. Duranceau travaille 3 jours et a quelques jours de congé avant que n'arrive la rencontre disciplinaire du 17 septembre 2019.

[58] Ce qu'il faut retenir de la preuve de cette rencontre se résume assez facilement :

[59] L'employeur est fort peu intéressé par la valeur du vol, refuse même de prendre le coupon de caisse S-3, ce qui l'intéresse c'est d'entendre la version de M. Duranceau.

[60] M. Duranceau ne cesse de répéter que le fait de prendre trois amandes enrobées de chocolat n'est qu'une blague, qu'une mauvaise farce en relation avec le peu ou pas de dessert au lunch avant l'intervention.

[61] Le conseiller en ressources humaines, qui dirige cette rencontre ne trouve pas cette explication crédible, que l'insistance de M. Duranceau à parler d'une blague le convainc que ce dernier ne comprend pas le sérieux de la situation. Il ne voit pas chez M. Duranceau de regret, de remords. Il nous dit qu'il ne s'est pas excusé à l'employeur.

[62] À l'audience, M. Duranceau nous dit tout le contraire ; qu'il reconnaît le sérieux du geste, s'être excusé à de multiples reprises, « *ne pas vouloir minimiser le geste !* » (Vol 4, p.887, l. 17). Mais que tout ce que les représentants de l'employeur cherchent c'est de lui accoler l'étiquette de voleur. Un peu plus loin il attribue cette volonté au conseiller en ressources humaines alors que le ton monte, que la discussion devient plus serrée.

[63] M. Duranceau a ensuite été suspendu « *pour fins d'enquête et décision par le Conseil municipal* » (E-2) jusqu'à ce que l'employeur statue sur la recommandation faite par le directeur du service et le conseiller en ressources humaines de procéder à son congédiement.

[64] Le 23 septembre 2019, après avoir entendu notamment le conseiller en ressources humaines et délibéré, le Conseil municipal adopte une résolution qui approuve la suspension sans solde imposée le 18 septembre et le congédiement immédiat de M. Duranceau (E-3).

Analyse et dispositif

[65] Juste un mot d'abord sur la prétention syndicale concernant la suspension.

[66] Sa position est très bien illustrée par la décision de l'arbitre Moro ³ où le délai à suspendre le travailleur l'amène à rejeter l'argument de rupture du lien de confiance. Mais il faut remarquer que dans cette affaire l'employeur fait remonter la rupture du lien de confiance à plus de deux semaines avant le congédiement alors qu'il a en mains tous les détails de l'affaire : il souhaite laisser du temps au syndicat pour peaufiner ses représentations.

[67] Dans notre cas, j'en traite plus loin, la rupture du lien d'emploi n'intervient que le 17 septembre, au cours de la rencontre de M. Duranceau avec ses représentants et les représentants de l'employeur. M. Duranceau est suspendu le 18 septembre.

[68] Je ne peux donc pas suivre le syndicat sur cette voie.

³ *Association des employés de transport Bourret et Transport Bourret inc.* 2014 Can LII 23,628 (QC SAT), par 35 ss.

[69] Autre commentaire sur le fait que la lettre E-2 indique une suspension pour fins d'enquête et qu'à cette date l'enquête de l'employeur est complétée, il a tous les rapports des témoins et a rencontré M. Duranceau.

[70] Il faut constater d'abord que cette lettre est signée par la directrice générale et se situe dans le contexte de la *Loi sur les cités et villes*⁴ qui, à son article 52, accorde au maire « le droit de surveillance, d'investigation et de contrôle sur tous les départements et les fonctionnaires ou employés... ». C'est nettement dans ce contexte que se situe E-2. Et rien dans la convention collective E-23 ne vient amenuiser cette faculté du maire.

[71] Par ailleurs, il n'est pas déraisonnable ou abusif de suspendre quelqu'un dont on recommande le congédiement, surtout qu'en l'espèce cette suspension est courte. Il ne s'agit pas d'une double sanction dans les circonstances.

[72] Depuis l'arrêt *McKinley* de la Cour suprême du Canada en 2001⁵, il est reconnu que le vol ne constitue pas une cause de congédiement automatique, mais qu'il faut plutôt, quand l'acte malhonnête est prouvé, analyser les circonstances de l'affaire et chercher si la relation employeur-employé est affectée.

[73] Outre que chaque cas est un cas d'espèce, la révision de la jurisprudence enseigne aussi que la profession de pompier est l'une de celles où la confiance doit être inébranlable.

[74] Le fait principal reproché, l'acte malhonnête, le vol, est prouvé par admission.

[75] M. Duranceau admet avoir pris des amandes enrobées de chocolat dans le bac dont se sert le commerce pour offrir ce genre de produit à la clientèle. Qu'il paye dans les jours suivants ne change rien à la qualification de son geste, et le fait qu'il n'ait pas volé l'employeur n'est pas pertinent parce que le vol d'un commerce pendant une intervention alors que le commerce est évacué m'apparaît encore plus grave.

[76] M. Duranceau en posant délibérément ce geste s'est lui-même accolé l'épithète de voleur. Que cela lui plaise ou non, que cela soit dans ses valeurs ou non.

[77] Non seulement pose-t-il le geste matériel de prendre les friandises, mais il est clair qu'il a aussi l'intention requise, quand on parle de vol au sens criminel, parce qu'il décide de faire une blague à ses collègues, qu'il a un objectif à son geste.

[78] Je le crois aisément quand il fait le lien avec le peu ou pas de dessert au lunch. C'est là son explication depuis le début et elle est crédible, il n'en a d'ailleurs aucune autre à servir. Là n'est pas le problème.

⁴ RLRQ, c. C -19

⁵ Précitée note 1

[79] La difficulté vient de son attitude tout au long de cette affaire, depuis le 7 septembre, de l'instant du vol, jusqu'à son témoignage devant moi.

[80] Je comprends le conseiller en ressources humaines de ne pas l'avoir cru le 17 septembre 2019. Je dirais, plus précisément, de ne pas avoir cru à la sincérité de ses excuses ou de ses regrets, de ne pas l'avoir cru quand il dit reconnaître la gravité du geste qu'il a posé.

[81] C'est d'ailleurs après cette rencontre, et pas avant, que le conseiller en ressources humaines parle de rupture du lien de confiance pour la première fois (Vol. 3, p. 540-541). Il rattache ceci à l'attitude de M. Duranceau lors de la rencontre du 17 septembre 2017 qui selon lui ne veut pas reconnaître la gravité du geste, du vol, ce n'est qu'une blague !

[82] Et je suis de la même opinion que le conseiller en ressources humaines pour les raisons qui suivent et qui débordent la seule rencontre du 17 septembre. Je retiens en effet aussi son attitude à l'audience⁶.

[83] D'abord sa réaction le mardi matin quand un collègue l'informe de ce qui se passe à la caserne. Il croit encore à une blague, trop certain qu'il n'a lui-même commis qu'une blague. Enfin, convaincu par l'insistance de son collègue, il se rue immédiatement au commerce concerné pour d'abord, selon ses propos, s'excuser. Mais il s'assure d'obtenir la preuve de son paiement. Ensuite, il retourne chez lui, sans contacter son supérieur ou le directeur du service. Pourquoi s'être rué au commerce pour ensuite ne rien faire ?

[84] C'est le président du syndicat qui lui aurait dit de ne pas parler à personne de chez l'employeur. Le témoignage de celui-ci ne fait pas état de tel conseil, si on peut dire, à M. Duranceau.

[85] Il est le seul qui parle de ce que le syndicat lui aurait dit de ne rien faire et d'attendre la réunion du 17 septembre. Pourtant la première conversation qu'il a avec le président du syndicat est le 10 septembre, alors qu'il est revenu du commerce et il ne sait pas encore qu'il sera convoqué pour le 17 septembre ; il l'apprend quand il prend E-1 dans son pigeonier deux jours plus tard.

[86] Pourtant, le président du syndicat est présent à l'audience devant moi. Il entend le conseiller en ressources humaines relever le fait que M. Duranceau n'a contacté personne chez l'employeur pour s'expliquer. Témoignant après celui-ci et voyant l'importance qu'il attache à ce fait, il aurait été facile pour le président de révéler que c'est lui qui a donné ce conseil à M. Duranceau. Ce qu'il ne fait pas.

⁶ Voir, *Droit de l'arbitrage de grief*, Morin, Fernand, Blouin, Rodrigue, Brière, Jean-Yves et Villagi, Jean-Pierre, 6^e éd., Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, p.446, par VII.73 ; voir aussi pour le comportement lors de l'enquête ongllet 14 par 95

[87] Le président nous dit qu'il a parlé deux fois à l'adjointe du maire, c'est tout.

[88] Il me semble donc que si M. Duranceau s'était vraiment préoccupé de ce qui se passe à la caserne, entre le 10 et le 12 septembre il aurait pu effectuer une démarche auprès du directeur du service. Mais il n'est pas préoccupé à ce point, il ne s'agit que d'une blague !

[89] Ensuite, autre raison pour moi de partager l'opinion du conseiller en ressources humaines : les motifs de la réaction de M. Duranceau face à E-1.

[90] D'abord il n'accepte pas qu'on l'accuse de vol : mais comme je le dis plus haut, c'est bel et bien ce qu'il fait en prenant ce qui ne lui appartient pas dans les friandises offertes à la vente dans le commerce.

[91] Ensuite sa vive réaction quand il voit en copie conforme le nom du directeur des ressources humaines avec lequel il a un conflit personnel. Il exprime même clairement l'intention de ne pas être à la rencontre où il est convoqué si le directeur des ressources humaines, qui est évidemment d'un niveau hiérarchique supérieur à lui, y participe. Encore une fois je constate que M. Duranceau ne saisit pas le sérieux de sa position, il se préoccupe plus de sa position dans un conflit personnel que de sa position dans une situation professionnelle.

[92] Ses paroles sur ces deux sujets que j'ai citées plus haut, et d'autres encore dans les transcriptions de l'enquête, démontrent que pour M. Duranceau l'employeur n'a pas de raison sérieuse de lui faire reproche pour une chose si peu importante, pour une simple mauvaise blague.

[93] J'en retiens que M. Duranceau ne saisit pas bien le sérieux de la situation malgré les manquements pour lesquels on le convoque et dont il dit qu'ils sont l'équivalent d'un coup de poing au visage.

[94] Je note aussi le fait qu'à la rencontre du 17 septembre, outre des excuses qu'il a sans doute énoncées (le président du syndicat l'affirme) avec peu de sincérité pour insister que sur le fait que tout cela n'est qu'une blague, il ne saisit pas, ou ne veut pas saisir, que son employeur veut l'entendre reconnaître qu'il a commis un vol et qu'il le regrette sincèrement (on veut lui faire porter le chapeau, c'est vrai).

[95] Il va même jusqu'à hausser le ton dans son échange avec le conseiller en ressources humaines. C'est surprenant comme attitude. Il ne semble pas comprendre qu'il est en rencontre disciplinaire. Que les gens qui sont devant lui doivent faire une recommandation qui l'affectera si elle est entérinée. Qu'il doit les convaincre de ne pas lui imposer une mesure disciplinaire sévère en faisant preuve notamment de repentir et d'humilité.

[96] C'est aussi le message que je reçois à l'audience : il a commis un geste qui n'est rien d'autre qu'une blague manquée. Oui, il doit comme capitaine donner l'exemple,

mais cela reste une blague. Il banalise le fait d'avoir pris des friandises dans le bac du commerce, ce n'est qu'une blague !

[97] L'homme qui s'est présenté devant moi à l'audience n'est pas repentant, loin de là : il est insulté (*c'est venu le chercher dans ses valeurs* et veut gagner, prouver qu'il n'est pas un voleur. Il veut tant gagner [*« m'as » me battre à la vie à la mort pour ça ! Je ne suis pas un voleur !*] que même à l'audience, devant sa réaction physique, je lui ai dit qu'il n'avait pas à se féliciter d'une victoire du fait que je donne raison à la procureure syndicale sur une simple objection [Vol.4, p. 901, l. 14].

[98] Il est facilement concevable que l'employeur ne soit pas convaincu de sa sincérité lors de la rencontre du 17 septembre. Je n'ai pas plus été convaincu de cette sincérité lors de son témoignage. Ce que M. Duranceau veut c'est qu'on lui dise que l'employeur n'a pas raison de lui reprocher une blague, si mauvaise soit-elle.

[99] Je lui réponds que l'employeur a raison de lui reprocher un vol.

[100] L'employeur a raison de lui reprocher d'avoir dit « *servez-vous* » à ses collègues. D'avoir mal usé de son pouvoir et d'avoir abusé de son autorité devant ses collègues [chez la plupart desquels il a créé un sentiment d'inconfort], d'avoir en effet manqué à son devoir de loyauté qui comprend le devoir d'honnêteté et d'avoir potentiellement mis en danger l'image de l'employeur. Ces manquements sont en fait, des facteurs aggravants et je suis généralement d'accord avec l'analyse que l'employeur en fait.

[101] M. Duranceau doit se poser la question de savoir comment il aurait agi, lui, le plus haut gradé sur place, si le jeune pompier temporaire qui a fait le lunch, ou tout autre pompier, avait commis le même geste et dit les mêmes mots pour faire la même mauvaise blague.⁷

[102] C'est pourquoi son grade de capitaine entre autres facteurs est, dans les circonstances, très aggravant⁸.

[103] Il doit comprendre qu'il a irrémédiablement fait outrage à son rang, à son autorité et à sa crédibilité. D'où selon moi l'insistance de l'employeur à l'entendre reconnaître sans ambages qu'il a commis un vol, l'explication devant venir par la suite.

[104] Les seuls facteurs atténuants que je lui trouve sont ses longs états de service sans faute.⁹ Je ne peux pas le créditer du fait qu'à ce jour l'employeur n'en a pas subi de conséquences sur son image ; le risque existait.

⁷ Voir par analogie : *Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des employées et employés de la Société des casinos du Québec (CSN)* (Adélard Hubert), (T. A., 2008-07-03), SOQUIJ AZ-50499414, D.T.E. 2008T-660, par. 58

⁸ *Association des pompiers professionnels de Québec inc. c Québec (ville)*, 2019 CanLII 21712 (QC SAT), Me Martin Racine arbitre, par 230

[105] Mais c'est encore plus décevant quand un salarié de longue date en qui l'employeur a toujours eu confiance commet un geste reprochable et se contente de dire que c'est une mauvaise blague, même si c'est le cas. La très petite valeur du larcin rend la chose encore plus déplorable dans les circonstances.

[106] Si son geste de vol des friandises est si spontané, comme il l'explique à l'audience, sa réaction face à l'employeur et ses collègues aurait dû l'être tout autant, empreinte de candeur et de sincérité. Dès après sa démarche au commerce, il me semble qu'il aurait dû se ruer au bureau du directeur de service, dénoncer la situation, déposer le coupon de caisse et voir quoi faire pour calmer le jeu. Mais il est vrai que je ne peux pas présumer de l'issue, eut-il adoptée cette approche plutôt que celle montrée à l'audience.

[107] Mon délibéré dans cette affaire fut long et difficile tant je trouve dommage qu'une belle carrière se termine ainsi, pour ne pas vouloir complètement reconnaître ses torts pour refuser de reconnaître avoir commis un vol, quelle qu'en soit la raison.

[108] Peut-être que s'il avait simplement admis le vol, le lien avec la blague reliée au lunch aurait pu être une explication valable, mais le vol n'est pas et ne peut pas être une blague, peu importe sa valeur.

[109] J'ai pris connaissance des nombreuses autorités invoquées par les parties, j'ai révisé la jurisprudence en matière semblable chez les pompiers et les policiers, j'ai relu les notes sténographiques, mais l'attitude de M. Duranceau ne me laisse pas d'autre choix que de confirmer son congédiement.

[110] Pour paraphraser la Cour suprême du Canada dans *McKinley*, son attitude, en particulier le 17 septembre 2019, « a eu pour effet de rompre la relation employeur-employé »¹⁰. C'est là une des circonstances de l'affaire.

[111] Faire droit à son grief même en partie, serait approuver l'attitude que je réproouve et j'évite ainsi qu'il se représente au travail en donnant encore l'impression, par son retour, qu'il ne s'agit que d'une vilaine blague sans plus.

[112] Il ne me revient pas de décider si l'employeur eût pu se montrer plus clément. C'est certain qu'il a cette faculté. Mais, compte tenu de l'attitude de M. Duranceau, je considère que l'employeur a agi correctement dans les circonstances.

Pour tous ces motifs, le Tribunal

⁹ Voir cependant : *Montréal (Communauté urbaine de) et Fraternité des policières et policiers de la Communauté urbaine de Montréal* (T. A., 2000-08-17), SOQUIJ AZ-00142155, D.T.E. 2000T-1016, p.25

¹⁰ Précitée note 1 par.48.

DÉCISION_APPC et Châteauguay Duranceau_2022-06-17

REJETTE le grief 2019-009

Fait à Bromont ce 17 juin 2022



Me Rosaire S. Houde
Arbitre et médiateur
Membre du Barreau du Québec