

TRIBUNAL D'ARBITRAGE
GREFFE DE LA FONCTION PUBLIQUE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2010-7071

Grief no : 7478

Date : Le 14 octobre 2010

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ME FRANÇOIS BLAIS, ARBITRE

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (SÉCURITÉ PUBLIQUE)
Ci-après appelé « l'employeur »

Et

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

MONSIEUR MICHEL BEAUDET
Ci-après appelé « le plaignant »

SENTENCE ARBITRALE

2010-7071

PAGE : 2

Les préliminaires

[1] L'arbitre renvoie à une décision interlocutoire rendue le 26 mai 2009, entre les mêmes parties, concernant les faits préliminaires à relatifs au grief portant le no 7478 faisant l'objet de la présente décision, pour lequel l'arbitre soussigné avait été nommé par le Greffe de la Fonction Publique.

[2] Le procureur du syndicat a déposé le grief ainsi que les avis d'arbitrage (pièce S-3 en liasse).

[3] S-3 en liasse – extrait :

« Exposé des faits du grief et décision recherchée

Je conteste la décision de mon employeur de procéder à mon congédiement tel que stipulé dans sa lettre du 15 juin 2007.

Je réclame ma réintégration, le retrait de la lettre à mon dossier et de la mesure disciplinaire. Je réclame également le remboursement de toutes pertes de traitement et tous les autres droits et avantages prévus à la convention collective. La compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux ainsi que les préjudices fiscaux. Le tous rétroactivement et avec intérêts aux taux prévu au code du travail, sans préjudice aux autres droits dévolus. »

[4] Le procureur du syndicat a déposé la lettre de congédiement du plaignant datée du 15 juin 2007 (pièce S-2).

[5] S-2 – extrait :

*« **OBJET : Congédiement***

Monsieur,

Je vous avise, par la présente, de la décision du ministère de la Sécurité publique de procéder à votre congédiement à compter du 15 juin 2007 à la fin du quart de travail.

Cette mesure vous est imposée pour les motifs suivants :

2010-7071

PAGE : 3

- *Le 9 mai 2007, dans la salle numéro 2 du service de l'Admission de l'Établissement de détention de Montréal, vous avez eu un comportement indigne d'un agent des services correctionnels en usant de violence à l'endroit d'une personne incarcérée ;*
- *Le 9 mai 2007, vous avez produit un rapport d'intervenant dans lequel vous avez omis de mentionner les événements survenus dans la salle numéro 2 ;*
- *Le 10 mai 2007, alors que des précisions sur les événements s'étant déroulés la veille dans la salle numéro 2 vous étaient demandées par vos supérieurs, vous avez continué d'omettre de mentionner ces événements ;*
- *Le 17 mai 2007, lors d'une rencontre d'équité procédurale, vous avez nié les faits entourant l'intervention physique exercée à l'encontre d'une personne incarcérée malgré qu'on vous ait avisé que la scène avait été filmée.*

Votre comportement violent vous a déjà été reproché notamment pour des événements survenus le 26 novembre 2003 où vous avez tenu des propos grossiers et menaçants à l'endroit d'agent des services correctionnels et de gestionnaires. De plus, le 28 septembre 2005, une entente tripartite est intervenue à la suite d'événements s'étant déroulés le 26 août 2005. Ces événements qui vous étaient reprochés alors étaient d'avoir volontairement démolir du matériel à l'aide d'une masse que vous aviez entrée à l'établissement de détention de Montréal. Une suspension de vingt jours ouvrables vous était imposée accompagnée d'autres dispositions pour vous permettre d'amender votre conduite.

Les faits et gestes qui vous sont reprochés sont intolérables et incompatibles avec l'exercice de vos fonctions d'agent de la paix en services correctionnels selon lesquelles vous devez notamment agir sur le comportement délinquant des personnes incarcérées en vue de leur permettre l'apprentissage de valeurs et de comportements socialement acceptables. Par surcroît, ces gestes contribuent à ternir l'image du Ministère et des agents des services correctionnels du Québec auprès de la population.

Par conséquent, vous vous êtes placé dans une situation qui compromet de façon définitive le lien de confiance nécessaire qui doit exister entre vous et votre employeur.

Votre relevé provisoire prend donc fin à la date de votre congédiement.

Vous pouvez contester cette mesure en recourant à la procédure de grief prévue aux conditions de travail qui vous régissent.

Le directeur général adjoint intérimaire

2010-7071

PAGE : 4

(s) *André J. Fontaine*
André J. Fontaine

c.c. Établissement de détention de Montréal
Direction des ressources humaines – Service de la rémunération
Direction des ressources humaines – Division des relations professionnelles
Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec »

[6] La procureure de l'employeur a déposé la lettre du 9 janvier 2004 imposant une suspension de trois jours ouvrables au plaignant relativement à des événements survenus le 26 novembre 2003 (pièce E-1). Cette mesure disciplinaire a fait l'objet d'une sentence arbitrale rendue par le soussigné le même jour que la décision en l'espèce. Enfin, elle a déposé l'entente tripartite intervenue entre le gouvernement du Québec, ministère de la Sécurité publique et le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et monsieur Michel Beaudet, datée du 28 septembre 2005 (pièce E-2).

LES FAITS

La preuve de l'employeur

[7] L'arbitre a ordonné, à la demande de la procureure de l'employeur, que les témoins déposent hors la présence les uns des autres.

[8] Le premier témoin de l'employeur a été le plaignant, monsieur Michel Beaudet, qui a expliqué son cheminement de travail comme agent des services correctionnels depuis son embauche le 5 mai 1985 comme occasionnel à l'établissement de Trois-Rivières jusqu'à son transfert, vers le mois de septembre 1990, au Centre de détention de Montréal. Monsieur Beaudet a souligné que le dernier poste qu'il avait occupé avant son congédiement était celui du secteur Admission, qu'il occupait depuis 2000.

2010-7071

PAGE : 5

[9] Le plaignant a expliqué le fonctionnement de son horaire de travail au secteur de l'Admission. Le plaignant a ajouté qu'il y avait quatre équipes de deux employés qui agissaient comme ASC (Agent de service correctionnel). Les agents dont l'horaire de travail se répartit sur sept jours, suivis de trois jours de congé, sont assignés au comptoir de l'Admission; ceux dont l'horaire de travail est de sept jours, suivis de quatre jours de congé, sont assignés à la fouille des personnes incarcérées, si tous les autres postes sont comblés; et enfin, ceux qui ont un horaire réparti sur cinq jours, suivis de deux jours de congé, sont assignés au traitement des amendes, si ce poste n'est pas comblé, ou autrement à la fouille des personnes incarcérées. Monsieur Beudet a souligné qu'il n'y a alors qu'un seul employé au traitement des amendes, ainsi qu'à la fouille des personnes incarcérées.

[10] La procureure de l'employeur a fait identifier par le plaignant le plan du secteur de l'Admission (pièce E-15), et plus spécifiquement le bureau des chefs d'unités qui est situé à côté des casiers des agents du service correctionnel.

[11] Le plaignant a expliqué que le secteur Admission contrôlait l'entrée et la sortie des détenus. Ceux-ci se présentaient au comptoir des admissions afin que l'agent du service correctionnel constitue le dossier. Les détenus sont identifiés et « *inscrits dans le livre et par qui il a été amené (un corps de police ou un huissier)* ». Selon le plaignant, le détenu est alors « *déménotté* », acheminé vers la salle numéro 1, alors que ceux qui l'ont amené à l'établissement se dirigent vers le comptoir Admission pour compléter « *les papiers légaux qui permettent l'incarcération* » du détenu. Par la suite, le détenu est dirigé vers le comptoir de l'Admission afin de recueillir les informations pertinentes et une photo du détenu. Une fois son inscription terminée, il est acheminé

2010-7071

PAGE : 6

vers l'aire de fouilles, dans l'un des quatre espaces identifiés (D à G) (pièce E-15). Par la suite, il est acheminé vers la salle numéro 2, afin de compléter la documentation. Une fois celle-ci complétée, le détenu est acheminé dans son aire de séjour, au secteur de la réception, qui est situé dans un autre bâtiment du Centre de détention.

[12] Le plaignant a souligné qu'il y avait des caméras de surveillance situées dans les salles 1, 2, 3, 4 et 5, ainsi qu'au secteur (Protection H). Toujours selon le plaignant, il y a un moniteur situé au-dessus de la toilette ASC, sur laquelle on peut voir ce qui est filmé dans les salles 1, 2, 3, 4 et 5. Il s'agit d'un écran divisé en six parties.

[13] Le plaignant a expliqué que tous les détenus sont soumis au même parcours, à moins qu'il y ait des raisons spécifiques comme un rapport disciplinaire visant le détenu.

[14] La procureure de l'employeur a alors exhibé la lettre de congédiement du plaignant du 15 juin 2007 (pièce S-2). Le plaignant a expliqué qu'au cours du mois de mai 2007, il avait été assigné au comptoir Admission selon un horaire de travail réparti sur sept jours, suivis de trois jours de congé. Le plaignant a également admis avoir rempli un « *rapport de l'intervenant* » concernant un incident du 9 mai 2007 (pièce E-16). Il a également ajouté avoir mentionné que plusieurs témoins avaient assisté à l'incident, qui a d'ailleurs été signé par d'autres agents du service correctionnel. Le plaignant a ajouté : « *On a fait un rapport impliquant tout le monde et on l'a remis à l'officier.* » La procureure de l'employeur a cherché à savoir pourquoi il n'y avait pas eu de rapport individuel rempli par les agents et le plaignant a répondu : « *Ça été fait par la suite.* » Le plaignant a nié avoir demandé aux autres agents de signer le rapport. Selon lui, il l'a « *redirigé et il leur a montré pour qu'ils le signent* ».

2010-7071

PAGE : 7

[15] Le rapport a été soumis à monsieur Brousseau qui l'a refusé et demandé un rapport pour chacun des agents de correction, ce qui a été fait le 9 mai 2007 par le plaignant (pièce E-17). Il a ajouté que le texte « *était sensiblement le même* ».

[16] Le plaignant a précisé qu'il y avait sept salariés (deux affectés au bureau de l'Admission, quatre à la fouille, un aux amendes) et un chef d'unité intérimaire, monsieur J.P. Brousseau. Il a été appelé à décrire ce qui s'était passé le 9 mai 2007 dans la salle no 2 au Secteur de l'Admission de l'établissement.

[17] Le plaignant a mentionné que le détenu, Steve Dupré, avait donné des réponses agressives à son collègue de travail, monsieur Yves Clément. D'ailleurs, monsieur Clément lui avait mentionné de baisser le ton lorsqu'il lui parlait. Le plaignant a ajouté que « *lorsqu'on ouvre la porte pour s'informer de son identité et sa provenance* », le détenu Dupré a répondu « *en disant toute sorte de choses* ». Lui-même, le plaignant, se tient dans l'encadrement de la porte lorsque le détenu s'adresse à monsieur Clément. De plus, le plaignant a ajouté avoir rempli le formulaire sur le comptoir de l'aire de fouilles, devant les cubicules D, E, F, G. Le détenu est alors acheminé au cubicule numéro 2, qui est en fait dans l'aire de fouilles identifié comme le cubicule E, et fouillé par monsieur Clément.

[18] Le plaignant a alors mentionné que le détenu avait été sensibilisé par monsieur Clément et lui-même d'arrêter de « *menacer* » et « *garrocher son linge* ». Il lui a répété de se calmer.

[19] D'ailleurs, selon le plaignant, le détenu Dupré aurait commis des « *gestes provocateurs* » et il aurait « *poussé* » l'agent Clément.

2010-7071

PAGE : 8

[20] C'est alors que monsieur Clément lui aurait servi une clé de bras pour coucher l'individu à plat ventre. Le plaignant lui a placé la main dans son dos pour le maintenir immobile sur la table. Messieurs Lacroix et Jutras auraient aidé à immobiliser le plaignant pour qu'il se calme et « *arrête de menacer* ». Le plaignant a ajouté, sans que ce ne soit écrit au rapport (pièce E-16), que le détenu s'était « *relevé* » et « *a pris ses sacs* » pour être reconduit calmement au secteur G, à l'aire de séjour dans le secteur de la réception. Le plaignant a ajouté que le détenu Dupré avait été inscrit dans le livre des mouvements par les employés du quart de jour, ce qui fait qu'il n'a pas vérifié les inscriptions mentionnées au dossier, lui qui était assigné sur le quart de soir. D'ailleurs, ces événements se retrouvent substantiellement décrits dans le deuxième rapport soumis par le plaignant en date du 9 mai 2007 à 15 h 30 (pièce E-17).

[21] Toutefois, le plaignant a soumis un autre rapport à monsieur Brousseau le 10 mai 2007, à 20 heures, parce que monsieur Brousseau désirait obtenir plus d'informations concernant un incident qui s'était produit à la salle 2, pour lequel le plaignant s'est borné à mentionner ce qui suit :

[22] E-18 – extrait :

«[...]

L'officier int. J.P. Brousseau me demande un rapport sur un soi-disant évènement qui s'est produit à la salle #2. Ne pouvant me spécifier lequel évènement je ne sais quoi produire comme rapport, mais je demeure disponible si un évènement précis se concrétise et si je puis fournir de plus amples détails.

Bien à vous,

[...] »

2010-7071

PAGE : 9

[23] Le plaignant a affirmé qu'il ne pouvait pas donner plus de précisions parce que la demande de monsieur Brousseau était trop vague. Le plaignant a ajouté que selon lui, il ne s'est rien passé d'anormal durant son quart de travail à la salle numéro 2. La procureure de l'employeur s'est étonnée de constater que le plaignant n'avait rien mentionné à l'égard d'un incident survenu avec un détenu dans la salle numéro 2 (pièces E-16 et E-17). Le plaignant a admis avoir été relevé provisoirement de ses fonctions le 10 mai 2007 par le directeur adjoint aux opérations, monsieur Gaétan Vendette, et ce jusqu'à son congédiement.

[24] De plus, le plaignant a admis qu'il « *était conscient* » que la caméra fonctionnait dans la salle numéro 2 et « *on lui a demandé s'il avait battu un détenu* ». Le plaignant a ajouté qu'on lui avait refusé de voir la bande vidéo qui lui a été communiquée lors de l'enquête de la Sûreté du Québec.

[25] La bande vidéo d'un incident survenu le 9 mai 2007 à 15 heures pm a été reçue en preuve, sous réserve de son admissibilité (pièce E-20). On voit clairement le plaignant frapper le détenu avec sa main droite après que celui-ci eut rempli la fiche vestiaire et l'ait remise au plaignant. Monsieur Clément est placé dans le cadre de la porte au moment où le détenu Dupré est frappé par le plaignant, et par la suite, une conversation animée s'engage entre le plaignant et le détenu. Le plaignant a souligné qu'il avait giflé le détenu afin de lui faire comprendre de cesser d'agir comme il le faisait en prononçant des menaces et en utilisant un langage ordurier à leur égard. Toujours selon le plaignant, le détenu avait manifesté une progression dans les gestes et les paroles, qui s'était continuée tout au cours de la fouille. Il avait parlé au détenu, lui avait demandé de cesser de les invectiver. Toutefois, le plaignant a été incapable de se

2010-7071

PAGE : 10

souvenir des paroles exactes qu'il avait prononcées. Il a nié s'adresser au détenu en riant, car selon lui, il n'y avait rien de drôle dans la situation. Le plaignant a ajouté qu'il ne riait pas, ni ne souriait durant cette séquence d'événements. L'incident s'est terminé lorsque le détenu a finalement été saisi par monsieur Clément et projeté hors de la pièce, avec l'aide du plaignant. Toujours selon le plaignant, le détenu a été poussé sur la table du cubicule dans la salle E. Le plaignant a cependant admis que sa description des événements (page 2 de la pièce E-16) n'était pas conforme à ce qui s'était passé. La procureure de l'employeur a souligné au plaignant qu'il a eu l'occasion de corriger sa version. De plus, la procureure de l'employeur a ajouté que le plaignant semblait « *donner une poussée avec son genou sur le détenu* ».

[26] Le plaignant a été incapable d'expliquer pourquoi il n'avait pas mentionné dans son rapport du 9 mai 2007 (pièce E-16) qu'il s'était passé un incident à la fouille. Il n'y a aucune mention de la gifle donnée par le plaignant au détenu dans tous ses rapports à l'employeur (pièces E-16, E-17 et E-18). Le plaignant a également admis n'avoir rien ajouté à la description des événements jusqu'à sa rencontre concernant l'équité procédurale le 17 mai 2007.

[27] Le plaignant a ajouté qu'il s'était senti menacé par le détenu Dupré dans la salle numéro 2 lorsqu'il lui a dit : « *Décâlisse de ma face.* » Le plaignant a ajouté qu'il se tient proche du détenu pour lui parler et éviter d'être frappé par celui-ci. Il a ajouté avoir été attaqué par des détenus à haut moins trois reprises auparavant.

[28] En contre-interrogatoire, le plaignant a expliqué avoir été « *formé sur le tas avec les vieux gardes* ». Il a également mentionné avoir appris à réagir en regardant « *fonctionner* » les plus anciens. D'ailleurs, il n'a reçu aucune formation à son arrivée au

2010-7071

PAGE : 11

Centre de détention de Montréal. Bref, le plaignant « *a appris le travail sur le tas* ». Selon le plaignant, l'employeur n'avait pas de procédures officielles d'évaluation jusqu'en 1990.

[29] Le procureur du syndicat a déposé les fiches de notation personnelles du plaignant à compter du 25 février 1991 (pièce S-9) jusqu'à sa dernière évaluation en date du 18 juin 2004 (pièce S-18).

[30] Le plaignant a été appelé à commenter la bande vidéo produite par l'employeur (pièce E-20). Il a souligné que le détenu « *le narguait* » et « *qu'il fallait que ça arrête* », « *ce n'était plus le temps de niaiser* ». Le plaignant a réitéré avoir été menacé à compter de l'arrivée du détenu dans la salle numéro 1. « *Il les a envoyés chier* » alors que son collègue Clément lui dit de « *rester poli* ». D'ailleurs, durant cette période, dans la salle numéro 1, le détenu était très agité dans la salle numéro 1 et il continuait « *l'escalade des menaces* ».

[31] Enfin, le plaignant a expliqué qu'il avait utilisé la gifle, comme des agents plus anciens le font, afin de mettre un terme au comportement agité du détenu. Il a dit : « *Ça tombe flat.* » Toujours selon le plaignant, on voit régulièrement l'utilisation de la gifle, dépendant des périodes toutefois. De plus, toujours selon le plaignant, les détenus du Centre d'établissement de Montréal sont souvent des récidivistes dont les autres centres de détention ne veulent pas.

[32] Le deuxième témoin de la procureure de l'employeur a été monsieur Gaétan Vendette, qui a expliqué son cheminement de carrière débutant en 1990 comme agent au service correctionnel au centre de détention de Parthenais, pour être nommé en

2010-7071

PAGE : 12

novembre 2006 directeur adjoint aux opérations, dont le titre d'emploi a été modifié comme directeur de service. Les tâches principales de Monsieur Vendette visent à superviser les départements comme la porte centrale et la périphérie, le département de l'admission et le centre des opérations.

[33] Monsieur Vendette a expliqué que le secteur admission employait dix agents de service correctionnel et un officier assigné au quart de jour, de 7 heures à 15 heures, un agent de service correctionnel et un chef d'unité sur le quart de soir, de 15 heures à 23 heures, et deux agents de service correctionnel et un chef d'unité, pour l'ensemble de l'établissement sur le quart de nuit, de 23 heures à 7 heures am. Lui-même était en fonction le 9 mai 2007, sur le quart de jour, de 7 heures à 15 heures.

[34] Monsieur Vendette a expliqué que monsieur J.P. Brousseau, chef d'unité, était dans son bureau situé au-dessus du département de l'admission lorsqu'il a reçu un appel le 9 mai 2007 vers 15 heures, en provenance du secteur G. Monsieur Vendette a situé le secteur administration sur le plan de l'établissement (pièce E-21).

[35] Monsieur Brousseau a quitté son bureau pour se rendre au secteur Admission parce qu'on lui avait signalé un problème avec une personne incarcérée.

[36] Le lendemain, le 10 mai 2007, monsieur Vendette s'est présenté à son bureau vers 7 heures am et il avait une enveloppe contenant un rapport d'intervenant (pièce E-16). Ce rapport n'était pas conforme aux procédures administratives, car chaque intervenant doit donner sa propre version des faits. Monsieur Vendette a reçu un nouveau rapport du plaignant reprenant sensiblement les mêmes faits, en omettant les signatures des collègues de travail (pièce E-17). Monsieur Vendette a ajouté avoir reçu

2010-7071

PAGE : 13

de plus une plainte écrite formulée de la part du détenu Dupré, adressée à la Sûreté du Québec. Il a donc constitué un dossier à cette fin et demandé à la SIQ (Société immobilière du Québec) propriétaire de l'établissement, de lui fournir l'enregistrement de la bande vidéo concernant cet événement. Il s'agit d'une procédure très routinière qu'il applique dans le cas d'enquête de cette nature. La bande vidéo lui a été fournie dans le secteur Admission relativement aux salles numéros 1 et 2 pour la période de 14 h 30 à 15 h 30. Monsieur Vendette a identifié la bande vidéo déposée à l'audience (pièce E-20).

[37] Monsieur Vendette a souligné qu'il ne savait pas qu'il y avait eu une altercation dans la salle numéro 2, car si on se fie au rapport déposé par le plaignant (pièce E-16), il n'y a aucune mention concernant une intervention physique survenue dans la salle numéro 2. C'était plutôt à la salle des fouilles. Il s'est donc déclaré surpris et étonné de ce qu'il a vu.

[38] Monsieur Vendette a ajouté qu'il voulait avoir la bande vidéo de ce qui s'était passé dans la salle numéro 2, car il n'y a pas de caméra à la salle de fouilles et seules les salles numéros 1 et 2 avaient une vidéo qui pouvait être utile dans la constitution de son dossier.

[39] Monsieur Vendette a ajouté qu'il avait également été déçu de voir qu'un des agents du service correctionnel ait été impliqué dans cet événement. De plus, il a souligné avoir considéré qu'il s'agissait là d'un geste grave posé par le plaignant et qu'il y aurait certainement des conséquences pour l'agent et la personne incarcérée qui avait subi l'agression.

2010-7071

PAGE : 14

[40] Monsieur Vendette a remis une copie de la vidéo à son supérieur immédiat, monsieur Fontaine, le directeur de l'établissement, qui a visionné la vidéo devant lui et lui a recommandé d'en conserver une copie et de remettre l'autre à la Sûreté du Québec.

[41] Monsieur Fontaine a donné des instructions précises à monsieur Vendette afin de compléter le dossier et de lui en remettre une copie, ainsi qu'à monsieur Marc Fillion, directeur aux opérations.

[42] Monsieur Vendette a souligné que le rapport remis par monsieur Beaudet (pièce E-16) n'était pas conforme et il a dû attendre au début du quart de travail de monsieur Beaudet pour obtenir un autre rapport qui serait conforme celui-là. Toutefois, après avoir pris connaissance de la bande vidéo et avoir constaté qu'il y avait un événement qui s'était produit dans la salle numéro 2, et qui avait été passé sous silence dans les rapports soumis, monsieur Vendette a souligné avoir demandé au chef de l'unité Admission, monsieur Brousseau, au début de son quart de travail, d'insister pour que tous les agents produisent de nouveaux rapports afin de remplacer celui du 9 mai 2007 (pièce E-16), et que tous les agents du service correctionnel présents à ce moment produisent un rapport sur l'événement de la salle numéro 2, pour vérifier s'ils avaient été témoins de quelque chose. Le plaignant a produit un nouveau rapport à 15 heures pm (pièce E-17) et à 20 heures pm (pièce E-18), dont il a pris connaissance le lendemain, le 11 mai 2007. De plus, monsieur Vendette a souligné que le relevé provisoire du plaignant, le 10 mai 2007, avait été fait avant de recevoir les rapports du 9 mai 2007 (pièce E-17) et du 10 mai 2007 (pièce E-18). À cet égard, monsieur Vendette a souligné qu'il avait été décidé par Monsieur Fontaine de relever

2010-7071

PAGE : 15

provisoirement le plaignant pour la durée de l'enquête. Le document a été préparé par le directeur de l'établissement, monsieur Fontaine, et signé par monsieur Vendette, après avoir vu la vidéo des incidents dans la salle numéro 2.

[43] Par la suite, le dossier a été transmis à la Sûreté du Québec et une rencontre concernant l'équité procédurale a eu lieu le 17 mai 2007 (pièce E-22). Il s'agissait de faire la lumière concernant les événements qui s'étaient produits sur la base des rapports du plaignant et des autres documents qui avaient été ramassés pour constituer le dossier. Bref, monsieur Vendette a mentionné qu'il voulait des réponses. Les questions avaient été préparées d'avance et soumises au bureau de monsieur Fontaine, pour être validées. Lui-même a posé des questions au plaignant qui était accompagné de madame Borgella, qu'il avait choisie comme témoin, et monsieur Beaulé prenait ses réponses en note. Monsieur Vendette a ajouté que le plaignant n'avait pas relu ses réponses ni signé le document. Monsieur Vendette a déposé les réponses manuscrites, telles que rédigées lors de la rencontre (pièce E-23). Il a expliqué que certaines de ces réponses manuscrites pouvaient différer de l'original, sans toutefois altérer le sens des réponses du plaignant.

[44] Enfin, monsieur Vendette a souligné qu'il n'avait pas fait de recommandation comme il le fait habituellement à la fin d'une rencontre pour équité procédurale, parce que monsieur Fontaine lui avait demandé de soumettre les faits sans une telle recommandation.

[45] En contre-interrogatoire, monsieur Vendette a admis ne pas avoir fait vérifier le profil signalitique du détenu Dupré. Il a cependant précisé qu'il provenait du centre de détention de Sherbrooke. Monsieur Vendette a ajouté qu'il y avait sept caméras au

2010-7071

PAGE : 16

secteur de l'Admission, car il y en a deux dans la salle numéro 4 et deux moniteurs qui divisent l'image en quatre. Toutefois, il n'y a pas de caméra dans l'aire de fouilles. De plus, toujours selon monsieur Vendette, la caméra agit comme un détecteur de mouvements et se met en pause lorsqu'il n'y a pas de mouvements. On peut apercevoir que le pied du détenu bouge lorsqu'il est étendu sur le banc, dans la salle numéro 2.

[46] Plusieurs questions ont été posées à monsieur Vendette concernant la bande vidéo de la salle numéro 1 qui n'a pas été déposée en l'espèce parce qu'elle n'était plus disponible.

[47] Monsieur Vendette a admis qu'une note de service a été émise le 28 août 2007 afin d'améliorer certains éléments qui s'y étaient déroulés le 9 mai 2007 (pièce S-19).

[48] De plus, monsieur Vendette a précisé que le rapport de manquement à la discipline concernant le détenu, Steve Dupré, n'avait pas été transmis aux agents du service correctionnel le 9 mai 2007 parce qu'il a été rédigé le 10 mai 2007 et identifié le 11 mai 2007 (pièce S-20). Par ailleurs, monsieur Vendette a admis qu'il était en possession du profil du détenu le 17 mai 2007 lorsqu'il a procédé à la rencontre d'équité procédurale. De plus, monsieur Vendette a admis avoir refusé de permettre au plaignant de voir la vidéo, parce qu'il n'avait pas l'autorité de lui communiquer.

[49] Enfin, monsieur Vendette a déposé l'ensemble des documents constituant le dossier remis à monsieur Fontaine (pièce S-21, A à X).

[50] À la fin de la journée d'audience du 4 septembre 2009, le procureur du syndicat a admis que si monsieur Martin Beaulé avait été entendu par l'arbitre, il dirait la même

2010-7071

PAGE : 17

chose que monsieur Vendette, autant lors de son interrogatoire en chef que lors de son contre-interrogatoire.

[51] Le dernier témoin de la procureure de l'employeur concernant le congédiement du plaignant a été monsieur André J. Fontaine, qui était directeur de l'établissement de Montréal au moment des événements pertinents au congédiement du plaignant. Monsieur Fontaine a mentionné avoir occupé diverses fonctions administratives depuis son embauche comme agent de service correctionnel en 1973. Il a souligné que l'établissement de Montréal (Bordeaux) a été inauguré en 1913, selon un style *pensylvanien*, dont la philosophie était de mettre en cellule une personne seule. L'établissement en était un de sécurité médium, sauf la section B qui a été rénovée au printemps 2001 pour devenir à sécurité maximale, l'objectif étant la sécurité de la population et la réhabilitation des détenus. L'établissement compte environ 650 employés, dont 500 agents de service correctionnel, 50 gestionnaires et des professionnels et ouvriers de la Fonction publique.

[52] Les liens hiérarchiques entre les employés s'établissent comme suit : les agents de service correctionnel relèvent d'un chef d'unité qui dirige un quart de travail dans un département donné, qui relève du directeur adjoint au service, dont la fonction est de coordonner et diriger un département, qui relève d'un directeur de service, le cas échéant aux opérations, dont la responsabilité vise la sécurité, le transport et les sorties des détenus et des prévenus des services professionnels, de qui relève toute l'intervention psychosociale et l'évaluation pour l'approbation, et enfin d'un directeur administratif qui a la responsabilité des services financiers et des ressources humaines. Les directeurs de service relèvent eux-mêmes du directeur de l'établissement.

2010-7071

PAGE : 18

[53] Monsieur Fontaine a relaté qu'il connaissait le plaignant depuis 2001, alors qu'il l'avait rencontré pour lui permettre d'effectuer un retour au travail, à son retour d'un congé maladie.

[54] Monsieur Fontaine a mentionné avoir signé la lettre de congédiement du plaignant (pièce S-2), alors qu'il agissait comme directeur général adjoint intérimaire. Monsieur Fontaine a souligné qu'il était en poste le 26 août 2005 lorsque le plaignant a volontairement démolit du matériel à l'aide d'une masse dans l'établissement de détention de Montréal. Monsieur Fontaine a souligné que cet événement avait été très traumatisant et intimidant pour les employés.

[55] Monsieur Fontaine a expliqué qu'il était à l'extérieur de l'établissement de détention de Montréal le 9 mai 2007 et il a souligné l'existence d'une directive **3 1 H 08** entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2004 et modifiée le 19 mars 2007 (pièce E-24). Monsieur Fontaine a continué son témoignage en mentionnant que monsieur St-Jean, directeur des services professionnels de l'établissement, l'avait contacté par un appel téléphonique en fin d'après-midi le 10 mai 2007, pour l'informer de la situation avec le plaignant. Monsieur Fontaine a recommandé que le plaignant soit relevé provisoirement de ses fonctions et a souligné à monsieur St-Jean que tous les rapports d'intervenants devaient être faits selon les directives applicables. De plus, il fallait savoir si le détenu avait fait une plainte la Sûreté du Québec et au Protecteur du citoyen, parce qu'il y avait eu altercation physique. Monsieur Fontaine voulait que monsieur St-Jean s'assure qu'un rapport « synthèse » soit rédigé pour décrire les événements.

[56] C'est le 11 mai 2007 qu'il a pris connaissance des faits qui a amené le relevé provisoire du plaignant le 10 mai 2007 (pièce E-19). Monsieur Fontaine a ajouté que

2010-7071

PAGE : 19

cette décision de relever provisoirement le plaignant avait été prise de concert avec messieurs St-Jean et Vendette.

[57] Par la suite, une rencontre a eu lieu avec madame Lorraine Pilon, directrice des opérations, monsieur St-Jean, directeur des services professionnels, lui-même et deux conseillers adjoints. Cette réunion avait pour but de discuter des faits, voir les actions à prendre et visionner le vidéo. Il a été convenu de communiquer avec les relations de travail et procéder à des rencontres d'équité procédurale avec le plaignant et monsieur Yves Clément, impliqué dans les événements. Il a de plus été convenu de demander une enquête administrative, selon la procédure habituelle. Monsieur Fontaine a mentionné que la principale conclusion qui découlait de toutes ces rencontres était à l'effet qu'un événement avec violence s'était produit dans la salle numéro 2. De plus, monsieur Fontaine a ajouté que les rencontres concernant l'équité procédurale ne donnaient pas une description adéquate de l'événement qui s'était produit. Il a alors demandé dans les semaines suivantes à ce que tous les documents, y inclus la vidéo, lui soient communiqués. Il a procédé à une vérification des dossiers des employés et contacté les relations de travail, après avoir décidé de recommander le congédiement du plaignant. Le visionnement de la bande vidéo démontrait un comportement indigne d'un agent du service correctionnel.

[58] Monsieur Fontaine a ajouté que normalement, on aurait dû retrouver un rapport par intervenant, décrivant les événements. De plus, selon l'analyse des rapports rédigés par le plaignant, on constatait qu'il avait omis de parler des événements révélés par la bande vidéo. Il a alors demandé un deuxième rapport, avec plus de précisions, que le plaignant a encore omis de relater. Il en est de même lors de la rencontre

2010-7071

PAGE : 20

d'équité procédurale, où le plaignant n'a pas mentionné les événements révélés par la bande vidéo. Monsieur Fontaine a souligné que le plaignant avait répété le comportement agressif qu'il avait eu, selon son dossier, le 26 novembre 2003 et le 26 août 2005, pour lequel il avait suivi une psychothérapie, recommandée à ce moment par l'employeur.

[59] Monsieur Fontaine a mentionné que la décision de congédier le plaignant le 15 juin 2007 faisait suite à la gradation des sanctions dans le cadre du dossier disciplinaire du plaignant.

[60] Monsieur Fontaine a ajouté avoir été choqué et estomaqué par ce qu'il a vu à propos du plaignant, lorsqu'il a frappé le détenu. Il a souligné qu'un tel comportement allait à l'encontre de ses propres valeurs et de celles de l'établissement de détention. Il s'agissait tout simplement d'abus de pouvoir de la part du plaignant. Par ailleurs, monsieur Fontaine a souligné qu'il existe une directive concernant le *Recours à la force nécessaire en milieu carcéral 3 1 S 01* (pièce E-25). Cette directive a été communiquée aux employés lors de la formation donnée sur les techniques d'intervention physique, lors du recyclage annuel de chacun des employés. Elle est également disponible sur Intranet pour ceux qui le désirent.

[61] En contre-interrogatoire, monsieur Fontaine a mentionné avoir signé l'entente intervenue entre le syndicat et l'employeur concernant le plaignant (pièce E-2) et que, selon lui, les conditions de cette entente ont été respectées. Monsieur Fontaine a mentionné avoir visionné le vidéo pour la première fois le 15 mai 2007. Par ailleurs, il n'a pas pu confirmer l'existence de caméra dans l'autre salle. Il a toutefois affirmé qu'il n'y en avait pas dans les aires de fouilles. Il n'a pas, de plus, confirmé l'existence

2010-7071

PAGE : 21

d'autres bandes vidéo dans les autres salles, à part celles où l'événement s'est passé le 9 mai 2007. Il a de plus ajouté qu'il n'y a pas de bande sonore pour aucune des caméras utilisées dans l'établissement.

[62] Le plaignant a été relevé provisoirement de ses fonctions le 10 mai 2007, et congédié le 15 juin 2007. Il y a eu une rencontre d'équité procédurale avec le plaignant, et enquête administrative, dont la conclusion n'était pas connue au moment du congédiement du plaignant, le 15 juin 2007. Selon le procureur du syndicat, monsieur Vendette, en contre-interrogatoire, a rapporté avoir consulté beaucoup plus de documents (pièce S-21 en liasse), plutôt que les seuls documents relatés par monsieur Fontaine. Monsieur Fontaine a ajouté qu'il n'avait pas attendu le rapport de l'enquête administrative, parce qu'il avait suffisamment d'éléments pour prendre sa décision.

[63] En ré-interrogatoire, monsieur Fontaine a souligné qu'il n'était pas nécessaire de visionner les autres bandes vidéo des autres salles, parce qu'aucune plainte n'avait été formulée relativement à des événements s'étant déroulés dans ces salles. Il a terminé son témoignage en mentionnant qu'il avait lu tous les rapports des intervenants.

La preuve du syndicat

[64] Le procureur du syndicat a voulu faire entendre monsieur Richard Huot, dont le témoignage a été déclaré non pertinent, à la suite d'une objection de la procureure de l'employeur, parce que monsieur Huot n'avait pas une connaissance personnelle des faits, ayant travaillé durant toute la période pertinente à l'établissement de détention de Hull. J'ai conclu que son témoignage ne pouvait apporter aucun éclairage à propos des faits s'étant déroulés à l'établissement de Montréal.

2010-7071

PAGE : 22

[65] Le premier témoin du syndicat a été monsieur Patrice Bourgeault, actuellement chef par intérim au Centre de détention de Sherbrooke. Le 9 mai 2007, il était en poste comme agent de service correctionnel (ASC). Monsieur Bourgeault est venu décrire les circonstances du transfert du détenu Dupré de l'établissement de Sherbrooke vers celui de Montréal. Les circonstances sont décrites dans le rapport qu'il a produit en date du 10 mai 2007 (pièce S-20, à la page 3). Au cours de son témoignage, monsieur Bourgeault a souligné que le détenu Dupré était récalcitrant et que les agents de service correctionnel en poste ont dû intervenir fermement pour procéder à son transfert. Il a ajouté ce qui suit, mais qui n'apparaît pas à son rapport, à l'effet qu'il avait demandé au chef d'unité de mentionner l'événement, de façon à ce que la situation ne se reproduise pas à son arrivée à l'établissement de Montréal.

[66] En contre-interrogatoire, monsieur Bourgeault a été incapable d'expliquer la raison pour laquelle son rapport est daté du 10 mai plutôt que du 9 mai, le jour de l'événement.

[67] Le deuxième témoin du syndicat a été monsieur Yves Clément, qui agit comme agent du service correctionnel depuis le 28 janvier 2002. Il était assigné au service des transferts et comparutions à Longueuil lorsqu'il a témoigné devant l'arbitre, et il a souligné avoir été congédié le 24 juillet 2007 relativement aux incidents s'étant déroulés le 9 mai 2007 à l'établissement de Montréal. Cette décision a été contestée par grief, et il a été réintégré dans ses fonctions le 1^{er} mars 2009, suite à une entente intervenue entre son syndicat et l'employeur.

2010-7071

PAGE : 23

[68] Monsieur Clément a relaté les circonstances qui l'ont amené à intervenir lors du transfert du détenu Dupré. Il a produit un rapport écrit de l'événement le 12 mai 2007, qu'il dit avoir fait sous la menace et la contrainte de son employeur (pièce S-22).

[69] Il ressort de son témoignage que la procédure habituelle a été appliquée. Il a souligné que le détenu Dupré était à la salle numéro 1 à son arrivée sur les lieux. Le détenu Dupré a refusé de s'identifier, une première fois et une seconde fois, et il a commencé à faire des « *DIF* ». Il se réchauffait les bras, il l'injurait, il lui disait « *qu'il n'était pas bien gros pour jouer à ça* », et d'autres remarques du même genre. Monsieur Clément lui a demandé de passer au cubicule 2 pour la fouille, ce qui est la procédure habituelle. Le détenu ne collaborait pas, il s'est montré agressif et menaçant à son endroit. Monsieur Clément a rapporté avoir confisqué une paire de jeans qui étaient prohibés. Le détenu Dupré était hors de lui et l'a menacé. Monsieur Clément lui a demandé de se calmer et il l'a escorté de nouveau vers la salle numéro 2, avant son transfert vers l'aile G. Par la suite, le plaignant se dirige vers la salle 2, pour faire signer la feuille vestiaire au détenu. Selon monsieur Clément, le détenu a menacé le plaignant en lui disant : « *Je vais vous faire tomber.* » Le plaignant a répliqué : « *Arrête de nous menacer* », ce qui n'a pas empêché le détenu Dupré de continuer. Il a vu le plaignant frapper le détenu d'un geste de la main ouverte sur le visage du détenu. Selon monsieur Clément, le détenu s'est « *calmé instantanément* » et « *ça parlait fort* », sans pouvoir toutefois donner des précisions sur ce qui s'est dit, quoique le détenu Dupré a dit au plaignant : « *T'es un hostie d'fou, c'est quoi ton nom?* ». Le détenu est sorti de la salle pour ramasser ses vêtements et il était face à face avec lui dans le cadrage de la porte. C'est alors que monsieur Clément s'est senti menacé. Il a cru à une attaque imminente du détenu, il l'a ramassé par les cheveux, lui a fait une clé de bras et couché

2010-7071

PAGE : 24

à plat ventre sur la table du cubicule de la salle numéro 2. Selon monsieur Clément, les coups reçus par le détenu étaient comme de l'huile sur le feu. Il n'a pas voulu prendre de chance à son égard.

[70] Monsieur Clément a mentionné ne pas avoir reçu de formation pour apprendre à réagir dans ces situations. Il a reconnu avoir déposé un rapport d'intervenant concernant cet incident le 11 mai 2007 (pièce S-21 G).

[71] En contre-interrogatoire, monsieur Clément a mentionné qu'il avait vu sur la fiche de transfert que le détenu venait de l'établissement de Sherbrooke. La procureure de l'employeur lui a demandé pourquoi il n'avait rien mentionné des événements s'étant déroulés dans la salle numéro 2, dans son rapport du 11 mai 2007 (pièce S-21 G), alors qu'il les mentionne dans son rapport du 12 mai 2007 (pièce S-22). Monsieur Clément a rétorqué qu'il n'avait pas fait ces rapports de façon libre et volontaire, étant en relevé provisoire à ce moment. Il s'est senti menacé par l'employeur pour faire ces rapports. Il a ajouté qu'il n'avait pas fait de rapport des événements parce que le plaignant en avait fait un, et il l'a signé comme témoin (pièce E-16).

[72] Par la suite, la procureure de l'employeur lui a fait identifier, au moyen de la bande vidéo, à quel moment il s'était senti menacé par le détenu. Monsieur Clément a souligné que c'était au moment où il se tenait dans le cadrage de la porte, après la gifle assenée par le plaignant au détenu. Toutefois, il a admis ne pas avoir demandé de l'aide de collègues de travail pour maîtriser la situation. En ré-interrogatoire, monsieur Clément a souligné que les événements se sont déroulés durant l'absence du chef d'unité par intérim, monsieur J.P. Brousseau.

2010-7071

PAGE : 25

[73] Le troisième témoin du syndicat a été madame Lorraine Fillion, directrice adjointe en établissement de détention, qui a participé à l'enquête administrative qui a conduit à la note de service du 28 août 2007 (pièce S-19). Elle a souligné que deux recommandations avaient été faites, afin de corriger la situation si nécessaire. Ces deux recommandations visaient à procéder à la transmission d'information si une clientèle pouvait être potentiellement à risque pour elle-même ou pour le personnel, et lors de la réception des cas problématiques, s'assurer qu'un chef d'unité soit présent afin de supporter son personnel.

LES EXPERTISES

[74] Le procureur du syndicat a fait témoigner monsieur Pierre Langlois, qui a déposé son *curriculum vitae* (pièce S-23) et préparé une expertise concernant les événements ayant conduit au congédiement du plaignant en mai 2009, mise à jour en février 2010 (pièce S-24). Il s'agit d'un policier ayant 32 ans d'expérience, retraité depuis le 1^{er} septembre 2010, ayant terminé sa carrière comme agent au groupe Stupéfiants et Moralité du service de police de la Ville de Longueuil. Il a notamment agi comme instructeur en emploi de la force, son *curriculum vitae* souligne qu'il a été moniteur en intervention physique en mai 1998.

[75] Monsieur Langlois a précisé les grandes lignes de son expertise qui consistait à fournir une opinion sur les événements impliquant le plaignant. Pour ce faire, il a visionné la bande vidéo présentée devant le tribunal et donné les conclusions auxquelles il en est arrivé. Monsieur Langlois a souligné que l'absence d'une bande sonore rendait l'analyse du vidéo très difficile et que l'on devait simplement s'en remettre au témoignage des personnes présentes à ce moment. Cependant, le

2010-7071

PAGE : 26

comportement du détenu S. D., sa gestuelle, démontrent une certaine impatience qui ressort par plusieurs petits mouvements lorsqu'il est couché sur la banquette de la salle d'attente. Il se présente devant le plaignant, les mains dans les poches, et semble très impatient. Il est constamment en mouvement.

[76] Selon l'expert Langlois, le plaignant a giflé le détenu pour lui signifier « *un cesser d'agir* » que l'on retrouve dans la formation qu'il dispense. Il s'agit d'une technique légère, à mains nues, qu'il qualifie de « technique de diversion » qui est utilisée, selon les circonstances. Le témoin a référé à un document intitulé *Le modèle national de l'emploi de la force* (pièce S-24, à la page 12 ss.) qui réfère à la problématique de l'emploi de la force ainsi qu'à un schéma reproduisant les situations où l'utilisation de la force pourrait être tolérable (pièce S-24, à la page 25). Monsieur Langlois a souligné que ces techniques sont enseignées à l'école de police, selon le schéma ou modèle déposé en preuve (pièce S-24, à la page 25). Il a souligné que ce tableau est utilisé par tous les agents de la paix et il l'a utilisé comme document de référence pour rédiger son rapport d'expertise. Monsieur Langlois a continué son témoignage en mentionnant que l'agent de la paix doit s'adapter en utilisant le type ou le niveau de force approprié.

[77] En l'espèce, selon l'expert Langlois, le plaignant a dû faire face à de l'intimidation de la part du détenu, que l'on peut très bien percevoir par son attitude, bras croisés, gestuelle d'une personne fermée, et le comportement antérieur du détenu vise à intimider le plaignant, et même le menacer, selon l'un des témoins, monsieur Clément, ce qui fait que le plaignant doit faire une mise en garde assez forte pour être entendu par ses confrères de travail. D'ailleurs, l'intervention verbale de monsieur Clément est correcte, selon lui, et conforme aux règles de l'art. Cependant, suite à cette mise en

2010-7071

PAGE : 27

garde par monsieur Clément, le détenu a refusé de collaborer. Il y a des signes de résistance de sa part parce qu'il ne se lève pas comme une personne normale et marche rapidement vers le plaignant. Le contexte des paroles prononcées, expliqué par les témoins, l'attitude du détenu avec les mains dans les poches et le regard vers le ciel dégagent beaucoup d'intimidation de sa part et une tentative de prendre le contrôle de la situation.

[78] Selon l'expert Langlois, la réaction du détenu, suite à la gifle du plaignant, crée un effet de surprise. Le détenu recule, regarde directement dans les yeux du plaignant et la manœuvre de diversion a fonctionné. Toujours selon l'expert Langlois, il s'agit d'un geste spontané et non prémédité parce que le plaignant a encore ses papiers dans les mains et qu'il n'enlève pas ses verres. D'ailleurs, la réaction du plaignant s'est manifestée lorsque le détenu s'est avancé à une distance très près de lui, ce qui amplifie l'impression d'intimidation que le détenu voulait dégager à l'égard du plaignant. D'ailleurs, la distance qui sépare le plaignant du détenu implique un grand potentiel d'attaque de la part du détenu, ce qui constitue un risque pour le plaignant. De plus, le détenu recule après avoir reçu la gifle, et avance par la suite vers le plaignant comme pour provoquer une confrontation. La discussion s'installe, le détenu est plus calme et la diversion a fonctionné comme l'expert Langlois l'avait noté antérieurement.

[79] D'ailleurs, le plaignant lui parle et il continue de lui parler, afin de garder le contrôle de la situation à l'égard du détenu. La discussion prend fin. Le détenu se dirige vers monsieur Clément et le plaignant se met en retrait, en position indirecte, plutôt comme une escorte vers l'extérieur de la pièce. Il y a blocage dans l'encadrement de la porte. Il s'agit là, selon l'expert Langlois, de la place la plus dangereuse et il devient

2010-7071

PAGE : 28

nécessaire de maîtriser le détenu en l'amenant au sol, comme l'ont fait les agents correctionnels.

[80] Selon l'expert Langlois, il faut souligner le manque de formation des employés comme pouvant expliquer ce qui s'est passé (pièce S-24, à la page 33). L'expert Langlois a insisté pour souligner que le plaignant n'avait pas reçu une formation adéquate et il a plutôt appliqué sa perception que son expérience lui a enseignée pour maîtriser la situation, mais il n'en demeure pas moins qu'il a véritablement posé un geste pour « *le cesser d'agir* ». Toujours selon l'expert Langlois, il n'en demeure pas moins que le geste posé par le plaignant est conforme aux règles de l'art et qu'il a exercé une technique de diversion qui consistait à faire ce qu'il a fait, soit une gifle légère à mains nues envers le détenu. Évidemment, il faut analyser le comportement du plaignant à la lumière des événements antérieurs avant l'incident. D'autant plus que le détenu avait été transféré de l'établissement de Sherbrooke et qu'il avait été placé en isolation des autres détenus avant son transfert. Enfin, l'expert Langlois a souligné que les témoins Bourgeault, Clément et le plaignant avaient insisté sur le fait que le détenu avait prononcé des « *paroles d'intimidation* ».

[81] En contre-interrogatoire, l'expert Langlois a admis qu'il n'avait jamais travaillé dans un centre de détention.

[82] De plus, l'expert Langlois a admis que *Le modèle national de l'emploi de la force* était identique à celui qui avait été déposé précédemment en preuve (pièce E-25). Il a également admis que la situation devait constamment être évaluée et que d'autres solutions auraient pu être adoptées par le plaignant. Cependant, il faut privilégier la

2010-7071

PAGE : 29

solution adoptée par la personne qui vit les circonstances que l'on a à analyser par la suite.

[83] L'expert Langlois a ajouté qu'il fallait briser le comportement du détenu car il aurait pu devenir une menace pour les autres agents. L'expert Langlois n'était pas d'accord pour mentionner que le danger était moins présent parce que les circonstances se sont développées dans un centre de détention. Par exemple, selon l'expert Langlois, le détenu a fait preuve d'une résistance active (pièce S-24, à la page 20), par sa manière de se comporter et les paroles rapportées par les témoins de l'incident.

[84] La procureure de l'employeur a fait entendre comme témoin expert monsieur André Courtemanche, qui a déposé son *curriculum vitae* (pièce E-26). Il est actuellement retraité du service correctionnel fédéral depuis le 31 octobre 2008, mais continue de dispenser de la formation, de participer au jury de sélection ainsi qu'à la vérification de la sécurité. Il agit comme appui à la direction du pénitencier pour l'application du recours à la force. Il a révisé les politiques internes et participé au plan d'urgence applicable dans les pénitenciers fédéraux. Il a également agi comme coach pour les cadres intermédiaires. L'expert Courtemanche a décrit la nature du poste d'administrateur régional sécurité, qu'il a occupé pour son employeur et que l'on retrouve à son *curriculum vitae* (pièce E-26, à la page 3). Il agissait comme responsable des dossiers de sécurité pour l'ensemble des douze pénitenciers fédéraux au Québec et, à ce titre, a participé à la révision des recours à la force pour l'ensemble des pénitenciers du Québec. Son mandat consistait à analyser le recours à la force selon l'information qui lui était transmise, et ce qu'il a pu visionner de la vidéo déposée en

2010-7071

PAGE : 30

preuve. L'expert Courtemanche a rappelé que le centre de détention visé par le grief abritait des détenus ayant fait l'objet d'une sentence de moins de deux ans. Son expérience porte principalement dans le milieu carcéral et il a publié un livre en 1997, utilisé dans les cégeps pour développer l'apprentissage des futurs agents de correction.

[85] La procureure de l'employeur a exhibé au témoin la politique du recours à la force nécessaire en milieu carcéral, applicable aux services correctionnels du Québec (pièce E-25). Selon l'expert Courtemanche, ce document est très similaire au modèle de gestion des situations dans le réseau fédéral. Il s'agit d'un modèle de recours à la force qui est commun et où on doit laisser place à beaucoup de négociation ou de communication. D'ailleurs, la zone la plus large décrite par le schéma ou le tableau déposé en annexe (pièce E-25), ou par l'expert Langlois (pièce E-24), couvre des comportements susceptibles de se développer avec la clientèle. L'agent de correction qui est confronté avec tels comportements doit faire preuve de jugement et évaluer les risques avant d'intervenir. Il faut s'adapter, compte tenu du niveau de risque que la situation présente.

[86] L'expert Courtemanche a été appelé à commenter la vidéo déposée en preuve.

[87] D'abord, il a noté que le détenu était dans un environnement contrôlé et qu'il avait déjà été fouillé. Il s'agissait d'un local sécurisé où le détenu était seul et qu'il ne pouvait se dégager de la pièce, à moins qu'on lui ouvre la porte. De plus, le détenu a été escorté du service de l'admission jusqu'à sa cellule et, selon l'expert Courtemanche, les agents de correction ont développé le réflexe de faire une évaluation du risque dans ces circonstances. D'ailleurs, si cette évaluation amène l'agent à croire que le risque est

2010-7071

PAGE : 31

plus élevé que la normale, il doit prendre les moyens d'une intervention appropriée, en fonction des menaces et du risque de l'intervention.

[88] Selon l'expert Courtemanche, la vidéo révèle que le détenu est dans une salle d'attente, qu'il n'est pas agressif et est couché sur un banc. Il a les bras croisés parce qu'il n'a pas d'autre choix, étant coincé entre le mur et l'absence de support pour son autre bras. L'expert Courtemanche souligne qu'il s'agit d'un individu passif et non agressif durant toute cette période de temps.

[89] Le plaignant entre dans le local et l'appelle pour signer un document. Le détenu a obtempéré immédiatement et s'est dirigé vers le plaignant, sans commettre de geste inhabituel et le plaignant ne semble pas intimidé ou craindre pour sa sécurité, parce qu'il remet au détenu un crayon qui, en d'autres circonstances, aurait pu servir pour une agression grave.

[90] L'expert Courtemanche a de plus noté que le plaignant n'a pas pris de précaution particulière, comme s'il craignait une possible agression du détenu lorsqu'il a ouvert la porte et pénétré dans le local. En outre, aucun des agents de correction n'avait revêtu son équipement de protection pour parer à toute situation dangereuse. Il n'y a pas eu non plus de personnel supplémentaire affecté dans les circonstances révélées par la preuve. On a laissé le détenu s'approcher du plaignant sans aucune autre mesure de sécurité. Ce qui fait dire à l'expert Courtemanche qu'il n'y avait rien d'anormal dans ce qui s'est passé et le détenu a remis, sans agressivité, sans lancer le crayon et le document qui lui avaient été présentés par le plaignant.

2010-7071

PAGE : 32

[91] L'expert Courtemanche a donné également une description du comportement du détenu avant l'arrivée du plaignant, dont on ne peut discerner qu'il a décidé d'adopter un comportement violent. En outre, il y a lieu de souligner que les articles en possession du détenu ne peuvent pas servir à une agression. L'expert Courtemanche a ajouté que la position du détenu devant le plaignant, avec les deux pieds parallèles, n'en est pas une pour se battre ou pour passer à l'attaque. De plus, le plaignant ne semble pas craindre pour sa sécurité, sinon il aurait gardé ses mains libres et remis le document et le crayon d'une autre manière au détenu.

[92] L'expert Courtemanche a insisté pour souligner que le plaignant va appliquer une violente gifle au détenu, dans un geste qui semble spontané, sans avertissement. Il a de plus souligné qu'il n'y avait pas de raison de croire que le détenu n'obéissait pas. Il semblait plutôt vouloir coopérer. D'ailleurs, lorsqu'il a reçu la gifle du plaignant, le détenu s'est retiré et a gardé ses effets personnels dans les mains, ce qui constitue un signe supplémentaire qu'il n'a pas l'intention de répliquer. Malgré cette réaction, qui aurait dû être interprétée positivement, on constate que le plaignant avance vers le détenu pour lui parler « *de nez à nez* », dans une position qui devient non sécuritaire pour le plaignant et à l'égard de laquelle il aurait eu beaucoup de difficulté à prévenir un coup qui n'est jamais venu de la part du détenu. L'expert Courtemanche a souligné que cette attitude du plaignant paraissait provocatrice à l'égard du détenu, qu'il était entré « *dans sa bulle* » et qu'il s'agissait là d'une forme d'affront. De plus, l'expert Courtemanche a noté que le témoin Clément ne semblait pas préoccupé par ce qui se passait, puisqu'il regardait dans une autre direction.

2010-7071

PAGE : 33

[93] La discussion se poursuit entre le plaignant et le détenu, qui fait un pas vers l'arrière et essaie de « *reprendre possession de sa bulle* ».

[94] L'expert Courtemanche souligne que la gestuelle du plaignant le rend perplexe quant aux paroles qu'il a prononcées et qui ne semblent pas des ordres adressés au détenu, parce qu'il les dit en utilisant un sourire narquois. Par la suite, le détenu avance vers la porte pour quitter les lieux pour en finir, ayant récupéré ses effets personnels, et il n'y a rien qui laisse croire à un passage à l'acte de sa part. Il s'en suit une bousculade dans la porte, qui n'a pas été instiguée par le détenu.

[95] L'expert Courtemanche a tenu à qualifier la gifle de geste de provocation qui a envenimé la situation et débuté dans les minutes précédentes. Le détenu a pu être arrogant, impoli, même provocateur, ce qui fait partie de la dynamique délinquante. Le rôle du plaignant aurait dû être de désamorcer plutôt qu'envenimer la situation. Il y avait plusieurs autres options disponibles au plaignant avant d'arriver à frapper le détenu. D'abord, le plaignant aurait dû privilégier la négociation avec le détenu ou isoler le détenu pour lui permettre de reprendre ses esprits, et le recours à la force aurait pu être justifié seulement lorsque ces deux premières hypothèses n'avaient pas porté fruits. D'ailleurs, il y a deux types de recours à la force : spontané ou planifié. Dans le premier cas, il s'agit d'une réaction à une agression que l'on utilise comme mécanisme de défense, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

[96] En contre-interrogatoire, l'expert Courtemanche a expliqué que son cheminement de carrière avait été axé en milieu correctionnel fédéral, et a donné des précisions sur le programme de formation dispensé dans les établissements carcéraux fédéraux. L'expert Courtemanche a admis avoir agi comme témoin de l'employeur dans

2010-7071

PAGE : 34

plusieurs arbitrages et que c'était la première fois qu'il agissait comme expert devant un tribunal. Il a expliqué que son mandat consistait à visionner la vidéo pour donner son opinion sur ce qui s'est passé. Il a souligné qu'il s'agissait d'un recours à la force abusif de la part du plaignant et excessif.

L'ARGUMENTATION

Argumentation de l'employeur

[97] Dans son argumentation écrite, la procureure de l'employeur rappelle d'abord qu'en tant qu'agents de la paix, les agents de services correctionnels sont autorisés à employer une force raisonnable, convenable et nécessaire pour exercer leurs fonctions, à la condition que ce soit sans violence inutile et gratuite et ce, notamment parce qu'un tel comportement est incompatible avec les fonctions d'un agent de la paix¹.

[98] Elle énumère par la suite les facteurs qui ont été retenus par la jurisprudence à titre de facteurs aggravants, dont 1) les comportements antérieurs d'agressivité, qui peuvent faire craindre une récidive, et 2) la dénégation de la part du salarié fautif, qui a généralement pour effet de rompre le lien de confiance nécessaire entre l'employeur et le salarié fautif².

¹ *Cluett c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 216; *Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec*, sentence arbitrale du 21 octobre 2003, Me Michel Bolduc, arbitre; *Gilles Paquette c. Ministère de la Sécurité publique*, sentence arbitrale du 10 mars 1994, Me Lyse Tousignant, arbitre.

² *Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, précité, note 10; *Michel Blanchette c. Ministère de la Sécurité publique*, sentence arbitrale du 18 février 2003, André Ladouceur, arbitre; *Fraternité des policiers de la CUM c. Montréal*, D.T.E. 85T-173; *Centre hospitalier Le Gardeur c. Le Syndicat des salariés du Centre hospitalier Le Gardeur*, sentence arbitrale du 20 septembre 1994, Me Marc Boisvert, arbitre.

2010-7071

PAGE : 35

[99] La procureure de l'employeur soumet également que le fait, pour le plaignant, d'avoir exercé un comportement violent en présence de personnes incarcérées constitue un facteur aggravant³.

[100] Enfin, la procureure de l'employeur mentionne que l'omission de collaborer à l'enquête de l'employeur concernant les faits reprochés, ainsi qu'un dossier disciplinaire démontrant d'autres transgressions de même nature, constituent d'autres facteurs aggravants dont l'arbitre doit tenir compte dans l'évaluation de la justesse d'une mesure disciplinaire⁴.

[101] Selon la procureure de l'employeur, en assénant sans justification une violente gifle à un détenu, le 9 mai 2007, le plaignant monsieur Beudet a commis un acte criminel. Elle souligne par ailleurs qu'en plus d'avoir accompli cet acte criminel, le plaignant a tout fait pour camoufler son geste, ce qui constitue également une faute grave et punissable.

[102] La procureure de l'employeur cite par la suite les articles 4 et 5 de la *Loi sur le système correctionnel du Québec*⁵, ainsi que l'article 3 du *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec*⁶, afin de mettre en lumière les fonctions, devoirs et normes de conduite auxquels sont soumis les agents de services correctionnels dans le cadre de leur travail.

³ *Smain Kouidri*, précité, note 5.

⁴ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, précité, note 6, aux pages I/3-446 et II/14-443 à II/14-444.

⁵ L.R.Q., c. S-40.1.

⁶ L.R.Q., c. S-40.1, r. 1.

2010-7071

PAGE : 36

[103] Plus particulièrement, les agents de services correctionnels ont pour fonction de « favoriser l'apprentissage de valeurs et de comportements socialement acceptables⁷ ».

[104] La procureure de l'employeur insiste par ailleurs sur le fait que le législateur a prévu des sanctions pour les actes répréhensibles commis par les détenus, et que le fait d'être incarcéré ne donne aucunement aux autorités en charge la permission d'infliger d'autres formes de punition, notamment sous forme de violence.

[105] Par conséquent, le plaignant monsieur Beudet a non seulement manqué à ses devoirs professionnels, mais a également outrepassé ses pouvoirs en adoptant un comportement violent et provocateur face à un détenu passif et coopératif au moment où il lui a asséné une gifle au visage. Il s'agit, selon la procureure de l'employeur, d'un comportement intolérable de la part d'un agent de la paix.

[106] Celle-ci rappelle ensuite que les experts des deux parties s'entendent pour dire que la décision de recourir à la force doit être constamment réévaluée selon les circonstances et ne peut être déterminée d'avance de manière définitive. Or, bien qu'il ait été mis en preuve que le détenu en question n'était pas coopératif le matin du 9 mai 2007, au centre de détention de Sherbrooke, il a également été mis en preuve que le plaignant Beudet n'était pas au courant de ce fait lorsqu'il a giflé le détenu.

[107] Par ailleurs, bien qu'une fois rendu à l'établissement de détention de Montréal, le détenu Steve Dupré ait été désagréable, qu'il ait insulté le collègue du plaignant et lancé ses vêtements sur le mur du cubicule lors de sa fouille, la situation ne donnait pas le droit au plaignant de se faire justice lui-même.

⁷ *Loi sur le système correctionnel du Québec*, précitée, note 14, art. 4.

2010-7071

PAGE : 37

[108] La procureure de l'employeur insiste également sur le fait que la preuve a démontré qu'au moment de la gifle, le détenu était coopératif : il était couché sur un banc, puis a suivi les instructions en signant la feuille et en ramassant ses choses.

[109] La procureure de l'employeur rappelle enfin que la gifle n'est pas la seule faute reprochée au plaignant au soutien de son congédiement. En effet, il lui est également reproché d'avoir omis de rapporter cet événement à ses supérieures et d'avoir nié les faits, même une fois confronté avec la preuve vidéo, ce qui a eu pour effet de rompre de manière définitive le lien de confiance entre l'employeur et le plaignant. Elle souligne à cet égard que si le détenu n'avait pas formulé de plainte relativement à la gifle reçue, jamais l'employeur n'aurait été mis au courant de l'incident.

[110] Selon la procureure de l'employeur, la gravité des fautes commises par le plaignant est sérieuse et les conséquences le sont également. Par ailleurs, plusieurs facteurs aggravants doivent être pris en considération en l'espèce dans l'appréciation de la justesse du congédiement du plaignant. Ces facteurs sont les suivants : la nature des fonctions du plaignant, qui est un agent de la paix; son environnement de travail; le fait que l'incident se soit produit en présence d'une personne incarcérée et que le geste ait été posé envers un détenu; le comportement antérieur agressif du plaignant, notamment ses tendances violentes et colériques; l'âge et l'ancienneté du plaignant, dans la mesure où la faute met en question un manque de jugement de sa part; l'omission de divulguer un événement important à son employeur, ainsi que le fait d'avoir nié les faits et d'avoir fait obstruction à l'enquête.

2010-7071

PAGE : 38

[111] La procureure de l'employeur rappelle à cet égard que les tentatives de camouflage doivent être jugées sévèrement⁸.

[112] Finalement, elle souligne qu'avant de procéder au congédiement du plaignant, l'employeur a procédé avec une gradation de sanctions et a même insisté sur la nécessité d'un suivi médical dans le but d'aider le plaignant à contrôler ses gestes. Toutefois, ces mesures n'ont pas apporté de résultat concret.

[113] En effet, les derniers manquements du plaignant démontrent non seulement son incapacité à contrôler sa colère, mais également son incapacité à admettre ses torts. Dans les circonstances, la procureure de l'employeur soumet qu'il est inconcevable pour l'employeur d'envisager la continuation d'une relation de travail avec le plaignant. Celui-ci a eu plusieurs chances de s'amender et on est maintenant rendu au stade où le nécessaire lien de confiance avec le plaignant n'existe plus.

[114] Selon la procureure de l'employeur, il ne faut pas oublier l'obligation de l'employeur de protéger les droits fondamentaux des détenus dont il a la charge, ainsi que son obligation de favoriser un lieu de travail qui soit exempt de violence, le tout en vertu de l'article 1 de la *Loi sur les services correctionnels du Québec*⁹, de l'article 4.08 des *Conditions de travail des agents en services correctionnels, 2003-2010*, de l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁰ et de l'article 2087 du *Code civil du Québec*¹¹.

⁸ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, précité, note 6, à la page II/14-446.

⁹ Précitée, note 14.

¹⁰ L.R.Q., c. C-12.

¹¹ L.Q., 1991, c. 64.

2010-7071

PAGE : 39

[115] Pour terminer, concernant l'admissibilité de la preuve vidéo, la procureure de l'employeur soumet qu'en cette matière la règle, codifiée à l'article 2857 du *Code civil du Québec*¹², est à l'effet que tout est admissible, sauf quand c'est spécifiquement exclu.

[116] L'article 2858 constitue toutefois une exception à cette règle en ce qu'il prévoit le rejet d'un élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. La procureure de l'employeur précise à cet égard que ces deux conditions sont cumulatives et doivent être remplies pour qu'une preuve soit écartée sur la base de l'article 2858.

[117] Or, pour conclure à une violation des droits fondamentaux du plaignant Beudet en l'espèce, il faudrait que celui-ci ait une expectative raisonnable de vie privée sur les lieux de travail, ce qui n'est pas le cas.

[118] En effet, la jurisprudence est à l'effet que l'expectative de vie privée sur les lieux de travail est considérablement réduite, et l'est encore davantage lorsque le salarié est au courant de la surveillance et qu'il est en train d'exercer ses fonctions¹³.

[119] Par ailleurs, selon la procureure de l'employeur, il se dégage du courant jurisprudentiel majoritaire que les événements captés par des caméras de surveillance

¹² Précité, note 20.

¹³ Jean-François PEDNEAULT et al., *Les droits de la personne et les relations du travail*, Éditions Yvon Blais, Cowansville, mise à jour du 23 novembre 2008; *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame – CSN c. Fabrique de la Paroisse Notre-Dame*, sentence arbitrale du 9 décembre 2005, Me André Cournoyer, arbitre; *Syndicat des travailleurs(euses) Bridgestone-Firestone c. Bridgestone-Firestone Canada*, AZ-50067177 (C.A.).

2010-7071

PAGE : 40

sont admissibles en preuve, tant que la surveillance effectuée par l'employeur n'est pas considérée déraisonnable ou abusive¹⁴.

Argumentation du syndicat

[120] Au tout début de son argumentation, le procureur du syndicat rappelle que le milieu correctionnel constitue un environnement de travail difficile qui présente certaines particularités. Pour cette raison, l'arbitre ne pourra ignorer qu'en certaines circonstances, des actes de violence peuvent être posés par des agents de services correctionnels à l'encontre de personnes incarcérées qui présentent des comportements inacceptables. À cet égard, le procureur du syndicat mentionne que des directives existent sur l'emploi de la force en milieu carcéral et que par conséquent, une certaine forme de violence est acceptée, dans la mesure où elle s'exerce conformément aux règles établies.

[121] Par la suite, le procureur du syndicat résume les motifs allégués pour justifier le congédiement du plaignant et souligne que le fardeau de la preuve incombe à l'employeur qui doit démontrer : 1) que l'employé a commis l'acte reproché; 2) que l'acte reproché constitue une faute qui justifie une sanction; et 3) que la sanction est appropriée, compte tenu de toutes les circonstances¹⁵. Le procureur du syndicat ajoute qu'il n'y a pas lieu de retenir la position selon laquelle le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre est assorti d'une certaine réserve. Au contraire, il y aurait une compatibilité entre l'article 100.12 f) du *Code du travail*¹⁶ et le test d'intervention dégagé par la Cour

¹⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame – CSN*, précité, note 22; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du sud de Lanaudière (CSN) c. Centre de santé et de services sociaux du sud de Lanaudière*, sentence arbitrale du 12 janvier 2009, Me Serge Lalande, arbitre.

¹⁵ *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O., district 15*, (1997) 1 R.C.S. 487.

¹⁶ Précité, note 15.

2010-7071

PAGE : 41

suprême du Canada dans l'affaire *Conseil de l'éducation de Toronto*. Or, à la lecture de la directive émise par la Cour suprême, ce test n'est aucunement subordonné à l'exercice d'une quelconque réserve. Selon lui, dans l'éventualité où les manquements reprochés au salarié sont prouvés, le rôle de l'arbitre consistera uniquement à vérifier si la sanction imposée par l'employeur est appropriée, compte tenu de la nature de la faute commise et des circonstances de l'affaire.

[122] Le procureur du syndicat examine ensuite la preuve présentée afin de démontrer que l'employeur n'a pas rempli son fardeau de prouver que le plaignant Beudet a commis une faute justifiant une sanction disciplinaire.

[123] À son avis, l'employeur s'est uniquement basé sur la preuve vidéo pièce E-20 afin de conclure rapidement à l'usage de violence, de la part du plaignant, à l'égard d'une personne incarcérée, ce qui démontre un certain laxisme dans son analyse des faits puisque plusieurs éléments de preuve ont démontré au contraire que le plaignant n'a pas usé de violence à l'endroit du détenu Steve Dupré.

[124] En effet, la preuve a démontré que le détenu Steve Dupré présentait, dès le matin du 9 mai 2007, un comportement agressif et erratique à l'égard des agents de services correctionnels et qu'il a même été nécessaire que l'agent Bourgeault procède à une intervention physique sur le détenu afin de procéder à son transfert vers Montréal.

[125] Monsieur Yves Clément, un collègue de travail du plaignant, a également dû intervenir à plusieurs reprises auprès du détenu Steve Dupré, en lui demandant de changer son attitude et son comportement, afin d'obtenir sa collaboration. Toutefois,

2010-7071

PAGE : 42

malgré ces avertissements, le détenu ne s'est aucunement amendé et a persisté dans son comportement agressif et erratique.

[126] Le procureur du syndicat soumet par ailleurs que le visionnement de la bande vidéo pièce E-20 est éloquent en regard du comportement agressif du détenu, qui persiste à menacer les agents de services correctionnels et à maintenir une attitude de confrontation.

[127] Ainsi, le déroulement séquentiel de la bande vidéo démontre que le détenu Dupré présente des signes précurseurs permettant d'appréhender une escalade de la situation. Or, ces signes précurseurs, combinés aux éléments factuels présentés en preuve par le plaignant et le témoin Bourgeault, permettaient raisonnablement au plaignant de conclure que le détenu Steve Dupré pouvait se désorganiser et s'en prendre aux agents de services correctionnels.

[128] Le procureur du syndicat rappelle à cet égard que plusieurs de ces éléments ont été soulevés par l'expert Langlois, et qu'il a été démontré que le détenu Steve Dupré était de forte constitution.

[129] Il rappelle également que le plaignant a témoigné à l'effet que la gifle donnée au détenu Steve Dupré constituait en fait un « cesser d'agir » afin d'amener ce dernier à changer son attitude. Selon le plaignant, la situation était devenue très lourde et la gradation de la situation a fait en sorte qu'il a dû agir ainsi.

[130] En effet, malgré plusieurs avis donnés au détenu, celui-ci ne semblait pas comprendre et maintenait son attitude défiante, agressive et menaçante ce qui, selon l'expérience du plaignant, démontre que le détenu ne souhaite pas collaborer et que la

2010-7071

PAGE : 43

situation peut dégénérer. Toujours selon son expérience et pour avoir vu d'autres collègues agir de la sorte, le plaignant a estimé que l'action appropriée dans les circonstances était l'application d'une mesure de « cesser d'agir », soit une gifle, dont le but était de « saisir » le détenu, de créer une diversion afin de prévenir une escalade de la situation.

[131] Le procureur du syndicat soumet par ailleurs qu'il est raisonnable de conclure, à partir des éléments mis en preuve, que lorsque le détenu s'est adressé au plaignant, tout juste avant de recevoir la gifle, il lui aurait dit « décâlisse de ma face mon ostie de cochon », tout en faisant un petit mouvement de tête du bas vers le haut.

[132] Le procureur du syndicat rappelle ensuite que l'approche préconisée par le plaignant a été approuvée par le témoin expert Langlois. Celui-ci a en effet confirmé que la gifle donnée par le plaignant au détenu Steve Dupré était appropriée et conforme aux règles de l'art, compte tenu du comportement du détenu, tant avant son arrivée dans la salle 2 que pendant son séjour dans cette salle. Selon lui, plusieurs éléments précurseurs démontraient l'attitude fermée et l'impatience du détenu, et laissaient sous-entendre que la situation se dégraderait.

[133] Bien que l'expert Langlois ait admis que d'autres moyens auraient pu être utilisés pour faire face à la situation, celui-ci est néanmoins d'avis que dans les circonstances mises en preuve, la mesure exercée par le plaignant était appropriée et respectait les règles de l'art en matière d'emploi de la force, dont celles adoptées par le ministère de la Sécurité publique.

2010-7071

PAGE : 44

[134] Pour ces raisons, le procureur du syndicat soumet que le plaignant Beaudet n'a pas commis de faute justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire lorsqu'il a giflé le détenu Steve Dupré¹⁷.

[135] Quant au reproche formulé par l'employeur à l'effet que le plaignant aurait omis de mentionner les événements survenus dans la salle 2 lorsqu'il a rédigé son rapport d'intervenant, le procureur du syndicat rappelle que ce dernier affirme ne pas en avoir fait mention car il savait que c'était sur bande vidéo. Le plaignant a par contre admis que cet élément ne le dispensait pas d'en faire mention dans son rapport.

[136] Selon le procureur du syndicat, l'employeur n'a pas été tenu dans l'ignorance relativement aux incidents survenus dans la salle 2 puisqu'il avait la bande vidéo pièce E-20, qui était disponible en tout temps. Par ailleurs, la preuve n'a aucunement révélé que le plaignant Beaudet ou quelqu'un d'autre ait tenté de faire disparaître cet élément de preuve.

[137] Par conséquent, le procureur du syndicat soumet que l'employeur ne peut reprocher au plaignant d'avoir tenté d'entraver son enquête. En effet, l'omission de ce dernier n'a causé aucun préjudice à l'employeur en regard de la conduite de son enquête.

[138] Le procureur du syndicat insiste également sur le fait que la preuve a révélé que l'acte posé par le plaignant a été exercé en conformité avec les règles de l'art, compte tenu de toutes les circonstances. Il n'y a donc pas lieu de retenir une quelconque faute en regard de ce second manquement allégué par l'employeur.

¹⁷ *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal inc. et Montréal (Communauté urbaine de)*, D.T.E. 91T-333 (T.A.).

2010-7071

PAGE : 45

[139] Subsidiairement, le procureur du syndicat soumet que dans l'éventualité où l'arbitre en venait à la conclusion que l'omission du plaignant constitue une faute, celle-ci n'est pas susceptible de justifier l'imposition d'un congédiement. Selon lui, une lettre de réprimande serait suffisante pour la sanctionner.

[140] Quant au reproche formulé par l'employeur à l'effet que le plaignant Beudet aurait omis de fournir des précisions relativement aux événements survenus le 9 mai 2007, suite à une demande de la part de son supérieur, le procureur du syndicat soumet que la preuve a révélé que la demande, telle que formulée par monsieur Brousseau, était imprécise.

[141] Dans ces circonstances, l'employeur ne se serait pas déchargé de son fardeau de prouver que le plaignant a omis, suite à la demande de son supérieur, de fournir des précisions concernant l'incident survenu dans la salle 2.

[142] Finalement, quant au reproche formulé par l'employeur à l'effet que le plaignant, malgré qu'il ait été informé que la scène avait été filmée, aurait nié avoir frappé un détenu, le procureur du syndicat soumet que la preuve a plutôt révélé que lors de la rencontre en équité procédurale, le plaignant a répondu aux questions qui lui ont été posées, tel qu'il appert de la pièce E-22.

[143] Ainsi, lorsqu'on lui a demandé s'il avait frappé Steve Dupré au visage, le plaignant a répondu qu'il ne l'avait pas frappé, mais qu'il l'avait « saisi » pour le sensibiliser sur son comportement.

[144] Par ailleurs, lorsqu'on lui a demandé s'il avait poussé monsieur Dupré lors de sa sortie de la salle 2, le plaignant a répondu qu'il ne l'a poussé d'aucune façon.

2010-7071

PAGE : 46

[145] Plus généralement, lorsqu'on lui a demandé ce qui s'était passé le 9 mai 2007, le plaignant a déclaré s'en remettre à son rapport.

[146] Enfin, lorsqu'on lui a demandé s'il avait connaissance de la présence de caméras de surveillance fonctionnelles dans la salle 2, le plaignant a répondu en disant qu'effectivement, il savait que ces caméras étaient fonctionnelles.

[147] Le procureur du syndicat souligne toutefois le fait que lorsque le plaignant a demandé à voir la bande vidéo pièce E-20, les représentants de l'employeur lui en ont refusé l'accès et ce, pour deux raisons. Premièrement, ils ont affirmé ne pas avoir l'autorité pour le faire et deuxièmement, ils estimaient que le visionnement de la bande vidéo n'aurait pas été utile pour comprendre ce qui s'était passé, le 9 mai 2007, dans la salle 2.

[148] Or, selon le procureur du syndicat, l'employeur n'avait besoin d'aucune autorisation provenant d'une quelconque autorité pour dévoiler la bande vidéo au plaignant lorsque ce dernier en a fait la demande. De plus, le syndicat a toujours compris que le but d'une rencontre en équité procédurale visait à permettre au travailleur visé de soumettre sa version des faits à l'encontre d'allégations formulées par l'employeur. Le témoin Vendette a d'ailleurs mentionné, dans son témoignage, que le but de l'équité procédurale était « de faire la lumière sur la situation qui est survenue le 9 mai 2007 ».

[149] Le procureur du syndicat soumet que, dans les circonstances, il aurait été tout à fait approprié de permettre au plaignant de visionner la bande vidéo, avec les gestionnaires présents lors de la rencontre, afin de faire la « lumière » sur l'incident

2010-7071

PAGE : 47

survenu, le 9 mai 2007, dans la salle 2. Toutefois, l'employeur a décidé de jouer « au chat et à la souris », dans le but de piéger le plaignant Beudet ce qui, de l'avis du procureur du syndicat, va à l'encontre d'une saine gestion des relations de travail.

[150] Le procureur du syndicat rappelle par ailleurs qu'il incombait à l'employeur de démontrer que le plaignant Beudet avait nié les faits entourant l'incident du 9 mai 2007, malgré qu'il ait été avisé que la scène avait été filmée.

[151] Or, la preuve démontre que le plaignant n'a pas nié avoir frappé ou battu le détenu Steve Dupré, mais qu'il a qualifié son geste en affirmant avoir « saisi » monsieur Dupré pour le sensibiliser sur son comportement. Par conséquent, le procureur du syndicat soumet que l'analyse de l'employeur en regard de ce reproche est purement subjective, puisqu'une preuve vidéo était disponible et qu'il a refusé de la dévoiler afin de permettre au plaignant d'offrir sa version des faits. Dans ces circonstances, il n'a pas rempli son fardeau de preuve en regard de ce dernier reproche.

[152] Pour toutes ces raisons, le procureur du syndicat soumet que l'employeur n'a pas établi, selon la prépondérance des probabilités, les allégations contenues dans la lettre de congédiement S-2, et demande donc à l'arbitre d'accueillir le grief S-3.

[153] Subsidiairement, le procureur du syndicat soumet que dans l'éventualité où l'arbitre en viendrait à la conclusion que l'employeur a prouvé les allégations énoncées dans la lettre de congédiement S-2, il devrait tenir compte des facteurs atténuants suivants pour substituer au congédiement du plaignant la sanction qu'il jugera raisonnable :

- L'ancienneté du plaignant, supérieure à 25 ans ;

2010-7071

PAGE : 48

- La qualité de la prestation de travail offerte par le plaignant, tel que démontrée par les évaluations déposées en preuve ;
- Le manque de formation offerte par l'employeur à ses salariés. En effet, le témoignage du plaignant démontre que celui-ci n'a reçu aucune formation lors de son embauche, ni en cours d'emploi. Il a donc dû apprendre « sur le tas », à partir de l'observation des gardes plus vieux ;
- Le peu de support offert par l'employeur lors de l'incident du 9 mai 2007. À cet égard, le procureur du syndicat est d'avis que si l'employeur avait respecté certains éléments en matière d'organisation du travail, de transmission d'information et de support organisationnel, l'incident du 9 mai 2007 aurait probablement été évité. En effet, lors de l'incident, les agents en place n'avaient pas les outils nécessaires pour réagir adéquatement face à un prisonnier qui présentait un comportement aussi agressif. De plus, la présence du chef d'unité était primordiale, car il revenait à ce dernier de gérer la situation problématique. Or, il n'était pas présent au moment de l'incident reproché. Finalement, l'enquête a démontré une carence majeure au niveau de la transmission de l'information concernant le détenu. Selon le procureur du syndicat, il revenait à l'employeur de s'assurer du bon déroulement des activités au département de l'admission, et celui-ci a failli à sa tâche le 9 mai 2007 ;
- La provocation du plaignant de la part du détenu Steve Dupré, qui l'a insulté à plusieurs reprises et lui aurait dit : « Décâlisse de ma face mon ostie de cochon » ;

2010-7071

PAGE : 49

- L'absence de préméditation. Selon le procureur du syndicat, le geste posé par le plaignant résulte d'un réflexe produit par l'insulte prononcée par le détenu. Ainsi, on ne pourrait prétendre qu'il s'agissait d'un acte gratuit de sa part.
- La faible gravité de l'agression. Selon le procureur du syndicat, il ne s'agit que d'une simple gifle, qui n'a pas eu de conséquences pour le détenu, qui ne lui a pas fait perdre l'équilibre et qui n'a occasionné aucune blessure apparente ;
- Le dossier disciplinaire du plaignant, qui ne contenait qu'une suspension de vingt (20) jours imposée suite à un incident qui n'était pas de même nature et qui aurait dû être retirée du dossier en raison d'une entente conclue entre les parties ;
- L'acte est isolé ; il s'agit d'une première infraction de même nature en plus de 25 ans de service.

[154] Finalement, le procureur du syndicat présente une série de sentences arbitrales portant sur les agressions entre employés, à l'égard de membres de la direction, ainsi qu'à l'égard de la clientèle¹⁸.

¹⁸ *Government of Province of British Columbia v. British Columbia Government Employees Union (Correctional Services Component)*, (1987) 27 L.A.C. (3d) 311; *Centre hospitalier Robert-Giffard et Syndicat national des employés du Centre hospitalier Robert-Giffard & Annexes (CSN)*, D.T.E. 89T-1098; *Loews Hotel Vogue et Teamsters Québec, Local 1999*, D.T.E. 99T-1043 ; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2718 et Centre de la Jeunesse et de la Famille Batshaw*, D.T.E. 2000T-222 ; *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 578 et Commission scolaire Marie-Victorin*, D.T.E. 2006T-141 ; *Syndicat des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et Centre de santé Cloutier—Du Rivage*, A.A.S. 2003A-240 ; *La Corporation d'Urgence-Santé de la région de Montréal – Métropolitain et Le Rassemblement des Techniciens ambulanciers du Québec*, AZ-00141106 ; *Fonderie Laperle, Division de Canada Pipe Company et Métallurgistes unis d'Amérique, Syndicat local 8964*, D.T.E. 2003T-875 ; [2003] R.J.D.T. 1431 ; *Syndicat des travailleurs en garderie de Montréal (CSN) et Centre de la petite enfance La garderie du Manoir Inc.*, D.T.E. 2005T-593 ; *Syndicat des cols blancs de Gatineau et Gatineau (Ville de)*, D.T.E. 2006T-688 ; *Rose v. Treasury Board (Correctional service of*

2010-7071

PAGE : 50

[155] Il conclut en rappelant qu'en matière disciplinaire, chaque affaire doit être analysée en tenant compte des circonstances qui lui sont propres et qu'il n'y a pas d'automatisme dans ce domaine, à moins que la convention collective ne le prévoie spécifiquement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Ce principe est d'ailleurs inscrit dans le *Code du travail*¹⁹ et la jurisprudence en fait largement état.

[156] Par conséquent, le procureur du syndicat soumet que dans l'éventualité où l'arbitre viendrait à la conclusion que le plaignant Beaudet a commis une faute justifiant l'imposition d'une mesure disciplinaire, la mesure drastique qu'est le congédiement est disproportionnée par rapport aux manquements reprochés. Une analyse du dossier fait ainsi ressortir plusieurs facteurs atténuants qui militent en faveur de l'intervention de l'arbitre conformément à l'article 100.12 f) du *Code du travail*. Quant à la sanction appropriée, il laisse le soin à l'arbitre de la déterminer.

Réplique de l'employeur

[157] La procureure de l'employeur rappelle que le domaine d'expertise reconnu par les parties était celui de l'emploi de la force. Or, dans son rapport, le témoin expert de la partie syndicale, monsieur Langlois, a tenté d'émettre une opinion sur les centres correctionnels, particulièrement celui de Bordeaux, et sur le fonctionnement du ministère, ce qui ne fait pas partie du domaine d'expertise reconnu, d'autant plus qu'il a avoué durant son témoignage n'avoir jamais travaillé dans un centre de détention. Enfin, selon la procureure de l'employeur, le rapport de l'expert Langlois tire plusieurs conclusions non appuyées sur des faits, des statistiques ou des témoignages.

Canada, (2006) 151 L.A.C. (4th) 102 ; *Government of Alberta (Sollicitor General) and Alberta Union of Provincial employees*, (2008) 172 L.A.C. (4th) 122.

¹⁹ Précité, note 2.

2010-7071

PAGE : 51

[158] La procureure de l'employeur soutient par la suite que les évaluations du rendement au travail du plaignant, qui datent de plus d'une décennie avant les événements qui nous intéressent, ont une très faible pertinence en regard du présent dossier. De plus, malgré les évaluations positives et plusieurs points forts relevés par l'employeur dans les évaluations du plaignant, il existait déjà une indication de son tempérament explosif dans la section « points à améliorer » de certaines évaluations.

[159] La procureure de l'employeur soumet par ailleurs que la partie syndicale cherche à justifier rétroactivement la gifle donnée par le plaignant au détenu Steve Dupré, en s'appuyant sur le témoignage de l'agent Bourgeault à l'effet que ce détenu avait été difficile depuis le matin. Or, il a été mis en preuve que le plaignant ignorait ces faits lorsqu'il a posé le geste reproché. Ils ne peuvent donc servir de justification après le fait.

[160] D'autre part, la procureure de l'employeur affirme qu'elle n'adhère pas à la position syndicale selon laquelle la violence serait acceptée en milieu carcéral. Au contraire, selon elle, c'est la règle de la « tolérance zéro » en matière de violence qui prévaut dans les centres de détention²⁰.

[161] Selon la procureure de l'employeur, il faut faire la distinction entre la possibilité d'utiliser la force pour assurer la sécurité de sa personne ou celle des autres et un simple acte de violence. Dans le cas qui nous occupe, l'intégrité physique du plaignant n'a jamais été mise en danger. Si cela avait été le cas, le plaignant ne serait jamais entré dans la salle 2 en offrant un stylo, une arme potentielle, au détenu Dupré. Il ne se

²⁰ *Règlement d'application de la Loi sur le système correctionnel du Québec*, précité, note 15, art. 68 et 69 ; *Government of Province of British Columbia*, précité, note 36 (citée par la partie syndicale); *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc.*, précité, note 35 (citée par la partie syndicale).

2010-7071

PAGE : 52

serait pas non plus placé nez-à-nez avec ce dernier, ce qui le plaçait dans une position de vulnérabilité.

[162] À cet égard, la procureure de l'employeur soumet que la preuve vidéo E-20 ne soutient aucunement le portrait du détenu Steve Dupré dressé par la partie syndicale comme étant un individu « hors de lui ». Au contraire, la preuve vidéo révèle une personne couchée sur un banc, les bras croisés, qui par la suite se conforme aux ordres du plaignant de signer la feuille et de ramasser ses choses.

[163] Quant à l'argument de la partie syndicale à l'effet que la gifle donnée par le plaignant au détenu Steve Dupré était une réaction à une insulte prononcée par ce dernier, la procureure de l'employeur soumet que ce raisonnement est contradictoire avec l'argumentation de la partie syndicale relativement à la suspension du plaignant. En effet, selon la jurisprudence soumise par la partie syndicale, le fait d'avoir traité le plaignant « d'ostie de cochon » pourrait aussi être assimilé à du « shop talk ». Dans ces circonstances, si des insultes qu'on peut qualifier de « shop talk » ne peuvent justifier une mesure disciplinaire, *a fortiori* elles ne peuvent justifier un acte de violence.

[164] Selon la procureure de l'employeur, il est par ailleurs faux de prétendre que la gifle donnée au détenu par le plaignant était conforme aux règles de l'art du ministère. Au contraire, la preuve révèle que les représentants du ministère n'ont aucunement donné leur approbation au geste reproché, qui ne peut être à la fois conforme aux règles de l'art du ministère et « contre ses valeurs », selon le témoignage de monsieur Fontaine. De plus, le témoin Courtemanche, expert dans le domaine de l'usage de la force en milieu carcéral, a décrit le geste posé par le plaignant comme un usage abusif de la force.

2010-7071

PAGE : 53

[165] Quant à la note de service rédigée par madame Filion suite aux événements, la procureure de l'employeur souligne qu'elle visait uniquement l'amélioration constante, par l'employeur, des conditions et des lieux de travail et ne constituait aucunement une admission à une quelconque faute.

[166] La procureure de l'employeur soumet par la suite que, contrairement aux affirmations de la partie syndicale, le fait, pour le chef d'équipe, d'avoir été dans son bureau au moment précis où la gifle a été donnée n'aurait absolument rien changé dans la chronologie des événements, puisqu'il n'y a eu aucun appel à l'aide de la part des agents de services correctionnels, dans le département de l'admission, en date du 9 mai 2007. À cet égard, l'agent Clément a témoigné à l'effet qu'il n'avait pas senti le besoin de procéder à un tel appel et ce, malgré le fait qu'il affirme également que le détenu a fait des gestes provocateurs et qu'il s'est senti menacé.

[167] Selon la procureure de l'employeur, la preuve a également démontré que bien que le chef d'équipe n'ait pas été dans son bureau au moment des incidents, il était tout de même sur les lieux de travail et aurait pu être rejoint en tout temps. On ne peut donc pas lui reprocher de ne pas être intervenu si son ignorance de la situation découlait de l'inaction du plaignant.

[168] Quant à l'affirmation de la partie syndicale à l'effet que la gifle aurait été assénée par le plaignant pour « saisir » le détenu et qu'un tel geste était nécessaire pour prévenir une escalade de la situation, la procureure de l'employeur soumet que la preuve a démontré que seulement quelques secondes plus tard, l'agent Clément a fait une clé de bras au détenu. Par conséquent, contrairement aux affirmations de la partie

2010-7071

PAGE : 54

syndicale, l'objectif de prévention d'une escalade visé par la gifle n'a pas eu l'effet escompté, mais a plutôt, du témoignage de l'agent Clément, jeté de l'huile sur le feu.

[169] Par la suite, la procureure de l'employeur traite de l'omission, de la part du plaignant, d'avoir informé son employeur de l'incident qui s'est produit dans la salle 2 en date du 9 mai 2007.

[170] Contrairement à ce qu'affirme la partie syndicale sur ce sujet, cette omission a assurément causé un préjudice à l'employeur puisque ce geste de dissimulation a fait en sorte qu'il ne peut plus faire confiance à son employé, le plaignant Beaudet. En effet, la preuve a démontré que bien que les bandes vidéo soient disponibles en tout temps, personne ne les visionne, sauf en cas de signalement d'un incident.

[171] De plus, la procureure de l'employeur rappelle que non seulement le plaignant a donné à son employeur un compte rendu déformé des événements survenus le 9 mai 2007, mais qu'il a également entraîné ses collègues dans de fausses déclarations. Dans un tel contexte de mensonge, le climat de travail devient intolérable et ingérable de la part de l'employeur²¹.

[172] Quant à l'affirmation du plaignant à l'effet que son manque de formation justifie les gestes posés le 9 mai 2007, la procureure de l'employeur soumet qu'il a été mis en preuve que l'employeur offrait de la formation, incluant un recyclage annuel en intervention physique, et que les autres agents de services correctionnels l'ont suivie. Il est donc curieux de constater que seul le plaignant n'en aurait pas bénéficié.

²¹ *Government of Province of British Columbia*, précité, note 36 (citée par la partie syndicale).

2010-7071

PAGE : 55

[173] Néanmoins, la procureure de l'employeur soutient que le fait d'avoir suivi la formation dispensée par l'employeur n'aurait probablement rien changé à l'attitude et au comportement du plaignant puisque celui-ci, tel que la preuve l'a révélé, présente des traits de caractère violent. Or, de tels traits de caractère ne s'amendent pas simplement en suivant un cours de formation sur les techniques d'intervention.

[174] Finalement, la procureure de l'employeur fait remarquer que dans son argumentation, la partie syndicale a omis de reproduire une partie importante de la lettre de congédiement, pièce S-2, et a ajouté du texte qui n'existe pas aux pièces E-16 et E-2. En effet, à la lecture de l'entente pièce E-2, il n'est mentionné nulle part que les parties avaient convenu de retirer les mesures disciplinaires visées. Selon la procureure de l'employeur, il s'agit là d'une manière maladroite d'induire le tribunal en erreur et elle demande à l'arbitre de ne pas tenir compte des reproductions incluses dans l'argumentation écrite de la partie syndicale, et de faire abstraction de toute altération à la preuve au dossier.

Réplique du syndicat

[175] Quant à la pertinence des évaluations du rendement du plaignant déposées en preuve, le procureur du syndicat précise qu'il n'existe pas de degré de pertinence en droit : une preuve est pertinente ou ne l'est pas. De plus, si l'employeur voulait soulever la pertinence de ces éléments de preuve, il devait s'objecter en temps opportun, ce qu'il n'a pas fait.

[176] Par ailleurs, le procureur du syndicat souligne que la valeur probante des évaluations du rendement du plaignant n'a pas été contredite, et que s'il n'existe pas

2010-7071

PAGE : 56

d'évaluation du rendement postérieure à 2004, c'est parce que le plaignant offrait une prestation de travail adéquate et que, dans les circonstances, l'employeur n'a pas jugé nécessaire de procéder à une nouvelle évaluation.

[177] Le procureur du syndicat réfute ensuite la prétention de la partie patronale voulant qu'il ait soutenu, dans son argumentation principale, que la violence était acceptée en milieu carcéral. Ce que la partie syndicale a plutôt soutenu, c'est que compte tenu du milieu de travail particulier que constitue le milieu carcéral, l'utilisation de la force sera en certains cas nécessaire pour contrôler une personne incarcérée. Toutefois, une telle utilisation de la force devra être faite dans le respect des règles établies, qui malheureusement ne sont pas enseignées régulièrement à l'établissement de détention de Montréal.

[178] Quant à l'affirmation selon laquelle la partie syndicale aurait tenté d'induire le tribunal en erreur, le procureur du syndicat la réfute catégoriquement. Il admet par contre qu'une erreur s'est glissée dans la retranscription de la pièce E-16 et que les ajouts mentionnés par la procureure de l'employeur sont le fruit d'une erreur cléricale. Par conséquent, il réfère l'arbitre au contenu de la pièce E-16.

[179] Enfin, le procureur du syndicat rappelle qu'en regard de la pièce E-2, les parties à l'entente avaient convenu de ne pas appliquer la suspension prévue au paragraphe 1 si certaines conditions étaient remplies, ce qui fut le cas. Par conséquent, le plaignant n'a fait l'objet d'aucune suspension pour les actes qui y sont mentionnés.

2010-7071

PAGE : 57

Les dispositions pertinentes de la convention collective :

[180] Les dispositions suivantes de la convention collective pièce S-1 s'appliquent au présent litige :

« SECTION 13 ARBITRAGE DES GRIEFS

13,02 Le grief est entendu devant l'arbitre désigné par les parties à la suite d'une entente au comité paritaire et devant les assesseurs de chacune des parties si elles conviennent d'en désigner.

Un arbitre ne peut être désigné pour entendre un grief qui lui a déjà été soumis à titre de médiateur.

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief en autant que cette objection ait été identifiée conformément aux dispositions prévues à l'article 12,11. Cette dernière exigence ne s'applique pas dans le cas d'un grief contestant une mesure disciplinaire pour lequel les parties n'ont pas convenu d'établir leur position formelle. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve au fond pour décider de l'objection, il statue sur celle-ci dans le plus bref délai possible. Au cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief au fond.

[...]

13,04 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'Arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts. L'arbitre peut ordonner le paiement de l'intérêt prévu au paragraphe c) de l'article 100.12 du *Code du travail* sur les sommes d'argent dues en vertu de sa décision.

13,05 La décision de l'arbitre agissant dans la compétence qui lui est conférée par la convention est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout employé concerné. Elle doit être motivée et rendue par écrit.

SECTION 14 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

14,01 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée. Les griefs de réprimande, de suspension ou de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis de réprimande, de suspension ou de congédiement.

2010-7071

PAGE : 58

[...]

14,03 Le sous-ministre doit informer l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en explicitant les motifs de cette sanction. Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Cette disposition n'a toutefois pas pour effet de limiter les moyens de preuve de chacune des parties en arbitrage.

[...]

14,04 Sous réserve des dispositions de l'article 13,04, en matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision du sous-ministre et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

14,05 Aucune réprimande inscrite au dossier de l'employé ne lui est opposable et, elle est retirée du dossier si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou d'une année de service pour l'employé occasionnel, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision du sous-ministre ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employé. »

La décision

a) L'objection portant sur la recevabilité de la preuve vidéo, pièce E-20

[181] Avant de me prononcer sur le sort du grief S-3, je disposerai d'abord de l'objection formulée par la partie syndicale, en début d'audition, relativement à la recevabilité en preuve de la bande vidéo pièce E-20. L'objection à sa recevabilité était fondée sur le fait que cette bande vidéo avait fait l'objet d'un détournement de destination de la part de l'employeur puisque qu'il s'en est servi pour justifier le congédiement du plaignant, alors qu'à l'origine, cette bande ne devait servir qu'à la surveillance des lieux.

2010-7071

PAGE : 59

[182] La règle en matière de recevabilité de la preuve devant les tribunaux civils a été codifiée à l'article 2857 du *Code civil du Québec*²² et s'énonce comme suit :

« La preuve de tout fait pertinent au litige est recevable et peut être faite par tous moyens. »

[183] Toutefois, l'article 2858 apporte un tempérament à cette règle lorsque l'obtention d'un élément de preuve porte atteinte aux droits fondamentaux d'une personne. Cette disposition s'énonce comme suit :

« Le tribunal doit, même d'office, rejeter tout élément de preuve obtenu dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et dont l'utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

Il n'est pas tenu compte de ce dernier critère lorsqu'il s'agit d'une violation du droit au respect du secret professionnel. »

[184] Par conséquent, pour qu'un élément de preuve soit déclaré irrecevable, il faut non seulement que son obtention ait porté atteinte à un ou des droits fondamentaux, mais également que son utilisation soit susceptible de déconsidérer l'administration de la justice :

« [61] Au sujet de l'interprétation qu'il convient de donner à l'article 2858, le juge

Gendreau s'exprime ainsi dans l'affaire *Ville de Mascouche* :

Enfin et surtout, l'article 2858 C.c.Q. ne fait l'obligation à la Cour (« Le Tribunal doit ») d'exclure la preuve pertinente si son obtention viole les droits fondamentaux que dans la mesure où sa recevabilité serait susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. En d'autres termes, l'exclusion n'est pas automatique. La preuve peut être admissible même si son obtention a été réalisée en violation des droits fondamentaux. Le critère qui doit être satisfait est celui de la déconsidération de la justice. Cela se vérifie d'autant que le juge, gardien du système, peut, *proprio motu*, intervenir si, à son avis, une ou des valeurs supérieures doivent prendre le pas sur le strict intérêt des parties engagées dans un débat privé. ...

²² Précité, note 20.

2010-7071

PAGE : 60

[62] Pour écarter un élément de preuve en vertu de cet article, il faut donc que les deux conditions soient réunies, à savoir une atteinte à un droit fondamental et une utilisation susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Même en présence d'une preuve obtenue en violation d'un droit fondamental, l'arbitre devra l'admettre s'il juge, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que son utilisation ne déconsidère pas l'administration de la justice²³. » [références omises]

[185] En ce qui a trait à la violation des droits fondamentaux du plaignant lors de l'obtention de la bande vidéo E-20, il ressort de la preuve que lorsqu'il a été filmé, le plaignant se trouvait sur son lieu de travail et accomplissait ses fonctions à titre d'agent de services correctionnels. Or, la jurisprudence est à l'effet que sur les lieux de travail, l'expectative de vie privée est considérablement réduite :

« La jurisprudence établit que sur un lieu de travail, un salarié n'est pas véritablement dans un endroit privé. Il n'est pas, comme par exemple, chez lui à son domicile. Lorsqu'un travailleur est à l'usine, ses agissements n'appartiennent pas véritablement à sa vie privée. Il est sur les lieux du travail, il est, d'une certaine façon, sur la surveillance d'un ou de plusieurs contremaîtres qui peuvent vérifier la qualité de son travail²⁴. »

[186] À cet égard, la jurisprudence reconnaît le droit de l'employeur de surveiller les lieux de travail, dans la mesure où le système de surveillance n'a pas pour objet de surveiller directement la prestation de travail des salariés :

« [107] L'arbitre Paul Charlebois, dans *Manufacture de Lambton Ltée c. Syndicat des salariés de Manufacture Lambton (C.S.D.)* souligne que :

« [86] Selon la preuve présentée, les trois caméras fixes installées à la cafétéria n'avaient en aucune façon pour rôle de contrôler le travail des salariés ni celui de surveiller le comportement ou la productivité des salariés au travail. »

Il ajoute

« [90] Dans sa fonction de gestion, l'Employeur est en droit d'assurer la sécurité de ses biens et ceux de son personnel. À

²³ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du sud de Lanaudière (CSN)*, précité, note 23.

²⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fabrique Notre-Dame – CSN*, précité, note 22.

2010-7071

PAGE : 61

notre avis, l'Employeur n'a pas modifié les conditions de travail préexistantes en installant des caméras à la cafétéria, d'autant moins qu'elles ne ciblent aucun employé en particulier, qu'elles sont fixes, ne sont pas dans l'unité de production, qu'elles ne comportent pas de zoom et que le personnel ne s'y trouve que de façon sporadique²⁵. » [références omises]

[187] Il est à noter par ailleurs que la Commission des relations du travail a déjà décidé que lorsqu'un système de surveillance est connu de tous les employés, ceux-ci ne peuvent prétendre au droit à la protection de leur vie privée en ce qui concerne l'objet ou le lieu visé par la surveillance²⁶.

[188] Vu ce qui précède, je suis d'avis qu'en l'espèce, le plaignant ne pouvait prétendre avoir subi une violation du respect de sa vie privée en raison de la surveillance par caméra vidéo dont il a fait l'objet en date du 9 mai 2007, dans la salle 2.

[189] En effet, il a admis être au courant du fait que la caméra présente dans cette salle était fonctionnelle. Par ailleurs, la surveillance qui y était effectuée ne le visait pas personnellement et n'avait pas pour objet d'apprécier sa prestation globale de travail, puisque le plaignant n'a été filmé que quelques minutes durant sa journée de travail.

[190] L'arbitre Me Serge Lalande s'exprime d'ailleurs ainsi sur la question de savoir si le fait d'être filmé uniquement durant quelques minutes sur un quart de travail constitue une violation du droit à la vie privée d'un salarié :

« [77] En l'espèce, on ne peut certes pas arriver à la conclusion que la liberté de mouvement ou de parole de la plaignante était compromise par l'enregistrement de ses gestes lorsqu'elle se trouvait dans la chambre du résident. Lorsque l'on considère l'ensemble de sa prestation de travail à titre de préposée aux bénéficiaires sur l'équipe de nuit dans une unité comptant huit résidents, la

²⁵ *Id.*

²⁶ *Blais et Société des loteries vidéo du Québec inc.*, [2003] R.J.D.T. 261 (C.R.T.).

2010-7071

PAGE : 62

surveillance était question de minutes et non d'heures. Elle n'était possible que dans la chambre d'un seul résident et ne pouvait viser que des gestes de nature professionnelle. On est loin d'une surveillance constante des faits et gestes de la plaignante susceptible de porter atteinte à son autonomie et à son intimité.

[78] Je conclus donc, dans les circonstances particulières de ce cas, qu'il n'y a pas eu violation de la vie privée de la plaignante²⁷. »

[191] Rappelons enfin que dans le présent dossier, la preuve a démontré que l'employeur ne prenait connaissance des bandes vidéo que lorsqu'un incident était rapporté, ce qui milite en faveur de la conclusion selon laquelle la surveillance vidéo effectuée dans la salle 2 ne portait pas atteinte au droit du plaignant au respect de sa vie privée.

[192] En l'espèce, il n'est pas nécessaire de traiter du volet de la déconsidération de l'administration de la justice, vu la conclusion à laquelle je suis parvenu concernant la violation des droits fondamentaux du plaignant et compte tenu du fait que les deux conditions de l'article 2858 C.c.Q. doivent être remplies pour qu'un élément de preuve soit rejeté sur cette base.

[193] J'estime néanmoins qu'il peut être utile de rappeler certains principes dégagés par la jurisprudence concernant cette seconde condition.

[194] D'abord, dans l'affaire *Ville de Mascouche*, la Cour d'appel du Québec a dégagé certains facteurs permettant de déterminer si un élément de preuve est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice :

« Le juge du procès civil est convié à un exercice de proportionnalité entre deux valeurs : le respect des droits fondamentaux d'une part et la recherche de la vérité d'autre part. Il lui faudra donc répondre à la question suivante : la gravité de la violation aux droits fondamentaux, tant en raison de sa nature, de son objet, de la motivation et de l'intérêt juridique de l'auteur de la contravention que des

²⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du sud de Lanaudière (CSN)*, précité, note 23.

2010-7071

PAGE : 63

modalités de sa réalisation, est-elle telle qu'il serait inacceptable qu'une cour de justice autorise la partie qui l'a obtenue de s'en servir pour faire valoir ses intérêts privés ? Exercice difficile s'il en est, qui doit prendre appui sur les faits du dossier. Chaque cas doit être envisagé individuellement. Mais, en dernière analyse, si le juge se convainc que la preuve obtenue en contravention aux droits fondamentaux constitue un abus du système de justice parce que sans justification juridique véritable et suffisante, il devrait rejeter la preuve²⁸. »

[195] D'autres facteurs, tels que la participation d'une partie à la violation du droit fondamental, l'équité du procès, la gravité de la violation et la possibilité de faire la preuve par un autre moyen doivent également être considérés dans l'évaluation du critère de la déconsidération de l'administration de la justice²⁹.

[196] Précisons enfin que la déconsidération de l'administration de la justice doit être évaluée à partir du critère de la personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances de l'affaire³⁰, et qu'il appartient à la partie qui invoque l'inadmissibilité d'un élément de preuve de démontrer que son utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice³¹.

[197] En l'espèce, le fait que le système de surveillance vidéo n'ait pas été installé par l'employeur, mais plutôt par le propriétaire de l'immeuble abritant l'établissement de détention, constitue un facteur militant en faveur de l'admissibilité de la preuve vidéo pièce E-20 :

« [...] Deux situations doivent être distinguées. La première est celle où l'auteur de la contravention aux droits agit sous le contrôle ou à la demande de la partie qui veut en bénéficier. Il est incontestable que cette circonstance peut constituer un élément d'aggravation de la violation. La seconde est celle où la partie qui

²⁸ *Ville de Mascouche c. Huguette Houle*, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.), au par. 174.

²⁹ Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER et Lukasz GRANOSIK, *Les droits de la personne et les relations du travail*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, m. à j. 23 - novembre 2008, au par. 20.050.

³⁰ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du sud de Lanaudière (CSN)*, précité, note 23, au par. 99.

³¹ Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER et Lukasz GRANOSIK, précité, note 53, au par. 20.050.

2010-7071

PAGE : 64

recherche l'admissibilité d'un élément de preuve n'a eu aucune participation à la violation mais, l'ayant connu plus tard, tente de l'utiliser³². »

[198] Par ailleurs, le fait que la pièce E-20 constitue le seul moyen de prouver les comportements reprochés au plaignant milite également en faveur de son admissibilité.

[199] En effet, dans la mesure où le plaignant a volontairement omis de rapporter l'incident du 9 mai 2007 dans ses rapports d'intervenant et que sa victime n'a pas témoigné en l'instance, l'exclusion de la preuve vidéo aurait pour effet de lui permettre d'user de violence à l'endroit d'un détenu, en toute impunité, dans la mesure où un tel incident n'est pas rapporté aux autorités compétentes.

[200] Dans ces circonstances, j'estime qu'une personne raisonnable, objective et bien informée en viendrait à la conclusion que c'est l'exclusion de la preuve vidéo, pièce E-20, qui serait susceptible de déconsidérer l'administration de la justice puisque non seulement elle priverait l'employeur du seul moyen de faire la lumière sur les agissements du plaignant qui sont à l'origine de son congédiement³³, mais elle permettrait également au plaignant d'invoquer sa propre turpitude en tirant profit de ses tentatives de camouflage de l'incident³⁴.

[201] Par conséquent, je rejette l'objection de la partie syndicale relative à l'admissibilité de la preuve vidéo pièce E-20, celle-ci n'ayant démontré aucune violation des droits fondamentaux du plaignant lors de son obtention, ni que son utilisation était susceptible de déconsidérer l'administration de la justice.

³² *Ville de Mascouche*, précité, note 52, au par. 165.

³³ Jean-François PEDNEAULT, Linda BERNIER et Lukasz GRANOSIK, précité, note 53, au par. 20.053.

³⁴ Voir à cet égard le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *Le Syndicat des travailleurs (euses) de Bridgestone/Firestone de Joliette (CSN)*, précité, note 22, à la page 3 des motifs du juge Baudouin.

2010-7071

PAGE : 65

b) Le congédiement du plaignant

[202] Afin de disposer du grief 7478 contestant le congédiement du plaignant, je procéderai selon les trois mêmes étapes que pour le grief 16512 dans une autre décision impliquant les mêmes parties rendue ce même jour. Je devrai donc déterminer si l'employeur s'est déchargé de son fardeau de démontrer : 1) que son employé a commis l'acte reproché ; 2) que l'acte reproché constitue une faute justifiant une sanction ; et 3) que la sanction est appropriée, compte tenu de toutes les circonstances³⁵.

[203] En l'espèce, l'employeur pouvait facilement faire la preuve que le plaignant avait usé de violence envers un détenu puisque, le 9 mai 2007, des caméras de surveillance l'ont filmé en train d'infliger une gifle au détenu Steve Dupré, dans la salle 2. Comme l'authenticité de la bande vidéo pièce E-20 n'a pas été contestée, je conclus donc que l'employeur a rempli son fardeau de preuve à ce niveau.

[204] Quant à l'allégation selon laquelle le plaignant a omis de rapporter cet incident dans ses rapports d'intervenant, il suffit de lire les rapports rédigés par le plaignant concernant la journée du 9 mai 2007³⁶ pour conclure que le plaignant a omis de mentionner à ses supérieurs qu'il avait giflé le détenu Steve Dupré, dans la salle 2, ce jour-là.

[205] Le plaignant a d'ailleurs admis, lors de son témoignage à l'audience, que la description des événements qu'il a rédigée dans son rapport d'intervenant n'était pas conforme à ce qui s'était passé le 9 mai 2007.

³⁵ *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité)*, précité, note 15, aux par. 49 et 86.

³⁶ Pièces E-16, E-17 et E-18.

2010-7071

PAGE : 66

[206] Je rappelle également qu'aucun élément de preuve ne m'a été soumis à l'effet que le plaignant aurait rapporté verbalement cet incident à un de ses supérieurs, malgré son omission de le mentionner dans ses rapports d'intervenant.

[207] Par conséquent, j'estime qu'en l'espèce, l'employeur s'est déchargé de son fardeau de prouver que le plaignant avait, dans ses rapports d'intervenant, omis de mentionner l'incident impliquant le détenu Steve Dupré, survenu le 9 mai 2007 dans la salle 2 et ce, même si un de ses supérieurs lui avait spécifiquement demandé des précisions concernant les événements survenus durant cette journée.

[208] Quant à l'allégation de l'employeur à l'effet que le plaignant aurait nié, lors de la rencontre d'équité procédurale, les faits entourant l'intervention physique effectuée sur le détenu Steve Dupré en date du 9 mai 2007, il faut s'en remettre au rapport de la rencontre produit comme pièce E-22, ainsi qu'aux témoignages des personnes présentes lors de la rencontre.

[209] Dans le rapport E-22, monsieur Vendette, le supérieur du plaignant au moment de son congédiement, rapporte les réponses du plaignant aux questions qui lui ont été posées lors de la rencontre.

[210] D'abord, à la question générale demandant au plaignant de décrire l'incident survenu le 9 mai 2007, impliquant le détenu Steve Dupré, le plaignant a répondu s'en remettre à son rapport et maintenir tout ce qui y est rédigé. Or, comme nous l'avons déjà mentionné, les rapports d'intervenant rédigés par le plaignant concernant la journée du 9 mai 2007 omettent de rapporter une quelconque intervention physique de la part du plaignant envers le détenu Dupré.

2010-7071

PAGE : 67

[211] Par la suite, à la question de savoir si le plaignant a frappé le détenu au visage, en date du 9 mai 2007, le plaignant affirme ne pas l'avoir frappé, mais plutôt l'avoir « saisi » afin de le sensibiliser sur son comportement. De plus, à la question de savoir si le plaignant a poussé le détenu lors de sa sortie de la salle 2, celui-ci affirme ne l'avoir poussé d'aucune façon.

[212] Or, la bande vidéo, pièce E-20, démontre clairement que le plaignant a non seulement giflé le détenu au visage, alors qu'il se trouvait dans la salle 2, mais qu'il l'a également poussé avec son genou lors de sa sortie.

[213] Comme l'exactitude du rapport de rencontre E-22 n'a pas été contestée en l'espèce, j'estime que les réponses du plaignant qui y sont rapportées doivent être considérées comme exactes. De plus, la crédibilité de monsieur Vendette n'a d'aucune façon été mise en doute au cours de l'instance. Enfin, je rappelle qu'il a été admis, durant l'audience, que si monsieur Martin Beaulé, qui a posé les questions au plaignant lors de la rencontre d'équité procédurale, avait témoigné à l'audience, son témoignage aurait été au même effet que celui de monsieur Vendette, à savoir que la version du plaignant lors de cette rencontre ne correspondait pas à ce que présentait la bande vidéo E-20.

[214] Par conséquent, je conclus qu'en l'espèce, l'employeur s'est déchargé de son fardeau de prouver que lors de sa rencontre d'équité procédurale, le plaignant a nié les faits entourant l'intervention physique qu'il a effectuée, le 9 mai 2007 dans la salle 2, à l'encontre du détenu Steve Dupré.

2010-7071

PAGE : 68

[215] Déterminons maintenant si les actes commis par le plaignant, tel que démontré par la preuve, constituent une faute justifiant une sanction.

[216] D'abord, quant à l'usage de violence de la part d'un agent de services correctionnels envers un détenu, la jurisprudence est sans équivoque à l'effet qu'aucun geste de violence gratuite ou inutile ne doit être toléré :

« [...] encore une fois, aux termes de cet article 25, quiconque agit à titre d'agent de la paix ou pour venir en aide à un agent de la paix dans l'application ou l'exécution de la loi est, s'il agit en s'appuyant sur des motifs raisonnables et probables, fondé à accomplir ce qu'il lui est enjoint ou permis de faire et fondé à employer la force nécessaire pour cette fin.

[...]

Les agents de police sont autorisés à employer la force qui est raisonnable, convenable et nécessaire pour exercer leurs fonctions, à la condition que ce soit sans violence inutile ou gratuite³⁷. »

[217] L'Arbitre Me Michel Bolduc abonde dans le même sens lorsqu'il écrit :

« Ainsi frapper un détenu à l'aveuglette pour se protéger, ce n'est pas là de la légitime défense. Monsieur Lambert, professeur en intervention physique en milieu carcéral, nous a bien démontré qu'on ne doit pas frapper un détenu, sauf si la vie d'un agent est menacée ou en danger.

[...]

Des fonctions mêmes et des tâches d'un agent des services correctionnels, ces paroles injurieuses et provocatrices et une telle violence physique gratuite et inutile dans les circonstances, sont inacceptables et intolérables.

[...]

Cette faute professionnelle est incompatible avec les fonctions d'un A.S.C. et va à l'encontre de la fonction d'un tel établissement de détention où il doit y avoir tolérance « zéro » de telle violence inutile et gratuite.

[...]

³⁷ Cluett, précité, note 10, au paragraphe 10.

2010-7071

PAGE : 69

La violence physique sur les lieux du travail est inacceptable chez les A.S.C. par les autorités du Ministère et d'autres tels cas ont été entendus par des arbitres de griefs³⁸. »

[218] La jurisprudence sur le sujet fait donc ressortir le principe selon lequel les agents de services correctionnels peuvent employer la force, dans les seuls cas où leur sécurité, ou celle d'autres personnes, est menacée. Or, en l'espèce, la preuve a démontré que le plaignant n'était pas en danger lorsqu'il a infligé une gifle au détenu Steve Dupré.

[219] En effet, la bande vidéo E-20 démontre clairement qu'avant la gifle, le détenu était passivement couché sur un banc, les bras croisés. Ensuite, il a obéi aux instructions du plaignant en se levant pour signer la feuille de vestiaire et en ramassant ses choses pour sortir de la salle.

[220] Je retiens par ailleurs de la preuve vidéo que lorsqu'il est entré dans la salle 2 pour s'adresser au détenu Steve Dupré, le plaignant n'a pris aucune précaution particulière et ne semblait pas du tout nerveux ou intimidé par le détenu. Au contraire, le plaignant a même offert un crayon au détenu afin qu'il puisse signer sa feuille de vestiaire, alors qu'un tel objet, selon l'expert Courtemanche, aurait pu constituer une arme dangereuse aux mains d'un détenu agressif qui aurait voulu passer à l'attaque.

[221] La preuve vidéo a également démontré que lorsque le détenu s'est avancé pour signer sa feuille de vestiaire, le plaignant l'a laissé approcher très près, sans autre mesure de sécurité. Je remarque également qu'après avoir apposé sa signature, le détenu a remis la feuille et le crayon au plaignant, sans démontrer d'agressivité.

³⁸ *Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, précité, note 10, aux pages 18, 19 et 20.

2010-7071

PAGE : 70

[222] Enfin, il ressort de la preuve vidéo qu'après avoir reçu la gifle, le détenu a reculé, sans laisser tomber les choses qu'il avait en mains, ce qui, de l'avis de l'expert Courtemanche, est une indication qu'il n'avait pas l'intention de répliquer.

[223] À ce moment, c'est plutôt le plaignant qui a adopté une attitude de confrontation en se plaçant nez à nez avec le détenu et en continuant à l'invectiver. Selon l'expert Courtemanche, un tel comportement de la part du plaignant a certainement eu pour effet d'envahir l'espace vital du détenu, qui a alors fait un pas vers l'arrière pour « reprendre possession de sa bulle ».

[224] Encore une fois, je remarque qu'en adoptant un tel comportement, le plaignant ne craignait certainement pas pour sa sécurité puisqu'une position aussi rapprochée du détenu devenait, selon l'expert Courtemanche, une position non sécuritaire dans laquelle le plaignant aurait eu beaucoup de difficulté à prévenir un coup, le cas échéant.

[225] Je retiens également des témoignages entendus que ni le plaignant, ni son collègue Clément, n'ont estimé nécessaire avant d'entrer dans la salle 2 et de s'adresser au détenu, d'appeler du renfort ou d'avertir leur supérieur à l'effet que le détenu présentait un comportement agressif laissant craindre pour leur sécurité.

[226] Par conséquent, après analyse de toute la preuve soumise, j'en arrive à la conclusion qu'en l'espèce, le plaignant a fait un usage de la force de façon totalement gratuite et inutile lorsqu'il a giflé le détenu Steve Dupré, le 9 mai 2007.

[227] Il se peut que le détenu Dupré ait insulté le plaignant et son collègue Clément avant de recevoir la gifle. Il se peut également qu'il ait tenu des propos grossiers et menaçants à leur égard. Toutefois, il faut garder en tête que les événements se sont

2010-7071

PAGE : 71

déroulés dans un centre de détention où la clientèle est constituée de prisonniers fédéraux qui, comme l'a affirmé le plaignant lui-même lors de son témoignage, « ne portent pas dans la dentelle ». L'expert Courtemanche a d'ailleurs affirmé, lors de son témoignage à l'audience, que de tels comportements n'étaient pas inhabituels en milieu carcéral.

[228] Dans ce contexte, l'employeur est fondé de s'attendre à ce que les agents de services correctionnels conservent leur sang froid face à la manifestation d'une opposition ou d'un mécontentement, ou encore devant une attitude arrogante et menaçante que pourraient présenter certains prisonniers :

« [...] Assaulting and threatening inmates is one of the most serious offences one can envisage on the part of a corrections officer.

Inmates are vulnerable to the integrity and proper conduct of corrections officers in at least two respects. Firstly, the very nature of the custodial function permits a corrections officer to apply force to the person of inmates if the circumstances require it, including the prevention of escapes, self-defence and the routine of using physical force to compel inmates to comply with necessary instructions in the event of resistance. In short, a corrections officer can apply physical force quite legally and properly and therefore can account for injuries to inmates in a manner consistent with the proper discharge of their duties.

If a corrections officer abuses the right to use force, the likelihood is that any compliant would founder in a case where it is a corrections officer's word against the word of an inmate. That really gives rise to the second area of vulnerability, being the vulnerability of an inmate's credibility. [...]

The very fact of that vulnerability raises in a corrections officer a significant duty of trust. The employer is entitled to treat a breach of that trust as evidence that a corrections officer does not possess the attributes essential to the proper performance of what must be seen on the evidence as a potentially frustrating and provocative role where integrity and self-control are important, even vital, qualities³⁹. »

³⁹ *Government of Province of British Columbia*, précité, note 36, à la page 327.

2010-7071

PAGE : 72

[229] Vu ce qui précède, je suis d'avis que compte tenu des circonstances de la présente affaire, le fait d'avoir asséné une gifle au détenu Steve Dupré, le 9 mai 2007, constituait, pour le plaignant, une faute justifiant une sanction disciplinaire.

[230] Voyons maintenant ce qu'il en est des reproches formulés par l'employeur à l'effet que le plaignant a omis de rapporter cet incident dans ses rapports d'intervenant et qu'il a nié les faits entourant cette intervention physique lors de la rencontre d'équité procédurale tenue le 17 mai 2007.

[231] Selon les auteurs Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik et Éric Séguin les tentatives de camouflage sont souvent jugées sévèrement de la part des arbitres. Par ailleurs, le fait de mentir aux représentants de l'employeur dans le cadre d'une enquête constitue une faute très grave :

« **3.459** Plusieurs arbitres ont statué que lorsque le salarié ne collabore pas à l'enquête de l'employeur portant sur la faute qu'il a commise, lorsqu'il nie les faits qui lui sont reprochés, lorsqu'il refuse d'admettre son manquement devant le tribunal d'arbitrage, ces éléments constituent un facteur aggravant. Les tentatives de camouflage sont souvent jugées sévèrement. Ce facteur est aggravant puisqu'il démontre l'absence de remords ou de repentir et attaque souvent le lien de confiance nécessaire au maintien de la relation d'emploi du salarié fautif.

[...]

14.665. En raison de son obligation de loyauté, le salarié doit collaborer à toute enquête de l'employeur sur la commission d'actes répréhensibles et il doit à cette fin divulguer au représentant de l'employeur toute l'information dont il dispose.

[...]

14.667. Le salarié a non seulement l'obligation de coopérer à toute enquête entreprise par l'employeur, mais il a également l'obligation de dire la vérité lorsqu'il est questionné par les représentants de l'employeur [...].

2010-7071

PAGE : 73

14.668. Le salarié qui ment au représentant de l'employeur dans le cadre d'une enquête commet une faute très grave qui peut justifier son congédiement⁴⁰. »
[références omises]

[232] En l'espèce, la preuve est non contredite à l'effet que le plaignant a omis de mentionner, dans ses rapports d'intervenant, qu'il avait fait usage de violence à l'endroit du détenu Steve Dupré le 9 mai 2007. La preuve est également non contredite à l'effet qu'au cours de la rencontre d'équité procédurale tenue le 17 mai 2007, il a nié les faits entourant cette intervention physique.

[233] Plus important encore, la preuve démontre aussi que plusieurs occasions ont été offertes au plaignant de rapporter l'incident en bonne et due forme dans un rapport d'intervenant et de rétablir les faits lors de la rencontre d'équité procédurale.

[234] En effet, alors qu'il avait soumis à monsieur Brousseau, son supérieur, un premier rapport d'intervenant signé par plusieurs employés⁴¹, ce dernier a demandé au plaignant de lui soumettre un rapport individuel. Une première occasion était ainsi offerte au plaignant de revoir sa description des événements et de rapporter l'intervention physique qu'il a effectuée auprès du détenu Steve Dupré. Toutefois, le plaignant s'est contenté de reprendre essentiellement le même texte pour créer un deuxième rapport qu'il a signé seul⁴².

[235] Le lendemain, monsieur Brousseau a demandé spécifiquement au plaignant de lui produire un rapport concernant un incident survenu dans la salle 2. Une seconde occasion était ainsi offerte au plaignant de revoir sa description des événements pour y ajouter l'intervention physique qu'il a effectuée auprès du détenu Steve Dupré.

⁴⁰ *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité, note 6.

⁴¹ Pièce E-16.

⁴² Pièce E-17.

2010-7071

PAGE : 74

Toutefois, le plaignant s'est contenté de soumettre un troisième rapport dans lequel il affirme ne pas savoir à quel événement monsieur Brousseau faisait référence⁴³.

[236] Enfin, lors de la rencontre d'équité procédurale, plusieurs questions ont été posées au plaignant, passant d'une formulation générale à une formulation plus spécifique, afin de l'emmener à discuter des événements survenus le 9 mai 2007. Toutefois, celui-ci s'est limité à faire référence aux rapports d'intervenants déjà produits et à nier les faits entourant une quelconque intervention physique de sa part envers le détenu Dupré.

[237] Même après qu'on l'ait avisé que des caméras de surveillance étaient fonctionnelles dans la salle 2 en date du 9 mai 2007, on lui a laissé une dernière chance de revoir sa description des événements en lui demandant s'il avait autre chose à ajouter, chance qu'il a encore une fois laissée passer.

[238] Compte tenu de la jurisprudence et de la doctrine en la matière, ainsi que de la séquence des événements révélés par la preuve, je conclus que le fait, pour le plaignant, d'avoir omis de mentionner, dans ses rapports d'intervenant, qu'il avait effectué une intervention physique auprès du détenu Steve Dupré, le 9 mai 2007, dans la salle 2, constitue une faute justifiant une sanction disciplinaire.

[239] Pour les mêmes raisons, j'en arrive à la même conclusion relativement au reproche formulé par l'employeur à l'effet que le plaignant a nié les faits entourant cette intervention physique, lors de la rencontre d'équité procédurale tenue le 17 mai 2007.

⁴³ Pièce E-18.

2010-7071

PAGE : 75

[240] Je dois maintenant déterminer si la mesure disciplinaire imposée au plaignant en l'espèce, soit un congédiement, constitue une sanction raisonnable et juste, compte tenu des fautes reprochées et de l'ensemble des circonstances.

[241] Comme je l'ai déjà souligné, l'usage de violence envers un détenu, de façon inutile et gratuite, est considéré par les arbitres comme constituant le pire manquement que puisse commettre un agent de services correctionnels⁴⁴.

[242] En ce sens, la nature des fonctions d'un salarié joue un grand rôle dans le choix de la mesure disciplinaire à imposer pour une faute qu'il a commise. Ainsi, les auteurs Linda Bernier, Guy Blanchet, Lukasz Granosik et Éric Séguin affirment que :

« **3.456.** [...] Les tribunaux d'arbitrage jugent sévèrement les salariés dont les fautes attaquent la nature même de leur profession ou de leur emploi comme, par exemple, le vol dans le cas d'une caissière⁴⁵. »

[243] En l'espèce, il est clair que le fait d'avoir usé de violence à l'endroit du détenu Steve Dupré a attaqué la nature de l'emploi du plaignant, qui est agent de services correctionnels.

[244] En effet, la *Loi sur le système correctionnel du Québec*⁴⁶ prévoit que les principales fonctions des agents de services correctionnels sont d'intervenir sur le comportement délinquant des personnes incarcérées, en vue de leur permettre l'apprentissage de valeurs et de comportements socialement acceptables.

[245] Or, l'usage de violence, d'une façon inutile et gratuite, n'est certainement pas un comportement socialement acceptable, surtout de la part d'une personne à qui on a

⁴⁴ Voir *supra*, paragraphes 381 et 392.

⁴⁵ *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, précité, note 6.

⁴⁶ Précitée, note 14, art. 4.

2010-7071

PAGE : 76

confié la charge d'œuvrer auprès des personnes incarcérées en raison de leur comportement délinquant.

[246] Outre la nature des fonctions du plaignant, je dois également tenir compte de son dossier disciplinaire afin d'évaluer la justesse de la sanction qui lui a été imposée, en l'occurrence un congédiement :

« **3.457.** L'existence de mesure disciplinaires antérieures consignées au dossier du salarié fautif constitue un facteur aggravant. Ce raisonnement emprunte un peu à la doctrine de l'incident culminant ainsi qu'à la progression des sanctions. Il représente la contrepartie du facteur atténuant que constitue un dossier disciplinaire vierge. Ce facteur aggravant est souvent retenu parmi d'autres facteurs mais constitue tout de même une circonstance aggravante importante dans l'évaluation de la sanction disciplinaire appropriée⁴⁷. » [références omises]

[247] En l'espèce, la preuve a révélé que le plaignant avait proféré des menaces de mort à l'égard de collègues de travail et de gestionnaires, en date du 26 novembre 2003, et qu'il avait été sanctionné, pour avoir adopté un tel comportement, par une suspension de trois (3) jours⁴⁸.

[248] Une preuve non contredite a également démontré que le 26 août 2005, le plaignant a volontairement démolit du matériel appartenant à l'employeur, à l'aide d'une masse qu'il aurait apportée à l'intérieur de l'établissement de détention. Selon monsieur Fontaine, qui agissait alors à titre de directeur général adjoint intérimaire, cet événement a été très traumatisant et intimidant pour les autres employés.

[249] Une entente est intervenue entre les parties relativement à cet incident et il a été décidé que le plaignant devait entreprendre une psychothérapie afin de l'aider à

⁴⁷ Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, précité, note 6.

⁴⁸ Cette suspension, qui a été contestée par grief, a été maintenue ce même jour dans une autre sentence arbitrale rendue par le soussigné.

2010-7071

PAGE : 77

résoudre ses problèmes de personnalité. Il a également été conclu, dans cette entente, que le défaut, pour le plaignant, d'avoir suivi et complété ladite psychothérapie l'exposerait à une suspension de vingt (20) jours ouvrables⁴⁹.

[250] La preuve a toutefois démontré que le plaignant avait suivi et complété sa psychothérapie, à la satisfaction de l'employeur, et que la suspension de vingt (20) jours ne lui avait pas été imposée.

[251] Je ne peux passer sous silence, par ailleurs, le fait que même si les évaluations de la prestation de travail du plaignant déposées en preuve⁵⁰ sont généralement très positives, plusieurs soulèvent, dans la section « points à améliorer » son caractère intolérant et son attitude expéditive face à une situation de non-compromis.

[252] Or, le fait de présenter des traits de caractères agressifs est considéré comme un facteur aggravant en matière de violence :

« Les traits de caractère de Monsieur Beaudoin, d'autres comportements antérieurs d'agressivité, aucune circonstance particulière n'expliquant de facteur atténuant, cela nous permet de craindre des risques de récidive de sa part⁵¹. »

[253] Par ailleurs, la jurisprudence considère que l'âge et l'ancienneté, qui sont normalement considérés comme des facteurs atténuants, deviennent des facteurs aggravants lors qu'une importante erreur de jugement est en cause :

« **3.461.** [...] D'autre part, en fonction de la nature de la faute commise, la longue ancienneté du salarié ainsi que son âge avancé peuvent constituer des facteurs aggravants, notamment lorsqu'il est question d'une faute mettant en cause l'exercice du jugement par le salarié⁵². » [références omises]

⁴⁹ Entente du 28 septembre 2005, pièce E-2.

⁵⁰ Pièces S-9 à S-18.

⁵¹ *Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, précité, note 10, à la page 19.

⁵² Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et Éric SÉGUIN, précité, note 6.

2010-7071

PAGE : 78

[254] En l'espèce, je retiens de la preuve que non seulement le plaignant a commis une erreur de jugement en assénant une gifle au détenu Steve Dupré, alors que sa sécurité n'était pas menacée, mais qu'il a également manqué sérieusement de jugement en omettant de rapporter l'incident dans ses rapports d'intervenant et en continuant de nier les faits lors de la rencontre d'équité procédurale.

[255] Dans ces circonstances, sa longue ancienneté auprès de l'employeur ne peut constituer un facteur atténuant la gravité des fautes qui lui sont reprochées dans la lettre de congédiement pièce S-2.

[256] Enfin, le facteur le plus aggravant dont je dois tenir compte en l'espèce constitue également un des motifs allégués au soutien du congédiement du plaignant, soit son omission de rapporter l'incident au cours duquel il a usé de violence à l'endroit du détenu Steve Dupré, et sa négation des faits lorsqu'il a été interrogé à ce sujet.

[257] En effet, la jurisprudence sur le sujet énonce que la négation d'une faute rend illusoire la réhabilitation visée par la sanction disciplinaire, et est susceptible de provoquer la rupture du nécessaire lien de confiance entre l'employeur et son employé :

« [88] Les constats qui précèdent nous amènent à conclure que l'ensemble des éléments considérés par l'employeur pour en arriver à congédier le plaignant ont bel et bien été démontrés. Quant à la sévérité de cette mesure, elle aurait sûrement été davantage sujette à pondération n'eût été de l'incidence de l'attitude de dénégation que le plaignant a maintenu après l'incident du 23 août, une attitude ayant substantiellement contribué à la rupture du lien de confiance nécessaire au maintien de son emploi.

[89] Une erreur de jugement donnant lieu à un comportement fautif en cours d'emploi n'entraînera pas automatiquement un congédiement en l'absence de tout précédent sauf en cas de gravité extrême de l'erreur commise ou de ses conséquences ou, encore, étant donné la présence de sérieux risques inhérents de récurrence. Des mesures correctrices peuvent le plus souvent donner lieu au réajustement nécessaire, mais encore faut-il que la personne fautive ait été consciente de son erreur et qu'elle l'ait reconnue. Le défaut de telle

2010-7071

PAGE : 79

reconnaissance ou la négation du comportement reproché, que ce soit par tentative de manipulation, illusion ou déréalisation, rendent toutefois illusoire toute tentative de réhabilitation et le congédiement sera alors maintenu⁵³ [...]. »

[258] L'arbitre Hope est du même avis lorsqu'il écrit que :

« [...] His failure to confront his participation in the event in realistic terms and his denial of any involvement prohibits any assessment of the potential for rehabilitating his relationship with his employer. Where an employer-employee relationship must exist on trust, lack of candour is itself incompatible with the restoration of the relationship⁵⁴. »

[259] En l'espèce, le fait d'avoir omis de rapporter l'incident du 9 mai 2007 et d'avoir nié les faits entourant sa survenance ont eu pour conséquence de briser définitivement le lien de confiance qui existait entre le plaignant et son employeur.

[260] En effet, la preuve a démontré que les bandes vidéo enregistrées par les caméras de surveillance installées dans certaines salles de l'établissement de détention n'étaient jamais regardées par les représentants de l'employeur, sauf dans les cas où un incident était rapporté. De plus, comme il s'agit d'enregistrement en boucle, si un long délai s'écoule avant qu'un incident ne soit rapporté, il y a risque que les images pertinentes aient été effacées par des plus récentes.

[261] Dans ces circonstances, force est de constater que si le détenu Steve Dupré n'avait pas fait de plainte relativement à la violence physique dont il a fait l'objet de la part du plaignant, jamais l'employeur n'aurait eu vent de l'incident, vu l'omission du plaignant de le rapporter dans ses rapports d'intervenant.

⁵³ Sentence arbitrale rendue par l'arbitre Me André Ladouceur, le 18 février 2003, rapportée dans *Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, précité, note 10, à la page 20.

⁵⁴ *Government of Province of British Columbia*, précité, note 36, à la page 329.

2010-7071

PAGE : 80

[262] Pourtant la *Directive sur le recours à la force nécessaire en milieu de travail-31S01*⁵⁵ est claire à ce sujet :

« **5.2 Signalement de l'intervention**

5.2.1 Intervention directe

Il se peut que lors d'un événement soudain et non prévisible, appelant à une action immédiate et urgente, un membre du personnel doive recourir à l'utilisation de la force sans avoir obtenu une autorisation préalable. Il doit alors établir une stratégie d'intervention rapide après une évaluation sommaire de la situation.

Lorsqu'une telle intervention est exécutée, le membre du personnel ayant eu recours à la force doit, immédiatement après cette intervention, en aviser son supérieur immédiat qui, à son tour, en informe aussitôt le gestionnaire concerné.

Seule les rapports d'intervenants et d'événement doivent être remplis après une intervention directe, selon les termes de la procédure administrative 31H08 « Rapports et personnes à rejoindre lors d'événements. »

[263] En l'espèce, j'estime que le comportement du plaignant, par ses omissions et sa négation des faits, pouvait raisonnablement laisser présumer qu'il ne ressentait aucun regret d'avoir usé de violence à l'endroit du détenu Steve Dupré, et qu'il était susceptible de récidiver.

[264] Dans ces circonstances, je ne vois pas comment l'employeur aurait pu continuer à accorder sa confiance au plaignant, alors qu'il a l'obligation de protéger les droits fondamentaux des détenus sous sa charge⁵⁶ et de favoriser un lieu de travail qui soit exempt de violence⁵⁷.

[265] Par conséquent, compte tenu de la nature des fautes reprochées au plaignant dans la lettre de congédiement pièce S-2 ; des fonctions occupées par celui-ci à titre

⁵⁵ Pièce E-25.

⁵⁶ *Loi sur le système correctionnel du Québec*, précitée, note 14, art. 1.

⁵⁷ *Conditions de travail des agents en services correctionnels, 2003-2010*, art. 4.08; *Charte des droits et libertés de la personne*, précitée, note 19, art. 46; *Code civil du Québec*, précité, note 20, art. 2087.

2010-7071

PAGE : 81

d'agent de services correctionnels ; de son dossier disciplinaire démontrant des manifestations antérieures de comportement violent ; de son caractère intolérant ; de son ancienneté auprès de l'employeur ; de son omission de rapporter l'incident du 9 mai 2007 ainsi que de l'attitude de dénégation qu'il a conservée relativement à cet incident, rendant illusoire toute tentative de réhabilitation de sa part, j'estime qu'un congédiement se situe dans la fourchette des sanctions raisonnables et justes dans les circonstances et qu'il n'y a pas lieu d'intervenir à cet égard.

POUR TOUS CES MOTIFS :

Le grief est REJETÉ

Montréal, ce 14 octobre 2010

Me François Blais, arbitre

Pour l'employeur : Me Ruth Arless-Frandsen

Pour le syndicat : Me Sylvain Lallier

Dates d'audience : 4 septembre 2009 et 4, 8 et 16 février 2010

Argumentation écrite de l'employeur reçue le 18 mai 2010

Argumentation écrite du syndicat reçue le 27 mai 2010