

**Unifor, section locale 199 (anciennement SCEP) et Owens Corning
Celfortec, l.p. (B.B.)**

2016 QCTA 781

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-7884

Date : 8 août 2016

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : MARC GRAVEL
arbitre unique désigné par les parties

UNIFOR (anciennement SCEP), SECTION LOCALE 199
Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

OWENS CORNING CELFORTEC LP
Ci-après appelé « l'Employeur »

Plaignant : B... B...

Griefs : 199-01-2011 du 4 avril 2011 (S-2) - terminaison d'emploi
199-05-2012 du 15 novembre 2012 (S-9) - congédiement

Pour le Syndicat Monsieur Jean-Pierre Gallant

Pour l'Employeur M^e Éric Sabbatini

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C.tr.)

[1] Il y a eu 15 journées d'audition à compter du 18 janvier 2012 jusqu'au 27 avril 2016 et, après cette dernière date, l'arbitre a reçu de chacun des procureurs de forts volumes contenant leurs arguments et plaidoirie, ainsi que de la doctrine et de la jurisprudence.

[2] Le dossier d'arbitrage étant maintenant complet, le soussigné qui a revu la preuve, les plaidoiries et la doctrine, ainsi que la jurisprudence, et sur le tout dûment délibéré, procède maintenant à rendre ses décisions.

[3] En lisant ces décisions, le lecteur ne se surprendra pas que l'arbitre distinguera très peu de la preuve entre celle qui peut ne toucher qu'un seul grief, car il est préférable de la résumer d'un seul trait, quitte à faire les distinctions qui s'imposent, si cela se révèle nécessaire.

Les griefs

S-2

EXTRAIT

« Date du fait qui a donné lieu au grief : 28 mars 2011

Nature du grief : L'Employeur a terminé mon emploi en vertu de l'article 8.03 e) et invoque mon absence sans raison valable alors que je suis en arrêt de travail maladie justifié.

Règlement désiré: Que mon emploi me soit restitué que l'Employeur reconnaisse mon invalidité et que toutes pertes monétaires encourues me soient remboursées avec intérêts et que tous mes droits et privilèges soient respectés. »

[4] Et le plaignant et son délégué syndical ont signé le 4 avril 2011.

[5] Au cours de la procédure de grief, l'Employeur a maintenu sa décision.

[6] L'élément allégué au grief comme étant du 28 mars 2011 est la lettre recommandée que M. Hector Bianchini, directeur de l'usine, fait parvenir au plaignant. Cette lettre :

S-3

« OWENS CORNING CELFORTEC INC.

Le 28 mars 2011

Courrier recommandé

Monsieur B... B...

Monsieur B...,

Nous donnons suite à notre du 17 mars dernier et à la vôtre du 27 mars, le tout dans le cadre de votre actuelle absence du travail.

Comme vous l'avez vous-même relevé dans votre lettre, le Dr Martin Tremblay est d'avis que vous êtes «actuellement capable d'effectuer [votre] travail à temps plein sans limitations».

Malgré le fait que notre médecin considère que vous êtes apte au travail et malgré le fait que vous aviez connaissance que vous étiez requis de vous présenter au travail à partir du 16 mars, vous êtes toujours absent sans raison valable.

Les conséquences de cette absence non justifiée sont telles que décrites à l'article 8.03 de la convention collective, qui se lit comme suit :

«8.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et autres avantages dans les cas suivants :

e) S'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans autorisation et/ou sans raison valable. »

En raison de ce qui précède, nous nous voyons dans l'obligation de mettre fin à votre emploi avec la compagnie Owens Corning Celfortec LP, prenant effet immédiatement. Vous recevrez sous peu votre relevé de fin d'emploi ainsi que tout somme due, le cas échéant.

Bien à vous

*(s) Hector Bianchini
Directeur de l'usine*

C.C. Bruno Lanson »

[7] Le grief S-9 est daté du 15 novembre 2013 et nous en retenons les mentions principales.

S-9

EXTRAIT

« Date du fait qui a donné lieu au grief: 5 novembre 2012

Nature du grief: Congédiement abusif et injustifié du 5 novembre 2012

Règlement désiré: Être réintégré dans mon emploi avec compensation monétaire pour toutes pertes encourues avec intérêts et que tous mes droits et privilèges soient respectés.»

[8] Et il est signé par M. B... et son délégué syndical Bruno Lanson. Aux étapes de grief 2 et 3, respectivement 20 et 29 novembre 2012, l'Employeur maintient sa décision qu'il avait fait parvenir à M. B... dans une lettre qu'il lui adressait le 5 novembre 2012.

[9] Cette lettre :

S-8

« **OWENS CORNING CELFORTEC INC.**

Montréal, le 5 novembre 2012

PAR MESSAGER
CONFIDENTIEL

Monsieur B... B...

Objet : Votre fin d'emploi auprès de Owens Corning Celfortec LP/Canada

Monsieur,

La présente fait suite à votre contre-interrogatoire qui s'est poursuivi le 30 octobre dernier devant la Commission des lésions professionnelles.

Nous avons appris lors de votre contre-interrogatoire, à notre grande surprise, que vous avez enregistré de multiples rencontres auxquelles vous avez participé, avant et après votre réclamation à la CSST du mois de janvier 2011. En fait, vous avez constitué une véritable bibliothèque de discussions qui ont été enregistrées à l'insu des autres participants. Vous avez notamment enregistré des rencontres avec divers représentants de l'employeur, de votre syndicat, de la CSST et même avec le médecin expert de l'employeur qui procédait à votre examen médical. Certains des enregistrements ont été faits sur les lieux de travail.

Mais il y a plus. Nous avons également appris que vous avez enregistré d'autres discussions auxquelles vous n'étiez pas un participant, hors la connaissance des participants. Au moins une de ces discussions impliquait un représentant de l'employeur et un employé de notre entreprise, sur les lieux de travail. Ce type d'agissement pourrait même faire l'objet d'accusations en vertu du Code criminel.

Certains de ces enregistrements peuvent également constituer une violation du droit à la vie privée protégé par la Charte des droits et libertés de la personne. Par ailleurs, les enregistrements constituent une violation de votre obligation de loyauté telle que prévue au Code civil du Québec et même dans la convention collective vous concernant. En effet, vos fonctions auprès de l'employeur au moment de ces enregistrements impliquaient de hautes responsabilités inconciliables avec vos agissements. À tout événement, votre comportement est totalement inacceptable au sein d'une entreprise comme la nôtre.

Par ailleurs, alors que vous étiez sous serment, vous avez menti devant la Commission des lésions professionnelles lorsque questionné au sujet de la provenance de certaines informations qui, en fait, étaient venues à votre connaissance au moyen d'un enregistrement obtenu illégalement. Cet enregistrement concerne une discussion entre un représentant de l'employeur et un autre employé. Il s'agit d'une faute grave qui peut d'autre part constituer un outrage au tribunal.

Finalement, vous avez relaté des événements faussement ou de façon mensongère durant votre témoignage et votre contre-interrogatoire, toujours sous serment, et ce, dans le but de bonifier votre réclamation à la CSST.

Si nous avons connu ces informations avant de procéder à la fermeture de votre dossier au mois de mars 2011, nous aurions assurément procédé à votre congédiement en raison de ce qui précède. Notre lien de confiance est irrémédiablement rompu.

Veillez considérer cette lettre comme une lettre de congédiement dans l'éventualité où toute décision d'un tribunal actuellement saisi de vos recours devait résulter en une réintégration de votre part, ce que nous ne croyons pas.

*(s) Hector Bianchini
Directeur d'usine*

*c.c. Dossier employé
Syndicat »*

[10] Le même jour, 5 novembre 2012, M. Bianchini faisait parvenir à M. Yves Caza du SCEP la lettre suivante :

S-10

« OWENS CORNING CELFORTEC INC.

Montréal, le 5 novembre 2012

PAR MESSAGER

CONFIDENTIEL

M. Yves Caza

Objet : Fin d'emploi de Monsieur B... B...

Tel que prévu à la convention collective, nous vous remettons copie de la lettre de congédiement de Monsieur B... B...

Nous portons à votre attention que certains passages de la lettre réfèrent au témoignage de Monsieur B... devant la Commission des lésions professionnelles.

Or, d'autres jours d'audition sont prévus et l'exclusion des témoins s'appliquent devant le Tribunal. Puisque des employés et représentants de l'employeur doivent témoigner, ceux-ci ne doivent pas avoir connaissance du contenu du témoignage de Monsieur B... avant leur témoignage.

Vous devriez agir en conséquence. Nous vous demandons également de porter cette lettre à la connaissance de tout représentant du syndicat ou toute autre personne qui pourrait être informée du contenu de la lettre de congédiement de Monsieur B...

Bien à vous,

*(s) Hector Bianchini
Directeur d'usine »*

[11] Le 27 mars 2011, M. B... répondait à M. Bianchini.

S-7

« **B... B...**

Valleyfield, le 27 mars 2011

*À l'attention de
M. Hector Bianchini
Directeur, Owens Corning, Valleyfield*

Objet : Réponse à votre lettre du 17 mars 2011

M. Bianchini,

À la suite de votre lettre recommandée du 17 mars 2011, précisant une rencontre planifiée le 16 mars à 15h00 et également la planification au travail la même journée à 18h45.

Comme mentionné à Mme Micheline Roy le 11 mars, mon médecin traitant m'indiquera la date de retour au travail, de plus la même journée j'ai personnellement remis à Mme Roy le rapport du Docteur Thibert. Le rapport de mon médecin indique à l'article 6, date de congé « indéterminé », la date de retour n'y est pas indiquée.

*De plus mon médecin indique le commentaire suivant:
« sera réévalué après réception des 2 rapports d'expertise psychiatrique
demandé par l'employeur »*

Le Docteur Thibert n'a reçu à date qu'un seul rapport (il a reçu une feuille à part, d'une qualité presque illisible et impossible d'en saisir clairement le libellé).

Le Docteur Thibert attend toujours le deuxième rapport avant de se prononcer.

Rapport - Expertise (NeuroSciences)

À votre demande j'ai rencontré le Docteur Tremblay.

À la lecture dudit rapport que Mme Roy, RH m'a soumis. Le Docteur Tremblay ne fait état **d'aucune date de retour au travail**, la seule référence est à laquelle : « il est actuellement à mon avis capable d'effectuer à temps plein sans limitation / art. 2 - recommandations ».

Et le Docteur Tremblay ne précise pas de date de retour.

Date de retour

À ce jour, je n'ai reçu aucun document officiel précisant une date de retour.

Seule votre lettre recommandée du 17 mars fait état d'une rencontre qui était prévue le 16 mars et la même journée à 18h45 comme quoi j'étais planifié à travailler.

Avant la date du 17 mars (votre lettre), je n'ai reçu aucun document officiel m'informant de cette rencontre et de mon retour au travail.

Comme je vous l'indiquais ci-dessus, il n'y a aucun médecin (mon médecin et le médecin de l'employeur) qui a officiellement indiqué une date de retour.

Je vous prie de considérer cette lettre enregistrée comme justification à votre lettre du 17 mars.

Veillez agréer, Monsieur Bianchini, mes salutations.

B... B...

c.c. Mme Micheline Roy, Directrice Ressources Humaines, Owens Corning,
Valleyfield
Bruno Lanson, Syndicat Local 199 SCEP »

Requête en suspension des procédures

[12] Une fois que la pièce S-7 fut déposée, M^e Sabbatini proposa une requête en suspension des procédures, l'accompagnant de deux cahiers de ses autorités et un cahier de pièces.

[13] Résumons :

[14] M. B... reçoit sa lettre de fin d'emploi le 28 mars 2011 (S-3) pour une absence non justifiée prévue à l'article 8.03 e) de la convention collective, car il s'est absenté du travail pour plus de trois jours consécutifs sans autorisation et sans raison valable, selon l'Employeur. M. B... conteste cette décision par son grief pièce S-2, car, selon lui, « je suis en arrêt de travail maladie justifié ». Il demande, dans son grief, que « l'employeur reconnaisse mon invalidité et [...] ». Ainsi, selon l'Employeur, la

contestation de M. B... ne s'appuie, ne se base que sur cette question que l'absence aurait été justifiée en raison d'une lésion professionnelle et il écrira, dans sa réclamation du travailleur à la CSST, en date du 21 janvier 2011, que l'on retrouve à l'onglet 1 du cahier des pièces de l'Employeur, sous la rubrique « **Description de l'événement** » :

« **Description de l'événement**

Inscrivez les circonstances de la lésion professionnelle

Plusieurs connotations d'harcèlement de diverses façons, soit orales, par écrit, par gestes et des décisions prises par l'employeur à différentes dates, en différents endroits, on fait en sorte de déclencher en moi de l'anxiété, perte de sommeil, etc., etc. ... »

[15] Et M. B... indique comme date de cet arrêt de travail le 21 janvier 2011.

[16] Il est donc évident que M. B... base sa réclamation sur la survenance d'une lésion professionnelle qui l'a forcé, ni plus ni moins, à s'absenter du travail pour la soigner. On sait que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001) définit la lésion professionnelle comme étant :

« **lésion professionnelle**»: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;

« **maladie professionnelle**»: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail; »

(article 2 de la LATMP)

[17] M^e Sabbatini, dans son cahier, a produit la décision arbitrale de M^e Denis Provençal en date du 10 décembre 2007 dans l'affaire TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 1999 (FTQ) et VINCOR INTERNATIONAL INC. grief Yves Marcotte, AZ-50463702, D.T.E. 2008T-69, [2008] R.J.D.T. 339. Cette décision de M^e Provençal fait état de faits presque identiques à ceux du cas de M. B... et l'arbitre avait décidé, à la requête de l'Employeur, d'accueillir sa demande et de suspendre l'audition du grief jusqu'à ce que la Commission des lésions professionnelles se soit prononcée sur l'existence ou non d'une lésion professionnelle et, le cas échéant, sur la date de consolidation.

[18] Cependant, dans notre cas, la CSST rendra, le 14 juillet 2011 (onglet 2 du cahier des pièces de l'Employeur), sa décision à la suite de la demande de révision que M. B... lui avait faite. Elle écrit :

« Le 4 mars 2011, le travailleur demande la révision d'une décision rendue par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (Commission) le 24 février

2011 qui refuse sa réclamation pour un trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse.

[...]

En conséquence, la Révision administrative.

CONFIRME la décision rendue par la Commission le 24 février 2011;

DÉCLARE que le travailleur n'a pas subi une lésion professionnelle vers le 21 janvier 2011 causant un trouble de l'adaptation avec humeur anxieuse; et

DÉCLARE que le travailleur devra rembourser [...]. »

[19] Dans sa contestation de cette décision de la réviseure du 14 juillet 2011, M. B... indique le pourquoi de son désaccord sur cette décision comme (onglet 3 du cahier des pièces de l'Employeur) :

« La décision ne rend pas le vrai motif de la demande de lésion professionnelle (trouble d'adaptation avec humeur anxieuse) que l'employeur avec ces décisions d'enquête et de mesure disciplinaire à venir ou présente constitue les troubles d'adaptation avec humeur anxieuse qui fait suite à sa demande d'arrêt de travail réclamé et accepté par son médecin traitant et confirmé par un spécialiste. »

[20] Le 9 août 2011, la CSST reçoit cette contestation et le 30 novembre 2011, la Direction régionale du Richelieu-Salaberry de la CLP donne à M. B... et à l'Employeur un avis de convocation pour une audition devant se tenir le 8 décembre 2011, audition qui portera sur la contestation reçue le 9 août 2011. Un avis semblable parviendra aux parties, daté du 14 décembre 2011, pour une audition portant sur la même contestation du 9 août 2011 devant se tenir le 23 janvier 2012.

Position patronale

[21] M^e Sabbatini nous dit qu'il a participé à la conférence du 8 décembre 2011 avec le plaignant et son représentant Larochelle et il y avait été alors convenu qu'il y aurait une deuxième conférence préparatoire pour laquelle cette convocation du 14 décembre 2011 était envoyée pour le 23 janvier 2012. Au jour de la première audition devant l'arbitre soit le 18 janvier 2012, cette conférence préparatoire allait se tenir le lundi suivant.

[22] Il faut donc, selon M^e Sabbatini, déterminer si la fin d'emploi de M. B... était justifiée selon les dispositions de l'article 8.03 e) de la convention collective.

S-1

EXTRAIT

« 8.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et autres avantages dans les cas suivants :

e) *S'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans autorisation et/ou sans raison valable. »*

[23] La compétence de l'arbitre à décider de tout cela, requête en suspension et griefs S-2 et S-9, n'est pas remise en cause par l'Employeur. Il faut d'abord que soit déterminée si l'absence alléguée par l'Employeur constituait légalement, en vertu de la législation existante, une lésion professionnelle ou non.

[24] Or, à ce sujet, la décision de la Commission des lésions professionnelles est toujours à venir et il est certain que sa décision, une fois rendue (elle ne l'était pas au jour de cette première audition devant l'arbitre), va lier le tribunal d'arbitrage et cette conclusion-là est inévitable et va s'imposer d'elle-même à l'arbitre. Comme la CLP a à faire cette détermination et qu'elle lui appartient exclusivement, il y aurait un risque sérieux de jugement contradictoire entre ce qu'elle va décider et ce que possiblement le tribunal d'arbitrage aurait à décider lui-même. Or, l'arbitre sera nécessairement lié par la détermination que fera la CLP à cet égard.

[25] La décision de la CLP aura une influence directe sur le motif allégué valable de s'absenter par M. B... et c'est à la CLP seule d'en décider, puisqu'elle doit statuer sur l'existence même de la lésion professionnelle qu'allègue M. B...

[26] L'arbitre Provençal, de plaider M^e Sabbatini, n'écrivait-il pas, au paragraphe [31] de sa décision VINCOR :

« [31] M. Marcotte et l'employeur débattent devant la Commission des lésions professionnelles de l'existence ou non d'une lésion professionnelle en date du 20 avril 2006 et, le cas échéant, la date de consolidation de cette lésion. Le bien-fondé de la décision de l'employeur de congédier M. Marcotte et la contestation de cette décision par le syndicat devant le Tribunal d'arbitrage reposent sur l'issue du débat engagé devant la Commission des lésions professionnelles. En vertu de la loi et des principes dégagés par la jurisprudence, je n'ai, en tant qu'arbitre de grief, aucune juridiction pour me prononcer sur ces éléments du dossier. »

[27] Et à son paragraphe [33], M^e Provençal rejette la position syndicale à l'effet qu'il pourrait y avoir litispendance, le plaignant dans son affaire, M. Marcotte, n'ayant pas de statut de partie devant le tribunal d'arbitrage. Donc, il manque une des identités. Et il rend sa décision aux paragraphes [36] et [37].

« [36] À mon avis, ce n'est pas tant l'exception de litispendance que celle de la juridiction qui permet de disposer de la requête présentée par l'employeur. La détermination de l'existence ou non d'une lésion professionnelle et de la date de consolidation de la lésion est de la juridiction exclusive de la Commission et sa décision sur ces matières liera autant M. Marcotte, le syndicat, l'employeur ainsi que le Tribunal. La décision de la Commission des lésions professionnelles aura l'autorité de la chose jugée sur ces deux aspects que soulève le grief du syndicat.

[37] *Dans la présente affaire, l'unique question à laquelle je dois répondre consiste à décider si M. Marcotte avait une raison valable de s'absenter du travail. Je suis d'avis que l'examen complet de cette raison valable ne peut se faire tant que la Commission des lésions professionnelles n'aura pas statué définitivement sur les droits de M. Marcotte en vertu de sa loi habilitante. »*

[28] La décision du SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE HULL INC. (C.S.N.) et HULL (VILLE DE), Cour d'appel (C.A.), Montréal, 26 février 1990, AZ-90011367, J.E. 90-539, D.T.E. 90T-414, est au même effet et à l'unanimité, les juges de la Cour d'appel vont écrire, après avoir considéré l'ensemble des arguments proposés comme suit, page 6 (onglet 3 du cahier des autorités de l'Employeur) :

« Nous sommes tous d'avis que ce motif justifiait parfaitement le premier juge à autoriser l'émission du bref d'évocation demandé. À notre point de vue, l'arbitre en statuant que Monsieur Juneau était inapte à revenir au travail en date du 4 février 1980 et qu'il était à toutes fins pratiques invalide, a clairement usurpé une compétence qui ne lui appartenait pas en vertu de la convention collective. »
(note de l'arbitre : il était reproché à l'arbitre d'avoir décidé avant la CAS de la lésion professionnelle alléguée par le plaignant dans cette instance).

[29] La Cour d'appel du Québec, dans sa décision du 9 avril 2003 dans SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI (C.S.N.) c. TREMBLAY, AZ-50169802, J.E. 2003-923, D.T.E. 2003T-463, a décidé que si un commissaire du travail avait été saisi d'une demande pour décider si les professeurs invités en « prêt de service » (**PIPS**) étaient des salariés de l'Université du Québec à Chicoutimi, l'arbitre Tremblay, saisi d'un grief de nature similaire, n'aurait pu décider, puisque la question posée ne pouvait recevoir de réponse par aucune autre autorité que celle du commissaire du travail en vertu même du Code du travail.

[30] Personne n'avait saisi l'arbitre de cet argument et, devant ce vide, le commissaire du travail était tout à fait justifié à « *interpréter et appliquer l'article 39 C.tr., dans la mesure où cela était nécessaire pour décider des griefs. La décision de l'arbitre est inattaquable.* »

[31] À l'unanimité, les juges de la Cour d'appel écrivent au paragraphe [9] de la décision :

« [9] C'est ce que l'arbitre a fait dans le présent cas et sa décision est, à n'en pas douter, revêtue d'un caractère de rationalité qui la rend inattaquable. »

[32] Enfin, l'arbitre Jean-Pierre Lussier, dans sa décision du 30 octobre 2009 dans MONTRÉAL (VILLE DE) (SERVICE DE POLICE) et FRATERNITÉ DES POLICIÈRES ET POLICIERS DE MONTRÉAL INC., grief de François Villeneuve, AZ-50592030, 2010EXPT-174, saisi d'un grief de harcèlement psychologique et d'une demande de

suspension des procédures pendant que la CLP étudiait l'affaire, avait accordé la demande de suspension jusqu'à ce que la CLP ait rendu sa décision sur la demande d'indemnisation du plaignant.

[33] M^e Lussier écrivait, paragraphe [9] :

« [9] Je ne crois pas utile pour l'instant d'exprimer mon opinion sur cette question de triple identité, car même si j'étais d'avis qu'il n'y a pas triple identité, j'estime qu'une saine administration de la justice ne justifie pas la tenue de deux enquêtes quasi-simultanées portant sur les mêmes faits et dont les résultats pourraient avoir un effet déterminant sur le sort de l'autre. Je partage en cela le point de vue de la Commissaire Louise Côté-Desbiolles dans une décision rendue en 2008 sur une affaire analogue (RAJEB et SOLUTIONS D'AFFAIRES KONICA MINOLTA (MONTREAL) INC., 14 avril 2008, AZ-50487300, D.T.E. 2008T-415 ET 2008 R.J.D.T. 763).

[10] La Commissaire Côté-Desbiolles était saisie elle aussi d'une plainte de harcèlement psychologique, comme l'était la CLP. Le résumé du rapporteur AZIMUT reflète parfaitement le sens de sa décision et, pour la partie qui concerne le débat actuel, il se lit ainsi :

« À aucun moment l'employeur n'a invoqué la litispendance ou l'absence de compétence de la CRT. Une telle prétention aurait d'ailleurs été rejetée, conformément aux décisions déjà rendues sur cette question. Toutefois, ces décisions ne sont pas utiles afin de décider de la question à l'étude, laquelle concerne plutôt la gestion de l'enquête par la CRT. Il s'agit donc d'apprécier si une saine administration de la justice et l'intérêt des parties justifient la tenue simultanée de deux enquêtes qui portent sur les mêmes faits et dont les résultats de l'une pourront avoir un effet déterminant sur le sort de l'autre. Or, l'enquête devant la CRT sera de très longue durée. Puisqu'elle porte sur des faits dont la connexité est évidente, celle de la CLP ne devrait pas être beaucoup plus courte. Par ailleurs, il existe une juxtaposition presque parfaite entre les remèdes recherchés par la plaignante en vertu de sa plainte pour harcèlement psychologique et ceux qui pourraient lui être accordés si sa demande d'indemnisation est accueillie. De plus, ces remèdes sont les mêmes que ceux prévus aux paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 L.N.T., soit ceux sur lesquels la CRT devrait réserver sa décision si elle en arrivait à conclure à du harcèlement psychologique (art. 123.16 L.N.T.). Comme un préjudice ne peut faire l'objet d'une double indemnisation, la plainte pour harcèlement psychologique pourrait même devenir sans objet si la décision de la CLP était favorable à la plaignante. Par conséquent, il y a lieu de suspendre l'examen de la plainte pour harcèlement jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par la CLP. »

[11] *Je suis du même avis que la Commissaire Côté-Desbiolles. Particulièrement dans les litiges portant sur le harcèlement psychologique où l'enquête porte sur des faits et remèdes analogues ou connexes et risque fréquemment d'être de longue durée, il m'apparaît qu'une saine administration de la justice justifie que l'un des forums saisis suspende l'audience jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue par l'autre.*

[12] *En l'espèce, le litige devant la CSST a été enclenché depuis le printemps 2009. Une décision a été rendue et l'appel logé devant la CLP sera décidé dans les prochains mois. Dans les circonstances, je crois préférable d'attendre la décision finale de la CLP avant d'aller plus avant dans le litige dont je suis saisi. »*

[34] L'arbitre Lussier avait donc décidé de surseoir à l'audience du grief de M. Villeneuve jusqu'à ce que la CLP ait rendu sa décision dans le dossier de François Villeneuve.

Position syndicale

[35] Du côté syndical, M. Gallant affirme que l'arbitre n'aura pas à trancher s'il s'agit d'une lésion professionnelle ou pas, car dans l'avis de congédiement, le médecin expert retenu par l'Employeur pour donner son opinion sur l'aptitude au travail de M. B... a déterminé que M. B... était apte au travail et qu'il n'était pas justifié qu'il n'entre pas travailler. La question qui est posée à l'arbitre est celle de déterminer si M. B... était apte ou inapte au travail.

[36] La partie syndicale ne conteste pas les arguments de droit soulevés par le procureur de l'Employeur. En effet, si l'arbitre fait droit au grief disant que M. B... est inapte au travail, son absence serait alors justifiée. Si d'autre part, la CLP dit que M. B... avait un problème de santé qui était une lésion professionnelle, le problème ne se poserait pas. Il y en aurait un cependant si l'arbitre en venait à la conclusion et décidait que M. B... était apte au travail, alors que la CLP aurait plutôt comme conclusion qu'il avait une lésion professionnelle. Donc, pour décider qu'il s'agissait d'une absence injustifiée, la tâche serait difficile pour l'Employeur.

[37] Toutefois, si la CLP décidait qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle, cela ne signifierait pas que la cause du Syndicat serait perdue, car il serait légitime pour lui de prouver l'inaptitude de M. B... au travail malgré cela. La seule différence étant qu'il s'agirait alors d'une maladie qui l'empêcherait d'être présent au travail et de travailler, sans que cette maladie soit reconnue comme une lésion professionnelle par les canaux officiels qui ont cette responsabilité légale que leur donne le législateur d'en décider.

[38] Le procureur syndical, ayant fait valoir ses arguments, laisse au tribunal la tâche d'en décider.

Réplique patronale

[39] Il y a certainement un risque sérieux de décisions contradictoires. La décision VINCOR de M^e Provençal, qui fait état de la confrontation des deux compétences, savoir celle du tribunal d'arbitrage et celle de la Commission des lésions professionnelles, dégage bien les principes qu'il faut appliquer en la matière.

[40] M^e Sabbatini reconnaît que le procureur syndical n'a pas tort, lorsqu'il plaide au tribunal que si la CLP rendait une décision à l'effet qu'il ne s'agit pas d'une lésion professionnelle, cela ne voudrait pas dire qu'il n'y a pas de cause valable ou décisions prises par l'Employeur, décisions qui sont aujourd'hui contestées par les deux griefs. Dans la décision arbitrale VINCOR de M^e Provençal, la CLP avait refusé de reconnaître une lésion professionnelle et l'Employeur avait déposé devant M^e Provençal une requête demandant le rejet du grief sur la base qu'il n'y avait pas de lésion professionnelle et l'arbitre Provençal a rejeté cette requête de l'Employeur et permis la preuve qu'il y avait raison valable que c'était une maladie et que cette maladie justifiait l'absence du plaignant de son travail.

[41] Évidemment, si la CLP décidait qu'il y a lésion professionnelle, l'arbitre serait lié par cette décision.

Remarques préliminaires

[42] Si l'arbitre a tenu à faire état de la requête patronale et de la position syndicale à son encontre, le tout ayant été entendu le 18 janvier 2012, c'est qu'il croit qu'il est nécessaire de le faire, afin de permettre à tout lecteur de cette décision de comprendre l'ambivalence ou plutôt l'ambiguïté, sinon la contrariété, entre eux des arguments soulevés par M. B... aux différents stades des faits sur lesquels il s'appuie pour en tirer des conclusions juridiques opposées les unes aux autres et desquelles le simple fait qu'elles sont en opposition devrait faire que le tribunal d'arbitrage comble le vide qu'elles créent en donnant raison à tout point de vue à M. B...

[43] Le soussigné, qui a connu une carrière arbitrale intensive, doit reconnaître que pendant celle-ci, il a eu des cas pouvant s'apparenter aux façons d'agir de M. B... et il est certain que les actions du plaignant, toujours autocentrées sur sa personne et jamais en vue de faire éclater la vérité, même au point de contradictions qui deviennent évidentes non seulement sur les faits, mais sur l'interprétation naturelle et logique qu'on devrait en faire, et qui n'accepte aucune décision, qu'elle soit de son employeur, des juridictions compétentes en matière d'accident de travail, de droit à l'information et ainsi de suite, dès qu'elles lui sont contraires ou apparaissent en désaccord avec ses démarches mal avisées et ses rancœurs injustifiées et parfois même personnalisées, ne devraient pas être tolérées.

[44] En réalité, le plaignant, tant dans son témoignage que dans les documents qui sont entrés en preuve, et même des remarques, par exemple, du juge administratif Richard Hudon (E-8) et surtout E-10, la décision que rendait ce juge administratif sur une requête incidente de l'Employeur qui demande à la CLP de déclarer irrecevable en

preuve deux enregistrements effectués le 24 septembre 2010 par M. B... (décision E-10 du 5 décembre 2012, paragraphe [5]), en recevant ces décisions, aurait été bien avisé de faire preuve de bon sens commun et d'accepter les propos, même durs à son égard, qu'avait le juge administratif Hudon dans sa décision aux paragraphes [27], [28], [29] et [30] que nous répétons ici en faisant bien remarquer à tout lecteur que le commissaire Hudon siégeait accompagné de MM. Gaétan Morneau, et Mario Benjamin, membres représentant respectivement les associations d'employeurs et les associations syndicales.

[45] Le soussigné a entendu la preuve pendant de trop nombreuses journées et, à la lecture de toutes les décisions d'instances autres que l'arbitrage qui ont décidé de différents recours, dont certains sont nettement intempestifs, peut se permettre de conclure par ce qu'il a entendu dans la trop longue preuve que le Syndicat, connaissant sans doute les réactions de M. B..., a faite pour « *protéger et défendre son membre* » pour s'éviter une plainte de celui-ci pour défaut de représentation en vertu du *Code du travail*, ayant été servi de cette médecine par la plainte pièce E-30 qu'a faite M. B... à l'encontre de son syndicat accrédité, le SCEP local 1999, le 19 mai 2011.

[46] Malheureusement, les tribunaux d'arbitrage sont souvent timides à catégoriser ou dénoncer l'attitude de certaines parties, mais le soussigné n'a pas ces hésitations et il est prêt à prendre comme s'il les avait écrits lui-même les paragraphes [27], [28], [29] et [30] de la page 24 de la décision de la CLP pièce E-10.

« [27] La façon de faire du travailleur est tout à fait immorale ¹. Enregistrer des conversations privées, auxquelles il ne participe pas, pour espérer après coup que cette preuve puisse démontrer qu'il a subi un lésion professionnelle pour harcèlement au travail dépasse le bon entendement. Pour la Commission des lésions professionnelles, il s'agit d'une atteinte à un droit fondamental, le droit à la vie privée, la plus grave d'entre toutes.

[28] La Commission des lésions professionnelles n'a pas écouté les enregistrements faits par le travailleur et est d'avis qu'elle n'avait pas à écouter lesdits enregistrements pour les mêmes motifs que ceux exprimés par le juge Robert dans l'affaire Mascouche (MASCOCHE (VILLE DE) c. HOULE, [1999] R.J.Q. 1894 (C.A.)) : « Le droit à la vie privée vise à protéger les attentes raisonnables des individus en matière privée et ne s'analyse pas en procédant à un examen ex post facto du contenu des communications interceptées, pour déterminer si elles concernent ou non la vie intime d'une personne. Cela reviendrait à dire que la protection du droit à la vie privée ne jouerait après coup, une fois que le droit a été violé ».

¹

La Commission des lésions professionnelles qualifie l'action d'immorale mais souligne que l'article 184 du Code criminel (L.R.C. 1985, ch. C-46) prévoit qu'il y a acte criminel lorsque « quiconque, au moyen d'un dispositif électromagnétique, acoustique, mécanique ou autre, intercepte volontairement une communication privée ».

[29] Dans cette même affaire, le juge Gendreau écrit : « 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 preuve ».

[30] La Commission des lésions professionnelles, dans le présent cas, a la conviction que les enregistrements faits par le travailleur, le 24 septembre 2010, constituent une atteinte à un droit fondamental, sans justification juridique véritable et suffisante, et admettre ces enregistrements en preuve aurait beaucoup plus l'effet de déconsidérer l'administration de la justice que de déclarer cette preuve recevable, malgré la gravité de la violation à ce droit fondamental. »

[47] Ces remarques pourtant très sévères et critiques n'ont pas arrêté M. B... dans sa course vers une « *vindication* », un terme anglais sans équivalent français ou une reddition sans condition de toutes les personnes qui ont eu à prendre des décisions qu'elles avaient à prendre, mais qui ne le satisfaisaient pas, même si elles étaient correctes, et les décisions rendues par les autorités compétentes dans les matières dans lesquelles M. B... se sentait malmené qui ont été reconnues bien fondées, justes et raisonnables, le démontrent à l'envi. Même une lecture superficielle de la preuve et des documents qui ont été produits, tant par l'Employeur que par le Syndicat qui est accrédité chez lui, amènerait le lecteur à la même conclusion : le plaignant se saisit de tout ce qui le concerne et, très subjectivement, le contrarie pour contester ces décisions, en appeler des décisions défavorables qui seront rendues à leur sujet, tant et si bien que l'arbitre soussigné conclut de toute son étude de la preuve faite pendant de trop nombreuses journées devant lui et des documents officiels, c'est-à-dire émis par les autorités quasi judiciaires et judiciaires compétentes, que le plaignant est un quérulent qui, par cette quérulence même qu'il n'a de cesse de manifester, en vient à perdre toute crédibilité, au point même que si jamais il décidait de se rétracter de ses erreurs volontaires et nuisibles à tous ceux qu'il recherche en justice ou autrement, il ne serait même pas cru.

[48] Le soussigné considère carrément qu'il n'a pas à chercher dans la preuve un constat ou un diagnostic psychiatrique qui excuserait *urbi et orbi* l'attitude du plaignant comme l'a été, entre autres, celle de ses enregistrements subreptices dénoncés vertement par la décision de la CLP du 5 décembre 2012 pièce E-10.

[49] Le soussigné retient aussi ce qu'écrit la juge administratif Esther Malo et MM. Lévesque et Leclerc, membres représentant respectivement les associations d'employeurs et les associations syndicales dans la décision du 7 novembre 2014 de la CLP pièce E-9 aux paragraphes [64], [65], [66] et [67].

« [64] Le 28 mars 2011, l'employeur congédie le travailleur. La lettre de congédiement se lit comme suit :

Nous donnons suite à notre lettre du 17 mars dernier et à la vôtre du 27 mars, le tout dans le cadre de votre actuelle absence du travail.

Comme vous l'avez vous-même relevé dans votre lettre, le Dr Martin Tremblay est d'avis que vous êtes «actuellement capable d'effectuer [votre] travail à temps plein sans limitations.»

Malgré le fait que notre médecin considère que vous êtes apte au travail et malgré le fait que vous aviez connaissance que vous étiez requis de vous présenter au travail à partir du 16 mars, vous êtes toujours absent sans raison valable.

Les conséquences de cette absence non justifiée sont telles que décrites à l'article 8.03 de la convention collective, qui se lit comme suit:

«8.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et autres avantages dans les cas suivants:

e) S'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours de travail consécutifs sans autorisation et/ou sans raison valable.»

En raison de ce qui précède, nous nous voyons dans l'obligation de mettre fin à votre emploi avec la compagnie Owens Corning Celfortec LP, prenant effet immédiatement. Vous recevrez sous peu votre relevé de fin d'emploi ainsi que toute somme due, le cas échéant.

[sic]

[65] *Le 4 octobre 2013, la Commission des lésions professionnelles rejette la requête déposée par le travailleur et déclare que celui-ci n'a pas subi une lésion professionnelle le 23 décembre 2010.*

[66] *Dans sa requête en révision, le travailleur soutient que la décision de la Commission des lésions professionnelles rendue le 4 octobre 2013 est partielle et ne retient aucun de ses arguments. Il ajoute que la Commission des lésions professionnelles fait preuve d'un parti pris pour l'employeur, au détriment de certains témoignages pourtant évidents.*

[67] *Dans l'affaire Jobin et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord (C.L.P. 250997-64-0414, 12 juillet 2007, S. Di Pasquale), la Commission des lésions professionnelles a bien exposé les principes et les critères applicables lorsqu'une partie allègue la partialité d'un décideur. Elle s'exprime comme suit :*

[18] La Commission des lésions professionnelles est un tribunal quasi judiciaire soumis aux règles de justice naturelle et

assujetti aux impératifs d'indépendance et d'impartialité prévus à l'article 23 de la Charte des droits et libertés de la personne.

[19] Dans un tel cas, la Cour suprême nous enseigne que lorsqu'une partie allègue la partialité du décideur, le critère à appliquer est celui de la « crainte raisonnable de partialité ». Ce critère consiste à se demander à quelle conclusion en arriverait une personne sensée et raisonnable, non scrupuleuse ou tatillonne, bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique.

[20] De plus, la Cour souligne que les commentaires ou la conduite reprochés ne doivent pas être examinés isolément, mais selon le contexte factuel propre à chaque dossier. En dernier lieu, il revient à la personne qui allègue la crainte raisonnable de partialité d'en faire la preuve.

[21] Par ailleurs, il est clairement établi par la jurisprudence que la partialité ou la crainte raisonnable de partialité à l'égard d'un décideur doit être soulevée à la première occasion par une demande de récusation et ne peut constituer un motif de révision ou de révocation.

[22] En l'espèce, le représentant de l'employeur n'a pas soulevé la partialité du commissaire à la première occasion. Il est vrai qu'un échange a eu lieu au stade de l'argumentation concernant les éléments mis en preuve; nous y reviendrons plus loin. Cependant, l'argument principal invoqué par le procureur de l'employeur est que le commissaire concerné fait preuve d'un parti pris systématique envers les employeurs, et, il dépose à l'appui de cette allégation, des statistiques qu'il a compilées à la suite de l'analyse des décisions du commissaire.

[23] Or, le présent tribunal n'est pas saisi d'une requête en récusation, mais plutôt d'une requête en révision ou révocation. La crainte de partialité ne peut être invoquée comme motif à l'appui d'une requête en révision, comme le souligne la juge Mayrand de la Cour supérieure dans l'affaire Piotr Stachyra et CLP et Siemens Electric ltée et CSST (AZ-50151838, 13 novembre 2002), puisque la violation du principe d'impartialité d'un décideur doit être alléguée à la première occasion :

29. La doctrine et la jurisprudence font état de l'obligation de la partie de soulever à l'audience la situation qui lui suscite une appréhension raisonnable de préjugé. Le défaut de ce faire, fait qu'elle est présumée avoir renoncé à l'invoquer^{iv}

^{iv} *Droit administratif, Patrice Garant, 4^e édition 1996, vol. 2 Le contentieux, Les Éditions Yvon Blais inc.; Canada (C.D.P.) c. Taylor [1990] 3, S.C.R.; Doyle et Sparling, [1992] R.J.Q. 11 (C.A.); Quérel c.*

30. La partie qui éprouve une crainte raisonnable de partialité doit donc alléguer la violation de ce principe à la première occasion.

31. Pour ces motifs, ce moyen sera également rejeté, la partie n'ayant pas soulevé la crainte de partialité en temps utile, ce défaut lui est fatal.

[nos soulignements]

[24] L'employeur n'a pas demandé la récusation du commissaire en temps utile et il n'a pas mentionné au commissaire lors de l'audience qu'il réservait ses recours. Il a attendu l'issue du litige. La décision lui étant défavorable, il invoque la partialité du commissaire comme motif de révision.

[25] La Commission des lésions professionnelles dans l'affaire Gauthier et Entreprise Vibec inc. (3191958)(AZ-50371369) précisait ce qui suit au sujet d'une demande de récusation faite après que la décision ait été rendue :

[35] Le tribunal soumet que la demande de récusation du travailleur est tardive et que celle-ci ne peut être introduite devant le tribunal par le biais d'une requête en révision. En effet, la demande de récusation vise précisément à empêcher qu'un adjudicateur ne soit saisi du dossier et d'empêcher ainsi qu'il rende une décision dans le dossier soumis à son attention précisément parce que l'on soulève des doutes sur son impartialité. Dans le présent dossier, la décision a été rendue sans qu'aucune demande de récusation ne soit soumise par le travailleur ou son procureur.

[36] La jurisprudence a réitéré à plusieurs reprises qu'une demande de récusation doit être soumise à la première opportunité et que le fait de négliger de le faire au moment opportun constitue à toute fin pratique une renonciation à le faire. Au surplus, une requête en révision ne peut aucunement pallier à cette omission du travailleur.

[notre soulignement]

[26] Dans le présent dossier, l'employeur ne demande pas la récusation du commissaire comme le réclamait le travailleur dans l'affaire Gauthier et Entreprises Vibec inc.. Cependant, les principes énoncés dans cette affaire, entre autres, que l'omission de soulever la partialité du commissaire en temps opportun constitue une renonciation à le faire, sont facilement

transposables au présent dossier. En effet, la présente requête en révision ne peut pallier à l'omission de l'employeur d'avoir soulevé la partialité du commissaire à la première occasion.

[27] Donc, d'une part, la crainte de partialité ne peut être invoquée comme motif de révision ou révocation d'une décision puisque cette crainte n'a pas été soulevée en temps utile.

[notes omises] (note de l'arbitre : l'arbitre, pour le bénéfice du lecteur, a indiqué les références omises) »

[91] Par ailleurs, le premier juge administratif mentionne qu'il n'est pas nécessaire de revenir sur chacun des événements allégués par le travailleur comme étant de l'intimidation par le directeur de l'usine. Il est d'avis que la perception des événements par le travailleur est nettement disproportionnée, ce qui a pour effet de déformer la réalité de ce qui se passe.

[92] Il s'agit du contexte dans lequel le premier juge administratif peut même affirmer que le travailleur fabule. Il apprécie la force probante de certains éléments de son témoignage pour écarter des prétentions du travailleur. Les passages pertinents de la décision du 4 octobre 2013 se lisent comme suit :

[237] Lors de son témoignage, le travailleur affirme qu'il peut y avoir jusqu'à trois démarrages de ligne par jour. La preuve non contredite indique que c'est impossible. Au surplus, le travailleur est présent à deux démarrages en 2009 et à cinq en de juin à décembre 2010. Il déforme la réalité.

[238] Le travailleur affirme que, le 16 novembre 2009, il constate que B l'épie et l'intimide depuis plusieurs jours. La preuve non contredite indique que B a pu être en contact avec le travailleur le 16 novembre 2009 seulement, en après-midi. Le travailleur invente un fait qu'il croit réel. Nous sommes encore en présence d'une perception disproportionnée.

[239] La Commission des lésions professionnelles ne retient pas que le travailleur a été intimidé ou épié par B. Toutes ses prétentions à cet égard ne peuvent être retenues. »

[50] Nous retenons également ce qu'a écrit le juge administratif Richard Hudon dans la décision de la CLP du 4 octobre 2013 pièce E-8.

E-8
EXTRAIT

« [235] Le 7 septembre 2009, le travailleur se cogne le front sur une porte. Le travailleur demande de changer le côté de l'ouverture de la porte. Hector Bianchini refuse parce qu'il estime que ce n'est pas la cause de l'accident. Le 30 septembre

2009, le travailleur revient à la charge avec la même demande. Pourquoi le travailleur se plaint d'avoir été interpellé, sur un ton sec, par Hector Bianchini? Il s'agit une fois de plus d'une situation où le travailleur se met en opposition avec son supérieur. C'est le travailleur lui-même qui provoque cet événement qui ne peut être considéré pour l'admissibilité d'une lésion professionnelle.

[236] Il est n'est pas nécessaire de revenir sur chacun des événements allégués par le travailleur comme étant de l'intimidation par Hector Bianchini. La perception des événements par le travailleur est nettement disproportionnée ce qui a pour effet de déformer la réalité de ce qui se passe. La Commission des lésions professionnelles peut même affirmer que le travailleur fabule.²

[237] Lors de son témoignage, le travailleur affirme qu'il peut y avoir jusqu'à trois démarrages de ligne par jour. La preuve non contredite indique que c'est impossible. Au surplus, le travailleur est présent à deux démarrages en 2009 et à cinq en de juin à décembre 2010. Il déforme la réalité.²

[238] Le travailleur affirme que, le 16 novembre 2009, il constate que B l'épie et l'intimide depuis plusieurs jours. La preuve non contredite indique que B a pu être en contact avec le travailleur le 16 novembre 2009 seulement, en après-midi. Le travailleur invente un fait qu'il croit réel. Nous sommes encore en présence d'une perception disproportionnée.

[239] La Commission des lésions professionnelles ne retient pas que le travailleur a été intimidé ou épié par B. Toutes ses prétentions à cet égard ne peuvent être retenues.

[...]

[242] À la rencontre du 15 octobre 2010, le travailleur dit qu'il a fait part à Charlyse Roy de ses états d'âme. Il a l'impression que Charlyse Roy ne l'a pas écouté. Cette prétention du travailleur n'est pas retenue. La Commission des lésions professionnelles ne peut se baser sur cette prétention pour conclure à l'admissibilité de la réclamation du travailleur. Tenant compte de l'ensemble de la preuve et de la condition personnelle psychologique du travailleur, la Commission des lésions professionnelles retient qu'il s'agit d'une fausse perception de sa part. »

[51] Dans une décision du 5 décembre 2012, la Commission des lésions professionnelles rendait une décision relative à une requête incidente qu'avait faite M. B... le 9 août 2011, requête par laquelle il conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la CSST, rendue le 14 juillet 2011, à la suite d'une révision administrative.

E-10
EXTRAIT

² soulignements par l'arbitre soussigné (Gravel)

« [2] Par cette décision, la CSST confirme sa décision rendue le 24 février 2011 et déclare que le travailleur n'a pas subi de lésion professionnelle le 23 décembre 2010. »

[52] Aux paragraphes [27] et suivants, la CLP continue ce que nous avons cité plus haut au paragraphe [46] de la présente.

[53] Le soussigné a entendu le plaignant témoigner le 27 mars 2015 à peu près toute la journée, le 27 avril 2012 une partie de l'audition en avant-midi ayant été utilisée pour entendre les procureurs, toute la journée du 10 avril 2015, une partie de celle du 17 avril 2015, le 24 avril 2015, le 15 janvier et le 12 février 2016 et force lui est de constater que les remarques du juge administratif Hudon que nous avons déjà citées étaient et sont exactes et le soussigné non seulement y souscrit, mais les adopte telles quelles.

[54] L'arbitre est prêt à comprendre, mais pas à admettre, qu'un quérulent peut manifester certains troubles « *d'adaptation avec humeur anxieuse* », comme l'écrit Dr Thibert dans son rapport médical du 21 janvier 2011 pour un événement qui se serait censément produit le 23 décembre 2010, comme il l'écrit à son rapport médical sur le formulaire de la CSST. Toutefois, la preuve nous démontré que le harcèlement au travail noté sur ce document par Dr Thibert lui a été dit uniquement par le plaignant. Or, de toute la preuve administrée, tant par le Syndicat que par l'Employeur, cette qualification de la situation à ce moment-là est tout à fait fausse et n'a rien à voir avec la réalité de ce que M. B... fait vivre à l'usine à ses supérieurs et à certains collègues de travail. Il instruit donc faussement Dr Thibert de la situation, ce qui amène le praticien à le référer à un collègue. Lorsque M. B... « *mésinforme* » les médecins qu'il voit, que ce soit à sa demande ou à celle de l'Employeur, il ne peut pas ne pas savoir que le biais que ces informations fausses et inexactes provoquera des diagnostics faussés et des recommandations sans lien avec ce qu'elles auraient été si M. B... ne s'était pas présenté comme, au minimum, un souffre-douleur ou, au maximum, un paria dans son milieu de travail. Ce qui n'est absolument pas le cas.

[55] Lorsque, pour se justifier de son absence, le plaignant voit le psychiatre Biard le 22 mars, il est patent qu'il se cherche une justification de sa précédente absence et Dr Biard, au même titre que Dr Mailloux et Dr Tremblay est un psychiatre, mais il ne fait pas d'expertise psychiatrique comme eux (Tremblay et Mailloux).

[56] M. Gallant n'a pas tort lorsqu'il plaide que le certificat médical du Dr Biard, considérant que son diagnostic en est un qui reconnaît l'anxiété et le trouble d'adaptation du plaignant qui justifie un arrêt de travail, n'est pas contredit par les experts psychiatres à cet égard.

[57] Entre le 22 mars et le 28 mars 2011, aucun autre psychiatre ne contredira le diagnostic et le pronostic rendus par Dr Biard. Et, toujours selon M. Gallant, le

psychiatre Mailloux renchérit sur l'opinion de Dr Biard en établissant un diagnostic de trouble de la personnalité paranoïde limite.

[58] De toute façon, il ressort clairement de la preuve qu'après avoir reçu la décision du 28 mars 2011 dans laquelle M. Bianchini, le directeur d'usine, ne faisait qu'appliquer les dispositions de l'article 8.03 e) de la convention collective au sujet de l'absence du travail pour plus de trois jours consécutifs sans autorisation et/ou raison valable, M. B..., qui connaissait l'avis de Dr Martin Tremblay à l'effet qu'il était apte au travail à temps plein sans limitations, a magasiné d'autres opinions médicales pour faire renverser celle-là qui lui était défavorable et permettait certainement à l'Employeur de prendre la décision administrative en vertu de 8.03 e) de la convention collective et de terminer administrativement l'emploi de M. B... M. Bianchini a pris cette décision qui lui était tout à fait légitime de prendre et la mesure de révision par un tribunal d'arbitrage n'est pas l'appréciation d'une cause juste et suffisante, mais l'application tel qu'il est écrit de l'article 8.03 e) de la convention collective. Il n'y a pas eu abus de droit de gérance dans le but de nuire à M. B..., mais tout simplement application d'une clause négociée incluse à la convention collective et que le tribunal d'arbitrage n'a pas le droit de modifier, l'article 6.17 a) lui faisant une prohibition claire de procéder à quelque altération que ce soit de la convention collective, de la modifier ou de l'amender en partie ou en totalité, ni d'y ajouter ou de retrancher quoi que ce soit. Une application de l'article 8.03 e) est une décision administrative et ne peut être qualifiée de mesure disciplinaire qui permettrait à l'arbitre d'étudier et de décider si l'Employeur a prouvé, par prépondérance de preuve, une cause juste et suffisante de mettre fin à l'emploi de M. B...

[59] Après étude et revue et réécoute de la preuve et des plaidoiries des procureurs, l'arbitre conclut que le grief pièce S-2, tel qu'il est libellé, ne peut être accueilli, puisqu'il conteste une décision administrative que l'Employeur avait tout à fait le droit de prendre le 28 mars 2011. Ce grief sera rejeté.

[60] Mais il y a encore le grief S-9 qui conteste la fin d'emploi de M. B... qui lui a été signifiée par une lettre du 5 novembre 2012 S-8 que M. Bianchini lui a fait parvenir par messagerie.

[61] Tous les motifs invoqués par M. Bianchini dans sa lettre ont été prouvés par une nette prépondérance de preuve. Le soussigné a à son dossier, puisque les parties les ont produits sans qu'aucune objection soit faite, des CD qui contiennent les enregistrements faits par M. B..., enregistrements que M. B... ne nie pas avoir faits au moment où il les a faits. Il y a un disque CD des auditions devant la CLP les 14 et 15 novembre 2012 pièce E-42 C. Un autre à la CLP le 30 octobre 2012 pièce E-42 B et un autre E-42 A au même endroit pour les 17 et 18 octobre 2012. Aussi, E-41, un enregistrement d'une rencontre de M. B... avec le psychiatre Dr Martin Tremblay le 14 février 2011 et enfin, E-55, un enregistrement d'un *meeting* syndical tenu le 7 janvier 2011. Celui-ci a été pris sous réserve, mais un autre enregistrement, une rencontre syndicale du 15 mars 2011 E-35, est entré en preuve sans discussion.

[62] L'arbitre s'est abstenu totalement d'écouter ces CD-là.

[63] Il l'aurait fait qu'il aurait eu certainement l'impression, sinon la certitude, qu'il accréditait le résultat d'une supercherie ourdie par M. B..., supercherie n'ayant qu'un seul but, celui de prendre en défaut les gens qu'il enregistre à leur insu et à qui il peut, en parlant avec eux, poser des questions qu'il dirige lui-même en sachant qu'elles sont posées dans le but soit de compromettre l'interlocuteur qui y répondra ou encore, lors des enregistrements, que M. B... exprime des faits ou des opinions qu'il croit l'avantager.

[64] Mais que ce soit l'un ou l'autre, il ne pouvait pas agir de la sorte.

[65] L'arbitre renvoie les parties à la décision de notre collègue arbitre Diane Fortier en date du 13 juin 2016, AZ-51302174, dans FRATERNITÉ DES CONSTABLES SPÉCIAUX D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 4785 (SCFP-FTQ) et HYDRO-QUÉBEC, grief Yvan Laverdière, 2016 QCTA 500. M^e Fortier maintient le congédiement d'un sergent affecté à la sécurité industrielle pour avoir installé sans autorisation une caméra personnelle dans son véhicule et avoir filmé des collègues. Le résumé de SOQUIJ ajoute que M. Laverdière « *avait déjà été avisé très clairement de modifier son attitude à l'endroit de ses collègues parce qu'il était responsable de la détérioration du climat de travail* ».

[66] Les parties ont en main la décision du juge administratif Richard Hudon et des deux membres des associations d'employeurs et associations syndicales en date du 5 décembre 2012 pièce E-10. Nous avons déjà fait état des propos du juge administratif Hudon qu'on retrouve aux paragraphes [27] et suivants page 24 de la décision. Le juge Hudon a tout à fait raison et les mots qu'il emploie pour qualifier les actions de M. B... d'enregistrer des conversations privées auxquelles il ne participe pas « *pour espérer après coup que cette preuve puisse démontrer qu'il a subi une lésion professionnelle pour harcèlement au travail dépasse le bon entendement.* » Ces mots sont durs et font bien comprendre l'indignation de la CLP à l'égard des gestes éminemment stupides, inconsidérés et illégaux posés par M. B... dans le simple but de s'avantager lui-même et de finir par trouver, ce à quoi il n'arrivera pas, des paroles prononcées qui pourraient démontrer que son attitude est justifiée.

[67] Le simple fait que M. B... ait procédé à ces enregistrements démontre, comme l'écrit l'arbitre Lauzon dans LES INDUSTRIES CÉRAMIQUE MAPLE LEAF (1967) LTÉE et SYNDICAT INTERNATIONAL DES OUVRIERS DE L'ALUMINIUM, DE LA BRIQUE ET DU VERRE ET SON LOCAL 240, SA 92-03253, que l'on retrouve à l'onglet 14 des autorités et plan d'argumentation de l'Employeur, que M. B... a manqué totalement de loyauté envers son employeur et que de plus, il a agi de façon à ébranler le processus arbitral, un des fondements des relations de travail.

[68] Il est aussi intéressant de lire la décision de notre collègue Hamelin en date du 17 mars 2005 dans BELL CANADA et SCEP, AZ-50305865, D.T.E. 2005T-408, onglet 17.

[69] Notre collègue Alain Corriveau, dans la décision citée à l'onglet 3 par le procureur syndical dans ALSTOM ÉNERGIE ET TRANSPORT CANADA INC. et SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCALE 511 (UNIFOR QUÉBEC), congédiement du M. Jean Bellemare, décision du 17 février 2015, écrit au paragraphe [42] :

« [42] On peut facilement conclure que M. Bellemare a laissé ses émotions prendre le dessus et qu'en ce faisant, il a commis une grave erreur de jugement qui l'a conduit à installer une caméra cachée dans le vestiaire des employés. Il s'agit d'une décision farfelue, d'un geste saugrenu. »

[70] Qui était, de dire M^e Corriveau, paragraphe [54] de sa décision, une atteinte majeure et illicite à la vie privée de ses collègues de travail.

[71] En résumé, l'Employeur a démontré, par une nette prépondérance de preuve, les motifs contenus à sa lettre du 5 novembre 2012 pièce S-8 et le tribunal d'arbitrage ne peut s'empêcher de citer ici ce qu'écrit M. Bianchini :

S-8 EXTRAIT

« Par ailleurs, alors que vous étiez sous serment, vous avez menti devant la Commission des lésions professionnelles lorsque questionné au sujet de la provenance de certaines informations qui, en fait, étaient venues à votre connaissance au moyen d'un enregistrement obtenu illégalement. Cet enregistrement concerne une discussion entre un représentant de l'employeur et un autre employé. Il s'agit d'une faute grave qui peut d'autre part constituer un outrage au tribunal.

Finalement, vous avez relaté des événements faussement ou de façon mensongère durant votre témoignage et votre contre-interrogatoire, toujours sous serment, et ce, dans le but de bonifier votre réclamation à la CSST.

Si nous avions connu ces informations avant de procéder à la fermeture de votre dossier au mois de mars 2011, nous aurions assurément procédé à votre congédiement en raison de ce qui précède. Notre lien de confiance est irrémédiablement rompu. »

[72] Et ce point est tout à fait majeur ici. En effet, personne n'est venu prouver qu'à tout moment pertinent depuis 2011 jusqu'au 5 novembre 2012, M. B... n'était plus en mesure de différencier entre ce qui est bien ou ce qui est mal, entre le vrai et le faux, ou incapable d'agir en adulte raisonnable et conscient de ce qu'il fait et du tort qu'il peut

causer à autrui par ses mensonges et autres déformations de la vérité, tel que cela nous a été démontré par la prépondérance de preuve qui l'a établi.

[73] Le soussigné va employer le mot « *espionnage* », qu'il soit vis-à-vis les supérieurs ou les collègues de travail de M. B..., afin qu'il soit bien compris que cette façon d'agir de celui-ci, non seulement vis-à-vis de ces personnes, mais aussi vis-à-vis de médecins experts chez qui il est convoqué tout à fait légalement, compte tenu des droits et obligations de l'Employeur à cet égard, est tout à fait inadmissible. Ces faits longtemps cachés et ignorés font preuve de créer à l'usine, et voire même à l'extérieur de celle-ci, du ressentiment, voire un esprit de vengeance, un isolement néfaste de certains contre d'autres travailleurs ou supérieurs. En résumé de mauvaises relations délétères autant pour chacun que pour l'esprit de corps, lequel, lorsqu'il est présent, a un côté enthousiasmant et peut rendre le travail plus agréable. Le contraire n'est pas souhaitable et il n'a pas à être provoqué par des manœuvres occultes dont le résultat certain est qu'elles mettront à mal les relations et amèneront avec elles la création de factions qui pourront à court, moyen et long terme influencer négativement la productivité.

[74] Dans l'avant-dernier paragraphe de sa lettre S-8 du 5 novembre 2012, le directeur d'usine Bianchini fait un raccord tout à fait justifié entre la fermeture du dossier de M. B... en mars 2011 et les faits et informations qui venaient d'être révélés devant le juge administratif Hudon, par exemple. Les motifs de la décision S-3 étaient tout à fait valables avec ce que savait l'Employeur à l'époque où il écrit cette lettre ne sont pas amoindris, minimisés ou autrement banalisés, parce que les motifs et les faits qui soutiennent la lettre S-8 seraient plus graves ou plus importants. L'Employeur ne pouvait pas agir quant aux motifs écrits à S-8 avant qu'il ne connaisse l'espionnage auquel s'était livré depuis fort longtemps M. B...

[75] On pourrait même dire que la lettre S-8, sans qu'on en exagère la portée en écrivant cela, pourrait être considérée simplement comme un amendement S-3, car la décision S-8 que l'arbitre soussigné maintient ici est contemporaine à des enregistrements dont les CD ont été déposés comme E-35, E-41, E-55 (ayant été le seul déposé sous réserve), il n'en fait état que pour sa date du 7 janvier 2011.

[76] Le soussigné n'a pas à écouter les CD enregistrés en toute illégalité par M. B..., car ce n'est pas avec la sensibilité possible ou probable que peuvent avoir les propos tenus sur certaines personnes lors de ces captations illégales que doit être jugé si elles sont légales ou non. Elles ont été faites. L'arbitre concourt à ce qu'écrit M. Bianchini à la lettre S-8 du 5 novembre 2012. Que le plaignant ait enregistré ce que lui disait Dr Tremblay le 14 février 2011 (E-41) lorsque celui-ci l'expertise dépasse amplement les paramètres du bon sens. Et M. B... nous est apparu comme croyant fermement qu'il avait bien agi lors de ces captations : il n'a pas compris !

[77] Un exemple en est certainement la requête en révision judiciaire qu'il a préparée lui-même et de laquelle on peut être suffisamment certain qu'il l'a mise en page et

dactylographiée lui-même. Un tel document est compliqué, nécessite des allégués précis qui amèneraient la Cour supérieure à décider que les décisions de la Commission des lésions professionnelles en date du 4 octobre 2013 et du 7 novembre 2014 doivent être cassées par la Cour supérieure en vertu des articles 834 et 846 du *Code de procédure civile* tel qu'il était à l'époque.

[78] M. B... ne peut pas convaincre l'arbitre soussigné que c'était une maladie d'ordre psychiatrique qui l'empêchait de savoir ce qu'il faisait. Surtout, il constituait par ses agirs une nuisance à la paix industrielle et au bon fonctionnement des relations interpersonnelles entre les salariés de l'usine de l'Employeur et en mettant plus souvent qu'autrement la Direction en position de défense vis-à-vis ses salariés auxquels elle n'avait rien à reprocher, en fait, que M. B... ne pouvait pas ne pas savoir, en tout état de cause, que ses activités étaient délétères, tant pour ses collègues de travail et ultimement, pour l'entreprise.

[79] Certes, devant le soussigné, le Syndicat, pour appuyer la cause de son membre B... B..., a fait entendre le psychiatre Pierre Mailloux qui a révisé les opinions de ses confrères et celui-ci, à toutes fins utiles et pour toutes sortes de motifs qu'il nous a expliqués et desquels on peut dire qu'ils ont une valeur bien relative, affirme plutôt que ces opinions ne devaient pas être retenues.

[80] De toute façon, l'arbitre, après mûre réflexion, en vient à la conclusion que les psychiatres qui ont été entendus à la demande du plaignant et de son syndicat ont voulu démontrer qu'au moment de son absence qui a mené au grief S-2, M. B... était incapable de travailler.

[81] Sur ce sujet, les opinions des psychiatres entendus à la demande de l'Employeur nous apparaissent plus certaines et davantage réalistes quand on considère les témoignages entendus au cours des nombreuses journées d'audition, y compris celui de M. B... Que M. B... ait certains problèmes de santé psychologiques, il ne nous a pas été démontré que, de ce fait, il ne pouvait pas accomplir le travail principalement manuel qui était le sien chez Celfortec. Il n'y a pas de rapport entre le poste décrit à la pièce du 4 avril 2011 E-7 et la prétendue « *maladie* » psychiatrique qui l'aurait rendu inapte à accomplir cette fonction. Quand M. B... décide de ne pas entrer au travail lors des journées invoquées aux lettres S-6 du 17 mars 2011 de M. Bianchini, il savait, à ce moment-là, que rien ne l'empêchait d'entrer.

[82] En conséquence, le tribunal déclare que la lettre pièce S-3 était justifiée et constituait véritablement une mesure administrative prévue telle quelle à l'article 8.03 e) de la convention collective et le grief S-2, tel que mentionné au paragraphe [59] ci-haut, doit être rejeté.

[83] Quant au grief S-9, il faut bien comprendre que les allégués de la lettre S-8 qui ont tous été prouvés par une nette prépondérance de preuve sont amplement suffisants pour justifier le congédiement définitif de M. B...

[84] Le juge administratif Hudon de la CLP était très loin d'avoir tort lorsqu'il écrivait que la façon de faire du travailleur est tout à fait immorale (et) enregistrer des conversations privées auxquelles il ne participe pas, pour espérer après coup que cette preuve puisse démontrer qu'il a subi une lésion professionnelle pour harcèlement au travail dépasse le bon entendement. Et dans cette décision du 5 décembre 2012 (E-10), le juge administratif Hudon termine son paragraphe [27] :

E-10
EXTRAIT

« [27] [...] Pour la Commission des lésions professionnelles, il s'agit d'une atteinte fondamentale, le droit à la vie privée, la plus grave d'entre toutes. »

[85] Étant donné la gravité des gestes posés et leur connotation criminelle, l'Employeur était tout à fait justifié de mettre définitivement fin à l'emploi de M. B... et s'est totalement déchargé de son fardeau de prouver par prépondérance de preuve des allégués de sa lettre S-8 et, en conséquence, le grief S-9 est rejeté.

GRANBY, le 8 août 2016

MARC GRAVEL
arbitre unique