

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 13-67

Date : 31 janvier 2013

DEVANT L'ARBITRE : ME YVAN BRODEUR

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : Jean-François Plathier

Grief(s) : n° du greffe 17-99-041678
n° du syndicat 12207

Convention collective : Conditions de travail des agents de la paix en services correctionnels 2003-2010

SENTENCE ARBITRALE

Article 100 C. tr.

[1] Le 9 février 2006, M. Jean-François Plathier, agent de services correctionnels à la DSTCL (Direction des services de transport et comparution) du ministère de la Sécurité publique, déposait le grief suivant à son employeur (pièce S-1) :

Alors que j'étais affecté à la DSTCL, l'ASC Lessard a durant toute ma présence à la DSTCL, colporté des rumeurs, fait preuve d'harcèlement psychologique quotidiennement, accusé sans fondement, insulté ma personne, ma nationalité, ma couleur, ma famille et utilisé des moyens afin d'atteindre ma dignité, mon intégrité psychologique, ce qui a entraîné pour moi une situation de travail ainsi qu'un univers désagréable et insoutenable et dégradé mon univers familial et mental et ceci avec l'aval de son supérieur hiérarchique M. Beulé et cela en présence de nombre de mes collègues, soit M. Laberge, M. Aubrais, M. Crête, M. Steinberger, M. Archambault, M. Latouche et le CU Plante. Je demande que des dommages et intérêts punitifs et moraux lui soient imputés afin d'équilibrer ma situation de détresse.

[2] Le même jour, M. Plathier déposait à l'employeur le document suivant (pièce S-2) que les parties à l'audience ont convenu de considérer comme formant avec S-1 un seul et même grief :

Ayant à plusieurs reprises dénoncé les agissements de deux agents ayant fait preuve d'harcèlement psychologique envers nombre de mes collègues et de moi-même, M. Beulé m'a déplacé de la DSTC Longueuil sans raison valable, alors que mes collègues ainsi que le CU en exercice le lui avait fait rapport. Puis il m'a ramené. M. Beulé a de plus menti à ses supérieurs à la CSST ainsi qu'à moi-même sur les raisons ayant motivé mon transfert. Puis il m'a ramené à la DSTCL. Suite à des rapports accusant un autre employé de la part de ces agents harceleurs, M. Beulé n'a veillé à aucun moment à ce que les conditions d'exécution et l'environnement dans lequel s'effectue notre travail favorise ma santé physique et psychologique. Suite à notre discussion M. Beulé a développé une conduite vexatoire de façon à me détruire moralement et alimenter des faits infondés sans évidemment punir ni chercher la cause des véritables harceleurs ne prenant aucun acte de nos paroles. Pendant tout ce temps, j'ai souffert psychologiquement et physiquement dû à l'inaction et à la grande mansuétude partisane de M. Beulé cherchant plus à nous museler qu'à régler un problème pourtant énoncé par feuilles de plaintes à ses supérieurs ainsi qu'à lui-même. Puis une enquête, administrative sur, selon ses dires, la situation à la DSTCL a été amorcée, enquête dont M. Beulé, sans résultats, a annoncé punitive pour ma personne à la CSST, ce qui veut en dire long sur sa véritable objectivité quant à ma personne, sans pourtant aucune raison valable excepté le rapport d'un agent contre ceux de 8 positifs en ma faveur.

Ce gestionnaire m'a causé des torts majeurs devant sa façon partisane de gérer un problème dans lequel je suis victime et non agresseur en mentant, colportant des rumeurs, faisant preuve de subjectivité, en utilisant non pas son droit de gestion de façon raisonnable afin de trouver un moyen d'écartier le harcèlement psychologique mais en utilisant son désir de me condamner sans preuve vérifiée et cela sans retenue, allant jusqu'à contester à la CSST la décision médicale

ainsi que ma situation de dépression majeure. Je souhaite que des dommages et intérêts punitifs et moraux soient imputés à ce fonctionnaire ainsi qu'une indemnité maximale équivalente à mon salaire perdu lui soit imposée, ainsi qu'une lettre d'excuse de la part de ce gestionnaire.

[3] Les parties ont admis que l'arbitre est valablement saisi du grief qui lui a été soumis et qu'il a juridiction pour en disposer. Les parties ont également admis qu'il y a eu respect des délais par chacune d'elles et de la procédure arbitrale prévue à la convention collective.

[4] Enfin, les procureurs ont reconnu que les pièces S-1 et S-2 constituent ensemble le grief de harcèlement psychologique soumis par la partie syndicale le 9 février 2006 et que, enfin, les conclusions énoncées à S-1 et S-2 doivent être comprises comme s'adressant à l'employeur.

1. LA PREUVE

[5] Les parties ont produit de consentement les pièces suivantes :

S-1, S-2 : Le grief de harcèlement psychologique

S-3 : La convention collective en vigueur.

Preuve du syndicat

Témoignage de M. Plathier

[6] M. Plathier est entré à l'emploi du Ministère en 2002 à titre d'agent de services correctionnels. Il avait exercé antérieurement un métier semblable en France. Malgré que son statut d'emploi, soit temps partiel régulier (TPR), il effectue régulièrement quarante heures de travail par semaine en plus du temps supplémentaire.

[7] Depuis mars 2005, il est affecté au Palais de justice de Longueuil où il s'occupe principalement du transport des personnes détenues dans des établissements de détention en vue de leur comparution devant la Cour. Il conduit des autobus et porte une arme. Son travail consiste à aller chercher les détenus et les amener dans des cellules de transition du Palais de justice avant de les accompagner lors de leur comparution, puis les amener dans des cellules d'où ils sont transportés, à la fin de la journée, dans leur établissement de détention respectif. Il travaille sur trois quarts de travail d'une durée de huit heures pouvant débuter à 7 h, 9 h, 10 h ou 11 h. Il a travaillé environ un an au Palais de justice de Longueuil.

[8] M. Plathier, qui est français d'origine et de race Noire, mentionne n'avoir jamais vécu de problème racial dans le passé, que ce soit en France ou au Québec.

[9] Il relate que les problèmes, à la base du grief de harcèlement psychologique du 9 février 2006 (pièces S-1, S-2), ont débuté quelque temps après l'arrivée au Palais de justice de Longueuil d'un collègue, M. Luc Lessard.

[10] L'agent Lessard, qui a le statut de temps complet régulier s'en prenait régulièrement à son statut de temps partiel régulier en lui répétant quotidiennement qu'il n'était qu'un « ostie de TPR ». L'agent Lessard s'adressait ainsi aussi aux douze autres agents ayant le même statut.

[11] Ainsi, il trouvait à chaque journée une occasion pour insulter M. Plathier. Par exemple, lorsqu'il discutait le matin avec un collègue, l'agent Lessard lui disait : « T'as rien à dire, t'es un ostie de TPR ».

[12] L'agent Lessard s'en prenait régulièrement aux origines raciales du travailleur et à sa façon de se chausser. Ainsi, pratiquement tous les jours, il le traitait « d'ostie d'africain ». De plus, lorsque le travailleur arrivait au travail chaussé de sandales de plastique, des tongs noires, qu'il portait régulièrement tout l'été, il lui disait « encore ton ostie de paires de gougounes, ostie d'africain ». Il le traitait aussi fréquemment « d'ostie de nègre », et lorsqu'il survenait une situation qui le frustrait, l'agent Lessard disait que c'était « la faute des nègres ».

[13] Le travailleur relate avoir tenté de parler à l'agent Lessard pour lui demander de cesser d'utiliser ces termes et de lui parler ainsi, mais ce dernier a répondu « moi je suis au Québec, je suis ici chez moi ». Le travailleur mentionne qu'il n'est pas « un guerrier », c'est-à-dire une personne qui aime la confrontation et qu'il n'a pas insisté auprès de Lessard qui lui disait aussi de se taire parce qu'il était français.

[14] L'agent Lessard s'en est aussi pris à la famille du travailleur. C'est ainsi qu'il se moquait de sa conjointe, qu'il ne connaissait pas pourtant. M. Plathier croit que Lessard tentait de le faire sortir de ses gonds, mais il encaissait sans rien dire.

[15] À un moment donné, l'agent Lessard a même insulté la mère du travailleur qui habite en France. Le travailleur avait reçu un appel l'informant que sa mère était malade et, comme il était bouleversé, il en a fait part à ses collègues qui étaient présents. Or, le lendemain matin, en imitant l'accent français, l'agent Lessard s'exprime ainsi « putain, putain, à propos de putain, comment va ta mère? ».

[16] M. Plathier, qui n'utilise jamais le terme « putain » dans son langage, a été très affecté de ces propos, mais il ne s'est pas emporté; ses collègues ont cependant réagi immédiatement lors de cet événement qui s'est produit au cours du mois de novembre 2005, quelque temps avant l'arrêt de travail de M. Plathier.

[17] M. Plathier ajoute que M. Bessette, un permanent qui travaillait avec M. Lessard et M. Borduas, cautionnait M. Lessard. Celui-ci était insultant, il ne se cachait aucunement et s'exprimait haut et fort.

[18] M. Plathier relate que plusieurs des agents se sont aussi plaints auprès de la direction des agissements de l'agent Lessard et que le directeur adjoint, M. Martin Beaulé, leur a mentionné qu'une enquête aurait lieu.

[19] Le 29 novembre 2005, le travailleur est rencontré par deux représentants de l'employeur dans le cadre d'une enquête devant porter sur le climat de travail à Longueuil. Dès le début de la rencontre, on le questionne sur un événement qui se serait produit avec un détenu le 13 septembre 2005. Le travailleur est surpris parce que d'une part, il ne se souvient pas d'un événement particulier et d'autre part, il s'attend à discuter d'abord et avant tout des agissements de l'agent Lessard à son égard. Or, les seules questions qui lui sont posées portent sur l'événement du 13 septembre 2005.

[20] M. Plathier dit s'être senti comme dans un trou noir. Il quitte avant la fin de la rencontre parce qu'il est en pleurs et se sent mal. Il relate avoir réagi ainsi parce qu'il a été question de plaintes farfelues à son égard plutôt que des agissements de l'agent Lessard. Il mentionne avoir perçu ces accusations « comme un coup de poignard » et comme la situation était déjà difficile pour lui, il « s'est écroulé ».

[21] C'est dans ce contexte qu'il consulte son médecin le 29 novembre 2005 et que ce dernier le met en arrêt de travail. Il n'est pas retourné travailler après cette date. Dans une attestation médicale datée du 29 novembre 2005, le docteur Jean-Pierre Chouinard, médecin qui a charge du travailleur, pose un diagnostic de dépression majeure secondaire à du harcèlement psychologique au travail.

[22] Dans son témoignage, le travailleur indique que, depuis un certain temps, il dormait mal, était refermé sur lui-même et avait de la difficulté à s'exprimer sur les problèmes qu'il vivait au travail. D'ailleurs, il s'y rendait « à reculons » et avait cessé ses activités sportives, comme le rugby, ainsi que ses activités sociales. Il a même eu des idées suicidaires et c'est sa conjointe qui lui a fait réaliser qu'il avait besoin d'aide.

[23] M. Plathier a fait l'objet d'un congédiement le 1^{er} mars 2006. Il a formulé un grief à l'encontre de cette mesure. L'employeur a fait droit au grief de congédiement en décembre 2009, a annulé le congédiement et a versé une compensation monétaire pour la période de mars 2006 à décembre 2009. Par ailleurs, M. Plathier n'est pas retourné au travail après le 29 novembre 2005.

[24] En décembre 2005, peu avant le dépôt du grief de harcèlement psychologique (pièces S-1, S-2), M. Plathier a demandé à la CSST de déclarer qu'il a subi une lésion professionnelle en novembre 2005 en raison d'un accident du travail. Le 1^{er} octobre 2008, la Commission des lésions professionnelles, en appel de la décision de la CSST, rendait une décision (pièce E-2) où elle accueille la requête de M. Plathier et déclare qu'il a subi une lésion professionnelle le 29 novembre 2005 et qu'il a droit aux indemnités prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Après avoir relaté la preuve pertinente, la CLP énonce les motifs de sa décision :

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

26. La Commission des lésions professionnelles doit déterminer si la dépression majeure dont a souffert le travailleur constitue une lésion professionnelle.

27. La loi définit, à son article 2, la lésion professionnelle comme suit :

2. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

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

28. Plus particulièrement, le tribunal doit déterminer si le comportement de l'agent Lessard à l'égard du travailleur peut être assimilé à un accident du travail tel que l'a soumis son procureur.

[...]

33. En matière de lésion psychique, la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles reconnaît qu'une telle lésion peut être attribuable à un accident du travail impliquant une série d'événements qui paraissent bénins lorsqu'ils sont considérés isolément, mais qui, par leur superposition, peuvent devenir significatifs et présenter ainsi le caractère d'imprévisibilité et de soudaineté requis par la Loi.

34. Par ailleurs, il importe de souligner que la Commission des lésions professionnelles doit statuer sur l'existence d'une lésion professionnelle et non pas sur l'existence d'un harcèlement tel que défini à la *Loi sur les normes du travail* bien qu'elle puisse s'inspirer de cette nouvelle définition pour conclure à la survenance d'un accident du travail. Ainsi, le tribunal peut examiner si les comportements ou les paroles prononcées à l'égard du travailleur ont un caractère méprisant, inopportun ou offensant.

35. Enfin, compte tenu que le régime d'indemnisation prévu à la loi est sans égard à la faute, le tribunal n'a pas à se prononcer sur le comportement de l'employeur pour apprécier ce qu'il a fait ou aurait pu faire, mais plutôt, en l'espèce, décider s'il y a une relation entre la lésion psychique et l'environnement de travail.

36. Il s'agit donc de déterminer si la prépondérance de preuve permet de conclure qu'un cumul d'événements est à l'origine du problème de la dépression majeure du travailleur. C'est notamment le cas lorsque ces événements présentent un caractère particulier en ce qu'ils ne peuvent s'inscrire dans le contexte habituel normal ou prévisible de ce qui est susceptible de se produire dans un milieu de travail.

37. En l'espèce, le tribunal est d'avis que les insultes et les paroles vexatoires qui ont été prononcées par l'agent Lessard à l'égard du travailleur ont eu un rôle significatif dans la genèse de la dépression majeure dont il a souffert.

38. En effet, le tribunal est d'avis que le comportement de l'agent Lessard relaté dans le témoignage du travailleur qui n'est pas contredit et qui s'est avéré tout à fait crédible, est tout à fait inacceptable et intolérable dans tout milieu de travail, y compris un établissement de détention.

39. Par ses paroles vexatoires, l'agent Lessard a porté atteinte à la dignité du travailleur. En s'en prenant de façon régulière à l'origine raciale du travailleur, à sa couleur, à sa façon de s'habiller, en faisant des blagues d'un goût douteux sur ses relations avec sa conjointe et en traitant de putain la mère du travailleur qui était de surcroît alors gravement malade, l'agent Lessard a porté atteinte à la dignité et à l'intégrité du travailleur.

40. Ce comportement odieux et vexatoire, que le travailleur a d'ailleurs dénoncé auprès de l'agent Lessard et des autorités de l'employeur, est de toute évidence, la cause de la maladie du travailleur.

41. Le tribunal ne peut retenir la position de l'employeur qui, tout en reconnaissant le caractère « un peu spécial » de l'agent Lessard, qu'il déclare avoir suspendu une journée pour son comportement, plaide que si ces propos sont déplacés et qu'il ne faut pas les banaliser, doivent être mis dans le contexte d'un climat de travail « entre gars ».

42. Le tribunal est pour le moins étonné par une telle position puisque le comportement de l'agent Lessard a porté atteinte à la dignité du travailleur et même bafoué des droits fondamentaux. En pareil cas, lorsque la preuve révèle qu'un tel comportement est la cause de la pathologie d'un travailleur, il s'agit d'une lésion professionnelle.

[25] M. Plathier explique ce qu'il a fait dans la période de novembre 2005 à 2010. D'abord, il n'a pas fourni de prestation de travail après novembre 2005. Au début de cette période, il était en dépression et il n'a rien fait. Il était en maladie. Il avait un « goût suicidaire ». Puis, il a commencé à donner des cours aux enfants du primaire et à ceux du secondaire, comme suppléant. Enfin, il a commencé à « monter » une entreprise dans le secteur du vêtement. Il voyait encore un médecin et un psychologue.

[26] En janvier 2010, il s'est rendu au Palais de justice de Montréal pour reprendre ses fonctions. Mais des représentants du Ministère l'ont « passé en discipline ». Ils lui ont imposé une suspension. Il a été suspendu jusqu'au 5 mars 2010. Cette suspension était reliée à des infractions que M. Plathier avait commises en février et mars 2006. M. Plathier a été jugé par la Cour du Québec pour ces infractions. Dans son jugement la Cour explique le contexte desdites infractions.

[27] Ainsi, le 3 février 2009, le juge Denis Robert, J.C.Q., a rendu un jugement en relation à des gestes posés par M. Plathier en février et mars 2006 (pièce S-4). Je cite

ci-après les paragraphes 3 à 14 de ce jugement, sous le titre « Les faits », et les paragraphes 21 à 25 sous le titre « La peine ».

LES FAITS

[...]

3. La preuve a démontré que le 21 février 2006, l'accusé s'est introduit dans le système informatique du ministère de la Sécurité publique en utilisant un ordinateur avec une facilité déconcertante pour connaître les motifs véritables de son congédiement.
4. Le 7 mars 2006, l'accusé s'est introduit dans le système informatique du ministère au bureau du sous-ministre Louis Dionne et a préparé un message ordonnant sa propre réintégration et celle d'un certain monsieur Crête avec dédommagement monétaire.
5. Le message a été transmis à un mauvais destinataire.
6. Le 8 mars 2006, l'accusé s'est introduit à nouveau dans le système informatique au bureau du sous-ministre pour tenter d'effacer son message.
7. Le 10 mars 2006, l'accusé s'est à nouveau introduit dans le système informatique du ministère au bureau du sous-ministre Louis Dionne et lui a transmis un message présentant des propos relativement étranges concernant « la base secrète américaine en Ontario... » et une mention de « 100 000\$ sur un compte à numéro avec un mot de passe ».
8. Le 20 mars 2006, l'accusé s'est introduit à nouveau dans le système informatique du ministère au bureau du sous-ministre et lui a transmis un message indiquant qu'il ne reste « j-2 + que 2 jours prévenu base secrète américaine au revoir poste ministre ».
9. La preuve a également démontré que le 1^{er} octobre 2008, la Commission des lésions professionnelles a déclaré que l'accusé a subi une lésion professionnelle le 29 novembre 2005 alors qu'il était à l'emploi du ministère de la Sécurité publique.
10. La commission a décrit les sévices subis par l'accusé; il n'est pas utile pour la solution du présent litige de les décrire.
11. L'accusé a été manifestement victime du comportement inacceptable d'un collègue de travail, lequel comportement a entraîné chez l'accusé une dépression majeure.
12. Le harcèlement inacceptable au travail est à l'origine de la lésion psychique qui a été diagnostiquée chez l'accusé.

13. L'agent de probation a écrit « Il a utilisé les voies hiérarchique et légale pour obtenir justice, mais il n'a pas obtenu de réponse ».
14. C'est dans ce contexte que l'accusé a commis les gestes répréhensibles dont il s'est avoué coupable alors qu'il se trouvait dans cet état psychologique, d'où son comportement illégal, mais bizarre.

[...]

LA PEINE

21. L'accusé était malade, en état de dépression majeure à cause d'une situation d'emploi au ministère de la Sécurité publique, lequel ministère a été victime des actes de l'accusé.
22. L'accusé n'a aucun antécédent judiciaire, n'a jamais eu aucun démêlé avec la justice et a été congédié suite à un ensemble de circonstances qu'il entend contester de façon administrative lesquelles circonstances ont donné naissance à une maladie dont il a souffert pendant quelques années durant lesquelles il a commis des gestes pour lesquels il s'est avoué coupable.
23. L'accusé a droit de recevoir une absolution inconditionnelle parce que cette sentence ne met pas en péril la protection de la société et est manifestement dans l'intérêt de l'accusé.
24. L'intérêt véritable de l'accusé exige que la sentence soit une absolution inconditionnelle et cela, sans nuire à l'intérêt public au sens de l'article 730 C. cr.

POUR CES MOTIFS, LA COUR :

25. PRONONCE une absolution inconditionnelle avec dispense de frais et suramende.

[28] La suspension imposée à M. Plathier se terminait le 5 mars 2010. Mais, le 6 mars, il n'a pas repris ses fonctions. Il a vu son médecin. Il se sentait encore mal. Il ajoute qu'il ne comprenait pas pourquoi on l'attaquait encore et en particulier pourquoi on voulait l'envoyer à Rivière-des-Prairies, là où travaillait M. Lessard. Les représentants de l'employeur lui ont posé des questions concernant le jugement du juge Robert et les faits reliés à cette affaire. Il leur a répondu de lire le jugement de la Cour qui lui donnait gain de cause.

[29] Le médecin de M. Plathier l'a alors mis en arrêt de travail pour une période indéterminée. Le médecin craignait qu'il ne « retombe ». Il n'a pas contesté la lettre de l'employeur du 4 février 2010 qui lui annonçait sa suspension de vingt jours (pièce S-13).

[30] Le 22 mars 2011, l'employeur lui annonçait son congédiement pour motif d'absence du travail sans autorisation ni justification depuis le 2 février 2011 (pièce E-1). M. Plathier explique qu'il avait reçu des mises en demeure avant son congédiement et qu'il y a donné suite en envoyant les rapports médicaux pertinents.

[31] M. Plathier n'a pas déposé de grief suite à son congédiement du 22 mars 2011.

[32] En contre-interrogatoire, M. Plathier précise que, après novembre 2005, il n'est jamais retourné travailler. Il ajoute que de mars 2006 à décembre 2009, M. Choquette l'a appelé, plus ou moins trois fois, pour lui demander de reprendre le travail.

[33] M. Plathier dit qu'il trouvait malhonnête de la part de l'employeur de l'envoyer à Rivière-des-Prairies alors que M. Lessard travaillait là.

[34] En mars 2010, M. Plathier a fait une réclamation à la CSST, laquelle a été refusée (pièce E-13). Il n'a pas contesté cette décision.

Témoignage de M. François Plante

[35] De 1989 jusqu'à juillet 2001, M. Plante était A.S.C. à Trois-Rivières. À compter du 4 août 2001, il était chef d'unité au Palais de justice de Montréal. Il gérait une douzaine d'agents jusqu'à la mi-mars 2002. Puis il a été affecté au transport jusqu'à la mi-juin 2005. Enfin, jusqu'au 31 décembre 2005, il a agi comme chef d'unité à Longueuil.

[36] On lui avait dit qu'il devait améliorer le climat de travail à Longueuil. Dès son arrivée, il constate que les problèmes sont importants. M. Lessard et M. Borduas étaient souvent mécontents de ses décisions. M. Plante en a parlé à M. Beulé qui lui a dit que M. Lessard n'était pas « difficile » et qu'il le savait parce qu'il avait longtemps travaillé avec lui.

[37] De fait, M. Borduas et M. Lessard disaient, par exemple, à M. Plante : « On veut pas faire tel job. C'est un job pour les TPR, pas pour nous ». Il y avait de l'argumentation continue avec eux. M. Plante en a parlé avec M. Beulé, directeur adjoint des opérations. Celui-ci lui a dit que M. Lessard avait été son partenaire et qu'il était son ami. Par ailleurs, M. Plante remarquait que l'atmosphère générale du milieu de travail s'améliorait dès que M. Lessard quittait.

[38] M. Plante ajoute qu'il n'avait pas l'autorité pour régler le problème car M. Lessard était protégé par M. Beulé. Pourtant, après six mois, M. Plante considérait qu'il avait assaini le climat de travail. Un jour, M. Plante, devenu exaspéré, a dit à M. Lessard qu'il était un « chialeux ». Il dit s'être vidé le cœur, avoir même été grossier, car « il avait sa claque ». Il vivait une situation continue de harcèlement psychologique. M. Plante a remis un rapport écrit à M. Beulé concernant M. Lessard. Vers le 15 novembre 2005, M. Lessard a été rappelé à Montréal.

[39] En décembre 2005, M. Plante a quitté Longueuil car il a été relevé de ses fonctions. On lui a faussement reproché d'avoir battu des détenus avec M. Crête, M. Lionnais, M. Ducreux, M. Steinberger et M. Archambault. Il y a eu une enquête criminelle à ce sujet, laquelle a mené nulle part. C'est M. Beulé qui a demandé une enquête à ce sujet. M. Plante est demeuré gestionnaire jusqu'en mars 2006.

Témoignage de M. Michel Crête

[40] M. Crête est retraité depuis le 27 octobre 2011. De 2000 à 2011, M. Crête a travaillé comme agent de services correctionnels. Il était TPR. En 2005, il était affecté au Palais de justice de Longueuil.

[41] En 2005, M. Lessard et M. Borduas ont été affectés à Longueuil. Ils étaient des permanents. Pour eux, il n'y avait rien de correct à Longueuil. Pour M. Lessard, on était des « osties de TPR ». Il disait que M. Plathier était un « criss de nègre » ou de « nègre français ». Au début de l'été 2005, M. Plante est arrivé à Longueuil pour remplacer M. Grégoire. M. Borduas et M. Lessard le détestaient et lui nuisaient le plus possible.

[42] M. Bessette et M. Lessard avaient dit faussement que M. Crête avait battu des détenus. M. Crête a été congédié le 6 mars 2006 sur la base de cette fausse accusation. M. Crête a déposé un grief. Il a gagné le grief avec réintégration et pleine compensation.

Témoignage de M. Didier Aubrais

[43] Il est ASC. Il a travaillé à Longueuil en 2004 et 2005. Avant Noël 2005, M. Lessard et M. Borduas ont commencé à travailler à Longueuil. Ils étaient des travailleurs réguliers. Ils disaient que c'était aux TPR de faire le travail. Plutôt que de participer au processus très strict de la réception des détenus, ils allaient prendre un café.

[44] De plus, selon M. Aubrais, ils se permettaient d'être insultants à l'égard des autres travailleurs leur disant par exemple d'aller travailler. Ils appelaient M. Aubrais « le béret » car il était « européen ». M. Lessard était un verbo-moteur. Il se référait au statut de TPR pour crier des noms à ses collègues.

[45] M. Aubrais dit s'être adressé, avec d'autres agents, à M. Beulé, directeur adjoint des opérations (DAO) à Longueuil pour lui raconter ce qui se passait avec ces deux personnes, qui confrontaient tout le monde. M. Beulé a dit qu'il allait y voir, mais rien n'a changé selon M. Aubrais. Le 30 mai 2005, M. Aubrais écrivait la lettre suivante à M. Robert Choquette, DSTC (pièce S-21) :

Depuis plusieurs mois, je subis des atteintes personnelles dans ma vie privée, des insultes et de la discrimination sans justification, cela affecte ma vie professionnelle et par conséquent la qualité de celle-ci.

J'ai essayé d'être passif envers les agents Michel Borduas et Luc Lessard. J'ai rencontré monsieur Martin Beulé, directeur des opérations administratif lui expliquant certains faits et gestes de ces derniers, provocation, insultes, etc... Malgré le fait de lui en parler, j'avais bon espoir qu'il y aurait eu des démarches réelles et positives pour annihiler ces gestes.

A mon grand désespoir, ces deux agents continuent et cela m'irrite énormément. J'ai évité la confrontation, pour ne pas affecter l'ambiance qui s'est dégradée, depuis leur présence.

[...]

Pour ces agents, nous sommes que des « hosties de t.p.r. ». Il est inconcevable de se faire insulter par des détenus, mais s'il faut en plus essayer ceux de mes confrères cela ne marche plus. Nous sommes une bonne équipe de travail, il y a de l'entraide, une bonne ambiance de travail tout ces éléments ne peuvent qu'augmenter l'efficacité de l'équipe, mais le manque de compréhension et d'empathie à la cause me dénote que vous approuvez les gestes et insultes posés par les agents Borduas et Lessard.

[...]

[46] Comme aucun changement ne se manifestait, les autres agents de Longueuil ont décidé de ne plus adresser la parole aux deux confrères déviants. De plus, ceux-ci refusaient de faire leur travail de relève au dîner. De fait, l'employeur n'a rien fait. M. Lessard parlait de M. Plathier en l'appelant « le bronzé », et en servant des grossièretés.

Témoignage de M. Marko Steinberger

[47] Il était A.S.C. à Montréal en 2005. Il a alors été transféré à sa demande, et jusqu'à la fin 2006, au Palais de justice de Longueuil.

[48] À Longueuil, il y avait alors de dix à quinze agents. Il a vite découvert qu'il y avait deux cliques :

- Messieurs Borduas, Lessard et Bessette, des permanents qui travaillaient ensemble et se tenaient ensemble.
- Environ dix temps-partiel qui ne se sentaient pas appréciés par les trois permanents.

[49] Vers la fin de l'année 2005, ou au début de l'année 2006, suite à une enquête administrative, l'employeur a suspendu M. Steinberger pour cinq jours pour avoir « brassé » un détenu. Il a déposé un grief à l'encontre de cette décision. L'employeur a fait droit à son grief et lui a remboursé les jours de salaire perdus.

Témoignage de M. Étienne Archambault

[50] Il agit comme ASC depuis avril 2003. À l'automne 2003, il a été assigné à Longueuil. Fin 2004, M. Lessard et M. Borduas ont été transférés à Longueuil. La vie y est devenue plus difficile.

[51] Il y avait alors quatre postes permanents à Longueuil. M. Lessard et M. Borduas en occupaient deux. Quant aux TPR, les permanents les désignaient comme des « osties de TPR ». À tous les jours, on vivait une situation désagréable et agressive.

[52] Fin 2005, M. Archambault apprenait qu'une enquête administrative se tenait concernant des supposées voies de faits sur des détenus. Après l'enquête, M. Archambault ajoute qu'il a été suspendu trois jours au sujet d'un événement de 2005. Il a fait un grief. L'employeur a fait droit à son grief.

[53] M. Archambault se souvient très bien d'un événement dans la cuisine, où M. Lessard a traité la mère de M. Plathier de « putain ». M. Archambault ajoute qu'il se souvient d'une situation où M. Lessard a personnellement agressé M. Plathier.

Preuve de l'employeur

Témoignage de Mme Josiane Desjardins

[54] Elle est directrice de services intérimaires à l'établissement de détention de Rivière-des-Prairies. Elle a été agente de services correctionnels jusqu'en mars 2003. Puis, jusqu'en février 2011, elle est chef d'unité. À compter de février 2011, elle est directrice de services intérimaires.

[55] Comme chef d'unité, de septembre 2009 à février 2011, elle était officier Logibert, c'est-à-dire qu'elle faisait le placement du personnel, effectuait les horaires des employés, voyait à ce que tous les quarts soient comblés en personnel. Elle faisait le lien avec les ressources humaines en ce qui a trait aux congés maladie, retours au travail et généralement au suivi des absences.

[56] Mme Desjardins a produit une lettre de M. François Landreville, supérieur hiérarchique de Mme Desjardins, du 7 octobre 2010 à M. Plathier indiquant comme objet : Rapport médical d'invalidité (pièce E-18) :

La présente fait suite à votre appel fait à Mme Josiane Desjardins, chef d'unité, où vous l'avez informée être en période de maladie et que vous n'étiez pas en mesure de reprendre le travail.

Nous voulons par la présente vous rappeler votre obligation de nous faire parvenir, sous pli confidentiel, à la personne désignée pour recevoir les renseignements à caractère médical, le rapport médical d'invalidité.

Par conséquent, je vous demande de signer et faire remplir par votre médecin le rapport médical d'invalidité et de le faire parvenir au plus tard le 18 octobre 2010 à Mme Danielle Tremblay. À défaut de justifier votre absence, vous serez considéré en absence sans autorisation et vous pourrez faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires.

[57] Mme Desjardins a également produit une lettre de M. François Landreville du 25 octobre 2010 à M. Plathier indiquant l'objet suivant : Réprimande et mise en demeure (pièce E-19) :

Nous vous avisons, par la présente, de la décision du ministère de la Sécurité publique de vous réprimander formellement en raison de ce qui suit.

Le ou vers le 5 octobre dernier, nous vous invitons à reprendre le travail le 6 octobre 2010. Lors d'un appel téléphonique logé auprès de Mme Josiane Desjardins, chef d'unité, vous nous informiez que votre état de santé ne vous permettait pas de vous présenter au travail, tel que demandé.

Le 7 octobre 2010, nous vous avons demandé de produire un rapport médical d'invalidité afin de justifier votre absence du travail depuis le 6 octobre 2010, date à laquelle nous étions informés que votre réclamation à la CSST était refusée sans que vous la contestiez.

À ce jour, bien que nous vous ayons demandé de produire un rapport médical d'invalidité au plus tard le 18 octobre 2010, nous n'avons reçu aucun document de votre part. Votre absence est donc considérée sans autorisation.

Par conséquent, nous vous mettons formellement en demeure de présenter à la personne désignée, madame Danielle Tremblay, un rapport médical d'invalidité dûment rempli pour justifier de votre capacité ou non à reprendre le travail, et ce, au plus tard le **2 novembre 2010**. À défaut de respecter la présente mise en demeure, nous nous verrons dans l'obligation de vous imposer les sanctions disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Vous pouvez en appeler de cette décision selon les dispositions de la convention collective de travail qui vous régit.

[58] Le 2 février 2011, Mme Desjardins a signé un « rapport d'intervenant ». Elle y fait état d'une conversation téléphonique qu'elle a eue avec M. Plathier, lundi le 31 janvier 2011, pour l'aviser de son retour au travail (pièce E-23) :

Lundi 31 janvier 2011, vers 09h40, j'ai contacté l'ASC Jean-François Plathier à son domicile pour l'aviser de son retour au travail. Selon l'information reçue par l'agente des ressources humaines Kathleen Ducharme, Monsieur Plathier devait revenir au travail dans la semaine du 31 janvier 2011 à raison de 2 jours/sem.

J'ai informé Monsieur Plathier de son affectation à RDP soit au G1-G4 sur le quart de soir et sur l'équipe 3. Je l'ai également informé qu'il serait affecté à un

horaire 7x7-5x2 et lui ai demandé s'il en connaissait les modalités. Je lui ai expliqué les modalités de l'horaire ainsi que le principe des remises de temps.

Je lui ai expliqué le retour progressif prévu par son médecin traitant :

- 1^{ère} semaine (31 janvier 2011) 2 jrs/sem
- 2^{ième} sem. (7 fév) 3 jrs/sem
- 3^{ième} sem. (14 fév) 4 jrs/sem
- 4^{ième} sem. (21 fév) retour à temps complet

Monsieur Plathier m'informe que malgré la décision du médecin traitant, il a fait, il y a 6 ans, un grief pour harcèlement de l'employeur à son égard et ce, tant que la décision du grief n'est pas rendue, il n'y a pas de retour au travail. Je lui signifie que je ne suis pas au courant de son dossier. Je lui signifie que j'étais pour transmettre l'information à Mme Danielle Tremblay et M. Jacques Duranleau.

Je lui demande de faire les démarches de son côté pour le suivi de son dossier. Je le réfère à Mme Kathleen Ducharme et Mme Danielle Tremblay des ressources humaines.

Il me dit qu'il fera les démarches auprès de son syndicat, des ressources humaines et également au sujet de sa paye car il n'a pas reçu de salaire depuis plus de 2 ans.

Il me remercie pour les informations reçues. Je lui demande de me rappeler avant mercredi, 2 février, 13h00 car son 2 jrs/sem est réparti de la façon suivante : mercredi et vendredi.

La conversation s'est déroulée de façon courtoise et polie de part et d'autre.

[59] Vers la fin de cette conversation téléphonique, Mme Desjardins a demandé à M. Plathier de la rappeler pour faire le point. Il ne l'a pas fait.

[60] Mme Desjardins a produit sous E-24 un document intitulé « Avis de mouvement de personnel », lequel atteste que du 27 juin 2008 au 11 août 2008, M. Luc Lessard détenait le statut de « retraité » sur appel occasionnel. Le document contient les commentaires suivants concernant M. Lessard : « Début à titre de retraité avec droit de rappel ».

[61] Mme Desjardins a produit sous E-25 les « heures de travail à l'horaire de l'employé », concernant M. Luc Lessard. Le document indique que, en 2010, M. Lessard travaillait sur le quart de nuit, de 23h00 à 7h00. En janvier 2011, il travaillait encore sur le quart de nuit.

[62] Mme Desjardins précise que M. Lessard n'a pas travaillé pendant six mois, du 19 avril 2009 au 18 octobre 2009 comme occasionnel sur appel. M. Lessard a toujours travaillé de nuit en 2008 et 2009. Il a travaillé jusqu'au 11 mai 2012.

Témoignage de Mme Amélie Marcheterre

[63] Elle est chef du Service des relations professionnelles, de la santé et de la sécurité depuis le 3 juillet 2012. Avant cette date, elle était conseillère en relations professionnelles. Elle précise que, le 8 décembre 2009, l'employeur a fait droit au grief de congédiement déposé par M. Plathier en mars 2006 et a procédé à l'annulation de ce congédiement. Elle précise que M. Plathier a reçu une compensation monétaire pour la période de mars 2006 à décembre 2009. Il reste toutefois des questions à résoudre en relation notamment aux heures supplémentaires.

[64] Elle explique que, quand on a fait droit au grief de congédiement de M. Plathier, le Service des ressources humaines a recommandé de ne pas le retourner immédiatement dans ses fonctions, le temps d'analyser l'impact de l'annulation du congédiement (pièce S-14). Elle précise que l'annulation du premier congédiement est intervenue le 8 décembre 2009, alors que le jugement du juge Robert de la Cour du Québec est du 3 février 2009. En somme, quand le jugement a été rendu (pièce S-4), M. Plathier n'était pas à l'emploi du Ministère.

[65] Par ailleurs, le 4 février 2010, quand l'employeur a procédé à la suspension de M. Plathier pour s'être introduit dans la boîte de courriels de certains gestionnaires, M. Plathier était à l'emploi du Ministère, même s'il n'avait pas été réintégré dans ses fonctions. Le 4 février 2010, on lui a imposé une suspension de vingt jours (pièce S-13), à savoir du 8 février 2010 au 5 mars 2010. Cette mesure disciplinaire n'a pas été contestée par M. Plathier.

[66] M. Plathier a été rappelé au travail à compter du 8 mars 2010, à l'établissement de détention de Rivière-des-Prairies (pièce S-15). Il ne s'est pas présenté au travail. Il a présenté une prescription de son médecin traitant, faisant état de son inaptitude à se présenter au travail.

[67] En mars 2010, M. Plathier a déposé une réclamation à la CSST (pièce E-13) pour une rechute, récurrence ou aggravation de sa condition. À ce document, il se réfère à l'arrêt de travail initial de novembre 2005 et indique qu'il n'est pas revenu au travail depuis cette date.

[68] Le 20 juillet 2010, la CSST a signifié à M. Plathier un « refus de réclamation » se lisant comme suit :

Nous avons reçu les documents concernant la réclamation pour une rechute, récurrence ou aggravation survenue le 12 février 2010. Nous vous informons que nous ne pouvons accepter cette réclamation pour la raison suivante :

Il n'y a pas de détérioration objective de votre état de santé en relation avec l'événement d'origine du 1 novembre 2005.

Après l'étude de votre dossier, nous concluons qu'il ne s'agit pas non plus d'aucune autre catégorie de lésion professionnelle.

En conséquence, aucune indemnité ne vous sera versée.

Nous vous invitons à communiquer avec nous si vous avez besoin de renseignements supplémentaires au sujet de cette décision ou pour toute autre question. Vous ou votre employeur pouvez demander la révision de la décision par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la présente lettre.

M. Plathier n'en a pas appelé de cette décision de la CSST.

[69] Tel qu'il appert des pièces E-18 et E-19, l'employeur a demandé à M. Plathier de produire un rapport médical d'invalidité le 7 octobre 2010. Puis, le 25 octobre 2010, il lui a fait parvenir une « réprimande et mise en demeure » relativement au même sujet. C'est suite à cela qu'une expertise médicale a eu lieu en décembre 2010. Le rapport d'expertise (pièce S-16) contenait notamment les éléments suivants en réponse aux questions formulées par l'employeur:

4. Quelle est la date prévue pour un retour au travail?

Selon mes observations, monsieur Plathier peut retourner au travail en date de cette expertise. Cependant, il est recommandé que le retour au travail tienne compte de certaines modalités qui sont détaillées plus bas (cf. question # 7).

5. Est-ce qu'un retour progressif pourrait être envisagé? Si oui, à quel rythme?

Un retour progressif devrait être envisagé. Le retour progressif devrait se faire sur une période relativement courte à raison de : deux jours par semaine, pendant une semaine; trois jours par semaine, pendant une semaine; quatre jours par semaine, pendant une semaine; et un retour à temps complet par la suite.

6. A-t-il des restrictions médicales ou des limitations fonctionnelles pour effectuer les tâches des services correctionnels? Si oui, lesquelles?

Pour ce qui est du retour au travail, il n'y a pas de restrictions médicales ou de limitations fonctionnelles pour effectuer les tâches d'agent des services correctionnels.

7. S'il y a lieu, quelles sont les mesures administratives qui pourraient faciliter le retour au travail? Préciser ces mesures.

En ce qui a trait aux mesures administratives qui pourraient faciliter le retour au travail, il est préférable que monsieur Plathier ne retourne pas, du moins dans un premier temps, dans un milieu de travail où des griefs sont en suspend : il demeure réactif et

facilement émotif dans ce contexte. Il est également possible que cette réactivité et cette émotivité soient entretenues par l'exposition à ce contexte.

8. Est-ce que son absence du travail depuis le 8 mars 2010 répond à la notion d'invalidité décrite au présent mandat?

Actuellement, monsieur Plathier n'est pas invalide. Il est difficile de se prononcer sur l'invalidité concernant la période qui précède la présente expertise. La documentation médicale contemporaine à cette période a été demandée pour tenter de répondre à cette question.

9. Quels sont la capacité, l'intérêt, l'aptitude et la volonté de l'employé de fournir une prestation normale et continue de travail comme agent des services correctionnels?

Monsieur Plathier m'apparaît capable, intéressé et apte à fournir une prestation normale et continue de travail comme agent des services correctionnels.

[70] Le 4 février 2011, l'employeur signifiait à M. Plathier une mise en-demeure de se présenter au travail mardi le 8 février 2011, au bureau de M. Robert Auger, à 7h00 (pièce E-21).

[71] Le 6 février 2011, l'employeur adressait à M. Plathier la lettre suivante (pièce S-17) :

Nous accusons réception de la correspondance que vous avez transmise à madame Danielle Tremblay le 2 février dernier.

Compte tenu de votre capacité à exercer vos fonctions d'agent des services correctionnels, nous avons communiqué avec vous le 31 janvier 2011 pour planifier votre retour au travail à compter du 2 février 2011. Vous avez refusé de reprendre le travail. Le 4 février 2011, nous vous avons mis en demeure de vous présenter au travail le 8 février 2011. Vous n'avez pas donné suite à cette missive. Vous êtes donc absent de travail sans autorisation ni justification depuis le 2 février 2011.

Bien que vous ayez déposé des griefs contestant certaines décisions de votre employeur et que ceux-ci ne soient pas réglés, nous tenons à vous préciser que cela ne vous permet pas de vous soustraire à vos obligations envers votre employeur, notamment à votre obligation d'assiduité au travail.

Conséquemment, nous vous mettons formellement en demeure de vous présenter au travail le lundi 21 février 2011. Vous êtes requis de vous présenter à 7:00 heures, au bureau de l'officier de service, monsieur Michel Dubé, à l'Établissement de détention de Rivière-des-Prairies.

Votre défaut de vous soumettre à la présente nous obligera à prendre à votre égard les mesures appropriées, n'excluant pas votre congédiement.

[72] Le 28 février 2011, l'employeur adressait à M. Plathier la lettre suivante (pièce S-20) :

Nous accusons réception de la correspondance que vous avez transmis à madame Danielle Tremblay le 18 février dernier. Cependant, le certificat médical fourni ne correspond pas à la définition d'invalidité prévue à vos conditions de travail et ne justifie pas une absence en invalidité. Votre médecin a d'ailleurs souscrit à l'opinion du médecin expert que vous avez rencontré le 21 décembre 2010 qui confirme votre capacité à exercer vos fonctions.

Vous êtes donc absent du travail sans autorisation ni justification depuis le 2 février 2011. Conséquemment, nous vous mettons formellement en demeure de vous présenter au travail jeudi, le 3 mars 2011. Vous êtes requis de vous présenter à 07:00 heures, à monsieur Roger Auger, chef d'unité au Service de l'Accueil.

Votre défaut de vous soumettre à la présente entraînera votre congédiement sans autre avis.

[73] Mme Marcheterre a produit la lettre de congédiement du 22 mars 2011 (pièce E-1):

Vous êtes absent du travail sans autorisation, ni justification depuis le 2 février 2011. En effet, le 31 janvier, le chef d'unité Josiane Desjardins a communiqué avec vous pour planifier votre retour au travail à compter du 2 février 2011. Vous avez refusé de reprendre le travail.

De plus, vous n'avez pas donné suite à notre mise en demeure du 4 février 2011, à l'effet de vous présenter au travail le 8 février 2011 à 7 h.

Vous n'avez également pas donné suite à notre mise en demeure du 16 février 2011, à l'effet de vous présenter au travail le 21 février 2011 à 7h.

Finalement, vous n'avez pas donné suite à notre mise en demeure du 28 février 2011, à l'effet de vous présenter au travail le 3 mars 2011 à 7h.

En agissant de la sorte, vous avez manqué à vos obligations d'assiduité au travail, de loyauté et d'obéissance hiérarchique envers votre employeur. Conséquemment, je vous informe de ma décision de procéder à votre congédiement à compter de la fin de la journée du 3 mars 2011.

Vous pouvez en appeler de cette décision conformément aux dispositions prévues à vos conditions de travail.

2. TEXTE PERTINENT DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

[74] Je reproduis ici les articles pertinents de la *Loi sur les normes du travail* :

81.18 - [Définition] Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

[Conduite grave] Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 [Droit du salarié] Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

[Devoir de l'employeur] L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

81.20 [Convention collective] Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

[...]

123.15 [Décisions] Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1. ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
2. ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
3. ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6. ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;

7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16 [Lésion professionnelle] Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2^o, 4^o et 6^o.

3. PLAIDOYERS

Plaidoyer du syndicat

[75] La preuve révèle qu'il sévissait un climat néfaste au Palais de justice de Longueuil, causé par une situation de harcèlement psychologique. Les témoins du syndicat sont clairs sur cette question et ils sont crédibles. Ce harcèlement psychologique a été porté à la connaissance de l'employeur, lequel a choisi de laisser aller cette situation.

[76] La CLP a statué à l'effet que, le 29 novembre 2005, ce harcèlement psychologique avait provoqué chez M. Plathier une lésion professionnelle se manifestant, selon le médecin traitant de M. Plathier, par une dépression majeure secondaire à du harcèlement psychologique.

[77] En début 2011, l'employeur a exigé que M. Plathier aille travailler à Rivière-des-Prairies. Il agissait alors de façon incorrecte car il ne respectait pas les limitations fonctionnelles émises par son propre expert médical, en décembre 2010. Cette exigence de l'employeur est de fait un congédiement déguisé.

[78] M. Plathier a été victime de harcèlement psychologique au travail lequel a eu des effets nocifs et continus, de la date du premier congédiement, le 1^{er} mars 2006 jusqu'au moment du congédiement du 22 mars 2011. C'est notamment le cas de la suspension de vingt jours imposée à M. Plathier. La preuve des faits et gestes intervenus entre le 1^{er} mars 2006 et le 22 mars 2011 laisse entrevoir la présence constante de harcèlement psychologique. L'employeur n'a rien fait pour faire cesser ce harcèlement psychologique.

[79] Au contraire, il a posé des actes administratifs non justifiés et abusifs.

Plaidoyer de l'employeur

[80] À compter du 29 novembre 2005, M. Plathier a quitté le travail pour motifs de maladie, c'est-à-dire pour une dépression majeure qui a été reconnue par la CLP comme lésion professionnelle. Après ce départ, M. Plathier n'est pas revenu au travail, c'est-à-dire qu'après le 29 novembre 2005, il n'a jamais été présent pour fournir une prestation de travail.

[81] La définition du harcèlement psychologique implique l'existence d'un milieu de travail néfaste. Or ici, M. Plathier n'étant pas au travail entre le 29 novembre 2005 et le 22 mars 2011, il ne pouvait y avoir de harcèlement psychologique à cette période.

[82] Les faits postérieurs au grief de harcèlement psychologique doivent, pour être pertinents, être liés aux faits du grief de harcèlement psychologique et apporter un éclairage sur ces faits. Or aucune preuve de harcèlement psychologique relative à des faits postérieurs au grief n'a été apportée par la partie syndicale.

[83] Il importe de ne pas confondre le grief de harcèlement psychologique et celui contestant une mesure disciplinaire, tel un congédiement. Ce sont là deux recours distincts, qui peuvent être cumulés ou non cumulés.

[84] L'employeur a un pouvoir d'affectation de son personnel. C'est un pouvoir de direction. Par ailleurs, M. Lessard ne travaillait que de nuit en 2010 et 2011. L'employeur était justifié de croire que l'affectation de M. Plathier à Rivière-des-Prairies ne causait pas de problèmes à M. Plathier. Si tel n'était pas le cas, M. Plathier aurait dû en informer l'employeur et entreprendre des démarches auprès de l'employeur et du syndicat pour tenter de trouver une solution ou un aménagement acceptable. Il ne l'a pas fait.

4. DÉCISION ET MOTIFS

[85] Je crois pertinent de soulever ici chronologiquement les éléments principaux de l'historique de l'emploi de M. Plathier, de novembre 2005 jusqu'au 22 mars 2011.

- En mars 2005, M. Plathier est affecté au Palais de justice de Longueuil.
- En décembre 2005, M. Plathier demande à la CSST de déclarer qu'il a subi une lésion professionnelle en novembre 2005 en raison d'une « dépression majeure secondaire à du harcèlement psychologique ». Le 1^{er} octobre 2008, la CLP, en appel de la décision de la CSST, accueille la requête de M. Plathier et déclare qu'il a subi une lésion professionnelle le 29 novembre 2005 et qu'il a droit aux indemnités prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- Le 9 février 2006, M. Plathier déposait le présent grief (pièces S-1, S-2) par lequel il affirme que M. Lessard a fait preuve de harcèlement psychologique à son égard, notamment en l'insultant eu égard à sa nationalité et sa couleur, en atteignant à sa dignité, son intégrité psychologique et sa personne; ces gestes ayant entraîné pour lui une situation de travail désagréable et insoutenable et ce, avec l'aval de son supérieur hiérarchique, M. Beaulé, lequel a fait montre d'une conduite vexatoire, a menti, a colporté des rumeurs, a fait preuve de subjectivité. Il y demande des dommages et intérêts punitifs et moraux, ainsi qu'une

indemnité maximale équivalente à son salaire perdu en plus d'une lettre d'excuses.

- Le 1^{er} mars 2006, M. Plathier fait l'objet d'un congédiement. Il dépose un grief. L'employeur fait droit au grief le 8 décembre 2009, annule le congédiement et verse une compensation monétaire pour la période de mars 2006 à décembre 2009.
- Le 4 février 2010, l'employeur a imposé une suspension de vingt jours à M. Plathier pour s'être introduit, en février et mars 2006, dans la boîte de courriels de certains gestionnaires. La suspension a pris fin le 5 mars 2010. M. Plathier n'a pas déposé de grief relativement à cette suspension.
- Le 8 mars 2010, M. Plathier ne se présente pas au travail et produit une prescription de son médecin traitant.
- Le 7 octobre 2010, l'employeur demande à M. Plathier de produire un rapport médical d'invalidité.
- Le 25 octobre 2010, l'employeur envoie à M. Plathier une « réprimande et mise en demeure » sur le même sujet.
- En décembre 2010, une expertise médicale a lieu concernant M. Plathier.
- Le 4 février 2011, l'employeur signifie à M. Plathier une mise en demeure de se présenter au travail.
- Le 6 février 2011, l'employeur envoie à M. Plathier une mise en demeure de se présenter au travail.
- Le 28 février 2011, l'employeur envoie une nouvelle mise en demeure de se présenter au travail.
- Le 22 mars 2011, l'employeur avise M. Plathier de son congédiement. M. Plathier n'a pas déposé de grief contestant ce congédiement.

[86] Le syndicat dit avoir démontré que M. Plathier a été victime de harcèlement psychologique au travail, lequel a eu des effets nocifs et continus jusqu'au congédiement du 22 mars 2011. Le syndicat ajoute que, non seulement l'employeur n'a pas démontré avoir posé des gestes pour faire cesser le harcèlement psychologique mais, de fait, il a même posé des actes administratifs non justifiés et abusifs comme celui d'exiger que M. Plathier se présente au travail à Rivière-des-Prairies où travaillait M. Lessard.

[87] Je traiterai d'abord de la question de savoir si le 9 février 2006, date du dépôt du grief de harcèlement psychologique, M. Plathier était justifié de prétendre avoir été victime de harcèlement psychologique. Je traiterai ensuite de la question suivante : M. Plathier a-t-il été victime de harcèlement psychologique après le dépôt de son grief et, si oui, l'arbitre a-t-il juridiction pour décider des conséquences en découlant.

La preuve de harcèlement psychologique au 9 février 2006

[88] À mon avis, M. Plathier était justifié de prétendre être victime de harcèlement psychologique, le 9 février 2006. Cette conclusion est en quelque sorte énoncée dans une admission faite par l'employeur au début du processus d'arbitrage. Cette conclusion découle également du témoignage de M. Plathier et de celui des agents qui ont témoigné à l'audience.

[89] Ainsi, dès la première journée d'audience, l'employeur a fait une admission à l'effet que, si le travailleur témoignait sur les propos de l'agent Lessard à son égard, il viendrait réitérer ce qui fut déclaré aux paragraphes 10 à 15 de la décision de la CLP (pièce E-2). Je reproduis ci-après ces paragraphes qui doivent être considérés comme faisant partie intégrante du témoignage de M. Plathier:

10. L'agent Lessard, qui a le statut de temps complet régulier s'en prenait régulièrement à son statut de temps partiel régulier en lui répétant quotidiennement qu'il n'était qu'un « ostie de TPR ». Comme il l'a indiqué dans une lettre transmise à un agent d'indemnisation le 13 février 2006, l'agent Lessard s'adressait ainsi aussi aux 12 autres agents ayant le même statut.

11. Ainsi, il trouvait à chaque journée une occasion pour répéter au travailleur cette phrase; par exemple, lorsqu'il discutait le matin avec un collègue, l'agent Lessard lui disait : « T'as rien à dire, t'es un ostie de TPR ».

12. L'agent Lessard s'en prenait toutefois régulièrement aux origines raciales du travailleur et à sa façon de se chauffer. Ainsi, pratiquement tous les jours, il le traitait « d'ostie d'africain ». De plus, lorsque le travailleur arrivait au travail chaussé de sandales de plastique, des tongs noires, qu'il portait régulièrement tout l'été, il lui disait « encore ton ostie de paires de gougounes, ostie d'africain ». Il le traitait aussi fréquemment « d'ostie de nègre », et lorsqu'il survenait une situation qui le frustrait, l'agent Lessard disait que c'était « la faute des nègres ».

13. Le travailleur relate avoir tenté de parler à l'agent Lessard pour lui demander de cesser d'utiliser ces termes et de lui parler ainsi, mais ce dernier a répondu « moi je suis au Québec, je suis ici chez moi ». Le travailleur mentionne qu'il n'est pas « un guerrier », c'est-à-dire une personne qui aime la confrontation et qu'il n'a pas insisté auprès de Lessard qui lui disait aussi de se taire parce qu'il était français.

14. L'agent Lessard s'en est aussi pris à la famille du travailleur. C'est ainsi qu'il se moquait de sa conjointe, qu'il ne connaissait pas pourtant. L'agent

Lessard faisait aussi des blagues sur de présumés attributs physiques du travailleur. Ce dernier croit que Lessard tentait de le faire sortir de ses gonds, mais il encaissait sans rien dire.

15. À un moment donné, l'agent Lessard a même insulté la mère du travailleur qui habite en France. Le travailleur avait reçu un appel de son père l'informant que sa mère était malade et, comme il était bouleversé, il en a fait part à ses collègues qui étaient présents. Or, le lendemain matin, en imitant l'accent français, l'agent Lessard s'exprime ainsi « putain, putain, à propos de putain, comment va ta mère? »

[90] A l'audience, l'employeur a de plus ajouté qu'il ne conteste pas que les paroles ou comportements allégués aux paragraphes 10 à 15 de ladite décision sont constitutifs de harcèlement au sens de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, alinéa 1.

[91] J'ajoute que les déclarations de l'agent Lessard alléguées aux paragraphes 10 à 15 de la décision de la CLP ont été confirmées par M. Plathier et les autres témoins du syndicat. Pour l'essentiel, le témoignage de M. Plathier à l'audience n'a d'ailleurs pas été contredit par l'employeur. Les autres témoins du syndicat sont venus confirmer essentiellement la version de M. Plathier. Ainsi, je suis amené à accorder beaucoup de crédibilité au témoignage de M. Plante qui affirme que M. Lessard était en quelque sorte « protégé » par M. Beulé, ce qui lui permettait notamment d'insulter M. Plathier de façon grossière et en toute impunité.

[92] J'attache aussi beaucoup de crédibilité au témoignage de M. Crête selon lequel M. Lessard disait que M. Plathier est un « cris de nègre » ou « un nègre français » et que les TPR étaient des « osties de TPR ». Quand au témoin Didier Aubrais dont le témoignage est au même effet que celui de M. Crête, il a parlé à M. Beulé, DAO de Longueuil, et il a écrit à M. Choquette, DSTC, pour les informer de la situation. Rien n'a vraiment changé par la suite. Enfin, M. Étienne Archambault dit qu'il a entendu M. Lessard traiter la mère de M. Plathier de putain. Son témoignage confirme ainsi celui de M. Crête.

[93] Je suis donc d'avis que le syndicat a démontré de façon prépondérante que M. Plathier avait été victime de harcèlement psychologique à son travail pendant la période précédant le dépôt du grief S-1, S-2. En d'autres termes, si je m'inspire de la notion de harcèlement psychologique de l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, je constate que M. Plathier a subi « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés » et qui ont entraîné pour lui un milieu de travail néfaste.

[94] Par ailleurs, les faits, les gestes et les paroles de l'agent Lessard étaient d'une grossièreté choquante et la preuve démontre que l'employeur en était informé et a été avisé du comportement de l'agent Lessard. Il y avait là un comportement inacceptable et même honteux qui de fait aurait dû susciter une réaction rapide de la part des gestionnaires.

La preuve de harcèlement psychologique après le 9 février 2006

[95] À compter de novembre 2005 jusqu'à son deuxième congédiement, le 22 mars 2011, M. Plathier n'est pas retourné au travail. Considérant la preuve, il n'est pas possible d'affirmer que, au cours de cette période, il a continué de subir de la part de M. Lessard, une conduite vexatoire tel que définie à l'article 81.18 déjà cité. En effet, la conduite vexatoire décrite par M. Plathier dans son grief se produisait dans le contexte du travail et a de fait cessé dès qu'il a cessé de fournir une prestation de travail à son employeur.

[96] Par ailleurs, la partie syndicale soutient que M. Plathier a tout de même été victime de harcèlement psychologique après le 9 février 2006, date du dépôt du grief de harcèlement psychologique S-1, S-2. Je dois établir si, après le 9 février 2006, M. Plathier a subi « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés », et qui ont entraîné pour lui un milieu de travail néfaste.

[97] Le syndicat se réfère à divers événements survenus après le 9 février 2006, date du dépôt du grief de harcèlement psychologique, lesquels permettraient selon lui d'identifier une conduite vexatoire de l'employeur à l'égard de M. Plathier. Je m'attarderai ici à examiner la décision de la CLP du 1^{er} octobre 2008, la décision de congédiement prise par l'employeur le 1^{er} mars 2006, la décision du juge Robert relativement à l'infraction reprochée à M. Plathier, la suspension de vingt jours du 4 février 2010 et le congédiement du 22 mars 2011.

[98] En ce qui a trait à la décision de la CLP du 1^{er} octobre 2008, elle faisait suite à une requête de M. Plathier, de décembre 2005, et énonçait qu'il avait subi une lésion professionnelle le 29 novembre 2005 et avait droit aux indemnités prévus à la Loi. Cette décision avait trait à des événements antérieurs au 9 février 2006 et elle ne permet aucunement d'identifier une conduite vexatoire de l'employeur qui serait survenue après le 9 février 2006.

[99] Le 1^{er} mars 2006, M. Plathier a déposé un grief de congédiement contre l'employeur. Ce grief se rattachait à des événements survenus avant le 9 février 2006. L'employeur a fait droit au grief le 8 décembre 2009. Il ne me semble pas possible de déceler ici une preuve de harcèlement psychologique de l'employeur à l'égard de M. Plathier après le 9 février 2006. Ce serait de prétendre que le fait pour l'employeur de faire droit au grief de congédiement le 8 décembre 2009, représentait une conduite vexatoire de l'employeur.

[100] Le 4 février 2010, l'employeur a imposé une suspension de vingt jours à M. Plathier. Ce dernier n'a pas contesté cette mesure par voie de grief. Cette décision de l'employeur était certes discutable. Mais, à mon avis, il n'est pas acceptable pour le syndicat de choisir ici de ne pas déposer un grief, puis d'affirmer sans aucune preuve

pertinente que la conduite de l'employeur est vexatoire et constitue du harcèlement psychologique.

[101] Enfin, le congédiement du 22 mars 2011, non contesté par voie de grief, faisait suite à de nombreuses démarches de l'employeur dont des mises en demeure à M. Plathier de se présenter au travail, ces mises en demeure étant demeurées sans réponse. Le syndicat n'a pas choisi de présenter une preuve pour expliquer le comportement de M. Plathier à cet égard. À mon avis, devant cette absence de preuve, il n'est pas possible de tirer la conclusion que M. Plathier a alors subi des mesures vexatoires constituant du harcèlement psychologique. À mon avis, la preuve étant ce qu'elle est, la décision de congédier M. Plathier représentait simplement une décision administrative ou disciplinaire relevant du droit de gérance, et non pas une manifestation de harcèlement psychologique.

[102] Reste la décision du juge Robert relativement à l'infraction reprochée à M. Plathier. La poursuite devant le tribunal pénal qui a fait suite à l'infraction reprochée, de même que les procédures et le procès, ne permettent aucunement au syndicat de prétendre que l'employeur a fait montre de harcèlement psychologique dans ce dossier.

[103] En résumé, la preuve ne permet aucunement d'affirmer que l'employeur a fait montre de harcèlement psychologique après le 9 février 2006. Je suis d'avis que les décisions de l'employeur après le 9 février 2006 sont des décisions administratives ou disciplinaires, fondées ou non en faits et en droit, mais qui ne permettent aucunement de prétendre à « des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui soient hostiles ou non désirés et qui entraînent un milieu de travail néfaste ».

PAR CES MOTIFS, l'arbitre soussigné :

DÉCLARE que le syndicat n'a pas démontré par prépondérance de preuve que M. Plathier a été victime de harcèlement psychologique au cours de la période subséquente au 9 février 2006 et il rejette le grief en ce qui a trait à cette période;

DÉCLARE que M. Plathier est justifié de prétendre avoir été victime de harcèlement psychologique dans le cadre de son travail au cours de la période antérieure au 9 février 2006, tel qu'énoncé et expliqué plus avant;

DÉCLARE que l'employeur n'a pas alors pris des moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique;

ORDONNE à l'employeur de verser à M. Plathier des dommages et intérêts punitifs et moraux à titre de compensation et réparation pour les sévices, dommages et inconvénients découlant du harcèlement psychologique dont M. Plathier a été victime;

RÉSERVE compétence pour trancher, à la demande d'une partie, toute difficulté relative à l'application de cette décision arbitrale concernant les sommes dues au plaignant.

Yvan Brodeur, arbitre

Pour le syndicat : Me Sylvain Lallier

Pour l'employeur : Me Anick Dupré

Dates d'audience :