EYB 2019-307843 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Agence du revenu du Québec et Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec
(approx. 30 page(s))
21 janvier 2019

Décideur(s)
Beaupré, René

Type d'action
GRIEF contestant un congédiement. REJETÉ. GRIEF pour harcèlement psychologique. REJETÉ.

Indexation
TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; PÉRIODE D'ESSAI; *CODE DU TRAVAIL*; ARBITRAGE DE GRIEFS; BONNE FOI; CONGÉDIEMENT; HARCÈLEMENT; policier; enquêteur; période probatoire; chef d'équipe; rapports sociaux difficiles; moqueries; mauvaise blague; gestes déplacés; conduite n'étant pas vexatoire; perception d'une personne raisonnable; absence d'introspection; part de responsabilité; salarié informé de ses lacunes; lacunes n'étant pas corrigées; congédiement n'étant pas abusif

Résumé
En janvier 2013, le plaignant a été embauché à titre d'enquêteur en matières frauduleuses. Le 3 juillet 2013, alors que le plaignant est toujours en période probatoire, l'employeur a mis fin à son emploi. Le plaignant a déposé des griefs contestant son congédiement et alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique.

Puisque le congédiement est survenu en période probatoire, le plaignant doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a agi de manière abusive, c'est-à-dire qu'il a fait preuve d'un comportement anormal, excessif ou irrationnel en décidant de mettre fin à son emploi. Selon le plaignant, l'employeur a agi de manière déraisonnable puisque sa fin d'emploi est une prolongation du harcèlement psychologique dont il a été victime de la part de Gagnon, son chef d'équipe.

Les événements invoqués par le plaignant comme constituant du harcèlement psychologique ne sont pas des gestes vexatoires. Les moqueries dont il se plaint sont tout au plus des gestes déplacés et qu'une personne raisonnable n'estimerait pas hostiles ou portant atteinte à sa dignité. Les rapports sociaux difficiles entre le plaignant et son chef d'équipe sont attribuables aux deux parties. Le plaignant ne reconnaît pas avoir eu une part de faute dans les événements et ne fait pas d'introspection face aux

reproches qui lui sont adressés par l'employeur. Le plaignant a une perception tronquée de la réalité qui résulte en partie de sa personnalité paranoïde. Le plaignant n'a pas été victime de harcèlement psychologique.

Au cours des évaluations du plaignant, l'employeur a informé celui-ci de ses lacunes, notamment de ses difficultés à rédiger des rapports concis et à être à l'écoute des témoins. Ces lacunes n'ont pas été corrigées et ont plutôt empiré au cours des mois suivants. Dans ces circonstances, l'employeur a droit de mettre fin à l'emploi du plaignant au cours de sa période probatoire et cette décision n'est pas déraisonnable, irrationnelle ou excessive. Les griefs sont rejetés.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Législation citée

1. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12
2. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, c. 64
3. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27
4. *Loi sur la fonction publique*, RLRQ, c. F-3.1.1, art. 19
5. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.18

ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)

ENTRE : AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC

L'« EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

LE « SYNDICAT »

ET : MONSIEUR MICHEL CYR

LE « PLAIGNANT »

GRIEFS N^{os} : 144 968 et 144 970
Fin d'emploi et harcèlement psychologique

SENTENCE

Tribunal :	M. René Beaupré, CRIA
Comparution pour l'Employeur :	Me Serge Benoît, Le Corre et Associés
Comparution pour le Syndicat :	Me Jean Poudrier, Poudrier Bradet avocats
Lieu d'audience :	Montréal
Dates d'audience :	14 janvier, 30 avril, 12, 19 juin et 18 aout 2015, 5 décembre 2018
Date de la sentence :	21 janvier 2019

Dossier nº RB-1808-11090-QP
Sentence 325-19

I. INTRODUCTION

[1] Le soussigné est saisi des griefs de monsieur Michel Cyr. Ce dernier a été congédié le 3 juillet 2013, alors qu'il était en période probatoire. Il conteste son congédiement et allègue avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de son chef d'équipe.

[2] Le présent dossier a déjà fait l'objet de cinq jours d'audience en 2015 devant un autre arbitre, mais ce dernier n'a jamais rendu de sentence arbitrale. Les parties l'ont donc dessaisi des griefs et ont demandé au soussigné de reprendre le dossier.

[3] Après discussion avec les procureurs, il a été convenu que je rédige un résumé des faits, tels que consignés dans les notes de l'arbitre antérieur, et permettre aux parties de compléter la preuve, le cas échéant, évitant ainsi de devoir reprendre l'ensemble de la preuve en audience.

[4] Les parties et le plaignant ont signé un protocole d'arbitrage autorisant le tribunal à agir ainsi et reconnaissant que cette procédure respecte les règles de justice naturelle et correspond à leur volonté librement exprimée.

[5] Le 5 décembre 2018, les parties ont fait part de précisions relativement à la description des faits présentée par le soussigné et ont présenté leur argumentation, permettant au tribunal de prendre le dossier en délibéré.

[6] Le libellé du grief nº 144968 se lit comme suit :

> « *Congédiement sans motif valable et injustifié après plus de 5 mois de travail sans reproche. Je conteste ce congédiement administratif qui m'a été imposé le 3 juillet 2013 à la suite de harcèlement psychologique. Je réclame l'annulation de cette mesure administrative et je réclame ma réintégration dans mes fonctions. Je réclame le traitement perdu et les intérêts s'y rattachant ainsi que tous les droits et avantages prévus à la convention collective. Je porte plainte également de harcèlement psychologique ayant mené à mon congédiement sans autre motif valable (voir document en annexe)*». [Reproduit tel quel]

[7] L'annexe à laquelle fit référence le grief contient une chronologie d'évènements au soutien de l'allégation de harcèlement psychologique (S-2a).

[8] Le grief no 144970, pour sa part, se lit comme suit :

> *« Je conteste le congédiement du 3 juillet 2013, geste que je considère être dans la continuité de harcèlement psychologique. Je réclame son annulation ainsi que le retrait de celui-ci de mon dossier. Je désire être réintégrer dans mes fonctions. Je réclame mon salaire et tous les avantages reliés à l'emploi perdus depuis ce congédiement, le tout avec les droits et avantages découlant de la convention collective avec dommages et intérêts. »* [Reproduit tel quel]

II. LA PREUVE

[9] Outre la preuve matérielle, les parties ont fait entendre le plaignant, MM. Marcel Labbé et Jacques Gagnon, Mme Line Larochelle ainsi que Mme Sylvie Tellier. Il est admis que si M. José Bernard venait témoigner, il confirmerait avoir entériné la décision de M. Labbé de mettre fin à l'emploi de M. Cyr et il a signé la lettre du 3 juillet 2013.

[10] De l'ensemble de ces éléments, le tribunal retient la narration des faits suivante.

LES ACTEURS

[11] Le plaignant est un policier de carrière. Il travaille à ce titre de 1988 à 1994. À la suite d'un accident de travail, il est assigné au poste de police de Longueuil au 911-local. Par la suite, il devient chef d'équipe, puis chef de département. Au moment de se retirer de ses fonctions à Longueuil, il dirige environ 80 employés. Il quitte son poste en 2008 pour agir à titre de travailleur autonome. Au moment des faits, il est en couple avec Mme Sylvie Tellier.

[12] M. Marcel Labbé a travaillé pendant 13 ans à Revenu Québec jusqu'à sa retraite le 10 août 2013. Au moment du présent litige, il est chef du Service de la surveillance et du soutien technologique. Il relève de M. José Bernard, directeur de la Direction adjointe du renseignement. Il a deux divisions sous sa supervision : le soutien technologique, qui fournit les analyses pour répondre aux besoins des enquêteurs, et la surveillance physique et commerciale. Monsieur Labbé s'assure que les demandes adressées au service sont conformes et il est responsable des résultats. Il est le supérieur immédiat des membres du service, tant les chefs d'équipe que les enquêteurs, dont le plaignant. Il n'agit pas sur le terrain, mais travaille étroitement avec Jacques Gagnon et Line Larochelle.

[13] Line Larochelle possède un diplôme d'études collégiales en technique policière. Elle travaille chez l'Employeur depuis 1993 et elle est nommée chef d'équipe depuis 2011 sous la direction de Marcel Labbé.

[14] Jacques Gagnon possède une formation en criminologie et a travaillé dans le milieu des assurances. Il est enquêteur à Revenu Québec depuis le 27 mars 2002. Il obtient le poste de chef d'équipe le 28 janvier 2013.

[15] Les chefs d'équipe sont syndiqués et coordonnent les activités de filature avec les enquêteurs sur le terrain.

[16] Les organigrammes (P-4, P-5 et P-6) et le classement du poste (P-3) permettent de situer ces acteurs dans la structure hiérarchique de l'Employeur :

- Direction générale de la législation, des enquêtes et du registraire des entreprises
- Direction générale associée des enquêtes et des poursuites pénales : M. Bilodeau
- Direction principale des enquêtes et de l'inspection : M. Yves Trudel

- Direction principale adjointe du renseignement : Mme Josée Bernard
- Service de la surveillance et du soutien technologique : M. Marcel Labbé
- Division des activités de surveillance physique et commerciale :
    - M. Jacques Gagnon et Mme Line Larochelle, chefs d'équipe
        - Gino Beauregard
        - Geneviève Bouchard
        - Olivier Deschamps
        - Pierre Villeneuve
        - Michel Cyr
        - Antony Leoci
        - David Simard
        - Claudia Verroneau, enquêteurs

LE CONTEXTE PRÉALABLE

[17] Au cours de l'année 2012, des changements intervenus dans les processus d'enquête amènent l'Employeur à recruter plus ou moins 25 nouveaux enquêteurs et enquêteuses. L'Employeur procède ainsi à un appel de candidatures du 20 janvier au 20 février 2012 (P-1). Il doit notamment pourvoir à huit postes vacants d'enquêteur, ou « agent de filature » dans la division des activités de surveillance physique et commerciale. Cette situation est exceptionnelle puisque c'est la première fois que l'Employeur procède à autant d'embauches en même temps à la filature. L'extrait du *Recueil des politiques de gestion concernant le poste d'enquêteur en matière criminelle* décrit l'emploi en question (P-2) :

> *« Les attributions principales et habituelles des enquêteurs en matières frauduleuses consistent, à la demande des autorités compétentes, à effectuer des enquêtes sur toutes matières se rapportant aux cas présumés de fraude ou de malversation commis à l'encontre de la législation et de la réglementation en vigueur dans les ministères et organismes concernés. Ces travaux d'enquête ont pour but d'accumuler l'information ou les preuves nécessaires afin de déterminer s'il y a eu infraction de nature frauduleuse et, le cas échéant, à prendre les mesures qui s'imposent, y compris les poursuites devant les tribunaux concernés lorsque la situation l'exige. Les enquêteurs en matières frauduleuses peuvent être investis, lorsque requis, des pouvoirs et immunités accordés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête. »*

[18] Le 28 janvier 2013, un groupe de nouveaux salariés, dont le plaignant, est embauché à titre temporaire, sur des postes d'enquêteur en matières frauduleuses à la Direction principale adjointe du renseignement de Revenu Québec. Ils commencent alors le « stage probatoire » d'une durée de 12 mois comme prévu pour ce corps d'emploi (P-2).

[19] Dans ce contexte d'augmentation du nombre d'enquêteurs, l'Employeur procède aussi à l'ajout d'un second poste de chef d'équipe dans la Division des activités de surveillance physique et commerciale.

[20] Le processus de sélection pour le poste de chef d'équipe comporte une entrevue et un comité de sélection. Plusieurs personnes posent leur candidature. Jacques Gagnon obtient le poste. Bien qu'il ait davantage d'expérience sur le plan de la filature, M. Gagnon est le moins ancien parmi les candidats au poste.

[21] Cette nomination crée un certain malaise auprès de collègues plus anciens qui se plaignent auprès du chef de service. Selon ce dernier, les reproches ne visent pas la personne nommée, mais plutôt le processus décisionnel. Le chef de service explique le processus aux personnes concernées. Line Larochelle reçoit aussi des commentaires de certains salariés plus anciens et leur donne aussi des explications.

[22] Au moment de sa nomination, M. Gagnon n'a pas de formation comme chef d'équipe. Il sera formé quelques mois plus tard, en 2014.

L'ACCUEIL ET LA PÉRIODE DE FORMATION

[23] L'aide-mémoire du gestionnaire a été déposé par l'Employeur (P-10). Il contient une liste de choses à faire lors de l'embauche de nouveaux salariés, avant l'entrée en fonction, le jour de l'accueil et dans les premières semaines suivant l'embauche. La preuve ne permet pas de savoir précisément comment ce plan a été appliqué dans les faits.

[24] À son arrivée, le plaignant est accueilli par Marcel Labbé. On lui présente l'environnement physique, les membres de l'équipe ainsi que les politiques et les « *façons de faire* ». La photo est prise pour la carte d'accès. Dès le départ, le plaignant est informé que deux évaluations de rendement auront lieu, l'une après quatre mois et l'autre, après six mois. Dans son témoignage, monsieur Cyr affirme avoir été informé que malgré cette période de 12 mois, c'est plutôt la première échéance de 6 mois qui était déterminante.

[25] Le 29 janvier, le plaignant signe une déclaration de discrétion et un engagement de confidentialité (P-11).

[26] Après l'accueil, commence la formation. Line Larochelle donne une première formation pendant deux journées complètes. Une formation maison de deux semaines se tient par la suite. La preuve ne contient pas de plan formel, mais l'intégration comprend notamment, une formation de quatre jours au Cégep Ahuntsic et une formation avec *Rapide Investigation* sur la filature. Monsieur Gagnon agit surtout en fonction de ce que planifie madame Larochelle.

[27] À leur arrivée, les nouveaux enquêteurs n'ont pas encore d'équipement. Il est prévu qu'ils accompagneront des enquêteurs expérimentés pendant quelques mois pour apprendre les techniques de filature, les règles de communication par cellulaire (10-4) et par CB, etc. Les enquêteurs ne sont pas affectés à un chef d'équipe en particulier. Ils se présentent au bureau, et le travail est planifié au quotidien par les chefs d'équipe. Il y a un sujet en particulier pour chaque semaine et des exercices de

simulation. Le degré de difficulté augmente de semaine en semaine afin de faire évoluer les nouveaux candidats.

[28] Concrètement, les nouveaux enquêteurs vont sur la route pour la première fois le 8 février. Du 15 au 18 février, les nouveaux employés suivent la formation de quatre jours au Cégep Ahuntsic.

[29] Le 11 mars 2013, M. Cyr signe un formulaire de demande de vacances dans lequel il demande que lui soient accordées les semaines du 12 août au 23 août 2013. Ce choix de vacances lui est accordé le 14 mai 2013 par son supérieur immédiat (P-8).

[30] Au début du mois de mars, les nouveaux enquêteurs reçoivent leur équipement de travail et commencent à recevoir des dossiers. Pendant cette période, monsieur Labbé rencontre ses chefs d'équipe tous les lundis.

[31] Les 12, 13 et 14 mars, la totalité des nouveaux enquêteurs reçoit la formation prévue chez *Rapide Investigation*.

[32] Vers le 21 mars, des changements ont lieu dans l'équipe. Jonathan Clément est mal à l'aise de conduire. Jacques Gagnon affirme qu'il n'a pas travaillé avec ce dernier, mais a constaté qu'il conduisait mal. Une assignation dans un autre service lui est proposée et la situation est expliquée à l'équipe. De même, Yannick Plante demande et obtient de changer de service à la 19e semaine, soit après la formation chez *Rapide Investigation*.

[33] Les 26, 27 et 28 mars se tient une seconde formation chez *Rapide Investigation*.

LES ALLÉGATIONS CONCERNANT LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

[34] Au cours de la période de formation, et ce, jusqu'à la fin d'emploi, survient une série d'évènements allégués par le plaignant, mais dont l'Employeur affirme n'avoir pris connaissance qu'au moment du dépôt du grief et de la lettre S-2a (plainte de harcèlement). Plusieurs de ces évènements sont aussi allégués dans une lettre que le plaignant achemine au ministre le 8 juillet 2013. Le numéro des évènements correspond au paragraphe correspondant de la lettre S-2a.

Le caractère de monsieur Gagnon (par. 4)

[35] Au cours des formations de février et mars, le plaignant affirme subir beaucoup de pression de la part de Jacques Gagnon. Il le décrit comme étant très intense dans ses propos, voire souvent blessant :

> *« Durant ces périodes de formation, Jacques est intransigeant. Il a un caractère fort, imposant par sa stature, il place beaucoup de pression sur l'ensemble des employés. Très souvent, il mentionne un peu à tous les nouveaux membres que si ça ne marche pas avec un candidat, qu'il va tasser le bois mort (un peu comme il l'a fait au tout début avec l'un de nos nouveaux collègues [Jonathan]*

> *qui a été déplacé de département après avoir passé une journée avec Jacques. »*[1] [Reproduit tel quel]

[36] Monsieur Gagnon nie avoir tenu ces propos. De même, madame Larochelle dit ne jamais avoir entendu de tels propos de la part de Jacques Gagnon.

L'évènement du Tim Horton (par. 5)

[37] Vers la fin du mois d'avril, l'équipe travaille sur un dossier à Kirkland. Elle suit un sujet à bord d'un véhicule de marque « *Land Rover* ». Le sujet s'en va à l'aéroport de Dorval puis prend l'avion. Par la suite, l'équipe se rencontre pour un « *debriefing* » au Tim Horton de la rue Langelier situé près du commerce du sujet et y demeure pendant plus d'une heure trente. Plusieurs membres de l'équipe sont présents dont Line Larochelle, Jacques Gagnon, Gino Beauregard, Claudia Verroneau et le plaignant.

[38] Monsieur Cyr allègue avoir exprimé son inconfort par rapport à cette situation ce qui, selon lui, aurait eu comme effet de nuire à sa relation avec son chef d'équipe. Dans sa lettre au ministre (P-4), monsieur Cyr résume cet évènement comme suit :

> *« Un certain jour d'avril, dans un dossier que nous avions planifié avec les chefs d'équipes, nous débutons notre boulot très tôt, comme tous les matins, mais cette fois-ci, le sujet s'en va directement à l'aéroport de Dorval puis prend l'avion. Ne sachant plus trop quoi faire de notre Journée, les chefs d'équipes Jacques et Lyne nous amènent moi et un autre collègue au Tim Horton. Nous y avons passé presque 2 heures. Comme je n'étais pas à l'aise avec ce principe, je me suis exprimé de la sorte. Les troubles commençaient. »* [Reproduit tel quel]

[39] Dans son témoignage, monsieur Gagnon dit ne pas avoir de souvenir que le plaignant a formulé des commentaires concernant ces faits. Mme Larochelle affirme aussi ne pas avoir reçu de commentaire négatif concernant cet évènement de la part du plaignant.

[40] Par ailleurs, pendant ces premiers mois de formation, Mme Larochelle a l'occasion de travailler avec Michel Cyr. La toute première journée, elle dit à son supérieur qu'elle lui envoie son « *Top Gun* ». À son retour, monsieur Cyr avertit sa chef d'équipe de ne plus jamais l'appeler comme ça, car il commençait.

[41] Elle témoigne aussi que pendant les journées de formation, monsieur Cyr est le seul qui protestait. S'il se faisait taquiner, il se fâchait. Mme Larochelle dit être intervenue auprès d'Antony qui lui avait fait un commentaire déplacé.

[42] Elle n'a pas été témoin de situations impliquant monsieur Cyr et Jacques Gagnon. Elle mentionne que M. Cyr faisait toujours un commentaire à la suite d'une remarque. Elle témoigne aussi de l'importance de l'esprit d'équipe, de la camaraderie et du respect de chacun dans l'équipe.

---

[1] S-2a, p. 1.

[43] Pendant cette période, M. Labbé rencontre régulièrement les chefs d'équipe pour avoir leurs commentaires concernant les nouveaux enquêteurs. Il veut connaitre leurs points forts et leurs points faibles. Cependant, il n'y a pas de processus d'évaluation du nouveau chef d'équipe. M. Labbé dit qu'il attendait d'avoir des commentaires, le cas échéant.

La première évaluation de rendement (par. 6)

[44] Le 29 avril 2013 a lieu la première évaluation de rendement. Elle est réalisée par le chef de service à partir des commentaires des deux chefs d'équipe. Le plaignant est rencontré par M. Labbé, accompagné des chefs d'équipe. C'est lui qui dirige la rencontre, Mme Larochelle et M. Gagnon n'interviennent pas. Le formulaire d'évaluation (S-7) est remis au plaignant, mais il n'est pas daté, il n'est pas signé et ne comporte pas de conclusion. Il contient cinq attentes ainsi que des « indicateurs » sous la forme de commentaires.

[45] La première attente concerne la réussite d'une formation théorique sur la surveillance physique. Cette attente est réalisée puisque le plaignant a obtenu la note de 78 % (S-7).

[46] La seconde attente concerne la formation pratique sur la surveillance physique et commerciale. Cette attente est aussi réalisée puisque la formation a été réussie.

[47] La troisième attente vise à avoir assimilé les différentes fonctions de son travail de surveillance physique et commerciale. L'évaluation est basée sur les commentaires du chef de service et des chefs d'équipe. On peut y lire la note suivante :

> *« Il devra accepter les critiques plus facilement et cesser de ruminer ses erreurs. Il devra accepter ses erreurs et ne pas chercher à les camoufler.*
>
> *Il a très bien assimilé les différentes techniques de filature à pied ».*

[48] La quatrième attente spécifie que, pour la période du 28 janvier au 27 juillet, le plaignant doit avoir orienté sa stratégie d'observation en adaptant sa conduite automobile sécuritaire en fonction du déroulement des évènements, en tenant compte de la topographie du secteur, des conditions de la circulation ainsi que des conditions climatiques. Selon les commentaires des chefs d'équipe, M. Cyr a une très bonne conduite automobile et cette attente est réalisée.

[49] La dernière attente concerne les informations pertinentes qui doivent être transmises de façon claire et concise aux coéquipiers. Selon les commentaires des chefs d'équipe :

> *« Il doit faire attention aux directions (9-3), être plus précis et plus court à la narration. Il doit faire attention à l'écoute des ondes. »*

[50] À ce sujet, dans son témoignage, Mme Larochelle précise que c'était long, pénible et difficile pour lui de s'expliquer clairement.

[51] De son côté, M. Cyr reconnait avoir vu cette évaluation et les attentes signifiées. Il précise toutefois que sa chef d'équipe l'a rassuré en lui disant que tous les nouveaux salariés avaient des choses à corriger. Dans sa plainte, il s'exprime comme suit concernant cette rencontre d'évaluation :

> *« 29 avril 2013 une première évaluation de rendement est faite, rien de grave à signaler, rien pour justifier une mise à pied. Lyne mentionne même qu'ils doivent trouver de points faibles, mais que mon poste n'est pas en jeu ! Il y a un commentaire négatif que Jacques a inscrit à l'effet que j'acceptais mal les critiques ! »* [Reproduit tel quel]

[52] M. Labbé mentionne que M. Cyr n'a pas fait de commentaire concernant la pression de son chef d'équipe lors de la première évaluation.

Les moqueries sur les ondes radio (par. 7)

[53] Monsieur Cyr affirme aussi être sujet de moqueries de la part de son chef d'équipe sur les ondes radio. Par exemple, lorsqu'il demande une information, le chef d'équipe réplique en disant *« comme j'ai dit… »* signifiant ainsi au plaignant qu'il le faisait répéter. Il dit en avoir parlé à Line et avoir mentionné à son chef d'équipe que ses commentaires étaient déplacés et qu'il souhaitait que ça cesse. Ce dernier aurait répondu que c'était des *« jokes ».*

[54] Dans son témoignage, M. Gagnon nie s'être moqué de M. Cyr. Il reconnait qu'il l'appelait Mike et qu'il a pu y avoir des évènements cocasses dans les conversations radio.

[55] Line Larochelle aussi mentionne que des moqueries ont eu lieu au sujet du plaignant, mais que c'étaient des *« blagues dites avec le sourire ».*

Le carton de direction (par. 8)

[56] Au début du mois de mai, lors d'une sortie à Gatineau, le plaignant perd un carton avec des directions qu'il utilisait pour se repérer. M. Gagnon le retrouve par terre au moment d'embarquer dans son véhicule. Il sait qu'il appartient à M. Cyr et le place dans la vitre d'auto du plaignant, du côté conducteur.

[57] Dans sa plainte et dans sa lettre au ministre, M. Cyr mentionne que le chef d'équipe a passé la remarque devant le groupe en fin de journée en disant que le plaignant avait des problèmes de direction. La conjointe du plaignant évoque cet évènement et mentionne qu'au retour à la maison, M. Cyr était démoli, qu'il n'était plus réceptif sur rien.

[58] M. Gagnon nie avoir fait de telles remarques et Line Larochelle affirme ne pas avoir été témoin de cet évènement.

Problèmes avec le téléphone 10-4 (par. 9)

[59] Lors du même voyage, à Bowman près de Gatineau, le chef d'équipe demande au plaignant d'escalader une colline d'environ six ou sept étages en face du sujet pour tenter de prendre un point d'observation sur la maison du sujet. Selon le témoignage de M. Gagnon, il s'agissait du seul point de vue où il était possible de faire les observations requises.

[60] Le plaignant ainsi positionné tente de communiquer les informations à son chef d'équipe, sans succès. M. Cyr allègue que ce dernier parle au téléphone avec Line Larochelle, ce qui empêche l'utilisation de la fonction 10-04 utilisée lors de ce type de communication. Il mentionne que ce type d'évènement se serait répété souvent.

[61] M. Gagnon confirme qu'il y a eu des difficultés avec le système d'appel 10-4 à ce moment, mais que ce problème concernait toute l'équipe et non seulement le plaignant.

Le déplacement vers Saint-Jérôme annulé (par. 10)

[62] Le 9 mai 2013 se tient une formation en éthique à laquelle participe le plaignant. Il allègue être le seul du groupe à y participer bien qu'il ait demandé d'en être exempté. Après cette journée de formation, le chef d'équipe communique avec lui pour qu'il se déplace à Saint-Jérôme. Le plaignant l'avise qu'il risque d'être retardé par le trafic, compte tenu de l'heure (il est 16 h). Il se met malgré tout en route.

[63] Avant d'arriver, il est avisé par son chef d'équipe que la journée de travail est terminée et qu'il n'a plus à se rendre sur les lieux. M. Cyr demande alors comment il sera rémunéré pour ce déplacement. Il allègue que son chef d'équipe ne voulait pas le payer puisqu'il n'avait pas vraiment travaillé et que c'est Line Larochelle qui l'a finalement convaincu de payer ce déplacement.

[64] Dans son témoignage, M. Gagnon ne se souvient pas d'avoir discuté des frais de déplacement avec le plaignant, il était sur un autre dossier à ce moment. Il confirme cependant que le plaignant avait droit au paiement.

[65] Le 5 juin 2013, M. Cyr signe une demande d'autorisation d'absence du 12 août au 29 août.

Les pétards à mèche (par. 11)

[66] Le 15 mai 2013, vers 14 h 30, se tient une opération à Lac-Mégantic. Le plaignant observe un individu qui le prend en photo. Il en avise son chef d'équipe et reçoit l'ordre de se rendre au camping du Lac-Mégantic et d'attendre dans le stationnement. Il en demande la raison, mais n'obtient pas de réponse. Plus tard, il allègue qu'on lui lance des pétards à mèche et qu'il est filmé. Il identifie que c'est Antony qui filmait. Il ajoute que son chef d'équipe aurait incité ses collègues à faire de même plus tard dans la journée.

[67] M. Gagnon confirme avoir reçu cette information du plaignant et de lui avoir demandé de se déplacer pour voir s'il le suivait. Il confirme aussi que des pétards à mèche ont été lancés. Il mentionne dans son témoignage que c'était une farce : *« J'ai vérifié avec lui et tout était correct, ça s'est terminé là ».* M. Gagnon nie que cet évènement ait été filmé. C'est Gino qui aurait eu les pétards et qui les aurait lancés.

[68] Le soir, il y a un « *debriefing* » à l'hôtel et les gens regardent le hockey ensemble. Au cours de la soirée, M. Gagnon se retrouve seul avec M. Cyr et ce dernier ne revient pas sur les évènements de la journée. Il ne mentionne pas avoir été inconfortable avec ça. Au moment d'aller se coucher, M. Gagnon s'aperçoit que la chambre de Gino n'est pas barrée et M. Cyr propose de lui jouer un tour. Lui et M. Gagnon prennent toute la literie et la roule en boule sur son lit.

[69] La conjointe de M. Cyr témoigne cependant que ce dernier se serait senti *« rétrogradé* » par la blague des pétards à mèche et que pour lui, ce n'était pas une farce.

[70] Le lendemain, 16 mai 2013, M. Gagnon constate qu'il a une crevaison sur son véhicule et signale sur les ondes qu'il « *croit qu'il a une job* ». Il ne demande pas d'aide, mais le plaignant arrête le premier. Ils décident d'apporter la voiture au garage après avoir camouflé l'équipement radio. Plus tard, M. Cyr fait remarquer à M. Gagnon qu'il l'avait aidé et ce dernier le remercie.

<u>Accidents avec le véhicule (par. 12)</u>

[71] Le 30 mai 2013, à Trois-Rivières, M. Cyr est victime d'un accident mineur avec le véhicule lors d'une manœuvre de recul. Il allègue que son chef d'équipe ne l'a pas lâché avec cette situation dans les jours qui ont suivi en en parlant régulièrement sur les ondes.

[72] Dans son témoignage, M. Gagnon ne nie pas qu'il ait pu en avoir parlé sur les ondes, mais que s'il l'a fait, c'était une forme de taquinerie.

<u>Formations sur le harcèlement psychologique (par. 13)</u>

[73] Le 4 juin 2013 se tient une formation sur le harcèlement psychologique au travail à laquelle participe le plaignant. Il est accompagné de deux collègues. Il affirme avoir réalisé à ce moment que les comportements de son chef d'équipe constituaient du harcèlement psychologique.

<u>Communications avec Geneviève Bouchard (par. 14)</u>

[74] Le 11 juin 2013, l'équipe est dans un hôtel à Trois-Rivières en vue de l'opération prévue le lendemain. Le plaignant est absent puisqu'il a été autorisé à voyager le matin suivant. En soirée, les membres de l'équipe sortent pour prendre un verre. Le lendemain, 12 juin 2013, Geneviève Bouchard est malade et reste à l'hôtel. Dans son témoignage, le plaignant affirme qu'elle l'a appelé pour discuter du dossier. Il ajoute que

le chef d'équipe aurait été informé de cette conversation et a demandé de cesser ce type de communication.

[75] Dans la lettre qui accompagne son grief, le plaignant résume ainsi cet évènement :

> *« Un peu plus tard, Jacques est frustré de cette situation qu'il trouve qu'on lui manque de respect puisque selon lui Geneviève aurait dû l'appeler avant moi. Il nous dit d'arrêter de nous appeler et de raconter n'importe quoi à son sujet. Il en est inquiet puisqu'il m'a déjà fait part de ces soucis qu'il avait en pensant que tous les nouveaux parlaient contre lui, bref, Geneviève en a fait les frais dans son évaluation à ce sujet. »* [Reproduit tel quel]

[76] Dans son témoignage, le chef d'équipe confirme qu'il n'a pas eu de nouvelles de Mme Bouchard au cours de la journée. Or, après avoir été informé par le plaignant que cette dernière allait mieux, il communique avec elle pour lui dire que lors d'une telle situation, il devait être mis au courant. Il nie avoir mentionné que les gens parlaient dans son dos. Il nie aussi avoir été choqué de cette situation.

<u>L'évènement du 13 juin (par. 15)</u>

[77] Le 13 juin 2013 à Trois-Rivières, vers 12 h 30, Gino Beauregard, Antony Leocci, Geneviève Bouchard et le plaignant participent à une opération. Jacques appelle le plaignant sur son cellulaire pour l'informer que le travail cessera bientôt et qu'il devra retourner chez lui alors que lui et Geneviève doivent se rendre à Montréal pour un autre dossier.

[78] Le plaignant sait alors qu'Antony avait un rendez-vous et Gino avait autre chose de prévu. Il lui répond « *Ah ouin !* » et allègue dans sa plainte que cette réponse fait réagir vivement son chef d'équipe qui insiste en criant pour comprendre sa réaction. M. Gagnon répond qu'il s'agit de son droit de gestion qu'il n'a aucun compte à lui rendre. C'est alors que le plaignant lui répond, *« ben c'est ça gestionne d'abord ! »* et l'appel se termine ainsi.

[79] M. Gagnon confirme que lui-même et Geneviève Bouffard se sont rendus à Montréal à la demande de Line Larochelle parce qu'ils étaient les plus près. Il témoigne avoir expliqué les raisons à M. Cyr et que ce dernier lui a demandé d'être équitable. Il confirme avoir mentionné que cela ne le regardait pas, que c'était de la gestion et s'est fait répondre « *Gestionne !* » Il affirme aussi avoir eu un ton normal au départ, mais que le ton a monté de part et d'autre.

[80] Ensuite, le plaignant rappelle le chef d'équipe pour s'excuser. Il convient ici de reprendre l'extrait de la déclaration jointe à son grief :

> *« Quelques minutes, je l'ai (appelé pour m'excuser sachant très bien que mon travail était en jeu avec lui. Je savais qu'il avait clairement exagéré dans ces propos, mais par peur de perdre mon emploi pour une niaiserie de la sorte, j'ai*

> *préféré le faire. Donc une vingtaine de minutes plus tard, je l'ai appelé pour m'excuser. Je lui ai dit que ça n'arriverait plus. Insatisfait de mes excuses, il a continué à me crier après. »* [Reproduit tel quel]

[81] M. Gagnon confirme que le plaignant a rappelé pour s'excuser quelques minutes plus tard, mais allègue que la discussion a plutôt porté sur une demande de la part du plaignant de pouvoir rédiger son rapport à domicile. M. Gagnon répond que cette décision ne relève pas de lui, mais qu'il verrait avec M. Labbé, ce qu'il fait. Il rappelle alors le plaignant et l'informe qu'il doit faire son rapport lundi au bureau et ce dernier répond OK. M. Gagnon ajoute qu'avec les excuses de M. Cyr, le dossier est clos.

[82] Selon le témoignage du plaignant, M. Gagnon aurait raconté cette histoire à plusieurs collègues : Geneviève, Antony et David.

[83] M. Gagnon dit avoir rapporté cet évènement à Marcel Labbé, mais nie l'avoir raconté aux autres membres de l'équipe. Pierre Villeneuve lui en aurait cependant parlé parce que Michel Cyr l'aurait appelé pour lui demander ce qu'il pensait de l'évènement. Ce dernier aurait répondu à Michel qu'il ne s'était peut-être pas adressé à son chef d'équipe de la bonne façon.

[84] Le 14 juin, le plaignant est à son bureau alors que le reste du groupe est à Montréal. Vers 11 h, il communique avec le chef d'équipe pour l'informer qu'il a terminé son travail. Ce dernier l'informe qu'il va vérifier s'il y a d'autres tâches à accomplir et le rappeler. Il rappelle quelques minutes plus tard et confirme qu'il n'y a pas d'autres choses à faire, l'invite à aller récupérer sa voiture à Laval et lui souhaite de bonnes vacances.

<u>Retour de vacances (par. 19 à 23)</u>

[85] Du 15 au 25 juin, le plaignant est en vacances. Le dimanche 23 juin, il attend des nouvelles de ses chefs d'équipe pour le retour au travail. N'ayant pas eu de nouvelle de Line Larochelle, il tente d'appeler Jacques Gagnon, sans succès, et lui laisse un message. Dans la soirée, il reçoit le message texte suivant de son chef d'équipe : *« mardi matin entré de bureau ! »*

[86] Dans son témoignage, M. Gagnon explique qu'il n'y a pas d'appel à faire lorsqu'il n'y a pas de changement dans la planification.

[87] Le 25 juin, le plaignant entre au bureau. Il allègue que Line est présente, mais ne lui adresse pas la parole. Il trouve, dans son pigeonnier, un rapport de temps supplémentaires daté de la semaine précédente avec un « *post-it* » signé par Line Larochelle où il est inscrit : *« le 13 juin BO à 12 h 30 et tu as inscrit "terminé à 14 h 30", tu iras voir Marcel ».* Le plaignant se dit surpris de cette situation et se demande pourquoi aller voir Marcel alors qu'il peut s'expliquer avec Line.

[88] Il rencontre Line vers 8 h 45 qui lui réitère que le BO avait été fait pour 12 h 30. Il argumente que Marcel Labbé a signé l'allocation de dépense. Il revient sur l'évènement

du 13 juin en demandant s'il y a un lien à faire. Elle lui répond qu'il n'aurait pas fallu qu'il lui dise ça, à elle, « *gestionne !* »

[89] Durant le même avant-midi, les nouveaux enquêteurs viennent voir le plaignant pour savoir ce qui s'est passé avec son chef d'équipe le 13 juin. M. Cyr allègue que Geneviève lui dit que Jacques en a parlé à tout le monde.

[90] Le 26 juin, M. Cyr est convoqué à une formation sur les techniques de conduite d'un véhicule de service à l'École nationale de police du Québec à Nicolet prévue du 23 au 25 juillet 2013.

[91] Le 28 juin, le plaignant remet à son chef d'équipe un rapport de filature qu'il a produit la veille. Selon M. Cyr, ce dernier signe le rapport et lui dit que *« c'est exceptionnel, qu'il n'a jamais vu ça autant de pages ! »*

LE CONGÉDIEMENT

[92] Le 2 juillet en après-midi, M. Gagnon annonce aux nouveaux enquêteurs qu'il y aura une évaluation de rendement le lendemain. Un dossier est prévu à Laval et les rencontres d'évaluation se dérouleront par la suite au bureau.

[93] Le 3 juillet, le plaignant se dirige à Laval comme prévu, et la rencontre d'évaluation a lieu à 13 h 15. Le chef de service est accompagné des deux chefs d'équipe. Il lui remet une copie de son évaluation (P-9) et la lit intégralement.

[94] Cette évaluation est évolutive par rapport à celle du mois d'avril (S-6). Elle est faite à partir du même formulaire et les mêmes indicateurs. Aux observations qui avaient été consignées au mois d'avril, en sont ajoutées de nouvelles, ainsi qu'une conclusion.

[95] La première, la seconde et la quatrième attente demeurent inchangées. Toutefois, à la troisième attente, les observations suivantes ont été ajoutées :

> *« […] Il accepte de moins en moins les critiques, il conteste les décisions du chef d'équipe.*
>
> *Lorsque je lui remets un formulaire avec une erreur, il trouve toujours une raison pour justifier l'erreur au lieu de seulement la corriger. De plus, son non verbal démontre une mauvaise attitude.*
>
> *Lors de la fin de l'opération à Trois-Rivières le 20 juin, il a contesté la décision du chef d'équipe d'envoyer deux autres personnes que lui à une autre opération. Le chef d'équipe lui a mentionné que cela était une décision de gestion, il a répondu c'est ça GESTIONNE. Par la suite il a demandé de faire ses rapports à domicile en surtemps, le chef d'équipe m'a appelé et j'ai refusé le surtemps en lui disant qu'il fera ses rapports au bureau le lendemain. Malgré cela, il a fait ses rapports à la maison et il a réclamé du temps qui lui a été coupé. Il a dit qu'il s'était trompé, mais il était au courant de la directive.*
>
> *Il a été avisé par sa chef d'équipe qu'il ne pouvait accumuler plus de 70 heures, il a dit à ce moment que lui tant que cela passait, il était pour l'essayer.*
>
> *Cette attente n'est donc pas réalisée »* [Reproduit tel quel]

[96] À la dernière attente, les commentaires suivants sont ajoutés à ceux consignés lors de l'évaluation du mois d'avril :

> *« […] La filature demande d'avoir une personne qui prend les notes au nom de l'équipe. Celui qui prend les notes doit être capable d'assimiler ce qui lui est dit et pouvoir le mettre sur papier afin de produire un rapport complet de la journée de travail. C'est une aptitude essentielle à un bon agent de filature. Il a été constaté qu'il ne possède pas les qualités requises pour pouvoir écouter et prendre les notes sans faire répéter ses confrères régulièrement. Il a une nette difficulté à être précis dans ses narrations.*
>
> *Cette attente n'est donc pas réalisée ».* [Reproduit tel quel]

[97] Cette évaluation de rendement conclut que M. Cyr ne satisfait pas aux attentes. Certains résultats sont atteints, mais le rendement global laisse à désirer. Au niveau des pistes d'amélioration et de développement, le chef de service estime que malgré le rappel du 29 avril 2013, il n'y a pas eu d'amélioration significative. Il en vient à la conclusion qu'il ne peut y avoir d'amélioration lui permettant de satisfaire les attentes d'ici la fin du stage probatoire.

[98] Selon la preuve, il n'y a pas eu d'autres évaluations et notes écrites concernant le travail de M. Cyr. Les informations au soutien de l'évaluation ont été recueillies par Marcel Labbé, dans le cadre d'une rencontre avec ses chefs d'équipe. Les informations ne proviennent pas des constats du chef de service, mais des chefs d'équipe.

[99] M. Labbé signifie au plaignant que ce dernier ne fait pas les efforts requis pour corriger les lacunes soulignées. Il est question de respecter les chefs d'équipe. Selon le chef de service, les comportements se sont même empirés.

[100] La preuve ne précise pas à quel moment la décision de congédier M. Cyr a été prise, mais elle lui est communiquée lors de cette rencontre. Le plaignant est sous le choc d'apprendre cette décision et mentionne avoir eu beaucoup de pression et du harcèlement de la part de Jacques Gagnon.

[101] À cet égard, M. Gagnon affirme que c'est plutôt le plaignant qui disait qu'il devait se surpasser. Il annonce que ce congédiement est injustifié et qu'il entend le contester.

[102] Le plaignant est ainsi informé qu'il est mis à pied, qu'il doit remettre ses effets personnels et il est reconduit vers la porte. Il affirme qu'il a dû remettre les clés de sa voiture de fonction et qu'il s'est ainsi retrouvé à la rue sans transport.

[103] M. Labbé de son côté, affirme lui avoir offert à deux reprises d'aller le reconduire à sa voiture. Mme Larochelle confirme cette version des faits.

[104] M. Cyr communique alors avec sa conjointe, Mme Sylvie Tellier, et il lui annonce qu'il a été congédié. C'est elle qui vient le chercher.

[105] L'Employeur reconnait qu'il n'y avait pas de baisse du travail à cette époque et que la fin d'emploi n'était pas en lien avec la fin d'un contrat. M. Cyr est le seul à ne pas avoir réussi sa période de probation.

[106] Le lendemain, M. Cyr allègue qu'il a reçu l'appel de presque tous ses collègues pour l'appuyer dans ses démarches. La conjointe de M. Cyr confirme qu'il a reçu de tels appels.

[107] Dans les jours suivants, l'Employeur transmet la lettre de congédiement ci-après reproduite :

> *« Monsieur,*
>
> *Le lundi 28 janvier 2013, vous avez été engagé à titre temporaire sur un emploi d'enquêteur en matières frauduleuses à la Direction principale adjointe du renseignement de Revenu Québec.*
>
> *Conformément à la Directive de classification de l'emploi d'enquêteur en matières frauduleuses, un stage probatoire d'une durée de 12 mois est prévu pour ce corps d'emploi.*
>
> *La présente est pour vous informer que je mets fin à votre emploi le mercredi 3 juillet 2013 à 16 h 30, soit au cours de votre stage probatoire.*
>
> *Selon les dispositions de la convention collective qui vous régissait, vous ne pourrez plus être nommé sur un emploi occasionnel ni sur un emploi régulier à partir de ladite liste.*
>
> *Vous recevrez une indemnité tenant lieu de préavis prévu à l'article 5-17.02 de vos conditions de travail. Les mesures seront prises auprès de la Direction de la paye et des avantages sociaux afin que les dispositions administratives relatives à la fermeture de votre dossier personnel soient effectuées. »* [Reproduit tel quel]

[108] Le 8 juillet 2013, M. Cyr transmet une lettre au ministre dans laquelle il relate sa version des faits et demande son intervention (P-4).

[109] Le 12 juillet, le grief 144968 (S-2) ainsi que la plainte (S-2a) sont déposés à l'Employeur.

[110] Le 17 juillet, l'Employeur signe le relevé d'emploi auprès de Service Canada et y indique une rémunération assurable de 32 290,94 $ (S-8). Le Syndicat a soumis en preuve les rapports de gains déclaratoires du 31 janvier 2013 au 27 juin 2013. La raison indiquée au relevé pour la fin d'emploi est : « manque de travail/Fin de saison ou de contrat ».

[111] En contre-interrogatoire, Mme Line Larochelle a affirmé que ces rapports étaient conformes.

[112] La vie conjugale du plaignant a été affectée par ces évènements. Il y a eu une rupture peu de temps après le congédiement.

[113] Le 27 septembre, le plaignant dépose le grief 144970 sur recommandation de son représentant syndical, dans le but de compléter le premier grief. Ce deuxième grief est libellé comme suit :

> *« Je conteste le congédiement du 3 juillet 2013, geste que je considère être dans la continuité du harcèlement psychologique. Je réclame son annulation ainsi que le retrait de celui-ci de mon dossier. Je désire être réintégré dans mes fonctions. Je réclame mon salaire et tous les avantages reliés à l'emploi perdu depuis le congédiement. Le tout avec les droits et avantages découlant de la convention collective avec dommage et intérêts. »* [Reproduit tel quel]

[114] Le 3 octobre 2013, en réponse au grief (S-4), l'Employeur indique que M. Cyr n'a pas atteint les attentes qui lui ont été signifiées le 29 janvier 2013 par M. Labbé, ce qui justifie son congédiement. Il allègue par ailleurs les suivis hebdomadaires en rencontre d'équipe et le fait que son chef de service lui ait fait part des éléments importants à améliorer afin de respecter l'atteinte des attentes fixées le 29 avril 2013.

III. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[115] Les dispositions pertinentes à la solution du présent litige sont les suivantes :

> **1-1.00 Interprétation**
>
> 1-1.01 Dans la présente convention collective, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :
>
> […]
>
> k) EMPLOYÉ TEMPORAIRE : un employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu des articles 13 et 14 de la Loi sur la fonction publique ;
>
> **4-14.00 Mesures administratives et disciplinaires**
>
> **Mesures administratives**
>
> […]
>
> 4-14.11 Le sous-ministre peut rétrograder ou congédier l'employé qui, en raison d'incompétence dans l'exercice de ses attributions, ne peut plus exercer les attributions caractéristiques de sa classe d'emplois.
>
> Malgré le premier alinéa, le sous-ministre ne peut congédier sans avoir d'abord évalué la possibilité de rétrograder l'employé**.**
>
> […]
>
> 4-14.14 Lorsqu'en application des dispositions des articles 4-14.08 à 4-14.12, le sous-ministre attribue un nouveau classement à l'employé ou procède à son congédiement administratif, il le fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat en lui indiquant, dans le cas d'une rétrogradation ou d'un congédiement, les motifs de sa décision et, le cas échéant, ses nouveaux classement et taux de traitement.

L'avis écrit prévu au présent article doit contenir ou être accompagné d'une copie intégrale des articles 4-14.08 à 4-14.18 inclusivement.

Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu au présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Dans le cas où il y aurait rencontre pour remettre l'avis de rétrogradation, l'employé est avisé à l'avance et peut exiger la présence de son délégué syndical ou du représentant de griefs de section.

[…]

5-16.00 Évaluation

5-16.01 L'évaluation du rendement de l'employé est une appréciation, par ses supérieurs, des résultats de son travail eu égard aux attributions et responsabilités qui lui sont confiées et des comportements démontrés dans l'accomplissement de son travail en tenant compte de son expérience.

L'évaluation du rendement de l'employé permet aux supérieurs de renseigner l'employé sur l'appréciation faite sur son rendement, de l'assister dans son développement personnel, ainsi que d'identifier les mesures qui devraient être amorcées pour améliorer son rendement.

5-16.02 L'évaluation du rendement de l'employé s'effectue au moins une (1) fois au cours de la période nécessaire à l'accumulation d'une année d'ancienneté à un moment déterminé à l'avance ou à défaut :

— au plus tard à sa date d'admissibilité à un avancement d'échelon si l'employé n'a pas atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois ; ou

— au plus tard à la date où est complétée l'accumulation d'une (1) année d'ancienneté, si l'employé a atteint le dernier échelon de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois.

Si au terme d'une période de trois (3) mois suivant la date indiquée ci-dessus l'évaluation n'a pas été produite, celle-ci est réputée satisfaisante pour la période en cause. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que l'employé est absent du travail, ce délai est prolongé jusqu'à une période de quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé. Si ce délai de trois (3) mois échoit alors que la période d'emploi de l'employé est terminée, ce délai n'est pas prolongé.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas à l'employé qui s'est absenté durant cent vingt-quatre (124) jours ouvrables ou plus, avec ou sans traitement, durant la période en cause.

Dans le cas d'un employé temporaire, l'évaluation doit s'effectuer au moins une (1) fois au cours de la période prévue au premier alinéa de l'article 5-17.04, à la condition que l'employé ait travaillé pendant une période au moins égale à la moitié de la durée de cette période d'emploi continue à titre temporaire.

5-16.03 L'évaluation du rendement est faite au moyen d'un formulaire dûment signé par les supérieurs de l'employé qui en reçoit une copie de son évaluateur. Sur réception de cette copie, l'employé signe l'original pour attester qu'il en a

reçu copie. L'employé qui refuse de signer l'original de son formulaire est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle son évaluateur la lui a remise ou à la date à laquelle la copie lui a effectivement été expédiée.

Le formulaire d'évaluation doit être traité par l'employeur comme étant un document confidentiel.

Le contenu de l'évaluation doit faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employé permanent ou temporaire et son supérieur immédiat, ou son supérieur hiérarchique si ce dernier le juge à propos compte tenu des circonstances.

L'échange prévu à l'alinéa précédent doit également avoir lieu, dans la mesure du possible, pour l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

[…]

5-17.00 Statut de permanent

5-17.01 À l'expiration de la période d'emploi continue constituant son stage probatoire, tel que le prévoit l'article 13 de la Loi sur la fonction publique, l'employé demeure un employé temporaire jusqu'à ce qu'il obtienne le statut d'employé permanent, tel que le prévoit l'article 14 de la Loi sur la fonction publique, pour autant qu'il soit maintenu en fonction et qu'il satisfasse aux autres conditions prévues aux règlements et directives relatifs à cette matière en vigueur au moment de son embauche.

5-17.02 Si le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, il doit lui donner un avis écrit de cette décision au moins quinze (15) jours avant de mettre fin à son emploi.

5-17.03 Aux fins de la présente section, les avis prévus aux articles 5-17.02 et 5-17.06 interrompent, à compter de leur date de transmission ou d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continue mentionnée à l'article 5-17.01.

5-17.04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent article.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

IV. PLAIDOIRIES

PARTIE PATRONALE

[116] Le procureur patronal insiste d'abord pour rappeler que l'Employeur, en l'instance, est l'État et les parties sont assujetties à la Loi sur la fonction publique. Il rappelle également que la bonne foi se présume et que c'est dans ce contexte que l'arbitre doit trancher le présent litige.

[117] Citant l'article 19 de la Loi sur la fonction publique, l'Employeur soutient qu'un fonctionnaire en stage probatoire peut être congédié sans autre procédure ni formalité que celle d'un avis écrit de 15 jours et que cette disposition est d'ordre public.

[118] Concernant l'évaluation du plaignant et les allégations du Syndicat sur la validité de celle-ci, l'Employeur soutient que celle-ci n'était pas obligatoire en vertu de la convention collective, le paragraphe 5-16.02 prévoyant qu'une telle évaluation n'est obligatoire qu'après six mois de travail d'un employé temporaire. Or, le plaignant, en stage probatoire, n'a pas travaillé aussi longtemps.

[119] De plus, les fins de stage probatoire ne sont pas soumises aux obligations prévues en matière de transmission des motifs fondant les mesures disciplinaires ou administratives.

[120] On ne peut, comme le soutient la partie syndicale, alléguer que la bonne foi impose les mêmes obligations que la Loi sur les normes du travail, imposant une cause juste et suffisante pour congédier un employé en stage probatoire. La bonne foi ne réfère qu'à un exercice non abusif, non arbitraire et non discriminatoire du droit de gérance de l'Employeur.

[121] Reprenant l'ensemble de la preuve, l'Employeur allègue que le plaignant n'a pas fait la preuve que l'Employeur a abusé de ses pouvoirs en mettant fin à son stage probatoire. D'ailleurs, aucun des anciens collègues du plaignant n'est venu corroborer son interprétation des évènements et du comportement de son chef d'équipe Gagnon.

[122] C'est d'ailleurs Mme Larochelle qui a supervisé le stage probatoire des nouveaux employés, M. Gagnon débutant à peine à titre de chef d'équipe. Il est bizarre que tous les reproches du plaignant se tournent vers M. Gagnon.

[123] Les faits reprochés par M. Cyr ne sont pas prouvés et l'Employeur avait toutes les raisons pour mettre fin au stage probatoire du plaignant étant donné son incapacité à améliorer sa performance et ses relations avec ses collègues et supérieurs. Par ailleurs, la plainte de harcèlement psychologique ne repose sur aucun fait objectif permettant de conclure que le plaignant a été victime d'une conduite vexatoire portant atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique.

[124] Dans ce contexte, les griefs du plaignant doivent être rejetés.

[125] À l'appui de ses prétentions, le procureur soumet les autorités suivantes :

Québec (Procureur général) c. *Gauthier-Montplaisir*, DTE 91T-982 (C.A.);

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. *Québec (Procureur général),* DTE 95T-253 (C.A.);

Gouvernement du Québec (ministère du Revenu) et *Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 1992-04-17, Me Francine Gauthier-Montplaisir, arbitre;

Ministère du Revenu du Québec et *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*, 1994-01-14, Me Marc Boisvert, arbitre;

Syndicat de la fonction publique du Québec et *Sûreté du Québec*, DTE 2006T-756, M. Serge Lalande, arbitre;

Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et *Québec (ministère de la Sécurité publique),* DTE 2009T-478, M. Gilles Lavoie, arbitre;

Syndicat de la fonction publique et *Gouvernement du Québec (ministère du Revenu),* 2010-05-21, Me Maureen Flynn, arbitre;

Syndicat de la fonction publique du Québec et *Bibliothèque et archives nationales du Québec*, DTE 2010T-249, Me Nathalie Faucher, arbitre;

Association professionnelle des ingénieurs du Gouvernement du Québec et *Québec (ministère des Transports)*, DTE 2014T-857, Me Denis Gagnon, arbitre.

PARTIE SYNDICALE

[126] Le procureur syndical subdivise sa plaidoirie selon les sujets suivants : la juridiction de l'arbitre en matière de fin d'emploi pendant un stage probatoire, le fardeau de preuve que doit assumer l'employeur en telle matière et la définition du terme « abusif » et les « *grands classiques* » en matière de harcèlement psychologique.

[127] Citant le Code civil du Québec, le Syndicat rappelle les obligations de l'Employeur d'agir de bonne foi dans l'exercice de ses droits. L'arbitre de grief a d'ailleurs compétence pour examiner si la décision de l'Employeur est abusive, arbitraire, déraisonnable, de mauvaise foi ou discriminatoire.

[128] C'est à l'Employeur de démontrer les manquements qu'il reproche au plaignant et pour lesquels il a mis fin à la période de probation du plaignant. Ces manquements doivent être réels pour qu'ils puissent justifier l'insatisfaction de l'Employeur. La récente jurisprudence a élargi la notion d'obligation de bonne foi et d'abus de droit en précisant que les droits exercés par les parties doivent être marqués d'un esprit de loyauté ou de *« fair play* ».

[129] Dans notre dossier, l'Employeur a manqué à cette obligation en n'offrant pas les conditions nécessaires au plaignant pour qu'il puisse compléter sa période probatoire et qu'il puisse démontrer sa capacité à exercer les fonctions pour lesquelles il a été embauché.

[130] Ainsi, il n'a pas reçu une formation appropriée par des formateurs expérimentés et avec un matériel approprié, on ne lui a pas assuré un support constant, les évaluations ne sont pas objectives et ne fournissent pas de critères quantifiables et évaluables de l'atteinte des résultats souhaités, les attentes ne sont pas claires et

précises, il n'y a pas de plan d'apprentissage ou de redressement, en cas de difficulté d'une personne, et il n'y a pas de suivi des apprentissages.

[131] Pour le Syndicat, le congédiement du plaignant est dans la lignée du harcèlement dont il a été victime tout au long de son stage probatoire et en est l'aboutissement. L'Employeur n'a pas fait preuve de « *fair play* » à son endroit tout au long de la période de probation et les faits reprochés par le plaignant dans S-2A en sont une démonstration.

[132] Les faits relatés dans ce document ont été prouvés par le Syndicat, les témoins de l'Employeur ne tentant que d'en minimiser leur impact sur M. Cyr ou de tenter de nuancer la façon de ceux-ci se sont produits.

[133] Les chefs d'équipe n'ont pas fait leur travail adéquatement, n'ont pas produit de plan de formation et n'ont pas assuré un suivi adéquat de la période probatoire du plaignant.

[134] Les évaluations déposées ne sont pas conformes à la convention collective et la fin d'emploi basée sur ces évaluations est donc elle-même illégale. De plus, les conclusions tirées par M. Labbé sont non crédibles et non conformes à la preuve syndicale. Elles sont basées sur du ouï-dire, et son témoignage était vague et imprécis.

[135] De plus, aucune autre solution que le congédiement n'a été envisagée contrairement à ce que l'Employeur a fait pour deux autres collègues. Le statut de temporaire du plaignant n'était qu'à la moitié de la période prévue à son contrat et l'Employeur aurait pu produire un plan de redressement et assurer un suivi adéquat, faisant preuve de bonne foi à l'égard du plaignant.

[136] Dans ce contexte, le congédiement est non fondé et le tribunal devrait ordonner sa réintégration ou, à tout le moins, la reprise du stage probatoire.

[137] À l'appui de ses prétentions, le procureur syndical dépose les autorités suivantes :

> *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec* c. *Ménard*, CanLII 2005 QCCA 440;
>
> *Teamsters Québec, local 106* et *Les Résidences Soleil Pointe-aux-Trembles*, Me Huguette April, arbitre, AZ-50985834;
>
> *Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)* et *Commission scolaire New Frontiers*, Me Francine Lamy, arbitre, AZ-50854034;
>
> *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)* et *ville de Montréal*, Me Diane Veilleux, arbitre, 20 janvier 2009;
>
> *Hôpital du Sacré-Cœur de Montréal* et *APTS*, Me Charles Turmel, arbitre, ASSS 2011A116;
>
> *Syndicat de l'enseignement des Deux Rives* et *Commission scolaire des Découvreurs*, Me Jean-Pierre Villagi, arbitre, AZ-50381047;
>
> *Musée des beaux-arts du Canada* et *Alliance de la fonction publique du Canada*, Me Richard Marcheterre, arbitre, AZ-50289028;

Union des employées et employés de service, section locale 800, et *Fonds régional de solidarité du Saguenay Lac-Saint-Jean*, Me Gabriel M. Côté, arbitre, AZ-50208263;

Institut universitaire de santé mentale Douglas et *APTS*, Me François Hamelin, arbitre, 8 juin 2015;

Union des employées et employés de service, section locale 800 et *Limocar Estrie Inc*., Me Richard Marcheterre, arbitre, AZ-51177211.

V. DÉCISION ET MOTIFS

[138] Par ses griefs, le plaignant conteste la fin de son emploi au cours de sa période probatoire, qu'il attribue à du harcèlement à son endroit de la part de son chef d'équipe.

[139] Quelles sont les règles applicables en matière de fin d'emploi durant le stage probatoire ?

[140] La convention collective, pour sa part, prévoit au paragraphe 5-17.04 :

> La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent article.
>
> Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

[141] Il ressort donc de ces dispositions que le salarié ne peut contester par grief sa fin d'emploi au cours de son stage probatoire. La seule raison prévue à la convention collective permettant de contester cette fin d'emploi est la démonstration que l'Employeur a procédé à cette fin d'emploi pour éluder l'octroi de la permanence.

[142] La règle générale est donc l'octroi à l'Employeur d'une discrétion très large, dans le cadre du stage probatoire pour décider de maintenir ou de mettre un terme à l'emploi du salarié sans que ce dernier ne puisse contester par grief le bienfondé de cette décision.

[143] Une fois, ce stage probatoire complété, le salarié demeure avec un statut de temporaire pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans du début du stage probatoire, au cours de laquelle l'Employeur peut aussi mettre fin à son emploi sans que le salarié ne puisse exercer de recours de grief.

[144] La Cour d'appel, dans l'arrêt *SPGQ* c. *Procureur général*, précité, a bien encadré les pouvoirs de l'arbitre lors d'une telle fin d'emploi. En effet, la juge Tourigny s'exprime ainsi sur la question :

> *« Les termes employés par le juge Gendreau me paraissent encore d'actualité, avec égards pour l'opinion contraire. Il ne saurait être question de laisser l'arbitre contrôler le mérite de la décision du refus de réussite du stage probatoire, ce qui équivaudrait à s'immiscer dans le bien-fondé des motifs de la décision elle-même et donnerait au fonctionnaire en probation le droit pur et simple à l'arbitrage. »*

[145] L'arbitre Marc Boisvert, dans la décision *ministère du Revenu*, précitée, va dans le même sens, et s'exprime de la manière suivante sur ses pouvoirs en la matière :

> *« Dans les circonstances, à titre de tribunal chargé d'apprécier la validité du congédiement de la plaignante, le présent tribunal n'a pas à se demander si ce congédiement a eu lieu pour des motifs justes et suffisants. Le présent tribunal doit plutôt se limiter, compte tenu du mandat restreint que lui confère l'article 5-17.04, à vérifier si la décision du sous-ministre, de congédier la plaignante, avait pour but d'éluder l'acquisition par cette dernière des avantages que lui confèreraient autrement le second paragraphe de l'article 5-17.04.*
>
> *[…]*
>
> *À titre de tribunal appelé à vérifier le bien-fondé de la fin d'emploi de la plaignante, employée temporaire dont le stage probatoire n'était pas terminé, le présent tribunal se sent lié par la décision de la Cour d'appel dans l'affaire Beauchamp, précitée. Il estime avoir en conséquence uniquement juridiction pour vérifier si le sous-ministre a mis fin à l'emploi de la plaignante dans le but de confier son emploi à un employé au statut précaire, c'est-à-dire à un employé qui ne bénéficie pas des avantages décrits au second paragraphe de l'article 5-17.04.*
>
> *Pour être plus précis, le tribunal estime ne pas avoir juridiction pour vérifier si les motifs allégués par l'Employeur, pour mettre fin à l'emploi de la plaignante, étaient réels, véritables et sérieux, même si ces critères étaient retenus par les tribunaux d'arbitrage dans des situations similaires à celles sous études avant la décision de la Cour d'appel dans l'affaire Beauchamp, précitée. »*

[146] Est-ce à dire que l'Employeur peut agir comme il l'entend sans respecter quelque règle que ce soit ?

[147] Les dispositions du Code civil relatives à la bonne foi, celles de la Charte des droits et libertés de la personne et des autres lois relatives à l'emploi encadrent tout de même les pouvoirs de l'Employeur, qui ne peut agir de manière discriminatoire, par malice ou discrimination. C'est d'ailleurs le point de vue de la juge Tourigny dans la décision précitée :

> « *Je ne dis pas qu'aucun recours n'est jamais ouvert à un fonctionnaire en stage probatoire qui verrait son emploi terminé par mauvaise foi, malice ou discrimination. Cependant, je ne trouve rien qui puisse justifier le recours au grief*

> *si la décision de mettre fin à l'emploi n'a pas pour but d'éluder l'acquisition des droits résultant de la réussite du stage. Avec respect pour l'opinion contraire, il n'y a pas d'équivalence possible lorsqu'il s'agit d'analyser l'objectif recherché par la décision. »*

[148] Nous verrons plus loin que le critère d'analyse de l'abus de droit a évolué depuis les dernières années, allant au-delà de la recherche de malice ou d'intention de nuire.

[149] La Cour suprême, dans l'arrêt *Parrry Sound*, a d'ailleurs confirmé que l'employeur, dans l'exercice de ses droits de direction, est assujetti aux lois relatives à l'emploi, incorporées dans la convention collective.

[150] L'arbitre Gilles Lavoie confirme ce point de vue dans la décision *Syndicat des agents de service correctionnels*, précitée :

> *« [86] La Cour d'appel concluait donc que puisque "l'exigence de la bonne foi participe de l'ordre public dans le contexte du contrat de travail" que l'obligation d'agir de bonne foi en matière contractuelle était implicitement contenue à la convention collective et que l'arbitre avait l'obligation de s'y pencher même si la convention collective limitait son autorité à ce faire.*
>
> *[87] Le présent tribunal fait siens ces conclusions de la Cour d'appel. Ainsi, même si un employeur dispose d'une discrétion pour mettre fin au stage probatoire d'un salarié, il reste que cette discrétion doit toujours s'exercer de bonne foi, de façon non abusive, discriminatoire ou déraisonnable et que l'arbitre peut malgré le texte de la convention collective se saisir d'un grief se plaignant de manquements à ces obligations.*
>
> *[88] Pour toutes ces raisons, et compte tenu des allégations faites à l'appui de la contestation du renvoi de la plaignante, le tribunal estime avoir compétence pour se pencher sur le fond de ce recours, soit le bien-fondé de l'abus de droit invoqué. »*

[151] La preuve d'un tel comportement de l'employeur doit toutefois être établie par le syndicat selon la règle de la prépondérance de preuve.

[152] Dans un tel contexte, le tribunal doit se borner à analyser si la décision de l'Employeur constituait un abus de droit. Ma collègue Nathalie Faucher, dans la décision *Bibliothèque et archives nationales du Québec*, précitée, définit la notion d'abus de droit :

> *[127] Dans un premier temps, il y a lieu de définir en quoi consiste l'abus de droit.*
>
> *[128] L'abus de droit présuppose au départ qu'une partie possède un droit valide et licite qui, s'il était normalement exercé, serait parfaitement légitime, mais qui, en raison de la façon dont il est exercé, sera considéré abusif.*
>
> *[129] Jusqu'à l'arrêt Houle rendu par la Cour suprême les tribunaux envisageaient le plus souvent l'abus de droit uniquement sous l'angle de*

> *l'exercice malicieux d'un droit dans l'intention de nuire à autrui. Toutefois, un autre courant jurisprudentiel n'appliquant pas les critères de malice ou de mauvaise foi, mais plutôt la théorie de l'exercice raisonnable des droits s'était parallèlement développé. Cette controverse a été tranchée par la Cour suprême en favorisant le second courant soit celui de l'exercice raisonnable des droits. La Juge L'Heureux-Dubé écrivait alors ce qui suit :*
>
> > *« Conformément à l'évolution doctrinale et jurisprudentielle qui s'est faite au Québec sur cette question, il est maintenant temps d'affirmer que la malice ou encore l'absence de bonne foi ne devrait plus être le critère exclusif pour apprécier s'il y a eu abus d'un droit contractuel. Une revue tant des fondements théoriques des récents courants en responsabilité civile que de l'état actuel de la doctrine et de la jurisprudence au Québec conduit inévitablement à la conclusion qu'il ne saurait plus faire aucun doute en droit québécois que le critère moins rigoureux de "l'exercice raisonnable" d'un droit, la conduite de l'individu prudent et diligent, par opposition au critère exigeant de la malice et de l'absence de bonne foi, peut également servir de fondement à la responsabilité résultant de l'abus d'un droit contractuel. »*
>
> *[130] Cette décision constitue un tournant majeur dans l'évolution de la théorie de* l'abus *de droit, de son application et de son usage en droit contractuel.*

[153] Il ne s'agit donc plus de rechercher seulement une action malicieuse ou ayant pour intention de nuire au salarié, mais de vérifier si l'Employeur a agi de manière déraisonnable dans l'exercice de son droit de direction. Cette notion de « *caractère déraisonnable* » d'une action n'est pas simple à circonscrire.

[154] L'arbitre Jean-Pierre Lussier a tenté de clarifier cette notion. Ses propos sont rapportés par ma collègue Faucher dans la décision précitée :

> *« Le caractère abusif ou déraisonnable d'un geste est un élément beaucoup plus difficile à circonscrire, car il fait appel à une appréciation subjective. Il est d'ailleurs significatif que les tribunaux d'arbitrage utilisent beaucoup plus souvent leur pouvoir d'intervention pour casser une décision au motif qu'elle est abusive ou déraisonnable plutôt qu'en raison de son caractère discriminatoire ou malicieux. Devant des critères aussi subjectifs, les tribunaux seraient facilement tentés de déclarer abusive ou déraisonnable une action qu'ils n'auraient pas eux-mêmes posée dans les mêmes circonstances. Ils manifesteraient alors un interventionnisme, pas toujours conciliable avec l'article de la convention collective qui reconnait à l'Employeur les pouvoirs de gérance. À notre avis, une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable pour le seul motif que le tribunal d'arbitrage ne l'aurait pas posée. Une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable que si elle est anormale, excessive ou irrationnelle.*
>
> *Bien sûr, il faut encore ici porter un jugement de valeur. L'anormalité, l'excès ou le caractère irrationnel d'une action s'apprécient subjectivement, mais la simple formulation de ces critères démontre qu'il ne suffit pas d'être en désaccord avec une décision pour que celle-ci soit réputée déraisonnable. Une décision peut être*

> *erronée sans être abusive. La frontière d'intervention du tribunal d'arbitrage devrait se rapprocher de la distinction, bien connue en droit civil, entre l'erreur et la grossière erreur. Une décision sera abusive ou déraisonnable non pas parce qu'elle est erronée, mais parce qu'elle est grossièrement erronée. Et une décision n'est grossièrement erronée que lorsqu'on est convaincu qu'une personne raisonnable ne pourrait pas y parvenir. »*[2] [Nos soulignés]

[155] Le Syndicat suggère plutôt de retenir l'interprétation retenue par l'arbitre Jean-Pierre Villagi de la notion de comportement déraisonnable exposée dans la décision *Commission scolaire Deux-Montagnes*, précitée. Ce dernier retient davantage la notion d'un exercice prudent, diligent des droits de l'Employeur et marqué de *fair play* :

> *« [88] Le geste que pose l'employeur dans la mise en œuvre de la convention collective peut donc être la source de dommages. Pour ce faire, ce geste doit être "déraisonnable". Déraisonnable s'entend ici d'un geste qui permet au Tribunal de conclure que l'employeur n'a pas agi de façon prudente et diligente, dans un esprit de loyauté, ou, en d'autres termes, qu'il n'a pas fait preuve d'équité ou de "fair play". Un tel geste constitue alors un abus de droit. Il ne s'agit donc pas de trouver dans le comportement de celui qui exerce ses droits une intention de nuire. Il suffit que le détenteur du droit agisse sans prendre les précautions nécessaires à son exercice normal, ou encore excède, même de bonne foi, la mesure ordinaire de son droit. Cette appréciation doit se faire en tenant compte du contexte particulier du milieu de travail visé par le grief. Par ailleurs, le Tribunal ne saurait accorder des dommages en l'absence de preuve d'un préjudice subi et d'un lien d'imputabilité (Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, Droit de l'arbitrage de grief, 5e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 515). »*

[156] Le soussigné a de la difficulté à adhérer à cette interprétation dans un contexte de fin d'emploi en période de stage probatoire, car elle amène le tribunal à s'immiscer dans le bienfondé de la décision de l'Employeur alors que la convention collective ne donne pas une telle compétence à l'arbitre.

[157] La décision de l'arbitre Villagi s'inscrit d'ailleurs dans un contexte de contestation d'une suspension disciplinaire et d'une demande d'octroi de dommages de la part du salarié. Il s'agit donc d'un contexte complètement différent de celui du présent dossier et qui peut expliquer l'approche plus large et moins restrictive adoptée par mon collègue.

[158] Pour ma part, je considère que l'approche proposée par l'arbitre Lussier est plus appropriée dans le cadre de l'analyse du présent dossier, et je dois donc évaluer si l'Employeur a fait preuve d'un comportement anormal, excessif ou irrationnel en décidant de mettre fin à l'emploi du plaignant dans le cadre du stage probatoire de ce dernier.

---

[2] *Centre hospitalier général de Montréal* et *FIQ*, SAA 89A-120.

[159] Dans le cas qui nous occupe, le plaignant allègue que l'Employeur a agi de manière déraisonnable en mettant fin à son emploi parce que celle-ci se produit dans le prolongement du harcèlement dont il dit avoir été victime de la part du chef d'équipe Gagnon.

[160] Il me faut donc évaluer si le plaignant a fait l'objet de harcèlement, ce dernier ayant affirmé, dans ses griefs, avoir été victime d'un tel comportement durant sa période probatoire.

[161] Tant dans son grief du 13 juillet 2013 que dans celui du 27 septembre, le plaignant conteste son congédiement et allègue que celui-ci découle du harcèlement psychologique dont il a été victime pendant son stage probatoire.

[162] Le harcèlement psychologique est défini à l'article 81.18 de la Loi sur les normes du travail de la manière suivante :

> *« 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 entraine pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. »*

[163] Le paragraphe 1-4.17 de la convention collective réfère également à cette définition. Le fardeau de démontrer le harcèlement appartient au Syndicat.

[164] À l'appui de ses prétentions, le plaignant dépose un historique des évènements qu'il considère des manifestations de ce harcèlement (S-2A). Ses reproches sont surtout concentrés sur le comportement de son chef d'équipe Jacques Gagnon, à qui il reproche un caractère fort, imposant par sa stature et qui place beaucoup de pression sur l'ensemble des employés. Le plaignant situe le début de ses difficultés avec son chef d'équipe vers la fin d'avril, après qu'il eut manifesté son inconfort de passer entre une heure et demie et deux heures dans un restaurant après une intervention à Kirkland.

[165] Il se dit victime de moqueries de la part de M. Gagnon presque à chaque jour, ce dernier lui reprochant de ne pas avoir écouté les directives et disant *« comme j'ai dit… ».* Le plaignant considère que M. Gagnon est condescendant à son égard en l'appelant Mike. Lors de son évaluation de la fin d'avril, le plaignant ne mentionne pas ce problème ni n'en fait part à M. Gagnon pour qu'il cesse ces gestes. Mme Larochelle n'est pas témoin d'un tel comportement de M. Gagnon à l'égard du plaignant.

[166] Le plaignant situe le premier geste concret de la part de son chef d'équipe lorsque ce dernier placarde sa vitre d'auto d'un carton de direction que le plaignant s'était fait. M. Gagnon aurait fait part de ce fait au groupe. Ce dernier se dit démoli par ce qu'il considère une moquerie. M. Gagnon nie avoir parlé de cela devant le groupe.

[167] On ne peut qualifier ces faits de gestes vexatoires. Il s'agit tout au plus, s'ils sont avérés, de gestes déplacés qui ne peuvent être considérés par une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, comme étant hostiles ou portant atteinte à la dignité du plaignant.

[168] M. Cyr allègue également différentes conversations avec le chef d'équipe concernant des problèmes pour communiquer les informations au téléphone ou d'une demande de se rendre à Saint-Jérôme, annulée par la suite. Il s'agit là de problèmes administratifs qui ne peuvent être assimilés à du harcèlement.

[169] Concernant l'évènement du Lac Mégantic et des pétards à mèche, même s'il s'agit d'une blague de mauvais goût de la part d'un collègue, le comportement du plaignant ce jour-là ne démontre pas une personne humiliée ou vexée. Il tente d'ailleurs de faire une blague à Gino, qui lui avait lancé les pétards, en compagnie de M. Gagnon au cours de la soirée. Encore là, il ne s'agit pas de conduite vexatoire ou de gestes pouvant atteindre la dignité d'une personne raisonnable placée dans des circonstances similaires.

[170] La preuve prépondérante ne révèle pas que les moqueries liées à son accident d'automobile ont également été telles qu'elles aient pu être assimilées à une conduite vexatoire. La jurisprudence en matière de harcèlement psychologique fait bien la distinction entre des comportements vexatoires et des rapports sociaux difficiles.[3] Le milieu de travail n'est pas et ne doit pas être totalement aseptisé. Une personne raisonnable, placée dans des circonstances similaires ne saurait considérer de tels agissements comme des marques de harcèlement.

[171] L'évènement du 13 juin 2013, à Trois-Rivières, alors que le chef d'équipe demande au plaignant de retourner chez lui et donnant lieu à une vive discussion entre les deux protagonistes, semble constitué, aux yeux du plaignant, une étape importante menant à sa fin d'emploi. Encore là, il s'agit tout au plus de rapports sociaux difficiles pour lesquels le plaignant a sa part de responsabilité.

[172] Ce qui marque le plus, dans l'ensemble des faits reprochés par le plaignant, c'est une absence d'introspection de ce dernier sur les difficultés qu'il peut vivre dans ses rapports avec les autres membres de l'équipe et avec ses chefs d'équipe. Nulle part dans son témoignage ou dans S-2A, il ne reconnait pas qu'il peut avoir un problème avec sa compréhension des directives ou de la difficulté à rédiger des rapports concis ou encore une susceptibilité exacerbée par rapport aux comportements de ses collègues et une victimisation de sa part.

[173] L'analyse d'une situation de harcèlement doit se faire en prenant les faits reprochés et en les appréciant du point de vue d'une personne raisonnable normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la victime présumée.

[174] Dans le présent dossier, je suis obligé de considérer que la preuve ne révèle pas une conduite vexatoire de la part du chef d'équipe, et les reproches formulés à son

---

[3] Sur cette question voir notamment la décision *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph)* et *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie—Coeur-du-Québec), (Lisette Gauthier)*, Me François Hamelin, arbitre, AZ-50350462

endroit relèvent davantage d'une perception tronquée des faits par le plaignant et marquée par une personnalité que l'on pourrait être tenté de qualifier de paranoïde.

[175] Le tribunal ne retient donc pas que le plaignant a été l'objet de harcèlement psychologique. Je ne peux donc conclure que la fin du stage probatoire s'inscrit dans le prolongement de ce harcèlement et la preuve ne révèle pas que l'Employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au stage probatoire a agi de manière déraisonnable, irrationnelle ou excessive. Il a informé le plaignant des lacunes au cours d'une première évaluation et a constaté que celles-ci ne s'étaient pas corrigées, mais, au contraire, avaient amplifié au cours des mois suivants.

[176] Dans les circonstances, l'Employeur avait le droit de procéder à la fin du stage probatoire du plaignant, et ce dernier n'avait pas droit à la procédure de grief. Le tribunal n'a pas à analyser les motifs de l'Employeur pour sa décision si ce n'est de vérifier s'il a agi de manière déraisonnable, irrationnelle ou excessive. Je n'ai pas à décider si j'aurais pris la même décision que l'Employeur.

[177] Je ne peux voir, dans la preuve soumise au présent tribunal un tel comportement de la part de l'Employeur lorsqu'il a pris la décision de mettre fin au stage probatoire du plaignant. Le Syndicat n'a pu démontrer, non plus, une volonté malicieuse ou celle de nuire au plaignant.

[178] Dans de telles circonstances, le tribunal n'a pas à intervenir dans la décision de l'Employeur et les griefs 144968 et 144970 sont, en conséquence, rejetés.

Montréal, le 21 janvier 2019

_____

René Beaupré, CRIA, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : Me Serge Benoît
Pour le SYNDICAT : Me Jean Poudrier

Dossier nº RB-1808-11090-QP
Sentence 325-19