

Dossiers: 166-2-26820
166-2-26913
166-2-26929
166-2-27458 à 166-2-27462

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JEAN-ERIC NOËL

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Développement des ressources humaines Canada)**

employeur

Devant: [Yvon Tarte, président](#)

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé:**

[Alfred LaBissonnière, Alliance de la Fonction publique du
Canada](#)

Pour l'employeur:

[André Garneau, avocat](#)

Les 11, 12, 13, 14, 18, 19 et 20 juin 1996; les 27, 28, 29, 30 et 31 janvier 1997 et les 13
et 14 mai 1997

Affaire entendue à Montréal,

Le 27 janvier 1997, en début d'audience, M. LaBissonnière m'a indiqué que M. Noël désirait retirer de l'arbitrage les griefs qui figurent aux dossiers 166-2-27458 à 166-2-27462. J'ai accepté à ce moment-là le retrait desdits griefs, et les dossiers de la Commission 166-2-27458 à 166-2-27462 sont donc clos.

Les griefs toujours en litige

Les trois griefs qui font l'objet du présent renvoi ont trait à une suspension sans solde imposée le 10 juillet 1995 dans le but de permettre la tenue d'une enquête administrative et au congédiement qui a suivi le 11 octobre de la même année.

La lettre de congédiement (pièce E-2) signée par André Gladu, sous-ministre adjoint, région du Québec, en date du 11 octobre 1995, invoque des motifs qui avaient été signifiés au fonctionnaire s'estimant lésé dans une lettre datée du 15 septembre 1995 (pièce E-1). Il est utile de reprendre textuellement les écarts de conduite reprochés à M. Noël et mentionnés dans la pièce E-1:

Jean-Eric Noel a créé au cours des dernières années un climat de travail malsain, de crainte et de peur, en posant divers actes d'intimidation, de manque de respect et de harcèlement envers ses collègues de travail ainsi que les membres de la gestion. Les divers témoignages recueillis, révèlent qu'il a notamment :

- *porté sur lui une enregistreuse pour intimider collègues et gestionnaires qui s'entretenaient avec lui, malgré les nombreux avis contraires et rappels à l'ordre qui lui furent donnés par plusieurs membres de la gestion au cours des années.*

Les derniers événements reliés à la situation susmentionnée eurent lieu lors d'une rencontre avec Guy Bélanger, analyste de système informatique local, le 24 février 1995, de même qu'à une rencontre avec 2 gestionnaires le même jour. Il est mis en preuve que questionné sur le port de l'enregistreuse, par la directrice du CEC Marlynn Brisebois, ce 24 février 1995, il a nié complètement. Par ailleurs, il a admis le contraire aux membres du comité d'enquête formel;

- *posé à diverses reprises d'autres actes d'intimidation envers des collègues de travail et gestionnaires :*
 - ↳ *se tenant devant le bureau d'un collègue ou d'un gestionnaire sans dire un mot, parfois avec les bras croisés et en fixant par terre;*

- ⚡ *allant souvent au garage pour fumer et guetter les faits et gestes des autres employés ou encore se stationnant dans la rue et surveillant les gens qui entraient au garage;*
- ⚡ *se tenant devant la porte du CEC et surveillant les employés qui y pénétraient;*
- ⚡ *souvent en se frottant les mains ou simulant un coup de poing dans sa main mentionnant à des collègues des commentaires du style “on va avoir du fun” ou “on va les avoir les amis” à propos des gestionnaires;*
- ⚡ *demandant à plusieurs reprises à une employée (Danielle Bélanger (sic)) où elle habitait, revenant la voir pour lui annoncer qu’il avait découvert ce lieu, la prévenant qu’à l’intérieur de 3 mois il pourrait arriver quelque chose à sa voiture neuve, la suivant sur la route alors qu’elle était au volant de sa voiture immédiatement après les heures de travail;*
- ⚡ *en mentionnant à cette même personne, (Danielle Bélanger), qu’il était propriétaire de chiens agressifs. Il a ajouté qu’il les privait, à l’occasion, de nourriture afin de s’assurer qu’ils le demeurent;*
- ⚡ *au printemps 1994, lors d’une pratique de balle molle de l’équipe du CEC, frappant une balle avec une telle force directement sur une employée (Louise Janelle) qu’elle en ressentit une douleur, ce qui provoqua l’intervention de plusieurs autres employés qui étaient d’avis qu’il avait fait exprès;*
- ⚡ *au cours d’une partie de balle, disant à une employée (Johanne Devost) et en la pointant du doigt, avec un air menaçant “toi tu ne me parleras pas comme ça, tais-toi”. Ce qui créa de réelles craintes chez cette employée et un témoin;*
- ⚡ *indiquant à un collègue (Alain Doucet) venu le féliciter pour sa nomination comme président du syndicat local qu’il avait sali son nom pendant 3 jours afin de gagner;*
- ⚡ *annonçant à une employée (Sylvie Mathieu) qu’il était pour appeler un “towing” pour faire sortir la voiture d’une gestionnaire (Carol Ann Georges);*
- ⚡ *son comportement répréhensible lors d’une audition d’appel en vue encore une fois d’intimider les témoins, les représentants du ministère et l’agent d’appel;*

- ↙ *se référant couramment, dès qu'il se pense en difficulté, au fait que son père est juge, qu'il a des jugements pour ceci, cela..., à des recours aux politiciens, aux journaux, à des procureurs, etc. Il s'en sert pour se donner une prestance et tenter d'intimider ses collègues et les gestionnaires pour décourager tout recours potentiel de la part de ces personnes face à ses agissements;*
- ↙ *le regard perçant et menaçant parfois utilisé par l'employé, ses déplacements rapides afin de tout vérifier lorsqu'il est à quelque part, ses inquisitions dans les affaires des autres, sa recherche continuelle d'un coupable plutôt que le règlement d'une situation, son insistance à déranger les autres sur tout et sur rien d'une manière intensive et répétitive, intimide ses collègues et gestionnaires;*
- *a tenu des propos irrévérencieux envers les femmes :*
 - ↙ *blessant profondément à deux reprises, une collègue, (Ginette Gohier), en riant d'elle en sa présence à cause de sa grosseur faisant ainsi du harcèlement sexuel à son endroit. Il l'a comparée à des photos de bonnes femmes avec des grosses fesses et des gros seins. Il s'agissait de bandes dessinées;*
 - ↙ *en référant également parfois aux femmes en parlant de "poule", "jument", etc.;*
- *à diverses reprises, dénigré et manqué de respect envers des collègues de travail ou membres de la gestion allant ainsi dans certains cas jusqu'à porter atteinte à leur réputation, notamment :*
 - ↙ *il a laissé croire que François Vigneault était incompetent dans l'exercice de ses fonctions; le 10 février 1995, il lui a mentionné devant des collègues de travail qu'il avait reçu (sic) une plainte d'un client à son endroit, ce qui était erroné;*
 - ↙ *à la fin avril 1995, il a mentionné à une employée (F. Caya) qu'enfin il y avait quelqu'un de compétent sur le comité sur le stationnement, indisposant ainsi tout le monde par sa remarque;*
 - ↙ *il a ridiculisé un superviseur, (Robert Alarie), relativement à son expertise, son orientation sexuelle, son bégaiement et sa capacité d'être gestionnaire à savoir qu'il est un pas bon et qu'il ne sait pas mener sa barque;*

- ↙ *il a accusé également, ouvertement, un autre gestionnaire, (Jean-Marc Nolet), de voies de fait lors d'un événement dans la cafétéria le 8 octobre 1993 lorsque ce superviseur lui avait touché le bras;*
 - ↙ *il a traité Guy Bélanger, ASIL, comme une petit chien "Va t'en là-bas!" devant des collègues;*
 - ↙ *parlant de la même personne, (Guy Bélanger), il a dit qu'il n'était pas capable d'exercer ses fonctions adéquatement;*
 - ↙ *il a proclamé Claude Tremblay, AEC et trésorier du syndicat, de pas bon;*
 - ↙ *il a calomnié Johanne Devost en disant qu'elle couchait avec les boss;*
 - ↙ *il s'est permis de traiter Denise Hébert de manière hautaine, notamment en lui disant "vous allez vous taire, vous allez parler seulement quand je vais vous donner la permission";*
- *outrépassé son rôle eu égard à divers événements reliés au stationnement et contrevenu aux ententes prises avec la gestion en ce qui a trait au comité local sur le stationnement. Son insistance à surveiller lui-même chaque auto stationnée dans le garage, à donner des ordres aux membres du comité ou à la gestion relativement à diverses situations, à tenter de se donner du pouvoir sur les autres a contribué à créer un climat malsain;*
 - *de par ses agissements envers une collègue, (Denise Hébert), contribué à ruiner sa santé causant entre autres chez cette employée une peur malade de se trouver en sa présence, une incapacité d'exercer ses fonctions dans le même bureau que ce dernier et voire même sur l'ensemble du réseau Ile-de-Montréal de peur de le rencontrer. Les événements remontent au témoignage de cette employée lors d'une audition d'un appel logé par Jean-Eric Noël, alors que ce dernier la fixait et la regardait avec des yeux "méchants" durant son témoignage, événements qui ont été suivis d'interventions de Jean-Eric Noël pour la convaincre de placer les meubles de son bureau autrement, les remarques et le va-et-vient fréquent de Jean-Eric devant le bureau de cette employée, ses remarques perçues comme menaçantes lorsqu'en la pointant du doigt il lui ordonna de se taire et de parler seulement quand il lui donnerait la permission, son allusion au fait qu'il avait plein de fusils de toutes sortes chez-lui, son geste de lui bloquer l'entrée du garage pendant environ 5 minutes avant qu'un membre de la*

gestion n'arrive, ses allusions au fait qu'une autre personne qu'elle serait choisie pour un poste à Lachute.

Note : Plusieurs des événements précités peuvent paraître tout à fait bénins s'ils sont pris isolément. Par ailleurs, il nous semble essentiel de bien faire comprendre que l'ensemble du comportement de M. Noël a créé des impacts majeurs perturbant la qualité de vie au travail de ses collègues.

A cette fin, nous ferons ici ressortir une synthèse de remarques recueillies, au cours de l'enquête, mettant en relief la perception que les employé(e)s du CEC St-Laurent ont de leur collègue M. Jean-Eric Noël.

Entre autres, plusieurs, pour ne pas dire la majorité des personnes interrogées, qualifient M. Noël de personne arrogante, imprévisible, irrationnelle, instable, qui ne se contrôle pas, qui critique tout, qui se mêle de tout, qui dérange tout le monde (dans le sens de "dérangeant"), qui est contre la gestion et l'autorité, qui manque de respect, qui parle en parabole, qui a un discours incohérent, qu'on préfère éviter et qui fait peur. les employé(e)s préfèrent ne pas porter plainte contre lui de peur de représailles.

Des employé(e)s décrivent ses yeux méchants et ses gestes menaçants, mentionnent qu'il fait de la violence verbale, qu'il aime faire peur. Plusieurs le disent agressif, craignent son état d'esprit. D'autres témoins parlent de dérangement psychologique, de problèmes de comportement, de "bombe à retardement". Une personne fait des cauchemars à cause de lui. Une autre personne fut à ce point "blessée" et "perturbée" par le comportement de M. Noël qu'elle ne peut plus travailler au CEC St-Laurent voire même au réseau Ile-de-Montréal. Elle a même songé à démissionner.

Les membres du comité d'enquête ajoutent "que la conséquence du comportement de M. Noël est que la grande majorité des employés du CEC, y compris les membres de la gestion, ont été intimidés par lui et qu'ils sont portés à l'éviter le plus possible pour ne pas s'exposer à une confrontation qui risque, il faut le dire, d'être dangereuse".

Le 28 avril 1995 l'employeur décidait de mettre sur pied un comité d'enquête présidé par Jean-Maurice Cantin afin d'étudier certaines plaintes qui avaient été

portées contre Jean-Eric Noël, analyste du marché du travail, CEC St-Laurent. Le comité d'enquête a présenté son rapport à l'employeur le 15 juin 1995 (pièce E-3).

À la fin septembre, début octobre 1995 Mme Marlynn Brisebois, Directrice du CEC St-Laurent de septembre 1994 à mars 1996, présente à l'employeur un rapport final d'enquête (pièce E-4) dans lequel elle recommande le licenciement disciplinaire de M. Noël.

Quarante-six témoins dont le fonctionnaire s'estimant lésé ont été entendus dans cette affaire.

Les incidents

L'employeur accuse M. Noël d'avoir utilisé une enregistreuse portative pour gêner et intimider ses collègues de travail. M^{me} Boisvert et M^{me} Miner, représentantes syndicales, ont témoigné qu'elles avaient toutes deux indiqué clairement à M. Noël qu'il ne devait pas utiliser d'enregistreuse au travail.

Le fonctionnaire s'estimant lésé nie avoir reçu cette directive et prétend ne jamais avoir enregistré des collègues de travail à leur insu. En cours d'audience il ajoute même à la déclaration qu'il avait faite devant le comité d'enquête lorsqu'il prétend que lors de l'incident du 24 février 1995 il avait fait jouer de la musique de son appareil à Guy Bélanger pour prouver qu'il n'utilisait l'enregistreuse que pour son propre plaisir et non pour enregistrer les autres.

L'employeur a fait entendre plusieurs témoins au sujet de la conduite intimidante et dérangeante de M. Noël que ce soit au bureau, dans le stationnement ou à l'extérieur du bureau et parfois même lors d'activités sociales. Cette preuve démontre que le fonctionnaire s'estimant lésé a été souvent bruyant et agressif envers ses collègues et même ses surveillants. M. Noël nie à peu près tout. Il prétend que ses gestes ont souvent été mal interprétés. Certains des témoins qui sont venus pour appuyer la cause de M. Noël ont indiqué que ce dernier ne faisait que faire son travail de représentant syndical dans un milieu difficile.

L'on reproche à M. Noël une conduite répréhensible lors d'une audition d'appel le 29 mai 1992 devant Pierre Baillie, président du comité d'appel. Il faut noter que lors de l'audience de cet appel le fonctionnaire s'estimant lésé était représenté par son père.

Dans sa décision rendue le 9 juin 1992 (pièce E-14) M. Baillie décrit le comportement inacceptable de M. Noël dans les termes suivants :

L'appelant fut appelé comme témoin et c'est au début et à la fin de son témoignage que des événements désagréables se sont produits. A cause de certaines interventions de la représentante du ministère durant les contre-interrogatoires de ses témoins, l'appelant prit la table des témoins et il la retourna carrément de côté pour faire face à son représentant uniquement. J'ai dû intervenir et lui faire remarquer qu'en tant que témoin, il devait s'adresser au tribunal et non à son représentant. Même si je lui ai donné l'ordre de remettre le mobilier à sa place, il ne l'a fait qu'à moitié. J'ai trouvé cette attitude enfantine et déplacée. Je l'ai ensuite laissé témoigner.

(...)

Le représentant de l'appelant émit alors un commentaire que j'ai estimé fort désobligeant à l'effet que si j'avais une meilleure formation, je comprendrais le P.R.H. Je suis alors sorti de mes gonds pour lui signifier que je n'acceptais nullement ce genre de remarques. L'appelant est devenu totalement hystérique, il s'est mis à vociférer, il s'est levé et je me suis senti menacé physiquement. Je n'ai pas répliqué mais j'ai pensé rapidement aux conséquences qu'une agression pourrait entraîner.

J'ai alors décidé de mettre fin à l'appel car, d'une part, j'estime que personne n'a le droit de me menacer physiquement au travail (et à plus forte raison lorsque je siège à titre de tribunal)... .

M. Noël a contredit M. Bailli et prétend que tout s'est passé dans un ordre relatif. Selon le fonctionnaire s'estimant lésé et son père, qui a également témoigné à ce sujet, la controverse dans toute cette histoire d'appel est le résultat d'un malentendu.

L'employeur reproche au fonctionnaire s'estimant lésé d'avoir manqué de respect envers les femmes en prononçant des paroles vulgaires et sexistes. On l'accuse également d'avoir traité certains de ses collègues de travail d'incompétents. Plusieurs personnes sont venues appuyer ces allégations de l'employeur. Le fonctionnaire s'estimant lésé nie la plupart de ces accusations et présente sa version de différents événements qui se sont passés au CEC St-Laurent. Selon M. Noël, l'employeur et plusieurs des témoins que celui-ci a fait entendre veulent sa peau et cherchent à tout

prix à lui nuire parce qu'il a tout simplement bien fait son travail de représentant syndical.

L'employeur retient également contre M. Noël le fait qu'il se serait comporté de façon incorrecte et intimidante envers M^{me} Denise Hébert, ce qui a mené cette dernière à s'absenter du travail en congé de maladie. Il était évident lors de son témoignage que M^{me} Hébert avait et a toujours une peur réelle et souvent malade du fonctionnaire s'estimant lésé. M. Noël n'admet aucune responsabilité pour les états de santé de M^{me} Hébert. D'ailleurs il nie presque toutes les accusations que l'on porte contre lui à cet égard.

Lors de son témoignage, M. Noël a indiqué que le simple volume de preuves présenté par l'employeur le porte à croire que les témoins qui ont comparu contre lui étaient probablement mal informés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également fait valoir que la plupart des incidents que lui reproche l'employeur étaient anodins et qu'il n'avait jamais reçu d'avis ou de réprimande formelle à l'égard de la majorité d'entre eux. Le fonctionnaire s'estimant lésé demande d'être réintégré et affirme qu'il peut travailler avec ses anciens collègues y compris ceux qui ont été manipulés à témoigner contre lui.

Les plaidoiries

Les représentants des parties ont été tenus de présenter leur plaidoirie par écrit. L'employeur a présenté son mémoire le 9 juin 1997 tandis que le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé soumettait sa plaidoirie le 4 juillet 1997. Enfin l'employeur nous transmettait sa réplique le 21 juillet 1997. Pour mieux apprécier la saveur des témoignages dans cette affaire je reprends textuellement les plaidoiries soumises par les parties.

Pour l'employeur**PARTIE - I****ÉCARTS DE CONDUITE REPROCHÉS À JEAN-ERIC NOËL**

Le 11 octobre 1995, conformément à son pouvoir délégué, monsieur André Gladu, sous-ministre adjoint, région du Québec, Développement des ressources humaines Canada, a licencié monsieur Jean-Eric Noël pour des motifs reliés à la discipline [article 11(2)(f) de la Loi sur la gestion des finances publiques]. Le licenciement rétroactif (E2) entrant en vigueur le 10 juillet 1995, date à laquelle monsieur Noël avait été suspendu de ses fonctions en attendant les résultats de l'enquête concernant son inconduite.

Les écarts de conduite et de comportement reprochés à monsieur Noël, qui constituent les motifs du licenciement, figurent dans le rapport final d'enquête (E4), ainsi que dans la lettre du 15 septembre 1995 (E1) qui lui était adressée.

Selon madame Brisebois (E-4), Jean-Eric Noël a créé au cours des dernières années un climat de travail malsain, de crainte et de peur, en posant divers actes d'intimidation, de manque de respect et de harcèlement envers ses collègues de travail ainsi que les membres de la gestion. Les divers témoignages recueillis ont révélé qu'il a notamment:

1.a) Porté sur lui une enregistreuse pour intimider collègues et gestionnaires qui s'entretenaient avec lui, malgré les nombreux avis contraires et rappels à l'ordre qui lui furent donnés par plusieurs membres de la gestion au cours des années.

- Trois gestionnaires dont M. Brisebois, L. Boisvert et N. Laforest ont témoigné à l'effet qu'ils ont interdit à Jean-Eric Noël de se servir d'une enregistreuse au travail.

- Cette interdiction lui a aussi été transmise par A. Miner, représentante syndicale, suite à une plainte qu'elle avait reçue de S. Durocher (E-16). Selon madame Miner les membres se sentaient surveillés et épiés.

- Jean-Eric Noël lui-même n'a pas nié avoir une enregistreuse mais il nie avoir enregistré ses collègues lorsque non autorisé. Il témoigne également qu'on ne lui a jamais interdit d'avoir une enregistreuse au travail. Lors de l'enquête administrative, il a témoigné qu'il portait une enregistreuse pour "éviter des faux témoignages" (P-49, page 2 ou page 6).

N.B. En ce qui a trait aux transcripts des trois entrevues de Jean-Eric Noël lors de l'enquête menée par Jean-Maurice Cantin, c'est-à-dire les documents P-48, P-49 et P-50, le premier numéro de page cité réfère au transcript dactylographié et le deuxième au transcript manuscrit.

1.b) Les derniers événements reliés à l'enregistreuse eurent lieu:

(I) lors d'une rencontre avec Guy Bélanger et Denis Riendeau le 24 février 1995.

- Guy Bélanger a témoigné qu'il a entendu le "clic" du magnétophone à la fin de sa rencontre avec Jean-Eric lorsque ce dernier venait de quitter son bureau, et ce après que celui-ci avait nié à deux reprises que le magnétophone marchait (E-7)

- selon le témoignage de Jean-Eric Noël lors de l'audition, il aurait donné son enregistreuse à monsieur Bélanger, celui-ci l'aurait fait partir, et de la musique aurait joué. En aucun temps auparavant est-ce que monsieur Noël a mentionné ceci à madame Brisebois. Cette version de l'événement ne figure pas non plus dans les transcripts de Jean-Eric Noël lors de l'enquête administrative (P-48, P-49 et P-50)

(ii) lors d'une rencontre avec Marlynn Brisebois et Jean-Marc Nolet dans laquelle Jean-Eric Noël a nié complètement porter une enregistreuse, malgré qu'il ait admis le contraire plus tard au comité d'enquête.

- Selon madame Brisebois Jean-Eric Noël a nié complètement porter une enregistreuse lors de cette rencontre du 24-02-95.

- Monsieur Nolet a affirmé avoir vu l'enregistreuse lors de cette rencontre.

- Selon Elizabeth Parisot monsieur Noël aurait, lors de cette rencontre, mis sa valise sur la table, montré l'enregistreuse, mis l'enregistreuse dans la valise et remis la valise par terre.

- Selon Jean-Eric Noël il dit avoir admis au comité d'enquête qu'il portait une enregistreuse mais avoir nié qu'il ait enregistré quoique ce soit sans autorisation. (P-48, page 6 ou 10 et P-49, page 2 ou 5).

La preuve est prépondérante dans 1) à l'effet que Jean-Eric Noël portait une enregistreuse pour éviter de faux témoignages et qu'il avait bel et bien été avisé à maintes

reprises de ne pas se servir d'une enregistreuse au bureau pour ces fins.

2. Posé à diverses reprises d'autres actes d'intimidation envers des collègues de travail et des gestionnaires en:

2.a) se tenant devant le bureau d'un collègue ou d'un gestionnaire sans dire un mot, parfois avec les bras croisés et en fixant par terre.

- Liliane Boisvert a témoigné qu'elle avait dit à Jean-Eric Noël d'arrêter ces gestes. Selon les propos de celle-ci, il observait Louise Janelle en se posant les coudes sur son paravent.

- Louise Janelle a témoigné à l'effet que Jean-Eric passait en avant de son bureau à plusieurs reprises, qu'il la fixait constamment, qu'elle se sentait provoquée, agressée, épiée dans ses moindres gestes et paroles, et que ça devenait lourd au quotidien.

- Sylvie Durocher a témoigné que c'était devenu une mesure courante pour Jean-Eric de se stationner en avant du cubicule de travail des employés.

- Danielle Bélanger a témoigné que souvent monsieur Noël se plantait ainsi devant son bureau sans rien dire.

- Jean-Eric Noël a témoigné lors de l'audition et lors de l'enquête administrative qu'il ne faisait qu'attendre devant le bureau des personnes en autorité qu'elles soient libres de le rencontrer en rapport avec ses fonctions syndicales.

La preuve est prépondérante dans 2.a) à l'effet que monsieur Noël a exhibé ce comportement et que ses collègues s'en sentaient intimidés.

2.b) allant souvent au garage pour fumer et guetter les faits et gestes des autres employés ou encore se stationnant dans la rue et surveillant les gens qui entraient au garage; et/ou se tenant devant la porte du Centre d'emploi et surveillant les employés qui y entraient.

- Joanne Devost a témoigné que Jean-Eric Noël était souvent à l'entrée du garage le matin et que, peu importe l'heure de la journée, quand elle devait sortir pour affaires, il était très souvent dans sa voiture dans le garage à surveiller.

- Sylvie Mathieu a témoigné qu'elle l'avait vu souvent à l'entrée du bureau épier les employés en démontrant une attitude arrogante.

- Liliane Boisvert a témoigné avoir vu Jean-Eric Noël installé au garage de façon à voir les gens entrer et les suivre des yeux; elle l'avait avisé d'arrêter de fixer les gens.
- Jean-Eric Noël a témoigné lors de l'audition et lors de l'enquête administrative qu' il n'allait à l'entrée du bureau et du garage que pour fumer et qu'il n'avait aucun intérêt à guetter les autres.

La preuve est prépondérante dans 2.b) à l'effet que monsieur Noël surveillait les va-et-vient des gens du bureau.

2.c) se frottant les mains ou simulant un coup de poing dans sa main mentionnant à des collègues des commentaires du style "on va les avoir, les amis" à propos des gestionnaires.

- Sylvie Boucher a témoigné que Jean-Eric aimait se faire remarquer, arrivait aux réunions à la dernière minute, soupirait fort, marchait fort, et se frottait les mains. Il se faisait plaisir à confronter les gestionnaires chaque fois qu'il avait l'occasion de le faire.
- Francine Caya a témoigné qu'il était une personne négative envers l'employeur, qu'il semait constamment des doutes sur les propos de la gestion et que ça l'insécurisait.
- Carole-Ann Georges a témoigné avoir vu souvent Jean-Eric Noël passer deux ou trois fois devant son bureau en se frappant les mains; elle se disait qu'il devait être en train de monter un coup.
- Jean-Eric Noël a témoigné lors de l'audition et de l'enquête administrative que, lorsqu'il a dit " On va les avoir", il parlait des élections.

La preuve est prépondérante dans 2.c) à l'effet que monsieur Noël démontrait une attitude négative envers les gestionnaires par ses paroles et ses gestes.

2.d) demandant à plusieurs reprises à Danielle Bélanger où elle habitait, revenant la voir pour lui annoncer qu'il avait découvert ce lieu, la prévenant qu'à l'intérieur de trois mois il pourrait arriver quelque chose à sa voiture neuve, la suivant sur la route alors qu'elle était au volant de sa voiture immédiatement après les heures de travail.

- Madame Bélanger a témoigné qu'elle était craintive de Jean-Eric depuis l'incident du coup de pied dans le mur et depuis qu'elle avait témoigné devant P. Baillie (E-14).

- Madame Bélanger a également témoigné que, même si elle n'avait pas voulu lui dire où elle habitait lorsqu'il le lui avait demandé, un matin il lui a fait part qu'il savait qu'elle habitait à Laval et dans quel quartier.

- Au sujet des propos de Jean-Eric concernant sa voiture neuve, ce dernier l'énervait au point qu'elle lui a dit que s'il arrivait quelque chose à sa voiture, il serait le premier qu'elle soupçonnerait.

- Selon madame Bélanger elle a fortement eu l'impression d'avoir été suivie par Jean-Eric à cause de la façon louche qu'il était stationné dans le garage, et le fait qu'il soit entré dans une station d'essence mais non pas près des pompes, aussitôt qu'elle lui a fait signe qu'elle était consciente de sa présence.

- Jean-Eric Noël a tout nié lors de l'audition et de l'enquête administrative, disant qu'il n'avait jamais été intéressé dans la demeure de D. Bélanger, qu'il lui avait simplement dit: "Moi, je demeure à telle place, toi tu demeures à telle place", et qu'il ne l'avait jamais suivie en voiture. Il admet lui avoir dit que sa voiture courait de grosses chances d'être volée mais simplement parce que les Honda sont les voitures les plus volées au Québec. .

La version de madame Bélanger dans 2.d) est plus crédible.

2.e) au printemps 1994, lors d'une pratique de balle molle, frappant une balle avec une telle force directement sur Louise Janelle qu'elle en ressentit une douleur; les autres employés étaient d'avis qu'il avait fait exprès.

- Louise Janelle a témoigné que Jean-Eric avait lancé cette balle lors d'un simple exercice de réchauffement et qu'elle jugeait que ça avait été volontaire de sa part. La balle avait été lancée assez fort pour la faire reculer d'un pied. Elle juge que si ça avait été une balle dure, elle aurait eu l'épaule disloquée.

- Selon Luc Simard les joueurs qui se pratiquaient dans un gymnase devaient relancer la balle tranquillement à Louise Janelle, qui jouait pour la première fois. Jean-Eric a lancé la balle de toutes ses forces, par en haut au lieu de par en bas, au point que Claude Tremblay a dit: "Voyons! T'es fou, Eric".

- Claude Tremblay, qui a admis être un grand ami de Eric lors de l'audition, a témoigné ne pas se souvenir de cet événement.

- *Jean-Eric Noël a nié avoir lancé une balle à Louise Janelle. Cependant, lors de l'enquête administrative, sa version était qu'il avait lancé une balle à madame Janelle comme il l'aurait lancé à qui que ce soit, et que "Tremblay m'a fait un reproche mais je ne le méritais pas" (P-48, page 4 ou page 7).*

La preuve est prépondérante à 2.e) à l'effet que Jean-Eric Noël a lancé une balle avec force à Louise Janelle.

2.f) au cours d'une partie de balle, disant à Johanne Devost en la pointant du doigt avec un air menaçant "Toi, tu ne me parleras pas comme ça, tais-toi", ce qui créa de réelles craintes chez cette employée et un témoin.

- *Madame Devost a témoigné qu'elle était assistante-entraîneur lors de cet épisode, qu'elle était restée figée lorsque Jean-Eric Noël s'est avancé sur elle avec un air méchant et qu'elle avait vécu avec une crainte pendant les jours qui ont suivi.*
- *Cet incident a été corroboré par Sylvie Mathieu qui a témoigné qu'elle avait trouvé Jean-Eric Noël menaçant et qu'elles avaient reculé toutes les deux.*
- *Selon Luc Simard, qui était capitaine, Jean-Eric Noël aurait ajouté "Ecrase, écrase" en s'adressant à madame Devost à ce moment-là.*
- *Jean-Eric Noël a témoigné lors de l'audition et lors de l'enquête administrative que c'est Johanne Devost qui avait commencé à crier après lui et qu'il n'avait pas l'air menaçant lorsqu'il a fait ces commentaires".*

La preuve est prépondérante dans 2.f) à l'effet que Jean-Eric a menacé Johanne Devost.

2.g) indiquant à Alain Doucet venu le féliciter pour sa nomination comme président du syndicat local qu'il avait sali son nom pendant trois jours afin de gagner.

- *Alain Doucet a témoigné que Jean-Eric Noël lui avait dit avoir sali son nom pendant les élections. Monsieur Noël proclamait, par exemple, qu'il était dans la poche des patrons, qu'il était un petit chien de poche, etc.*
- *Lors de l'audition et lors de l'enquête administrative Jean-Eric Noël a nié avoir jamais dit ça.*

Le témoignage de Alain Doucet est plus crédible.

2.h) annonçant à Sylvie Mathieu qu'il était pour appeler un towing pour faire sortir la voiture d'un gestionnaire, Carole-Ann Georges.

- Sylvie Mathieu, qui faisait partie du comité de stationnement, a témoigné que Jean-Eric Noël avait menacé de faire "tower" la voiture de madame Georges.
- Sylvie Mathieu a témoigné également que Jean-Eric Noël venait toujours se plaindre que Carole-Ann stationnait dans les cases de la Sun Life, mais n'était jamais venu se plaindre pour personne d'autre.
- Jean-Eric a nié.

La preuve dans 2.h) est prépondérante.

2.i) son comportement répréhensible lors d'une audition d'appel en vue encore une fois d'intimider les témoins, les représentants du ministère et le président d'appel.

- Danielle Bélanger a témoigné qu'elle s'était sentie mal et intimidée lors de l'audition par les va-et-vient de Jean-Eric Noël qui se levait debout, se promenait, enlevait son veston et remettait son veston, ainsi que par les tons de voix élevés et les bruits entendus après qu'elle soit sortie de la salle, ressemblant à des coups de poing frappés sur une table. Elle a témoigné également que Jean-Eric Noël lui avait dit en sortant de la salle d'appel: "Tu aurais dû rester. Tu as manqué un bon show".
- Quant à Denise Hébert elle a témoigné également qu'elle avait eu très peur parce que Jean-Eric Noël était fâché et qu'il avait menacé le président d'appel, à la suite de quoi le président avait terminé l'audition. Elle a ajouté que les yeux de Jean-Eric Noël lui faisaient peur.
- Pierre Baillie, président d'appel à la Commission de la fonction publique, a témoigné qu'il était convaincu que les bruits faits par Jean-Eric Noël lors de l'audition, ses regards intenses, tout son non-verbal étaient intimidants pour les témoins. Quand Jean-Eric a bougé la table des témoins, et s'est mis à crier, il a mis fin à l'audition car il s'est senti lui-même menacé. La décision d'appel émise par monsieur Baillie soutient ces divers propos (E-14).
- Jean-Eric Noël a témoigné lors de l'audition et lors de l'enquête administrative qu'il n'a rien fait, qu'il n'avait adressé aucun regard intimidant, et qu'il avait simplement dit dans un moment d'émotion au président concernant son père "Vous allez le tuer, c'est un cardiaque".

La preuve est prépondérante dans 2.i) à l'effet que Jean-Eric Noël avait un comportement reprehensible et menaçant lors de l'audition d'appel.

2.j) se référant couramment, dès qu'il se pense en difficulté, au fait que son père est juge, qu'il a recours à des politiciens, des procureurs et les médias. Il s'en sert pour se donner une prestance et tenter d'intimider ses collègues et les gestionnaires pour décourager tout recours potentiel de la part de ces personnes vis-à-vis ses agissements.

- Madame Brisebois a témoigné que, lors de ses deux rencontres avec Jean-Eric Noël au sujet des plaintes de F. Vigneault et G. Bélanger les 24 février et 21 mars 1995, Jean-Eric Noël a tout nié, disant que c'était un "frame-up", et que ce serait beau quand les politiciens, les journaux et ses procureurs en seraient informés (P-45, P-46).

- Selon Jean-Marc Nolet, l'approche usuelle de Jean-Eric Noël était de faire de l'intimidation verbale, en énonçant des propos tels que: "Mon père est juge. Vous allez vous retrouver en cour, dans les journaux...J'ai hâte de voir si les employés vont répéter la même chose dans la boîte des témoins".

- Liliane Boisvert a témoigné que Jean-Eric Noël s'était servi de son père pour le représenter lors d'une rencontre dans laquelle il s'objectait à son évaluation de rendement et durant laquelle, il l'a accusée de harcèlement.

- Lors de l'audition et lors de l'enquête administrative Jean-Eric Noël a nié avoir utilisé ce genre de menaces, disant avoir mentionné que son père était juge aux membres proches de son équipe syndicale seulement.

La preuve est prépondérante dans 2.j) à l'effet que Jean-Eric Noël faisait des références, telles que ci-haut notées, pour décourager des recours potentiels vis-à-vis ses agissements.

***2.k) (i) le regard perçant et menaçant parfois utilisé par Jean-Eric Noël,
(ii) ses déplacements rapides afin de tout vérifier, ses inquisitions dans les affaires des autres,
(iii) sa recherche continue d'un coupable plutôt que le règlement d'une situation,
(iv) son insistance à déranger les autres d'une manière intensive et répétitive,
intimident ses collègues et gestionnaires.***

(i) Les témoins suivants ont témoigné au sujet des regards menaçants de Jean-Eric Noël:

- “yeux comme un fusil” (G. Gohier)
- “yeux accusateurs, menaçants” (C. Craig)
- “verres fumés, drôles de regards” (M. Brisebois)

(ii) Les déplacements rapides ont été mentionnés par plusieurs témoins.

- “entrer full head of steam” (A. Doucet)
- “entrer en coup de vent” (C-A. Georges)
- “se promener de long en large; hystérique” (M. Brisebois)
- “arrivait à grands pas” (R. Royer)
- “démarche nerveuse; se promenait beaucoup sur étage” (J. Devost)
- “beaucoup de va-et-vient” (D. Bélanger)
- “pas énervés, rapides” (C. Craig)
- “ouvre porte comme si un feu” (J-M. Nolet)
- “marchait fort; surexcité” (M. Brisebois)

(iii) Sa recherche continuelle d'un coupable est parue dans les témoignages suivants:

- “à ses grands yeux, ne jamais admettre ou accepter responsabilité, toujours autre coupable” et “il n'est jamais responsable de ce qu'on l'accuse”. (J-M. Nolet)
- “Dis pas que c'est moi; dis que c'est un client agressif.” (D. Bélanger)
- “visait toujours à diminuer crédibilité d'autres employés” (L. Boisvert)
- “En aucun temps, J-E. Noël acceptait faits; jamais démontré moindre remords; jamais excusé”. (M. Brisebois)

(iv) Plusieurs employés ont rapporté que Jean-Eric Noël était très dérangeant

- “ il respirait fort et faisait des bruits”; “poussait l'air comme un cheval” et “il bougonnait souvent”. (R. Royer)
 - “monopolisait tout le monde” (M. Brisebois)
 - “sapant, demandait beaucoup d'énergie”(J-M. Nolet)
 - “interventions de J-E. Noël tous les jours” (N. Laforest)
 - “perturbant et dérangeant” (A. Miner)
 - “bougonnait souvent” (R. Royer)
 - “il s'astinait tout le temps; il n'était jamais d'accord avec rien”. (G. Gohier)
 - “c'était tanant, achalant”. (D. Bélanger)
 - “me suis plainte car dérangeant” (J. Devost)
- Jean-Eric Noël a tout nié.

La preuve est prépondérante dans 2.k) à l'effet que Jean-Eric Noël a exhibé le comportement susmentionné.

3. A tenu des propos irrévérencieux envers les femmes

a) blessant profondément à deux reprises une collègue, Ginette Gohier, en riant d'elle en sa présence à cause de sa grosseur, la comparant à des photos (bandes dessinées) de bonnes femmes avec des grosses fesses et des gros seins.

- Ginette Gohier a témoigné de deux incidents. Dans le premier Jean-Eric Noël aurait dit à E. Parisot lorsque celle-ci a été accrochée par Ginette Gohier dans le corridor: "Ne t'en fais pas. C'est elle (Ginette) qui est trop grosse!" Lors du deuxième incident Jean-Eric Noël l'a comparée à des bandes dessinées de grosses femmes en disant: "Tiens, ça me fait penser à Ginette".

- Johanne Devost a également témoigné à l'effet que Jean-Eric Noël aurait dit "la grosse Janelle" à Claude Tremblay devant tout le monde lors d'une pratique de balle.

- Jean-Eric Noël a complètement nié avoir manqué de respect envers ces deux femmes. Lors de l'audition il a témoigné que ce sont les cheveux blonds frisés sur les bandes dessinées qui lui avaient fait penser à Ginette Linteau (et non Ginette Gohier). Or il n'avait jamais donné cette explication antérieurement. Lors de l'enquête administrative il a simplement nié en disant qu'il n'avait jamais dit d'une collègue qu'elle était grosse ou que des bandes dessinées lui faisaient penser à elle.

Les témoignages de Ginette Gohier et Johanne Devost sont plus crédibles.

4. À diverses reprises, dénigré et manqué de respect envers des collègues de travail ou membres de la gestion, allant dans certains cas jusqu'à porter atteinte à leur réputation, notamment:

4.a) laissé croire que François Vigneault était incompetent dans l'exercice de ses fonctions, mentionnant le 10 février 1995 devant des collègues de travail qu'il avait reçu une plainte d'un client à son égard, ce qui était erroné.

- Monsieur Vigneault a témoigné que ça l'avait dérangé d'entendre par un collègue et devant d'autres collègues qu'il y avait des plaintes d'un client contre lui et que, malgré les éclaircissements demandés, Jean-Eric Noël ne lui aurait donné aucune explication.

- Luc Simard et Catherine Craig, qui étaient présents, ont confirmé que monsieur Noël avait en effet dit à François Vigneault qu'il avait reçu une plainte d'un client à son égard.

- Jean-Eric Noël a nié qu'il avait refusé de donner des explications à monsieur Vigneault concernant ces plaintes.

La preuve est prépondérante dans 4.a) à l'effet que les paroles injurieuses sur l'incompétence de François Vigneault ont bien été prononcées.

4.b) à la fin avril 1995, il a mentionné à Francine Caya devant François Vigneault et d'autres employés qu'enfin il y avait quelqu'un de compétent sur le comité de stationnement.

- Monsieur Vigneault a affirmé qu'il s'était senti visé, que le message était que lui était incompetent.
- Francine Caya a témoigné avoir perçu également que ça visait François Vigneault et s'être sentie mal à l'aise lors de cet incident.
- Sylvie Boucher a dit que les commentaires de Jean-Eric Noël l'avaient fâchée car selon elle, François Vigneault était compétent et très respecté.
- Jean-Eric Noël a nié lors de l'audition et lors de l'enquête administrative.

La preuve est prépondérante à l'effet que les paroles injurieuses ont bel et bien été dites par Jean-Eric Noël.

4.c) parlant de Guy Bélanger, il a dit qu'il n'était pas capable d'exercer ses fonctions adéquatement.

- Guy Bélanger a témoigné que, lorsque Jean-Eric Noël s'est exclamé "l'ASIL peut pas le faire, ça va prendre deux à trois mois comme d'habitude", il a jugé que celui-ci s'attaquait à sa compétence et visait à le discréditer vis-à-vis les autres membres du bureau. Il a donc porté une plainte officielle contre Jean-Eric Noël.
- Renée Royer a entendu les propos de Jean-Eric Noël à savoir que Guy Bélanger ne savait pas faire sa job; elle a témoigné que "si ça avait été moi, j'y aurais donné une claque".
- Johanne Devost a également témoigné avoir entendu Jean-Eric Noël dire que Guy Bélanger "ne savait pas faire sa job".
- Ginette Gohier a témoigné que Jean-Eric Noël a dit à Louise Janelle au sujet de Guy Bélanger: "C'est un incompetent. "Ca fait un mois que je lui demande et il l'a pas fait".

- Jean-Eric Noël a nié lors de l'audition et lors de l'enquête administrative.

La preuve est prépondérante à l'effet que Jean-Eric Noël a dit que Guy Bélanger n'était pas capable de faire ses fonctions adéquatement.

4.d) il a proclamé Claude Tremblay, Agent, Enquêtes et contrôle, et trésorier du syndicat, de pas bon.

- Guy Bélanger a témoigné que lors des élections, Jean-Eric Noël lui aurait dit que Claude Tremblay n'était pas bon, qu'il fallait toujours l'aider.
- Jean-Eric Noël a dit lors de l'audition qu'il aurait pu avoir dit ceci mais que ça avait trait au tennis. Cette explication n'avait jamais été donnée au comité d'enquête administrative (P-48, page 6 ou 11). Lors de sa deuxième entrevue avec le comité, monsieur Noël a ajouté qu'il y "avait dans l'exécutif des taupes, telles Tremblay" (P-49, page 2 ou 5).

La preuve est prépondérante.

4.e) il s'est permis de traiter Denise Hébert de manière hautaine, notamment en lui disant "Vous allez vous taire, vous allez parler seulement quand je vais vous donner la permission".

- Denise Hébert a attesté que Jean-Eric Noël l'avait agacée à plusieurs reprises au sujet de l'emplacement de son bureau en lui disant "T'es pas légale" ou "T'es pas correcte" et que, finalement, lorsqu'il l'a pointée du doigt et lui a proféré les menaces "Vous allez vous taire, vous allez parler seulement quand je vais vous donner la permission", elle "avait les shakes".
- Alain Doucet, qui a été témoin de l'incident, a dit que Jean-Eric était choqué et tremblait tellement qu'il ne savait pas si ce dernier était pour attaquer Denise Hébert. Alain a eu peur pour elle.
- Jean-Eric Noël a tout nié lors de l'audition et lors de l'enquête administrative.

La preuve est prépondérante.

5. Outrepassé son rôle eu égard à divers événements reliés au stationnement et contrevenu aux ententes prises avec la gestion en ce qui a trait au comité local sur le stationnement. Son insistance à surveiller lui-même chaque auto stationnée dans le garage, à donner des ordres au comité ou à la gestion relativement à diverses

situations , à tenter de se donner du pouvoir sur les autres à contribué à créer un climat malsain.

- François Vigneault, membre du comité sur le stationnement, s'est fait dire par Jean-Eric Noël qu'il lui ferait perdre son mandat.
- Catherine Craig a témoigné que Jean-Eric Noël a dit à François Vigneault: "Si tu n'es pas capable de faire ton mandat, on va te l'enlever".
- Sylvie Mathieu, membre du comité de stationnement, a témoigné que Jean-Eric Noël lui avait dit d'un ton agressif: "Je vais te faire perdre ton mandat".
- Louise Janelle a témoigné que Jean-Eric Noël venait constamment se plaindre à son bureau lorsque les employés, particulièrement les superviseurs, étaient stationnés illégalement, menaçant de les faire remorquer, ce qui n'était pas son rôle.
- Sylvie Mathieu a attesté que Jean-Eric Noël venait constamment la voir au sujet de la voiture de Carole-Ann Georges, une gestionnaire, menaçant de la faire remorquer.
- Renée Royer a entendu Jean-Eric Noël dire à François Vigneault: "En tout cas le maudit char rouge dans le garage, occupe-toi-en".
- Jean-Eric Noël a nié avoir menacé François Vigneault et Sylvie Mathieu de leur enlever leur mandat.

La preuve est prépondérante à l'effet que Jean-Eric Noël a contribué à créer un climat malsain en menaçant François Vigneault de lui enlever son mandat en rapport avec la voiture de Guy Bélanger, en menaçant Sylvie Mathieu de la même façon concernant la voiture de Carole-Ann Georges et en menaçant constamment de faire remorquer les voitures des superviseurs.

6.a) De par ses agissements envers Denise Hébert, contribué à ruiner sa santé causant chez cette employée une peur malade de se trouver en sa présence, une incapacité d'exercer ses fonctions dans le même bureau que ce dernier et voire même sur l'ensemble du réseau Ile-de-Montréal de peur de le rencontrer.

- Denise Hébert a témoigné à l'effet que, selon elle, Jean-Eric Noël "était là pour la détruire et lui faire peur", qu'elle avait pensé démissionner à un moment donné et qu'elle ne se "sentait plus capable de même passer en avant du bureau de St-Laurent.

6.b) Les événements impliquant Jean-Eric Noël remontent au témoignage de Denise Hébert lors d'un appel logé par celui-ci devant la Commission de la fonction publique, alors qu'il la fixait et la regardait avec des yeux "méchants" durant son témoignage.

- Le témoignage de Denise Hébert figure déjà au paragraphe 2.i).

6.c) Les interventions de Jean-Eric Noël pour convaincre Denise Hébert de placer les meubles de son bureau autrement, les remarques et le va-et-vient fréquent de celui-ci devant son bureau, culminant avec ses remarques perçues comme menaçantes lorsqu'en la pointant du doigt, il lui ordonna de se taire et de lui parler seulement quand il lui donnerait la permission.

- Les témoignages de Denise Hébert et d'Alain Doucet à ce sujet figurent déjà au paragraphe 4.i) .

6.d) Son allusion au fait qu'il avait plein de fusils de toutes sortes chez lui.

- Denise Hébert a témoigné qu'il montait le ton pour dire qu'il avait beaucoup de fusils chez lui, et qu'elle trouvait ceci menaçant.

6.e) Son geste de lui bloquer l'entrée du garage pendant environ cinq minutes avant qu'un membre de la gestion arrive.

- Denise Hébert a attesté que selon elle, Jean-Eric Noël lui avait intentionnellement bloqué l'entrée du garage. Il savait qu'elle était là car ils étaient descendus dans la rampe en même temps. Elle a barré sa porte car elle avait peur.

6.f) Les allusions de Jean-Eric Noël au fait qu'une autre personne qu'elle serait choisie pour un poste à Lachute.

- Denise Hébert a attesté qu'une fois que Jean-Eric Noël a su que Ginette Linteau et elle-même avaient appliqué pour un poste à Lachute, il aurait dit "Ginette va être bien à Lachute" juste pour lui faire peur qu'elle n'aurait pas son affectation.

Jean-Eric Noël a tout nié dans 6.
La preuve est prépondérante.

7.a) En général l'ensemble du comportement de monsieur Noël a créé des impacts majeurs perturbant la qualité de

vie au travail de ses collègues. Entre autres plusieurs ont qualifié monsieur Noël de personne arrogante, imprévisible, irrationnelle, instable, qui ne se contrôle pas, qui se mêle de tout, qui dérange tout le monde.

Voici certains commentaires faits par les témoins lors de l'audition à cet effet:

- "Je l'ai vu crier et perdre contrôle". (A. Doucet)
- "Il s'est mis debout, criait; pas beau à voir". (P. Baillie)
- "N'avais pas confiance en Jean-Eric Noël; le trouvais trop excessif. (R. Royer)
- "Il visait toujours à diminuer la crédibilité des autres employés". (L. Boisvert)
- "Il démontre impatience, se fait insistant et crée de la tension au travail". (N. Laforest)
- "Il s'est mis à frapper dans le sable comme un taureau qui charge". (C-A. Georges)
- "Jean-Eric avait une attitude belliqueuse et hostile lors des réunions". (J-M. Nolet)

7.b) Jean-Eric Noël a également été décrit comme une personne qui manque de respect, qui est contre la gestion et l'autorité, et qu'on préfère éviter.

- "Ses engueulades, ses réactions contre l'autorité, je l'ai vu crier et perdre contrôle". (A. Doucet)
- "Tout ce qu'on lui demandait, il disait non". (G. Gohier)
- "Très irrespectueux envers la gestion" (L. Janelle)
- "Si Jean-Eric fait choquer un gestionnaire, il est fier". (R. Royer)
- "Il portait commentaires sur la gestion locale pour les discréditer". (G. Bélanger)
- "Il a manqué de respect envers R. Royer en déplaçant son paravent sans la consulter". (M. Brisebois)
- "Se faisait plaisir à confronter gestionnaires lors de réunions". (S. Boucher)

7.c) Les employés ont aussi mentionné que Jean-Eric Noël est agressif, fait de la violence verbale et aime faire peur. Certains parlent même de dérangement psychologique, de bombe à retardement. La majorité des employés ont préféré ne pas porter plainte contre lui de peur de représailles.

- "Je me sentais menacé"; "Ai fait un burn-out, en partie à cause de Jean-Eric Noël" (A. Doucet)
- "Je n'en peux plus, je ne peux même plus endurer qu'il passe près de moi". (G. Gohier)
- "Sentais que j'étais provoquée et agressée" (L. Janelle)
- "J'avais des hauts de coeur physique quand j'arrivais au garage et que sa voiture était là". (L. Janelle).

- *“Je faisais des cauchemars régulièrement à cause de lui”* (G. Gohier)
- *“Il a un comportement violent” et “Je suis toujours craintive”*. (D. Bélanger)
- *“Il a donné un coup de pied assez violent dans le mur; j’étais surprise, dépassée par l’événement”*. (D. Bélanger)
- *“Moi, j’ai eu peur; il avait l’air méchant”*. (J. Devost)
- *“Il m’a pointé du doigt, et était encore plus menaçant”* (C. Craig)
- *“M’a regardé avec yeux accusateurs, menaçants”*. (C. Craig)
- *“Je me sentais intimidé, étouffé derrière mon bureau”*. (F. Vigneault)
- *“Il était en arrière de ça. Je pense qu’il était là pour me détruire et me faire peur”*. (D. Hébert)
- *“Me fait terriblement peur. Le considère comme agresseur”*. (D. Hébert)

7.d) Certains propos énoncés par Jean-Eric Noël lui-même sont des exemples de violence verbale ou de manque de respect, ce qui intimidait et/ou contrariait ses collègues.

- *“Le sang va couler”*. (à Alain Doucet)
- *“Ça va saigner; il va y en avoir du sang”*. (à D. Bélanger et S. Boucher)
- *“Vous allez vous taire; vous allez parler juste quand je vous donne la permission”*. (à D. Hébert)
- *“Toi, tu me parleras pas comme ça”*. (à J. Devost)
- *“J’ai la mémoire longue”* (à G. Gohier et D. Hébert)
- *“Quand je vise une cible, je ne la manque jamais”*. (à L. Simard)
- *“Ecrase! Ecrase!”* (à J. Devost)

PARTIE - II**CONSIDÉRATIONS DE LA DIRECTION LIÉES AUX ÉCARTS DE CONDUITE****A) CIRCONSTANCES AGGRAVANTES**

La direction du ministère a retenu les circonstances aggravantes suivantes avant de recommander le licenciement de Jean-Eric Noël:

1. La gravité des infractions

- *impact sur la santé émotive de Denise Hébert*
- *cauchemars de Ginette Gohier*
- *menaces envers Alain Doucet*
- *violence physique contre L. Janelle lors de l'incident de la balle molle*
- *menaces envers Pierre Baillie et collègues lors de l'audition d'appel*
- *atteinte à la réputation professionnelle de Guy Bélanger, F. Vigneault*
- *menaces voilées (fusils, enregistreuse, surveillance et fixation des employés)*
- *acharnement contre Danielle Bélanger*
- *manque de respect envers ses collègues*

2. La répétition des infractions sur une longue période

- *le même type d'infractions sur une période de cinq ans*

3. Tous les rappels à l'ordre multiples et infructueux

- *rappels à l'ordre de L. Boisvert concernant l'enregistreuse et la façon qu'avait Jean-Eric Noël de surveiller les gens*
- *réprimande écrite de N. Laforest en juin 1994 et rappel des cinq incidents (E-12).*
- *réprimande verbale de M. Brisebois en octobre 1994 concernant le manque de respect de Jean-Eric Noël envers R. Royer au sujet de l'emplacement de son bureau*
- *réprimande verbale de M. Brisebois en janvier 1995 concernant le comportement inacceptable de Jean-Eric Noël lors de son retour de congé de maladie*

4. Les effets dévastateurs chez collègues et sur climat de travail

- *la peur incontrôlable de D. Hébert de croiser Jean-Eric et l'impact sur sa santé*
- *les cauchemars de G. Gohier*

- les hauts de coeur éprouvés par L. Janelle
- les inquiétudes de A. Doucet et son burn-out attribué en partie à Jean-Eric Noël.
- le climat de travail troublé, tel que décrit par la majorité des employés au paragraphe 7.

5. L'absence de remords et de repentir, la non reconnaissance des effets de son comportement et sa recherche constante d'un autre coupable

- négations catégoriques concernant l'enregistreuse, l'incident des journaux, l'incident de la balle molle avec L. Janelle, le fait d'avoir sali le nom de A. Doucet, les menaces de remorquer l'auto de C-A Georges, les diverses menaces de recours à son père juge et ses procureurs, et enfin concernant ses regards menaçants et ses enqueulades vis-à-vis D. Hébert.
- accusations de menteur portées contre la majorité des témoins de l'employeur.
- admission de certains incidents mais toujours en diminuant sa part de responsabilité, en attribuant un autre sens à ses propos ou en atténuant l'importance des effets de son comportement, tel que incident du stationnement avec F. Vigneault, ses menaces "On va les avoir", "Le sang va couler", ses propos irrévérencieux envers les femmes, ses accusations concernant l'incompétence de G. Bélanger et de F. Vigneault

6. Le fait que, de par son rôle de président local du syndicat, il se devait de montrer l'exemple; au contraire il a profité de ce titre pour exercer de l'abus de pouvoir.

- Cet abus de pouvoir s'est manifesté surtout en rapport aux divers incidents reliés au stationnement.

7. Le fait que même l'intervention des instances syndicales supérieures n'a pas fait prendre conscience à Jean-Eric Noël des effets de son comportement.

- Les interventions de Anita Miner, représentante syndicale régionale, concernant le port d'une enregistreuse n'a pas porté fruit.

8. Les dangers de représailles envers les témoins à l'enquête

- Le comportement menaçant de Jean-Eric Noël vis-à-vis Denise Hébert avait empiré à la suite de son témoignage en cour d'appel devant la CFP.
- C'est suite à son témoignage contre Jean-Eric Noël lors de l'incident du coup de pied dans le mur et lors de l'audition d'appel devant P. Baillie que Jean-Eric Noël a eu un comportement menaçant à l'égard de Danielle

Bélangier, tel que la suivre en auto et suggérer que sa nouvelle voiture serait volée.

B. CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES

Les 16 années de service de monsieur Noël constituent la seule circonstance atténuante dans ce dossier.

PARTIE - III

CONSIDÉRATIONS EN VUE D'UNE RÉINTÉGRATION POSSIBLE

Une réintégration sujette à certaines conditions présuppose et même exige des attentes raisonnables que l'employé réintégré veut et peut ajuster son comportement et son attitude de telle sorte à permettre la continuation de l'emploi dans un environnement libre des problèmes de comportement qui empoisonnaient le milieu de travail dans le passé. Sans cela, la réintégration est un exercice de futilité qui invite des problèmes futurs et mène inévitablement à une cessation d'emploi ultérieure.

En ce qui a trait à Jean-Eric Noël, compte tenu des circonstances aggravantes susmentionnées, plus particulièrement l'absence de remords et la non-reconnaissance de son comportement aberrant, il est évident que monsieur Noël est incorrigible et ne saura rectifier son comportement et ses attitudes, même s'il était placé dans un autre environnement. Ceci a été démontré très clairement durant l'audition, à laquelle Jean-Eric Noël a continué à nier toute part de culpabilité ou de responsabilité dans les diverses accusations portées contre lui.

Donc, si l'arbitre déterminait que les faits dans cette cause ne justifient pas le licenciement de Jean-Eric Noël, le ministère maintient qu'une réintégration ne serait pas souhaitable car la direction a complètement perdu confiance en cet individu. Fondé sur la jurisprudence suivante et ci-jointe, le ministère proposerait plutôt que des dommages-intérêts soient accordés à monsieur Noël.

- 1. Hébert (dossier de la Commission 166-2-21575 et 21666)*
- 2. Slattery (dossier de la Commission 166-2-17850)*
- 3. McMorro (dossier de la Commission 166-2-23967)*
- 4. U.S.W.A., Local 12998 v. Liquid Carbonic Inc. 29 O.R. (3d) 468*

PARTIE - IV**CONCLUSION**

À la lumière des renseignements ci-haut notés, la direction en est venue à la conclusion et maintient encore aujourd'hui que le licenciement de Jean-Eric Noël était la seule option valable dans les circonstances, et ce malgré la non gradation dans les mesures disciplinaires. Selon la direction l'employé n'aurait pas adopté de comportement différent même si les gestionnaires avaient été plus sévères plus rapidement.

Pour toutes ces raisons, nous demandons que le grief de Jean-Eric Noël soit rejeté et que le licenciement soit maintenu.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**INTRODUCTION**

M. Jean-Eric Noël fut employé de la fonction publique pendant plus de dix-sept années. En juillet 1995, il fut suspendu de ses fonctions, sans solde, dans l'attente des résultats d'une enquête interne créée par l'employeur. M. Noël a déposé deux griefs à l'encontre de cette mesure disciplinaire. Le 11 octobre, l'employeur congédie M. Noël, celui-ci dépose son grief à l'encontre du congédiement pour motifs disciplinaires dans les délais prévus par la convention collective.

Au cours de l'audience, Me Yvon Tarte a exigé des deux parties de faire des plaidoiries écrites.

Nous avons donc analysé minutieusement la plaidoirie de l'employeur en disséquant chaque point et en évaluant ces points en relation avec la preuve documentaire déposée et avec tous les témoignages reçus. Nous allons exposer notre version des faits et nous expliciterons nos conclusions.

ANALYSE DE LA PREUVE

1 (a) Porté sur lui une enregistreuse pour intimider collègues et gestionnaires qui s'entretenaient avec lui, malgré les nombreux avis contraires et rappels à l'ordre qui lui furent donnés par plusieurs membres de la gestion au cours des années:

Il y a ici une éloquente observation à faire au sujet de cet incident: est-ce que l'employeur s'est déchargé de son fardeau de preuve dans l'histoire de l'enregistreuse, surtout lorsqu'on constate qu'à la face même des dépositions utilisées, rien ne situe soit le lieu, soit la date ou l'heure, même pas l'année. Rien de tout cela n'apparaît dans le dossier personnel ou disciplinaire du plaignant, ni même

dans un RER. (Réf: (E-12), (E-15), (E-17), (P-8), (-35), (P-36), (P-37), (P-38),(P-39), (P-40), (P-41), (P-42), (P-43). Les témoins ont utilisé un langage vague, coloré d'insinuations, souvent portés à citer des bribes de phrases et d'évènements en les plaçant hors contexte, afin de créer une prépondérance de preuve.

Le plaignant a affirmé clairement n'avoir jamais reçu d'avertissement formel à l'effet de ne pas avoir d'enregistreuse sur les lieux de travail. Ceci semble être confirmé par les gestes et par les écrits. Il n'a pas rencontré, seul, un gestionnaire pour cette raison, étant toujours accompagné par plus de sécurité. De plus, il est formel sur ce point. Il n'a jamais été avisé ou informé d'une interdiction d'utiliser son enregistreuse par Mme Anita Miner. D'ailleurs, celle-ci a exagéré les faits lors de son témoignage lorsqu'elle a dit que Mme S. Durocher s'était plainte d'avoir été enregistrée, ainsi que de nombreux employé-es. Ce qui ne reflète pas le contenu de la pièce (E-16), document non signé et daté par la suite, voir les écritures à ce sujet.

Parce que le plaignant avait certains problèmes d'informatique, il a décidé d'aller voir M. Denis Riendeau. C'était le matin, il a vu M. Bélanger. Le plaignant avait son enregistreuse. Lorsque M. Bélanger lui a dit qu'il avait une "enregistreuse", le plaignant lui indique qu'il se sert de celle-ci comme bloc-notes (déclaration de Jean-Éric Noël, enquête administrative, 23 mai 1995, (P-48) et aussi qu'il écoute de la musique. Le plaignant la dépose sur la table. C'est son témoignage, non contredit par M. G. Bélanger. De plus, où est Riendeau? Il était pourtant dans la pièce; son témoignage aurait-il corroboré celui de M. Bélanger ou celui de Jean-Éric Noël (le fardeau de preuve est sur les épaules de l'employeur).

Lors de la deuxième rencontre à l'enquête (P.49), jamais il n'a été question d'une opinion légale qui aurait été obtenue (où est-elle cette opinion légale?) au sujet de l'illégalité d'utiliser une enregistreuse sans autorisation ou à l'insu d'une personne. Lors de cette deuxième rencontre, Jean-Éric Noël a dit: "il y a des gens qui pensent que j'ai une enregistreuse ce qui empêcherait des faux témoignages." Mme Boisvert et tout le monde savaient que le plaignant avait une enregistreuse. Tel que témoigné par Jean-Éric Noël, il s'en est servi à certaines réunions au district, après en avoir demandé l'autorisation. Tout cela a été fait au su et à la vue de tout le monde; (P-49) pp. 603, 604, du 8/6/95).

1b) Les derniers évènements reliés à l'enregistreuse eurent lieu:

(i) Lors d'une rencontre avec G. Bélanger et Denis Riendeau, le 24 février 1995:

La seule personne à avoir entendu un “clic” est Guy Bélanger. L’employeur n’a pas fait témoigner Denis Riendeau, pourtant présent à cette rencontre. C’est sûrement parce qu’il ne pouvait pas supporter la thèse de M. G. Bélanger (Voir p-10, p.3). Probablement avec raison. D’ailleurs, le plaignant a toujours maintenu la même position qu’au moment de l’enquête (Voir p. 48). “J’avais une enregistreuse, j’écoute de la musique...” - “tu as une enregistreuse, montre-la moi”...) - (“J’ai mis l’enregistreuse sur la table...”)

Le plaignant confirme et reconfirme n’avoir jamais enregistré des personnes à leur insu. Son appareil pouvait servir à enregistrer des données importantes pour le travail, telle la réunion avec Mme Doyer, Mme Michaud et Mme Boisvert en date du 4 mai 1993 où Jean-Éric Noël a demandé et obtenu l’autorisation d’enregistrer ces données de base. Cette affirmation du plaignant ne fut pas contredite par aucun témoin.

En conclusion sur cet incident, nous ne sommes pas impressionnés par le témoignage de M. Bélanger à cet effet. Son témoignage à l’audience diffère de celui fait dans (P-10). Il accuse Jean-Éric Noël de différentes fautes, mais il est incapable de les supporter. C’est à l’employeur de le prouver. Or, il n’existe aucune preuve probante que le plaignant ait utilisé l’enregistreuse pour enregistrer M. G. Bélanger, même pas par M. D. Riendeau.

De plus, si M. Bélanger est capable de traiter une dame “d’ordure”, on peut aussi s’attendre à n’importe quoi de ce monsieur; il n’est pas crédible à nos yeux et au sujet de cet incident, il est prudent d’accepter la version du plaignant, parce qu’elle est constante et crédible.

(ii) Lors d’une rencontre avec Marlynn Brisebois et Jean-Marc Nolet dans laquelle Jean-Éric Noël a nié complètement porter une enregistreuse, malgré qu’il ait admis le contraire plus tard au comité d’enquête:

Encore une fois, nous trouvons pour le moins troublant les différentes versions amenées par Mme Brisebois et M. Nolet à cet effet. Suite à des plaintes écrites déposées par M. Bélanger et Vigneault, Mme Brisebois et M. Nolet recontrent le plaignant, le 24 février 1995 pour le questionner sur ces deux plaintes, dit-on. Est-ce qu’on a discuté d’un problème d’informatique ce jour-là, ou a-t-on parlé de l’enregistreuse. Les documents officiels de l’employeur (Voir p.-46, rapport de grief) ne mentionne absolument rien à ce sujet, rien sur l’enregistreuse; et c’est signé par Mme Brisebois; quelle version est la bonne, celle de son témoignage deux ans après, ou son document officiel signé concurremment.

La version du plaignant est différente et elle est bien supportée. Examinons attentivement les pièces (P-45) et (P-46). On notera clairement qu'on parle de deux incidents différents. Lors de la rencontre du 24 février, dans l'après-midi avec M. Nolet, on n'a pas parlé de l'enregistreuse (P-46). D'ailleurs Mme Parisot confirme cette allégation lors de son témoignage.

Aussi, notons que la déclaration de Mme Brisebois que Jean-Éric Noël se serait contredit lors de l'enquête en disant le contraire de ce qu'il aurait dit alors, est pour le moins erroné. Madame dit que Jean-Éric Noël a tout nié le 24 février 1995 vers 10h00 et que devant le comité, c'est le contraire qu'il aurait dit: prenons la pièce (P-45), le document, point #9. Tout est là. Jean-Éric Noël nie avoir enregistré, mais ne nie pas avoir possédé une enregistreuse ce qui est exactement la même version apportée par le plaignant devant le comité d'enquête (P-48, 49 et 50). Elle s'est donc trompée dans le rapport d'enquête, dans les faits et lors de son témoignage. D'ailleurs Mme Parisot, lors de son témoignage, a confirmé le témoignage de Jean-Éric Noël, dans tous les points de la plainte de M. Bélanger.

Relativement à toute cette histoire d'enregistreuse, on peut tirer certaines conclusions:

- a) aucune mention de quoi que ce soit dans aucun document de réprimande ou de mesures disciplinaires;
- b) rien ne confirme les avis supposément donnés - rien au dossier personnel de l'employé ni dans aucun dossier disciplinaire;
- c) l'employeur n'a pas senti le besoin d'agir à ce moment-là;
- d) il n'y a même pas un début de preuve, ni de prépondérance de preuve qui indique que le plaignant avait une enregistreuse dans le but d'éviter de faux témoignages;
- e) quant aux nombreux avis, les faits et les documents déposés ne supportent pas ces témoignages.

2) Posé à diverses reprises d'autres actes d'intimidation envers des collègues de travail et des gestionnaires:

2(a) se tenant devant le bureau d'un collègue ou d'un gestionnaire sans dire un mot, parfois les bras croisés et en fixant par terre:

Encore une fois, on sort les faits et gestes du plaignant hors contexte et ceux-ci ne sont pas conformes aux actions de l'employeur. Remettons les choses dans leur contexte.

Le plaignant occupe un poste d'analyste du marché du travail; il est aussi président du syndicat local et membre du comité de santé et de sécurité au travail. Très souvent, à cause de ses fonctions, il doit rencontrer des membres de la gestion ou des collègues à leur station de travail. Lorsque le plaignant arrivait soit au bureau du gestionnaire ou à celui d'un/e collègue, si cette personne était au téléphone ou déjà en entrevue avec quelqu'un, il attendait. C'est d'être poli, un point c'est tout. C'est quoi le problème, avec certains témoins?

Tentons de replacer les choses dans leur vraie perspective. Pendant des années, Jean-Éric Noël restait après les heures normales de travail pour faire du temps supplémentaire avec la présence de Mme Janelle, d'ailleurs. Sur le plan travail, Mme Janelle et Jean-Éric Noël se côtoyaient beaucoup. Mme Janelle ne lui a jamais fait de remontrance concernant ce comportement, et on sait que le plaignant lui parlait beaucoup. Depuis 1991, date à laquelle Mme Boisvert devenait la superviseuse de Jean-Éric Noël, celui-ci n'a jamais reçu d'avis verbal ou écrit quel qu'il soit à ce sujet.

Les bureaux de M. Lafôret et de Mme Boisvert étaient situés tout près du bureau de la secrétaire Mme Danielle Bélanger; c'est vrai que le plaignant attendait que Mme Boisvert ou M. Lafôret soient libres avant d'entrer dans leur bureau. Le même comportement s'appliquait lorsque le plaignant voulait rencontrer Mme Janelle. Le bureau de celle-ci est à proximité de celui de Mme Sylvie Durocher, son attachée administrative. Ce qu'il y a de plus curieux, personne ne met en doute les raisons pour lesquelles le plaignant allait rencontrer les gestionnaires ou ses collègues. Pourtant les différents rôles tenus par Jean-Éric Noël l'expliquent bien.

Qui plus est, lors du contre-interrogatoire de Mme Bélanger celle-ci a admis que le plaignant lui ait demandé s'il lui faisait peur. Elle a répondu "non". Qui d'autre s'est plaint? Personne....

Les gestionnaires dans leurs témoignages, unanimement, ont reconnu les rôles que le plaignant devait rencontrer, et il le faisait. À cause de ces rôles, le plaignant devait souvent les rencontrer. Et avant d'interrompre quelqu'un, il attendait. Il n'y a vraiment pas de quoi faire un plat...

Encore une fois, aucune mention de ce comportement mal défini par l'employeur ne paraît: rien dans ses RER, aucune mesure disciplinaire, aucun avis oral ou écrit. C'est facile de dire aujourd'hui, deux à quatre ans après les faits, qu'on a avisé le plaignant de ce fait, mais rien ne l'appuie: aucune date, aucun incident, si ce n'est qu'une mention très vague, pour ne pas exagérer. Il faut mentionner qu'on parle de

congédiement et d'actes d'intimidation, on devrait apporter des faits précis et sérieux.

Que ce soient Mme Janelle ou Mme Boisvert, si elles se sentaient provoquées, agressées et épiées dans leurs moindres gestes et paroles, elles auraient dû le dire et agir à ce moment-là, pas plusieurs années après.

2(b) Allant souvent au garage pour fumer et guetter les faits et gestes des autres employés ou encore se stationnant dans la rue et surveillant les gens qui entraient au garage; et/ou se tenant devant la porte du centre d'emploi et surveillant les employés qui y entraient

Encore un autre exemple où on déforme les faits, où on les enjolive pour justifier un congédiement. En effet, deux employées (J. Devos et S. Mathieu) et une gestionnaire (Mme Boisvert) sur un total de plus de 80 employé-es à ce centre d'emploi trouvent étrange que depuis 1993, le garage soit le seul endroit pour fumer, surtout pendant la période d'hiver, ou devant le CEC.

Le plaignant fume le cigare depuis plus de 20 ans et il est facile de comprendre que le plaignant sorte du bureau pour fumer afin de ne pas incommoder les collègues. D'ailleurs, le plaignant n'a pas le choix, il doit être à l'extérieur des aires de travail. Si ces deux employées étaient là, c'était sans doute pour la même raison, soit fumer.

D'ailleurs, encore une fois, au moment où les choses se sont passées, pas de réprimande, ni écrite, ni orale. On dit que Mme Boisvert lui aurait dit verbalement de cesser ce comportement. Nous en doutons. Plusieurs employé-es et collègues de travail sont venus témoigner qu'ils ont vu le plaignant, à plusieurs reprises, qui fumait soit dans le garage, à la porte du garage ou à l'extérieur du CEC, qu'ils n'ont rien vu d'anormal. Dix sept témoins l'ont affirmé, pour ne parler que de ceux-là.

Le témoignage le plus candide est celui de Richard Rinfret qui, la plupart du temps, fumait avec le plaignant. Son témoignage est fort à ce sujet, difficile à contredire.

Dans un premier lieu, on parle d'impression, il ne faut pas l'oublier. "Il semblait surveiller..." Est-ce qu'on lui a demandé si effectivement il surveillait? Non. Est-ce que l'employeur, soit Mme Boisvert ou autre, a administré une mesure disciplinaire, une réprimande écrite ou orale. Rien dans la preuve soutient cette thèse.

Le fait de stationner l'auto dans la rue, tôt le matin, ne peut pas être retenu par l'employeur contre le plaignant. Au moins cinq témoins sont venus expliquer ce qui se passait.

Avant l'ouverture du bureau, un groupe d'employé-es "lève-tôt" allaient déjeuner au restaurant d'en face. Après le déjeuner, on entrainait les autos dans le garage, à ce moment-là les portes étaient ouvertes. C'était tout-à-fait normal et courant.

Enfin, quel intérêt avait le plaignant à surveiller les allées et venues des employé-es? Est-ce que le plaignant aurait utilisé ces informations contre ses collègues au niveau de l'employeur? Rien dans la preuve ne soutient cet argument. Peut-être que l'enquête menée dans cette affaire arrive à une prépondérance, mais les nombreux témoignages lors des audiences ne nous permettent pas d'arriver à cette même conclusion. Rien ne démontre que le plaignant était là pour surveiller; au contraire, on a nettement démontré le contraire, i.e. pour fumer, comme c'était autorisé. On tente de placer des intentions malveillantes dans le comportement de Jean-Éric Noël, mais on ne les supporte pas. On reste vague, aucun geste concret de la part de l'employeur. On ne peut rien retenir de cet incident contre le plaignant.

2(c) Se frottant les mains ou simulant un coup de poing dans sa main mentionnant à des collègues des commentaires du style "on va les avoir, les amis", à propos des gestionnaires

Dans cet incident, comme dans les autres, on se tient toujours dans le très vague, rien de précis, aucun fait particulier. S. Boucher a été questionnée en contre-interrogatoire et elle a été incapable de préciser un incident en particulier. Elle a été tout autant incapable de le faire devant le comité d'enquête, le 11 mai 1995. François Vignault l'a accompagnée, alors, et rien de plus ne fut ajouté. Qu'elle dise que Jean-Éric Noël prenait son rôle de président du local syndical, très au "sérieux", il n'y a rien de répréhensible à cela, au contraire.

Quant à ce qu'on veut attribuer à Mme Francine Caya, nous soumettons que l'employeur a erré dans l'interprétation du témoignage de celle-ci, particulièrement à la page 4 de la plaidoirie.

En effet, lors de son témoignage à l'audience, Mme Caya a très clairement indiqué qu'elle était insécurisée par une situation précaire touchant son emploi, par rapport à de nouvelles fonctions, et non à cause du plaignant.

Elle a participé à l'assemblée d'élection syndicale et elle cabalait pour Jean-Éric Noël et son équipe, parce qu'elle lui semblait plus correcte que l'autre équipe qui lui apparaissait trop pro-gestion.

Finalement, à la fin de sa déclaration ou témoignage, elle dit ne pas avoir de motifs de se plaindre de Jean-Éric Noël. (Voir P.22)

Qu'est-ce qu'on peut dire des impressions de Mme Carol-Ann Georges lorsqu'elle voyait passer Jean-Éric Noël devant son bureau, se tapant les mains et qu'elle disait "que Jean-Éric Noël devait être en train de préparer un coup?" Qu'on amène ce genre de révasserie pour supporter un congédiement, il faut vraiment être à court d'arguments. La vraie question qu'on peut se poser jusqu'ici, et probablement jusqu'à la fin de cette analyse de la preuve, est la suivante: "Qui surveillait qui?"

Il n'est pas vain de dire que Mme Georges n'a jamais mentionné à Jean-Éric Noël cette impression de quel que façon que ce soit; Jamais. C'est curieux comme ce genre d'impressions contraste avec le témoignage de plus de la moitié des employés du bureau qui sont venus dire que des choses positives sur le comportement de Jean-Éric Noël et de son efficacité incontestée à rendre un service professionnel. De ça, le comité d'enquête ne s'est même pas penché là-dessus, préférant conclure une prépondérance contre le plaignant, se fiant sur de telles impressions. On fait de même dans cette plaidoirie pour supporter un congédiement.

Pas de faits, pas de précisions, aucune circonstance ne furent amenés pour supporter cette allégation vague et plus que douteuse, pour ne pas dire malveillante. Cela donne un très mauvais goût aux motifs amenés par l'employeur pour congédier Jean-Éric Noël.

Que dire encore de la déclaration. "On va les avoir les amis" et qu'on veut attribuer cette phrase, dite au moment des élections syndicales, comme une attitude négative à l'égard des gestionnaires. D'abord qui s'est plaint de cela? Personne à l'enquête, encore moins personne aux audiences. Personne n'est venu dire où, quand, qui, comment, etc...

Le plaignant a indiqué aux enquêteurs et au président qu'il avait dit ces paroles pendant la période des élections, que Jean-Éric Noël a gagné de façon claire d'ailleurs. Alors, où est le problème, qui est attaqué? Pourquoi imposer au plaignant des intentions sur les mots d'un petit bout de phrase dite il y a plus de trois ans, dont on a sorti le sens de son réel contexte. Encore une fois, on est en face d'un procédé qui frise carrément la mauvaise foi.

Il ne faut pas oublier qu'il n'y avait pas de syndicat local depuis plus de 14 ans. Le président a un rôle à jouer, et le plaignant l'a fait. Que ce soit M. Laforêt, Mme Boisvert, Mme Brisebois ou tout autre tous/tes ont témoigné que dans le cadre de ses fonctions syndicales, le plaignant ne leur a pas manqué de respect. Aucune exception. M. DeChantal et Allard, deux gestionnaires, sont venus dire que Jean-Éric Noël a toujours eu une attitude positive à leur égard.

Alors sur quoi repose les allégations 2 (c)? Sur absolument rien. Pas de faits, pas de précisions, pas de gestes de l'employeur, aucun avis, aucune réprimande. En conclusion: Rien, que du vent.

2 (d) Demandant à plusieurs reprises à Danielle Bélanger où elle habitait, revenant la voir pour lui annoncer qu'il avait découvert ce lieu, la prévenant qu'à l'intérieur de trois mois il pourrait arriver quelque chose à sa voiture neuve, la suivant sur la route alors qu'elle était au volant de sa voiture immédiatement après les heures de travail:

Nous soumettons clairement que l'Employeur ne peut pas utiliser ou mentionner quoi que ce soit au sujet de l'incident du 27 février 1991, ni même le qualifier. La raison se retrouve dans le document (P-2), dans la réponse au grief QUE-95-MTL-014 où l'Employeur admet qu'il n'y a pas eu récidive depuis 2 ans et que selon la convention collective cadre, cette lettre de réprimande aurait dû être retirée depuis longtemps de son dossier personnel et qu'elle ne devrait pas être aux mains des membres du comité d'enquête (voir E-3, le comité en a quand même tenu compte). Ce qui élimine, à toute fin pratique l'existence de cet incident et qu'on ne doit pas en tenir compte pour congédier le plaignant.

Tout au long des audiences nous nous sommes objectés aux dépôts de tous les documents qui mentionnaient cet incident. On maintient fermement cette objection. Ce qui veut dire que dans la pièce (E-3) tout le chapitre portant sur cet incident devrait disparaître (page 5, chapitre c), les points 1.1, 1.2 et 1.3.

De toute façon, nous allons revenir plus tard sur la fameuse question des mesures disciplinaires vs le dossier personnel. À noter que déjà, dans (P-2) l'employeur avoue par écrit que cette mesure disciplinaire était dans un dossier de grief et non dans son dossier personnel. L'existence de cette mesure fut découverte par le plaignant grâce à (P-30) qui, elle, était dans le dossier personnel, le 09 juin 1995. Elle devrait être détruite elle aussi. Quant à l'incident de l'audition d'appel du 29 mai 1992 (E-14), nous y reviendrons amplement à l'item 2 i).

Nous nous objectons donc à toute la portion du témoignage de Mme Danielle Bélanger, qui de près ou de loin, relate cet incident. Si on tient compte de la plus simple allusion de l'incident du 27 février 1991, aussi bien dire que la convention collective, la procédure de grief et l'arbitrage n'ont plus de sens. Il faudrait aussi l'enlever de la plaidoirie (Page 4, Item 2d) 1er paragraphe.

Au cours du témoignage de Mme D. Bélanger, celle-ci fut beaucoup plus nuancée qu'on ne le laisse entendre dans la plaidoirie, particulièrement après le contre-interrogatoire.

On se retrouve durant l'été 1994. Elle accuse Jean-Eric Noël de l'avoir suivie en auto, sur une distance d'environ 2000 pieds, d'avoir voulu connaître son adresse de résidence, qu'elle se sentait menacée au sujet de sa Honda neuve au point de soupçonner le plaignant. Reprenons chacun de ces trois points, à la lumière de son témoignage à l'audience vs son témoignage à l'enquête. On découvrira que la prépondérance n'est peut-être pas là où on voudrait nous faire croire, et nous soumettons que la version du plaignant est plus crédible, et de loin.

N'oublions pas que nous sommes plus de trois ans après les deux incidents qui semblent l'avoir rendue craintive à l'égard de Jean-Eric Noël. Il ne faut pas oublier que Mme Bélanger travaillait pendant tout ce temps-là à confectionner les rapports de Jean-Eric Noël, en relation avec son travail. Selon son propre témoignage, leurs relations se limitaient à des contacts professionnels et qu'à ce niveau tout allait bien. Pas de plainte, ni de Mme Bélanger, ni de M. Noël. Dans le témoignage de Mme Boisvert, directrice et ayant Mme Bélanger comme secrétaire, affirme également qu'elle n'a jamais vu Jean-Eric Noël agressif, harcelant ou menaçant, pourtant son bureau était tout près du sien et de celui de Mme Bélanger. Elle affirme que Mme Bélanger ne s'est jamais plainte à elle de Jean-Eric Noël ni à ce moment-là, ni après. Et elle continuait régulièrement à taper les listes de Jean-Eric Noël. Ce qui est loin de démontrer une attitude craintive, au contraire.

2 d)i) l'audition d'appel:

Elle a dit être intimidée et ennuyée par les longues questions du père du plaignant qui le représentait. Elle ne comprenait rien. Elle dit que Jean-Eric Noël l'intimidait. À la question en contre-interrogatoire, i.e. "Pourquoi", elle a répondu qu'elle ne le savait pas, que c'était ce qu'elle avait ressenti. Il lui semblait que Jean-Eric Noël voulait attirer son attention, mais incapable de dire pourquoi et comment. Puis elle dit être sortie de la salle d'audience, donc elle ne fut pas témoin du reste de l'audience, qui a duré une bonne "petite secousse" selon elle. Et c'est tout pour cette partie de son témoignage. Elle n'a rien mentionné au sujet de regards menaçants à son égard ou tout autre comportement menaçant si ce n'est que "Jean-Eric Noël se levait, se baissait et enlevait son veston". Si c'est ça un comportement intimidant, il faudrait exiger de toute personne de rester chez elle et de ne plus bouger. À la lumière de son témoignage, l'incident de l'audition d'appel n'est qu'un prétexte, d'autant plus qu'elle n'a pas assisté au reste de l'audience, donc ne fut témoin de rien d'autre.

2 d)ii) l'incident où elle prétend avoir été suivie par le plaignant.

Il ne faut pas oublier que pour M. Nolet et Mme Brisebois, ce fut l'élément déclencheur qui a suscité la création du comité d'enquête, statuant que le plaignant pouvait être dangereux. D'où l'importance de bien évaluer ce qui a été dit à ce sujet.

Un jour durant l'été 1994, elle prétend, au comité d'enquête qu'elle a été suivie par une JEEP, d'avoir reconnu Jean-Eric Noël, qu'il l'a suivie sur une distance de 2000 pieds sur la rue Marcel Laurin, qu'elle lui a envoyé la main, mais que Jean-Eric Noël n'a pas répondu, que par la suite il a changé de route.

À l'audience, Mme Bélanger fut beaucoup plus nuancée et ce l'était encore plus après le contre-interrogatoire. D'abord elle a eu l'impression qu'elle était suivie parce qu'elle savait qu'il devait se rendre à Lachute et qu'en passant par-là, le plaignant se rallongeait, d'où le "il me semblait être suivie".

La réalité est la suivante: en sortant du garage du CEC, on est sur Décarie nord, qui est en sens unique, 2000 pieds plus loin, il y a le garage Ultramar. Donc pas de choix, il faut suivre cette direction. Jean-Eric Noël s'arrête régulièrement à ce garage pour faire le plein. Lors de l'audience, le plaignant a montré une liasse de relevés d'essence de cette station, les factures et les coûts, couvrant une très longue période de temps. Considérant le fait que Mme Bélanger demeure à Laval, qu'on est à 2000 pieds seulement du CEC, on est loin de pouvoir affirmer que Jean-Eric Noël la suivait, surtout sur une route à sens unique, qui se dirige vers la même direction, i.e. celle de Lachute. Si elle avait vu M. J.-E. Noël la suivre jusqu'à Laval, elle aurait peut-être pu avoir des doutes. Nous vous soumettons donc que les faits rapportés par le plaignant sont beaucoup plus plausibles et collent plus avec une réalité probable que la version de Mme Bélanger.

Cette Mme Bélanger a une tendance à exagérer les choses. Souvenons-nous de son témoignage à l'audience où elle a parlé des "chiens d'attaque" du plaignant. En contre-interrogatoire, elle a fini par dire que ce n'était pas Jean-Eric Noël qui lui en avait parlé, qu'elle ne se souvenait plus qui, combien, quand, où. Est-ce là un témoignage crédible? Donc, on ne peut pas blâmer le plaignant d'avoir nié ces témoignages.

2 d)iii) En ce qui concerne sa voiture neuve de marque Honda, la version du plaignant est toute aussi crédible, si non plus. Jean-Eric Noël lit un article dans le Journal de Montréal faisant mention des vols fréquents de ces voitures. Le plaignant est voisin de bureau de Mme Bélanger et lui en fait mention simplement. Cet article mentionne que les Honda

sont les voitures les plus volées au Québec. De là à tenir le plaignant en soupçon si cela arrive, il faut avoir une réelle tendance à l'exagération.

2 (d)iv) l'endroit où elle demeure:

Là encore, pas de précisions quant au moment où c'est arrivé, pas de plainte, rien. Il ne faut pas oublier que le plaignant a été voisin de bureau de Mme Bélanger, au bureau de St-Laurent, de 1991 à 1993. Mme Bélanger, pendant toute cette période, ne s'est jamais plainte à personne de la conduite de Jean-Eric Noël, elle qui était semble-t-il traumatisée depuis 1991.

C'est beaucoup trop demander et les membres du comité d'enquête n'ont pas fait leur boulot adéquatement. Enfin, la version du plaignant est assurément plus plausible. Il ignorait où Mme Bélanger demeurait, il l'ignore encore. Il n'a jamais été intéressé à le savoir, d'autant plus que leurs relations se sont limitées à l'exercice de leurs fonctions respectives, ce qui est, d'ailleurs, aussi le témoignage de Mme Bélanger lors de l'audience.

Dans ce contexte, la version de M. Noël est beaucoup plus crédible, elle se tient, et a toujours été la même. On ne peut pas en dire autant de celle de Mme Bélanger. Si elle avait peur du plaignant, pourquoi ne pas se plaindre à ses supérieurs? Elle avait peur de représailles? Lesquelles? Elle n'a jamais témoigné que le plaignant l'avait menacée. Ça ne peut pas tenir, ce que nous soumettons.

2(e) au printemps 1994, lors d'une pratique de balle molle, frappant une balle avec une telle force directement sur Louise Janelle qu'elle en ressentit une douleur; les autres employés étaient d'avis qu'il avait fait exprès.

Encore une fois, on est placé devant des contradictions, des incohérences et des non-sens. On est dans un gymnase, hors des heures de travail, à l'extérieur du bureau. Mme Janelle a témoigné qu'elle était une joueuse inexpérimentée. Lors de cet incident Jean-Eric Noël était le lanceur, Claude Tremblay le frappeur et Mme Janelle receveuse. Claude Tremblay est un joueur beaucoup plus expérimenté. Le plaignant a lancé la balle à ce frappeur. Mme Janelle aurait reçu la balle lancée avec une telle force, qu'elle aurait reculée d'un pied. Nous soumettons qu'il y a là une forte exagération, surtout lorsqu'on dit qu'elle a eu de la chance de ne pas avoir été frappée par une balle dure, car elle aurait eu l'épaule disloquée. Cette balle n'est molle que de nom. Si elle avait été lancée de façon si forte et qu'elle avait directement atteint son épaule, elle aurait été blessée, et elle n'aurait pas continué à jouer pour le reste de la journée. Ce qui n'est pas le cas.

Lorsque la chose est arrivée, elle ne s'est plainte à personne, ni à M. Tremblay, ni au plaignant qu'elle avait ressenti quelque douleur que ce soit. Elle a continué sa pratique comme si rien ne s'était passé. La première fois qu'elle en parle, c'est lors de l'enquête administrative, soit un an et demi plus tard. C'est à ce moment-là seulement que le plaignant prend connaissance de cet incident. Pourtant, depuis cette enquête, le plaignant a toujours maintenu la même version. Il affirme avoir lancé plusieurs balles à Mme Janelle, comme il les aurait lancées à quiconque aurait été receveur lors de cette pratique. Ne pas oublier que ces balles, lors de l'incident lui-même étaient destinées à son ami Claude Tremblay, frappeur expérimenté.

Pourtant lors de cet incident, M. Laforêt, Mme Carole-Anne George, deux gestionnaires tout comme Mme Janelle, étaient présents. Personne n'a fait de remarque sur cet incident, ni pendant, ni après. Ce qui est contradictoire dans cette histoire de balle-molle, on titre "frappant une balle avec une telle intensité directement sur Mme Janelle". Pourtant jamais Mme Janelle ou une autre personne n'ont témoigné que Jean-Eric Noël avait frappé la balle. Alors c'est quoi? Il l'a frappée ou lancée? Ça manque de cohérence, à tout le moins. Pas de plainte, pas d'action par l'employeur, pourtant il le savait à ce moment-là. D'ailleurs M. Tremblay ne soutient aucune de ces thèses, et le fait d'être un ami du plaignant ne signifie pas qu'on ne doive pas le croire. Il a témoigné que Jean-Eric Noël avait un tempérament fougueux mais que ceci n'avait rien à voir avec l'incident de la balle-molle.

2(f) au cours d'une partie de balle-molle, disant à Johanne Devost en la pointant du doigt avec un air menaçant, "toi, tu ne me parleras pas comme ça, tais-toi", ce qui créa de réelles craintes chez cette employée et un témoin

Au cours de cette partie de balle-molle et lors de l'incident en titre, de nombreux gestionnaires étaient présents, telles Mme R. Tremblay, directrice à Verdun, Mme C.-A. George. L'explication fut clairement donnée par le plaignant lors de son témoignage. Mme Devost avait un comportement plutôt incohérent, elle avait une bouteille de bière à la main. Elle était assistante-entraîneur et elle ne se gênait pas pour crier des remarques non avenues. Elle a crié au plaignant qui était au 3ième but de venir s'asseoir et de laisser sa place à quelqu'un d'autre. Jean-Eric Noël n'a pas aimé cette façon de lui parler et il lui a dit "toi, tu ne me parleras pas comme ça". Mme Sylvie Mathieu rapporte les paroles de Jean-Eric Noël "Vas t'asseoir dans le coin". Qui va nous dire exactement ce que Jean-Eric Noël a dit. Il n'y a que lui qui puisse le faire. Le témoignage de M. Simard ne dit pas plus. Le plaignant s'est alors assis sur le banc, à côté de M. Tremblay, de Dominique Lachapelle et d'autres collègues.

Pourtant le plaignant a joué plusieurs autres matchs par la suite, avec des gestionnaires tels M. Laforêt, le Directeur, qui avait été d'ailleurs informé par Mme Devost de cet incident. Tous ont même participé au tournoi de Lennoxville. Pourtant le plaignant a appris cette histoire pour la première fois lors de l'enquête administrative. Que peut-on dire de plus sur cet incident lors d'une activité sportive. Les témoignages de Mme Lachapelle et de M. Tremblay indiquent que le but de ces rencontres était d'ordre sportif et que les matchs suivants se sont tous joués dans la camaraderie. M. Laforêt aurait sûrement réagi comme gestionnaire s'il avait jugé qu'il y avait eu matière à le faire. En contre-interrogatoire de Mme Devost, elle affirmé avoir rapporté l'incident à M. Laforêt. Il ne l'a sans doute pas trouvée crédible, car il n'y a pas eu de suite.

Dans ce contexte, nous suggérons que la version de M. Noël est simplement crédible. Le respect ça se commande et ça se mérite.

2 (g) indiquant à Alain Doucet venu le féliciter pour sa nomination comme président du syndicat local qu'il avait sali son nom pendant trois jours afin de gagner:

Tout ça se passe dans un restaurant un soir d'élection de l'exécutif de la section locale, en dehors des heures de travail. M. Doucet est un candidat défait. Mme Linteau, présidente d'élection a déclaré M. Noël victorieux, avec une marge importante, sans dire laquelle.

Le témoignage de M. Doucet est plutôt cousu de fil blanc. En interrogatoire en chef, il dit que Jean-Eric Noël lui parle que le "sang va couler". Puis après deux questions de son procureur, il se souvient que Jean-Eric Noël ne lui a pas parlé de sang qui coule. Quant au reste de son témoignage sur les élections syndicales, il est plutôt imprécis et il semblait vouloir passer à autre chose. C'est à ce moment qu'il témoigne du fait que "Jean-Eric Noël aurait sali son nom pendant trois jours afin de gagner" et il ajoute: "il y avait trois personnes auprès de nous lorsque Jean-Eric Noël a dit ces mots. Or ces trois personnes étaient Elisabeth Parisot, Mme Carole Lalonde et M. Claude Tremblay et elles ont témoigné à l'audience.

Les trois ont vu M. Doucet parler à Jean-Eric Noël, aucune de ces personnes n'a entendu Jean-Eric Noël dire ces paroles à M. Doucet. Personne n'est venu témoigner pour dire ou corroborer le témoignage de M. Doucet. Aucune plainte au syndicat, aucune plainte à l'employeur, et trois témoins qui ont démenti M. Doucet. Comment peut-on conclure que le témoignage de M. Doucet est plus crédible!

2 (h) annonçant à Sylvie Mathieu qu'il était pour appeler un towing pour faire sortir la voiture d'un gestionnaire, Carole-Anne Georges.

Elle aussi, elle témoigne qu'il n'y a pas de problème particulier avec le plaignant. Elle n'est pas la seule à dire cela parmi les témoins de l'employeur. C'est à retenir pour un argument futur dans cette plaidoirie.

En relisant le témoignage de Mme Mathieu, on s'aperçoit qu'il ne coïncide pas avec ce qui est rapporté dans la plaidoirie. Elle a effectivement dit que Jean-Eric Noël venait souvent la voir pour lui dire que Mme Carole-Anne Georges stationnait son auto dans une case de la Sun Life. Mais jamais, elle n'a témoigné que Jean-Eric Noël l'avait menacée de faire "tower" la voiture de cette gestionnaire. On ne voit pas cela dans son témoignage à l'enquête administrative. Donc, la preuve n'est pas prépondérante à cet effet et elle ne peut l'être.

Enfin, notons qu'il ressort de ce dossier que le stationnement fut un réel problème, qu'il se passait peu de rencontres patronales syndicales sans en parler et qu'il a fallu plusieurs interventions syndicales pour en arriver à une solution. Il y avait beaucoup de passe-droits et il fallait que la section locale fasse son boulot, n'en déplaise à certaines personnes. C'est dérangeant, lorsqu'une gestion était habituée à faire ce qu'elle voulait parce qu'il n'y avait pas d'exécutif local pour dire son mot. C'était le rôle du syndicat d'intervenir dans ce dossier, et il l'a fait. On n'a pas aimé la façon dont le président local le faisait, mais quelle façon une gestion locale accepterait pour se faire dire qu'une politique fonctionne mal!

2 (i) son comportement répréhensible lors d'une audition d'appel en vue encore une fois d'intimider les témoins, les représentants du ministère et le président d'appel:

Nous avons déjà couvert le sujet de Mme Danielle Bélanger à l'item 2 d). D'ailleurs, plus loin dans la plaidoirie, nous reviendrons sur toute cette question des incidents survenus il y a déjà plusieurs années.

Le témoignage de Mme Denise Hébert sur l'appel peut se résumer ainsi: "J'ai été demandée par Mme Janelle pour aller témoigner et parler de la PHR. C'était en 1991, dit-elle. Je suis sûre que Jean-Eric Noël n'était pas d'accord. À une question en contre-interrogatoire à savoir si le plaignant lui-même lui avait dit son désaccord, elle a répondu que "non".

Elle répète donc qu'elle fut appelée à témoigner. Jean-Eric Noël était représenté par son père. C'est son père qui me posait des questions et il me demandait de le regarder dans les yeux. À une question en contre-interrogatoire, c'est le père

qui voulait qu'on le regarde dans les yeux. Son témoignage fini, elle s'installe en arrière. À un moment, Jean-Eric Noël a demandé à déplacer sa table afin de mieux voir. Plus tard, Jean-Eric Noël s'est fâché et il a menacé le juge: "Tu ne parleras pas de même à mon père, je vais te tuer". C'est son père qui l'a retenu. Je ne l'ai pas vu (Jean-Eric Noël) me faire quelque chose, il n'a pas fait de menace à moi. Il n'a pas fait de menace aux autres témoins. C'est le regard de Jean-Eric Noël au cours de l'appel que je trouvais intimidant.

Je n'ai eu aucune communication avec Jean-Eric Noël en particulier. En contre-interrogatoire, elle a admis n'en avoir jamais parlé avec Jean-Eric Noël par la suite.

Quant à l'histoire de "menace de tuer", Me Baillie est venu témoigner et il a clairement déclaré que Jean-Eric Noël ne lui avait pas fait de telles menaces et que s'il l'avait fait, Jean-Eric Noël aurait été dans de "gros troubles". Ce qui, à notre avis, annule le témoignage de Mme Hébert sur ce sujet. Jean-Eric Noël n'a pas menacé l'agent d'appel Baillie, ce qui ajoute de la crédibilité au témoignage du plaignant pour avoir dit: "Vous allez tuer mon père si vous continuez, c'est un cardiaque, il a eu quatre pontages". Même si le mot "tuer" a été dit, ce n'était pas une menace à l'endroit de Me Baillie. D'ailleurs, comme l'a témoigné Me Baillie, si Jean-Eric Noël l'avait menacé de mort, il l'aurait écrit dans sa décision, ce qui est plein de sens. La pièce (E-14) est éloquente à ce chapitre en page 8. Aucune parole de l'appelant n'est rapportée. Nous soumettons donc qu'il n'y a pas eu de menace proférée par M. J-E. Noël à l'endroit de quiconque durant cette audience.

En relisant (E-14) on a découvert que Mme D. Hébert n'a assisté qu'à une partie minime de l'audience, tout comme Mme Bélanger d'ailleurs. C'est une décision de M. Baillie de tenir ses témoins à l'extérieur de la salle d'audience. Ce qui diminue encore l'ampleur de leur témoignage.

Revenons à Mme Hébert. Elle reconnaît elle-même que Jean-Eric Noël n'a fait aucune menace, ni à elle ni aux autres témoins. Elle s'est sentie intimidée par le regard de Jean-Eric Noël. Mais c'est quoi ça cette forme de témoignage?

Il y a un échange verbal intense entre l'agent d'appel et le représentant de l'appelant: celui-ci s'inquiète au sujet de son père, il le crie. Et puis après? M. Baillie témoigne que c'est le représentant de l'appelant qui a fait une remarque désobligeante qui l'a fait sortir de ses "gongqs" comme il le cite dans sa décision (E-14). Il témoigne qu'il n'accepte pas ce genre de remarque et qu'il réagit promptement et émotivement. Il n'est pas le seul à agir de cette façon. Il faudrait peut-être penser que Jean-Eric Noël a agi de la même façon. M. Baillie parle d'enfantillage lorsqu'on lui parle

du fait que Jean-Eric Noël a replacé sa table à moitié. Et puis après... M. Baillie ajoute que "Jean-Eric Noël était debout, les baguettes en l'air et que s'il (Jean-Eric Noël) me saute dessus, je devrai le "knocker". Il ajoute qu'il n'a pas peur de personne et que le comportement de l'appelant ne l'a pas intimidé plus que cela.

Mme Hébert dit que "ce sont ses yeux qui lui faisaient peur". Doucement on lui demande en contre-interrogatoire "comment ça, elle avait peur de ses yeux, pourquoi ils lui faisaient peur"? Elle nous répond qu'elle ne sait pas pourquoi, "c'est comme ça, c'est ce que j'ai ressenti". Nous soumettons qu'on ne peut pas tenir compte de ce genre de témoignage. Aucune cause de relation à effet n'est mentionnée. C'est très facile de dire ces choses, qui peuvent être très graves et avoir une portée fatale, comme c'est le cas dans la présente cause.

M. Jean-Paul Noël a aussi témoigné dans la présente cause et il a confirmé ce qui s'est passé à l'audience, ses arguments chocs avec l'agent d'appel et la réaction émotive de son fils à son égard. Il a expliqué que son fils a été attentif à son état de santé et que celui-ci ne fut aucunement menaçant pour quiconque, incluant l'agent d'appel. Ce témoignage confirme celui de Mme Hébert à plusieurs égards, et aussi celui de M. Baillie au sujet de la menace. On ne peut douter de ce témoignage.

Enfin, une décision fut publiée (E-14); Membres de la gestion et employé-e-s étaient présents à l'audience. Tout cela s'est déroulé au su et aux vues de tout le monde. On est le 9 juin 1992 lorsque la décision sort. Aucune plainte ne fut déposée par quiconque, aucun geste de l'employeur, même pas une mention, aucune mesure disciplinaire, et ce n'est pas par ignorance.

2 j) Se référant couramment, dès qu'il se pense en difficulté, au fait que son père est juge, qu'il a recours à des politiciens, des procureurs et les médias. Il s'en sert pour se donner une prestance et tenter d'intimider ses collègues et les gestionnaires pour décourager tout recours potentiel de la part de ces personnes vis-à-vis ses agissements.

Lors de son témoignage devant la Commission, Mme Elisabeth Parisot, qui était témoin du plaignant, au sujet des plaintes de février 1995, contredit fortement les allégations de Mme Brisebois en ce qui a trait aux politiciens, les journaux et ses procureurs dont il aurait fait allusion afin d'intimider les gestionnaires. Elle témoignait alors au sujet de ce qui s'était passé à la réunion du 24 février 1995 où elle a été présente. Quant au fait que le plaignant aurait utilisé ce stratagème auprès de collègues de travail, nous n'avons retracé aucun témoignage à cet effet.

En revisant le témoignage de M. J.-Marc Nolet, il est surprenant de découvrir qu'il est incapable de situer son affirmation dans le temps et le lieu. Aucun exemple, il ne se souvient pas d'un seul fait précis, même pas la rencontre du 24 février; pourtant il y assistait. C'est très révélateur de ce qui s'est passé à cette réunion. Au niveau de la preuve, c'est le seul incident où on fait ce reproche de menace à l'égard de la gestion.

Le plaignant a confirmé l'allégation de Mme Liliane Boisvert à l'effet qu'il a utilisé son père comme son représentant lors d'une rencontre où Jean-Éric Noël s'objectait au contenu d'un rapport d'appréciation. Qu'est-ce qu'il y a de surprenant à cela? Sur le plan syndical, il n'y avait aucun exécutif local depuis près de quatorze ans, ce qui signifie qu'il n'y avait aucun délégué ni aucun représentant syndical pour l'assister.

Le plaignant a toujours maintenu cette position à savoir qu'il a confié à ses amis de l'exécutif local que son père était juge; tout le monde a fini par le savoir. Alors quel est le problème. Quel mal y-a-t-il si le plaignant demande à son père, qui a passé sa vie dans le monde du droit, des conseils sur ses droits, surtout s'il se sent abusé, lésé ou harcelé en milieu de travail. C'est une bonne source, peut-on le lui reprocher.

Outre la réunion du 24 février 1995, il n'y a pas en preuve un seul incident où le plaignant aurait usé de ce manège. C'est important, tout ce qu'on a ce sont des généralités, non fondées.

Lorsque le procureur de l'employeur a questionné le plaignant, en contre-interrogatoire, sur le témoignage de Mme Brisebois et que celui-ci a nié ce témoignage sur l'aspect de cette rencontre, pouvait-il agir autrement? Est-ce qu'il devait dire "oui" pour bien paraître, lorsque le seul autre témoin de l'employeur ne s'en souvient pas et qu'un autre témoin Mme Parisot l'a nié? Il faut quand même être cohérent. Si le plaignant répond "oui", je vois le procureur de l'employeur faire un sourire de satisfaction et poser la question suivante: "Alors M. Noël, votre réponse signifie que Mme Parisot a menti?" Avec la preuve en place, il est fort prépondérant que ce qu'on a reproché au plaignant à cette réunion n'a pas eu lieu.

2 k) (i) le regard et menaçant parfois utilisé par Jean-Eric Noël, (ii) ses déplacements rapides afin de tout vérifier, ses inquisitions dans les affaires des autres.

Que dire de ces dépositions, qui ne sont que des impressions qui ne peuvent que constituer un écran de fumée pour créer une illusion de répétition d'agissements qu'on laisse voir condamnables, mais qui n'ont aucun sens parce qu'ils sont le reflet d'un contexte de travail totalement vicié. On veut faire

passer le plaignant pour quelqu'un qui est malade, psychologiquement atteint. Le rapport d'enquête en concluait ainsi lorsqu'il recommande d'envoyer Jean-Eric Noël se faire examiner par Santé Nationale (Document E-3, page 17, recommandation #3).

Qu'il en soit ainsi. Le plaignant s'est plié à cette recommandation. Il a rencontré deux médecins-psychiatres, le Dr. Gérard Beaudoin, psychiatre du plaignant, et le Dr. Jacques Lesage, psychiatre recommandé par le Dr. Vigneault, de Santé Canada, c'est le psychiatre de l'employeur. Les deux rapports sont concluants et les deux vont dans le même sens. (P-54) et (P-55). Examinons, un peu, le rapport du médecin de l'employeur, il est fort révélateur. Il est difficilement contestable, c'est celui de l'employeur. (P-55)

Jean-Eric Noël était seul avec le Dr. Lesage (page 1). Selon le Dr. Vigneault, M. Noël présente des problèmes de caractère et de comportement". (page 2). Il est clair que ce médecin avait en main la décision d'appel (E-14) et le rapport d'enquête (E-3), car, exactement, les mêmes faits rapportés dans les deux pièces se retrouvent dans le rapport du médecin. Celui-ci cite aussi les paroles des témoins, celles qu'on retrouve dans le chapitre 2 k I, ii, iii) et iv). Voir les pages 2 et 3 de (P-55). Le Dr. Lesage procède donc à l'entrevue avec M. Noël et discute avec lui des problèmes reprochés. (Pages 3 et 4) Aux questions du Dr. Lesage, le plaignant lui a toujours fourni des explications logiques et cohérentes (Page 4). Il a des mécanismes de défenses sains (Page 5). Il n'a pas semblé vouloir cacher ses réponses et il répondait aux questions sans hésitation. Il n'a aucun problème d'attention, de mémoire ou de concentration... aucun problème perceptuel, ni de problème de jugement. (Page 6) Il est très révélateur de lire ce document jusqu'à la fin. Même si on dit que ça se passe au niveau psychiatrique, il demeure que Jean-Eric Noël est une personne normale, bonne santé morale, qu'il a une démarche mentale normale et qui peut travailler efficacement.

Il y a une deuxième dimension importante à soulever dès maintenant. C'est le fait unique, dans un cas de congédiement, que 24 de ses collègues de travail soient venus témoigner leur support à Jean-Eric Noël. C'est énorme comme impact. Qu'on se souvienne du témoignage de Mme Brisebois qui prétend que le plaignant s'était monté tout le bureau contre lui. Ce n'est certes pas le cas. Ces 24 témoins sont venus dire à la Commission, que les agissements, les déplacements et le comportement du plaignant étaient parfaitement normaux en regard de ses fonctions d'analyste, de Président de section locale et de membre du comité santé et sécurité au travail, que ses actions n'ont eu pour but ou seul objectif que de servir et défendre les intérêts des

membres du CEC-St-Laurent en respectant les attributs des gestionnaires impliqués, qu'il faisait très bien son travail.

Ce qu'il faut aussi ajouter, c'est que plusieurs des témoins en faveur de l'employeur ont mentionné lors de leur témoignages qu'ils/elles n'avaient aucun problème particulier avec M. Noël et certains gestionnaires ont même dit que Jean-Eric Noël ne leur a jamais manqué de respect. Plusieurs ont dit qu'au niveau professionnel ou personnel, ils n'avaient pas de problème avec le plaignant.

Il ne faut pas passer sous silence le fait que quelques-uns des employés qui ont témoigné contre le plaignant ont été des opposants défaits lors des deux élections à la Présidence de la section locale. Il faut le soulever, parce que certains reproches formulés par l'employeur pour le congédier touchent à cet aspect.

On fait souvent allusion à son regard qu'on qualifie de tous les maux: menaçant, intimidant, nerveux... Le plaignant a expliqué dans son témoignage qu'il souffre d'une myopie importante et qu'il doit porter, à l'occasion, des lunettes fumées et/ou des verres de contacts qui amplifient le globe oculaire de ses yeux. Si son regard peut intimider ou gêner, peut-être qu'il serait bon de savoir pourquoi, au lieu de dire que le plaignant a un regard menaçant ou intimidant, ça pourrait peut-être donner une image différente du plaignant.

Tout ceci pour conclure que les dépositions des points (I) et (ii) ne tiennent pas à grand chose, si ce n'est que vouloir, intentionnellement, détruire une image. C'est très facile de qualifier un geste ou un état en ajoutant "comme un fusil" (G. Gohier) "hystérique" (mme Brisebois), "comme si un feu" (j"M. Nolet), "surexcité" (Mme Brisebois), on peut condamner n'importe qui avec de tels qualificatifs, ceci sans fondement et sans fardeau. C'est suffisant pour congédier?

(iii) Sa recherche continuelle d'un coupable est parue dans les témoignages suivants:

C'est surtout le témoignage de J.-M. Nolet qui a soulevé cet aspect particulier. Mais il n'a pas donné d'exemples précis, c'est une allégation plus que faible dans ce cas-ci. Dans les faits, le plaignant a plutôt démontré qu'il était capable de participer activement aux règlements des problèmes. Qu'on examine les Pièces (E-27) et (E-28) qui sont des compte-rendus de rencontres avec l'employeur dans lesquels le plaignant a joué son rôle de président local syndical, et dans le respect des individus. Quant aux autres gestionnaires, aucune n'a amené cet aspect négatif au sujet de M. Noël.

Quant aux deuxième point, la phrase de Mme D. Bélanger, elle ne devrait pas être là; nous avons longuement indiqué le pourquoi à l'item 2 d).

(iv) Plusieurs employés ont rapporté que Jean-Eric Noël était très dérangeant.

Sûrement, l'employeur a souffert d'un laxisme chronique ou il a jugé ces paroles comme étant frivoles. "Il respirait fort" (Mme Royer"). C'est quoi la faute? Quant aux autres déclarations amenées par les gestionnaires, pourquoi ne pas avoir agi au bon moment? Mme Miner n'a pas travaillé avec le plaignant. Sur quoi repose sa déclaration? Mme Devost dit s'être plaint. Où, quand, à quel sujet? Où dans la preuve, on voit un résultat de sa plainte?

Les rapports d'appréciation (Pièces P-35 à P-43) démontrent que M. Noël effectuait du bon travail. Ce qui pouvait les fatiguer, les énerver, c'est que le plaignant tenait sa place comme Président local et qu'il était tenace dans ses revendications faites au nom de ses membres. Cette gestion n'était pas habituée à cela; de plus, il y a eu tellement de changements à la direction; le climat en a souffert, et la gestion a mal géré cette situation. Le document (P-31) le démontre bien, ce qui a encore amené une nouvelle équipe. M. Noel, lors de son témoignage, soit à l'enquête, soit devant la Commission, a laissé poindre sa frustration, qui démontre bien le manque de cohérence de la gestion. Ses attentes sont demeurées sans réponse. Dans tout ceci, le plaignant ne doit pas en subir les retombées.

Quant à la plainte de Mme Devost, on semble se méprendre sur ce qu'elle a dit. Lors de son témoignage à l'enquête, elle part d'un va-et-vient continu dans le bureau, au 3e étage, c'était très dérangeant. Elle se plaint du va-et-vient sur l'étage, non du plaignant. Il ne faut pas oublier que le bureau du plaignant était isolé au 3e étage et les employés devaient y monter pour le rencontrer dans le cadre de son travail.

En résumé, ces impressions, ces généralités confuses, parfois basées sur de la frustration, n'amènent et ne peuvent amener aucune prépondérance à la défaveur du plaignant. Ce serait très dangereux de condamner le plaignant en tenant compte de ces non-faits.

3) A tenu des propos irrévérencieux envers les femmes:

Pour les fins d'analyse et d'évaluation de ces allégations, nous avons attentivement relu les pièces suivantes:

(P-18) Ginette Goyer

(P-16) Johanne Devos

(P-29) Elisabeth Parisot
(P-48 à 50) Jean-Eric Noël

qui sont leurs témoignages lors de l'enquête ainsi que leurs témoignages à l'audience de la Commission.

Mme Gohier a mentionné aux enquêteurs que le plaignant avait ri de sa grosseur devant Mme E. Parisot et Mme Devost, cela à deux reprises. De plus, elle a témoigné que Jean-Eric Noël l'avait comparée à des PHOTOS de bonnes femmes avec des grosses fesses et des gros seins. (Voir P-18, 1ère page, 5e para.)

Mme Devost n'a pas témoigné de cela aux enquêteurs. Rien n'apparaît à ce sujet dans (P-16). Pourtant, le sujet est très sérieux et aurait dû amener les enquêteurs à être minutieux, mais ils ne l'ont pas fait. On ne veut même pas qualifier cette enquête, les mots parlent d'eux-mêmes.

La même chose se répète avec Mme Parisot dans (P-29). Aucune mention de cet incident important.

Quant au plaignant, il répond dans (E-49) ceci: "Je n'ai jamais dit d'une collègue qu'elle était grosse ou que des photos ou bandes dessinées me faisaient penser à elle." Plus loin, page 3 de (P-49): "Je n'ai jamais dit au sujet des femmes "poule", "jument", ou autre. J'ai trop de respect pour les femmes. Je n'ai jamais dit ça, même en farce." Rien dans (P-48) et (P-50).

Nous avons, par la suite, vérifié les témoignages de ces mêmes personnes lors de l'audience, ainsi que celui de M. Tremblay.

Premièrement, Mme Devost et Mme Parisot contredisent carrément Mme Goyer. En effet, Mme Devost a mentionné que Jean-Eric Noël avait dit "la grosse Janelle" à une partie de balle molle, devant M. Tremblay. Or, celui-ci, a nié toute cette histoire. Immédiatement après, Mme Devost ajoute suite à une question de son procureur: "Je n'ai pas entendu M. Noël faire des remarques semblables sur d'autres femmes." Quant à Mme Parisot, par son témoignage, elle démentit Mme Goyer et ajoute: "Jean-Eric a trop de respect pour les femmes pour dire des choses comme celle-là." Ce qui rend le témoignage de Mme Goyer peu crédible et non prépondérant.

Nous avons finalement examiné le témoignage de Mme Goyer. C'Est rempli de contradictions, de confusion, aucun détail. Elle dit qu'elle était à la photocopieuse avec Mme Devost à regarder des bandes dessinées. M. Noël les aurait vues et aurait dit: "Ne t'en fait pas, c'est elle qui est grosse". Premièrement, Mme Devost ne supporte pas ce témoignage.

Deuxièmement, en contre-interrogatoire, elle a été incapable de donner une seule précision sur rien, le moment où c'est arrivé, de qui il s'agissait ou qui était visée. Elle ne se souvient même pas de quelles bandes dessinées il s'agit. C'est très grave comme accusation, il faut donc un fondement plus sérieux que cela.

Quant aux allusions "Poule" ou "Jument", elle ne se souvient de rien; ni où, ni qui, ni quand (peut-être il y a 12 ans!...) rien. Pourtant, dans l'enquête, on dit que les témoignages de Mme Goyer et de J. Devost sont plus crédibles. On relit exactement la même chose dans la plaidoirie, sur tous les items d'ailleurs.

M. Noël a toujours nié cette histoire. Il a appris lors de l'audition qu'il s'agissait de Mme Goyer. Donc, il n'est pas surprenant que l'explication donnée par le plaignant lors de l'audience ne se retrouve pas dans les témoignages à l'enquête. On ne retrouve rien, non plus, pour Mme Devos, ni pour Mme Parizot, lors de cette même enquête. Si à l'enquête, on lui pose une question vague genre "as-tu déjà ri d'une femme-collègue parce qu'elle était grosse ou as-tu déjà comparé une femme à des bandes dessinées" sans lui mentionner de nom, sa réponse est absolument plausible et elle ne contredit en rien le témoignage du plaignant devant la Commission. Non seulement cela, on ne lui parle pas de la "grosse Janelle" lors de l'enquête.

Après ces considérations, comment peut-on amoindrir la crédibilité de M. Noël, lors de son témoignage, sur la base d'une explication qu'il NE POUVAIT PAS DONNER AVANT? Il ne faudrait pas refaire les mêmes erreurs que celles faites par ce comité d'enquête. Ce fut une enquête très mal conduite qui a mené à des conclusions biaisées et non fondées. Et lorsqu'un révise les témoignages rendus devant la Commission, on ne peut certainement pas arriver aux mêmes conclusions que celles de l'enquête. Ca ne tient pas.

Nous terminons ce chapitre en ajoutant ceci: sur les vingt-quatre personnes qui sont venues témoigner pour supporter le plaignant, plus de la moitié était des femmes. Toutes ont mentionné le respect que le plaignant avait pour elles, qu'il était plaisant ou très serviable. Mme Gagné a fort apprécié le comportement de M. Noël lorsqu'elle avait des difficultés avec son employeur (M. Nolet) et qu'elle avait besoin d'aide. On a parlé de sa courtoisie et de sa politesse. Mme Linteau a témoigné qu'elle serait fière de travailler avec M. Noël comme patron. Ce n'est quand même pas peu dire. Ces vingt-quatre personnes n'avaient aucun intérêt personnel en venant témoigner ainsi. On ne peut pas en dire autant de certains témoins de l'employeur. Rajoutons à cela que M. Noël fut réélu à la Présidence du local, avec une majorité importante

et un taux de participation de plus de 90%, dont la majorité des syndiqué-e-s étaient des femmes.

Donc l'image que Mme Goyer ou quelques-autres veulent donner de M. Noël au sujet des femmes ne tient pas, ni en preuve ni en faits.

4. À diverses reprises, dénigré et manqué de respect envers des collègues de travail ou membres de la gestion, allant dans certains cas jusqu'à porter atteinte à leur réputation, notamment;

4 a) laissé croire que François Vigneault était incompetent dans l'exercice de ses fonctions, mentionnant le 10 février 1995 devant des collègues de travail qu'il avait reçu une plainte d'un client à son égard, ce qui était erroné.

C'est curieux, quelques fois, comment les gens rapportent les choses. Le matin du 10 février 1995, M. Noël arrive au bureau de M. Vigneault au 2e étage. Il dit à M. Vigneault:

- i) Selon M. Vigneault: "J'ai reçu plusieurs appels d'un client insatisfait".
- ii) Selon M. Simard: "J'ai encore des plaintes à ton sujet..." "mais je veux te parler du stationnement."
- iii) Selon Mme Craig: "J'ai reçu pas mal de plaintes à ton sujet, parlant de plaintes, il y en a au garage."
- iv) Selon M. Noël: "J'ai reçu un appel d'un client insatisfait, mais j'ai réglé le problème."

Maintenant, replaçons les pièces sur l'échiquier. M. Vigneault est définitivement dans son cubicule. Il devait discuter avec M. Simard parce que celui-ci a témoigné que le plaignant est arrivé et qu'il les a interrompus. Donc, ils sont tout près l'un de l'autre. Mme Craig est dans le cubicule voisin à celui de M. Vigneault. Celui-ci a témoigné que lorsque M. Noël lui a parlé des "plusieurs appels", il a immédiatement demandé des explications. Ce témoignage ne peut tenir si on le compare aux trois autres.

En effet, ni M. Simard, ni Mme Craig n'ont mentionné dans leurs témoignages que M. Vigneault avait demandé des explications à M. Noël. Aucun des deux n'a entendu la même chose. Et lorsque l'on compare avec celui de M. Noël, il n'avait pas à donner d'explication puisque le problème était réglé.

Ce genre de situation laisse un très mauvais goût, il est même un peu indigeste. On est le 10 février 1995, juste quelques jours avant que M. Vigneault dépose sa plainte (E-6), le 15 février. Et dans ce document, sa version diffère encore et s'éloigne des autres versions amenées par M. Simard et Mme Craig. En effet, au 2e paragraphe, il écrit: "Quand je lui

demande le nom du client et quel est le problème, il dit que ce n'est pas pour ça qu'il veut me parler, mais pour le stationnement". Curieusement, il ne parle pas de M. Simard, ni de Mme Craig. Ce n'est pas mieux dans les pièces (P-21) et (P-24), leur témoignages à l'enquête.

On ne peut pas admettre des témoignages si différents lorsqu'on rapporte des citations de quelqu'un lorsqu'on est si près de la scène, tous en même temps.

Ce qui est plus grave et ce qui peut démontrer un manque de rigueur, c'est lorsqu'on conclut: "La preuve est prépondérante dans 4 a) à l'effet que les PAROLES INJURIEUSES SUR L'INCOMPÉTENCE DE M. VIGNEAULT (les majuscules et le rehaussé sont de nous) ont bien été prononcées."

Lesquelles ont été bien rapportées, lesquelles furent injurieuses, lesquelles parlent de l'incompétence de M. Vigneault. Si on savait qui a dit quoi, peut-être qu'on pourrait parler d'une prépondérance. Sûrement dans ce contexte. La version de M. Noël, dans ces conditions, est aussi bonne et même meilleure, parce qu'elle a toujours été la même.

4 b) à la fin avril 1995, il a mentionné à Francine Caya devant François Vigneault et d'autres employés qu'enfin il y avait quelqu'un de compétent sur le comité de stationnement.

Selon les témoignages faits devant la Commission, trois personnes fument dans le garage (Mme F. Caya, Mme S. Boucher et M. F. Vigneault). Arrive M. Jean-Eric Noël qui dit à Mme Caya: "Bonjour Mme Caya, félicitation pour votre nomination; Dieu sait qu'on a besoin de gens compétents." Cette phrase est-elle INJURIEUSE?

Le problème du stationnement, fut l'objet de nombreuses plaintes et depuis longtemps. Il fut la cause d'un grand mécontentement parmi les employé-e-s au CEC St-Laurent. Le plaignant s'est occupé activement. Il est certain que M. Noël, en tant que Président local, était heureux de la nomination à Mme Caya sur le comité de stationnement.

En examinant ces témoignages, il est révélateur de constater la situation suivante: ni Mme Boucher, ni Mme Caya, n'ont dit que ces paroles s'adressaient à M. Vigneault. Seulement, celui-ci a dit: "je me suis senti visé". C'est Mme Caya qui a rajouté, une fois le plaignant parti: "Est-ce qu'il peut être stupide"? C'est cette même Mme Boucher qui, lors de la 2e élection, est allée voir Mme Pothier et Mme Miner pour leur demander comment faire pour changer d'exécutif. (voir son témoignage à ce sujet).

Dans le témoignage de M. Jean-Eric Noël, il confirme avoir prononcé ces paroles. Il ne les a pas niées. Quant à conclure qu'il s'agit là de paroles INJURIEUSES, on est sûrement en droit de le nier. Et c'est ce que M. Noël a fait.

4 c) parlant de Guy Bélanger, il a dit qu'il n'était pas capable d'exercer ses fonctions adéquatement.

Pour pouvoir apprécier le plus justement possible la portée que l'on doit mettre pour qualifier un témoignage, il est important de connaître ce que M. Bélanger pouvait penser de M. Noël. Lors du contre-interrogatoire de M. Bélanger, on a beaucoup insisté pour connaître quand les choses ont changé avec M. Noël et surtout comment. Voyons son témoignage à cet effet.

Au début, leurs relations étaient amicales. M. Bélanger a senti que M. Noël voulait l'aider à s'intégrer à l'organisation. Ils parlaient de tout. Selon M. Bélanger, les relations auraient changé lors de la réélection de M. Noël. Il y avait beaucoup de monde à cette assemblée, nous dit M. Bélanger. Il a ajouté qu'il a demandé à chaque candidat-e pourquoi il/elle se présentait. Puis par la suite, il y a eu des élections, et M. Noël fut élu. Et c'est à ce moment-là de son témoignage que M. G. Bélanger témoigne et dit: "Je crois comprendre que M. Noël n'aurait pas apprécié mes questions. J'ai compris que je ne faisais plus partie de sa gang. Il n'avait plus le même comportement à mon égard. Il semblait un peu parternaliste. Les interventions de M. Noël étaient mois intéressées, moins de connivences".

Suite à nos questions, en contre-interrogatoire, M. Bélanger nous a clairement dit qu'il s'agissait-là d'impressions, de langage corporel. Que jamais, M. Noël ne lui avait dit des paroles pouvant confirmer ces impressions. Quant aux "gestes corporels", il peut y avoir autant d'interprétations qu'il y a d'individus. Jamais M. Bélanger n'a eu d'explications directes avec M. Noël.

Il est remarquable de constater combien d'incident ou de témoignages se rattachent à ces fameuses élections où M. Noël s'est fait élire. Il est aussi remarquable que selon M. Bélanger, ce serait ces élections qui auraient changé ses relations avec M. Noël. Ce sont ses impressions, selon les gestes corporels de M. Noël...

Nous ne répéterons pas ici tous les témoignages entourant cet incident qui a amené le dépôt de la plainte de M. Bélanger (E-5). Une chose, cependant, en ressort. Selon Mme Brisebois, elle n'a pas rencontré M. Riendeau, Mme Doucet ou Mme S. L'Abbée sur cet incident. C'étaient des témoins possibles de la scène.

Lors de l'audience, seule Mme Royer a témoigné. Elle prétend avoir entendu les paroles de M. Noël à l'égard de M. Bélanger, mais elle fut incapable de se rappeler des termes. C'est assez curieux, car elle ajoute: "Si c'avait été moi, je lui aurais donné une claque". Ce témoignage ne peut pas tenir. Avec une telle réaction, on devrait se souvenir de ce qui a été dit.

M. Bélanger dit que lorsque M. Noël l'a vu, il s'est levé, qu'il a parlé fort pour que tout le bureau l'entende. Il a même ajouté qu'il n'y avait personne au bout de la ligne. Comment peut-il faire une telle affirmation. Peut-être qu'il s'agit d'une autre impression, ou d'une autre interprétation d'un geste corporel de M. Noël.

Nous sommes loins de vouloir ironiser. Nous voulons simplement montrer que, pour accuser quelqu'un de vouloir détruire sa réputation, il faut peut-être s'assurer que tout s'est passé tel qu'on le dit.

Personne n'a pu rapporter ces paroles que M. Bélanger a placées dans la bouche de M. Noël. C'est crucial, car cette plainte fut le point de départ de l'enquête. Le témoignage du plaignant a sûrement plus de profondeur et plus de sens logique, dans les circonstances de cet incident. La grande question qu'on peut se poser, pourquoi l'employeur n'a pas fait témoigner M. Riendeau?

Il y eut entre M. Bélanger et M. Noël un problème d'ordinateur qui s'est étendu sur une longue période de temps, presque deux années. C'est finalement M. Laurendeau qui a, semble-t-il, réglé le problème. (Voir P-9). Il fut modeste lors de son témoignage; l'écrit est là avec tout le sens de son contenu. M. Bélanger, qui a reçu copie de (P-9) ne devait sûrement priser ces résultats. À noter que les "ÉCRITS RESTENT".

Quant à l'histoire rapportée par Mme Gohier qu'elle aurait entendu M. Noël dire à Mme Janelle que M. Bélanger était un incompetent, concluons que Mme Janelle n'a jamais mentionné cet incident lors de son témoignage. C'est pourquoi, M. Noël a toujours soutenu n'avoir jamais dit de M. Bélanger "qu'il était un incompetent ou qu'il ne savait pas faire sa job".

Quant à ce que Mme Devos aurait entendu, ce n'est pas plus révélateur qu'il le faut. Il y avait une discussion entre les deux, M. Bélanger et M. Noël, ils parlaient fort. Elle n'était pas là, avec eux, et tout ce qu'elle a entendu de cette altercation, c'est que M. Noël aurait dit: "ne savait pas faire sa job". Quant à faire connaître des détails, comme le lieu, la date, le moment, le contexte, rien n'est sorti. Ce n'est certes pas concluant. Est-ce en 1990, en 1992, en 1995, elle ne se souvient pas. Nous soumettons qu'on ne doit pas retenir ce

témoignage de Mme Devost à ce sujet et nous croyons que la version de M. Noël est beaucoup plus crédible.

Notons enfin, que M. Noël a longuement expliqué ce qui est arrivé; il a déposé les documents supportant sa vision de cet incident: (P-9), (P-44 page 2 du RER), (P-47, la fameuse liste), ainsi que (P-52). Il a très bien expliqué les recoupages dans le temps qui ont amené M. Noël à dire ce qu'il a dit au téléphone, sans abaisser ou humilier M. Bélanger. Il a même indiqué à qui il parlait. Il le savait et M. Bélanger aussi le savait.

4 d) Il a proclamé Claude Tremblay, Agent, Enquêtes et contrôle, et trésorier du syndicat, de pas bon.

Il faut être rempli de malice ou bien détester quelqu'un jusqu'à s'en empêcher de dormir pour qu'un individu en vienne à témoigner une telle ineptie. C'est sûrement le cas de M. Bélanger lorsqu'il a fait cette déclaration. Il a une tendance à manipuler les mots de façon insidieuse et particulièrement dangereuse.

Il a été clairement établi par M. Noël et M. Tremblay eux-mêmes, qu'ils sont d'excellents amis, depuis longtemps, qu'ils ont joué au tennis ensembles, qu'ils s'entendaient très bien. De plus, M. Tremblay faisait partie de l'équipe syndicale de M. Noël, il en était le trésorier. M. Tremblay, M. Rinfret et M. Noël se connaissaient de longue date.

M. Bélanger en témoignant ainsi prend un petit bout de phrase, la sort de son contexte et lui donne un sens unique et pernicieux, celui de quelqu'un qui trahit ses amis et celui de quelqu'un qui démolit dans le dos. C'est très grave de la part de M. Bélanger de sortir une telle déclaration, qui n'est pas supportée par personne, surtout pas par les deux intéressés. Cette déclaration est pour nous d'une éloquence concluante, surtout lorsqu'on sait de façon nette que M. Bélanger a traité d'"ORDURE" une femme malade, décédée aujourd'hui, Mme Lachapelle-Vérité, qui aux dires de plusieurs témoins était une "dame", dans le sens strict du terme. M. Bélanger semble non seulement de pas avoir beaucoup de tenu, mais il démontre qu'il n'a pas de RETENU, que ses impressions sont plutôt alimentées par des sentiments plus que douteux pour ceux ou celles qui ne sont pas dans son clan. Nous soumettons que ce monsieur n'a pas démontré l'objectivité minimale pour qu'on puisse dire de lui qu'il est un témoin crédible. Il est plutôt virulent dans ses mots, vilipident dans ses mots, vilipident dans ses qualificatifs, mais personne ne le supporte dans ce qu'il dit. C'est tout pour M. Bélanger.

Que ce soit à l'enquête ou à l'audience ou ailleurs, M. Noël a toujours déclaré que M. Tremblay était son ami et que celui-ci l'est toujours. D'ailleurs, M. Tremblay est venu témoigner

pour le plaignant et il a pris avec un grain de sel cette histoire.

Nous vous soumettons donc que cette histoire de “pas bon” et de “taupe” n’est pas crédible, sans fondement, surtout pas supportée par quiconque, venant d’un témoin non crédible.

4 e) Il s’est permis de traiter Denis Hébert de manière hautaine, notamment en lui disant “Vous allez vous taire, vous allez parler seulement quand je vais vous donner la permission”.

6 a) De par ses agissements envers Denis Hébert, contribué à ruiner sa santé causant chez cette employée une peur malade de se trouver en sa présence, une incapacité d’exercer ses fonctions dans le même bureau que ce dernier et voire même sur l’ensemble du réseau Ile-de-Montréal de peur de le rencontrer.

6 b) Les événements impliquant Jean-Eric Noël remontent au témoignage de Denise Hébert lors d’un appel logé par celui-ci devant la Commission de la fonction publique, alors qu’il la fixait et la regardait avec des yeux “méchants” durant son témoignage.

6 c) Les interventions de Jean-Eric Noël pour convaincre Denise Hébert de placer les meubles de son bureau autrement, les remarques et le va-et-vient fréquent de celui-ci devant son bureau, culminant avec ses remarques perçues comme menaçantes lorsqu’en la pointant du doigt, il lui ordonna de se taire et de lui parler seulement quand il lui donnerait la permission.

6 d) Son allusion au fait qu’il avait plein de fusils de toutes sortes chez lui.

6 e) Son geste de lui bloquer l’entrée du garage pendant environ cinq minutes avant qu’un membre de la gestion arrive.

6 f) Les allusions de Jean-Eric Noël au fait qu’une autre personne qu’elle serait choisie pour un poste à Lachute.

Nous allons réunir dans 4 e), les éléments amenés dans la plaidoirie de l’employeur dans les items 2 I), 6 a), 6 b), 6 c), 6 d), 6 e) et 6 f), éléments relatifs à Mme Denis Hébert. Cependant, nous ne recommencerons pas ce qui a été écrit dans 2 I), sauf pour dire que deux bonnes années se sont passées entre l’incident de l’appel et les autres rapportées en témoignage.

Parlons de cette histoire de table. À cette époque, Mme Hébert était enquêteur d’assurance chômage. Son mobilier

était placé d'une façon non sécuritaire pour les prestataires, mais surtout pour elle. Il y avait nettement danger dans le cas d'un prestataire insatisfait et violent. M. Noël était membre actif de santé et sécurité et il a expliqué à Mme Hébert qu'elle devrait placer son bureau de façon différente pour donner plus d'accès à la circulation des prestataires lors des entrevues. Il y a avait un danger d'accident.

L'employeur rapporte deux témoignages pour supporter cette allégation. Celui de M. Doucet dit ceci: "Je me suis arrêté, j'ai entendu une chicane, M. Noël est rentré il a dit à Denise: toi ferme-la, tu parleras quand je te le dirai, ferme-la. J'ai eu peur pour Denise.... Ça c'est calmé, puis il est parti. J'avais peur de coups physiques."

Quant à Mme Hébert, elle a dit interalia: "Nos bureaux étaient étroits, on a eu à les ajuster. On devrait laisser plus de place pour les clients. M. Noël passe devant mon bureau et lui dit qu'elle n'est pas légale de la façon qu'elle est placée. Mme Lachapelle le lui dit aussi. C'est alors que M. Noël aurait dit: - vous allez-vous taire, vous allez parler quand je vous le dirai -, en me montrant du doigt. Je tremblais - je suis allée voir la directrice et je lui ai dit (Mme Boisvert). Par après, il est revenu avec mon superviseur M. De Chantal. Il s'est assis à la place du client. M. Noël aurait dit: - le client peut te frapper, tu peux manger un coup - . J'ai pris ça comme une menace à mon égard de sa part. Je n'ai pas laissé ça là, j'ai avisé la Directrice."

Le témoignage de Mme Boisvert fut très court à cet effet. Elle se souvient d'un vague incident, elle n'y a pas donné suite. Quant au témoignage de M. Doucet, il ne coïncide pas dans les paroles rapportées.

M. Noël et M. De Chantal ont témoigné sur ce sujet. Cette démarche a été faite en présence de son superviseur M. De Chantal, de Mme Bouchard directrice adjointe, de Mme Lachapelle et de Mme Parisot. M. De Chantal a témoigné que c'est lui qui a mentionné qu'elle pouvait recevoir un coup de poing ou autres coups de la part d'un prestataire en raison que le prestataire en raison que le prestataire se sentirait coincé dans une souricière. Par la suite, son bureau fut placée convenablement.

Mme Hébert voit toujours ses yeux menaçants de M. Noël, soit à l'appel, soit lors de l'incident du bureau. Pourtant lors de l'appel, elle affirme que M. Noël ne fut pas menaçant à son égard. Dans son témoignage à l'enquête, elle parle de fusils de chasse de M. Noël et laisse entendre une menace. En contre-interrogatoire, elle dit que M. Noël ne lui a pas parlé de fusils de chasse, c'est un autre, elle ne sait pas qui, ni quand.

Quant à l'incident de la porte de garage, M. Rinfret est venu expliquer ce qui est arrivé. Mme Janelle était présente, elle aussi. Donc, dans le cas de la porte de garage comme dans l'incident du bureau mal placé, la DIRECTION ÉTAIT AU COURANT, elle n'a pas cru bon d'agir. Comme lors de l'audition d'appel d'ailleurs. M. Noël n'a su que dernièrement que la voiture derrière lui était celle de Mme Hébert. Peu importe, les témoignages de M. Rinfret et M. Noël concordent bien. Mme Janelle fut silencieuse sur le sujet. Pas de suite, pas de mention, pas de réprimande À CE MOMENT-LÀ. Seulement lors du congédiement, plusieurs mois par après. Même que Mme Hébert a témoigné en contre-interrogatoire que M. Noël ne l'avait même pas regardée ce matin, en face du garage. Mme Hébert a peut-être eu peur, mais ce n'est pas de M. Noël, car il n'a rien fait pour lui faire peur.

Elle dit qu'elle a peur de M. Noël depuis l'audition d'appel, ce qui ne l'a pas empêchée de travailler plusieurs années avec M. Noël dans son entourage. Elle a assisté aux assemblées syndicales d'élection. Elle a fait une histoire lors de la dernière assemblée syndicale. Mme Carole Lalonde a replacé les pendules à l'heure par son témoignage. Elle a donné les explications qui s'imposaient, à savoir qu'on n'avisait pas les personnes en absence maladie.

Quant à l'histoire d'un poste convoité par Mme Hébert, à Lachute, Mme Linteau est venue jeter la lumière explicative sur cette supposée menace. Mme Linteau était intéressée par ce poste à Lachute, elle demande des informations à M. Noël qui demeure à Lachute. Finalement, Mme Linteau retire son intérêt dans le poste à Lachute et c'est Mme Hébert qui l'obtient de façon intérimaire. Rien ne supporte une plainte.

Quant Mme Hébert a voulu revenir au CEC, c'est M. Nolet qui a dit à Mme Hébert, par téléphone, que les employé-e-s ne voulaient plus la revoir. Quant à dire que M. Noël y est pour quelque chose, rien n'appuie cette thèse. Au contraire, il faut plutôt voir que Mme Hébert avait des problèmes sérieux avec ses collègues de travail, à un point tel qu'un superviseur a dû le lui dire. Elle dit: "en avril 1994, Jean-Marc Nolet m'a fait savoir que mes collègues ne me voulaient plus. Il m'ont tous ignorée et n'ont même pas voulu me dire bonjour, incluant M.-C. Baigner, E. Parisot, D. Clermont, F. Caya et Mme Lachapelle. C'est par la suite que j'ai vu Mme Miner.

Un autre fait qui contredit sa peur malade de M. Noël. Elle dit qu'elle ne veut plus travailler au CEC St-Laurent, même nul part sur l'île de Montréal, de peur de le rencontrer. Pourtant, elle assiste aux assemblées syndicales (elle n'est pas seule dit-elle, mais au bureau non plus), elle demande son transfert à Lachute où M. Noël demeure, à deux coins de rue du CEC.

Depuis ce temps, elle a été envoyée à St-Jérôme, où elle croit avoir vu les “yeux menaçants” de M. Noël dans une jeep noire. Il est clair que cette personne a un problème. Lequel? Personne ne le sait et aucune preuve objective, médicale ou psychiatrique ne fut amenée pour supporter cet état dans lequel elle se trouve. Nous rejetons avec toute la vigueur permise l'allusion que Mme Miner a faite à ce sujet. Mme Miner n'est ni médecin, ni psychiatre. Elle ne peut donc témoigner à cet effet.

Quand dans la plaidoirie, on dit que “par ses agissements, Jean-Eric Noël a contribué à ruiner sa santé...”, nous vous soumettons que l'employeur n'a amené aucun témoin à cet effet, que cette preuve n'existe pas devant vous et que l'on ne peut pas retenir cette assertion. Elle est non fondée et non prouvée, ni en droit, ni en fait. Pourtant, elle est très grave... le fait que l'employeur insère cette allégation démontre simplement une mauvaise foi évidente.

Quant à nous, nous vous suggérons que le témoignage de M. Noël fut très posé à l'égard de ce témoin et que notre comportement lors de notre contre-interrogatoire fut très délicat et très respectueux de l'état de cette personne. Mais il ne faut pas voir une forme quelconque d'admission quelconque de notre part dans cette situation que vit Mme Hébert.

5. Outrepassé son rôle eu égard à divers événements reliés au stationnement et contrevenu aux ententes prises avec la gestion en ce qui a trait au comité local sur le stationnement. Son insistance à surveiller lui-même chaque auto stationnée dans le garage, à donner des ordres au comité ou à la gestion relativement à diverses situations, à tenter de se donner du pouvoir sur les autres a contribué à créer un climat malsain.

Nous ne recommencerons pas, ici, à relater tout ce qui s'est dit au sujet de cette politique du stationnement et du rôle CONFUS que le comité devait jouer. Nous n'avons qu'à relire les compte-rendus des patronales-syndicales, (P-27) en liasse, qui s'étendent de mars 1993 à avril 1995, pour en dégager que le stationnement demeure un problème, même après que le comité fut mis en place.

Le rôle du comité est vague et inefficace. Si on examine la pièce (P-4), on découvrira vite cet état de chose. On s'explique.

Cette politique énonce d'abord les principes qui régiront l'attribution des places de stationnement. On en définit ensuite les critères et les catégories, ainsi que les conditions d'éligibilité pour terminer avec la perception des frais de stationnements. Par la suite, on décrit un certain nombre de conditions, au nombre de cinq. Ces conditions doivent être

assumées par les intervenants, dont le comité local de stationnement. Celui-ci doit, *intra alia*, s'assurer du respect des conditions a), c) et e). que chaque titulaire de stationnement doit rencontrer. Les services administratifs doivent assurer le respect des conditions a), d) et e) donc les deux mêmes a) et e) que le comité local.

Première constatation, personne ne s'occupe de la condition b). Le reste est assez confus. Il demeure que depuis des années, le stationnement créait des problèmes, et en créant encore au moment des événements. M. Bélanger se stationnait là où il ne devait pas. Ceci a été clairement établi. Le fait de faire du temps supplémentaire n'entre pas en ligne de compte. Il n'était pas stationné dans une case qui lui était attribuée. Ca c'est un fait.

Quant au plaignant, il avait son rôle à jouer. Il l'a fait. M. Noël maintient qu'il n'avait pas à retirer M. Vigneault de son mandat au stationnement et qu'il ne l'a pas fait. Il a maintenu cette position à l'enquête et à l'audience. Mme Parisot l'a confirmé dans son témoignage et c'est la raison pourquoi il voulait Mme Parisot comme témoin, lors de l'incident avec M. Vigneault. Il en est de même pour Mme Mathieu. Celle-ci d'ailleurs, ni à l'enquête, ni à l'audience n'a parlé de menace de faire remorquer la voiture de Mme C.-A. Georges.

Enfin, tant au niveau syndical que patronal, personne ne s'est plaint du comportement de M. Noël en ce qui a trait au stationnement. L'employeur n'a pas agi à ce moment.

7 a) En général l'ensemble du comportement de monsieur Noël a créé des impacts majeurs perturbant la qualité de vie au travail de ses collègues. Entre autres plusieurs ont qualifié monsieur Noël de personne arrogante, imprévisible, irrationnelle, instable, qui ne se contrôle pas, qui se mêle de tout, qui dérange tout le monde.

Nous avons passé en revue le témoignage de M. Doucet à l'enquête ainsi que celui à l'audience. Nous ne retrouvons pas ce passage où il aurait dit: "Je l'ai vue crier et perdre le contrôle". M. Doucet a bien pris soin de préciser qu'il était en "burn out", mais que M. Noël n'en n'était nullement responsable, même s'il ajoute par après que ça ne l'a pas aidé. De cela, on n'en sait rien. Le témoignage de M. Doucet est très vague, aucune précision, que des généralités telles que "head full of steam", "je me sentais mal", je me sentais personnellement attaqué" (lorsque M. Noël lui parlait d'appel sur le poste d'enquêteur). - "Ca n'a pas été dit que le sang va couler" - Pas d'exemples... Quant à ses précisions relatives à Mme Hébert, nous avons déjà couvert le sujet aux items 4 e) et 6).

En ce qui concerne, ce qui s'est passé à l'audition d'appel, c'est déjà amplement couvert.

Mme Royer a témoigné, en effet, qu'elle trouvait M. Noël trop excessif. Cependant remettons cette phrase dans son contexte. C'était le motif qu'elle avait retenu pour faire son choix de vote à l'élection syndicale où elle a dit: "Jean-Eric Noël lui semblait trop excessif comme président, je trouvais que l'autre groupe était plus pour le peuple que l'équipe de Jean-Eric Noël". Elle a aussi déclaré à l'audience et à l'enquête qu'entre elle et Jean-Eric Noël, il n'y avait pas de chicane, ni d'amour, donc que le climat entre eux était au neutre.

Toutes les autres déclarations rapportées dans cet item proviennent des gestionnaires.

Mme Boisvert n'a jamais pu apporter d'exemples concrets illustrant ses dires.

M. Laforêt, dès le début de son témoignage, déclare: "Moi, je n'ai jamais eu de difficultés avec Jean-Eric Noël. Bon climat et bonnes relations. En juillet 1994, il considérait M. Noël comme faisant bien son travail. Il parle de l'intérêt que porte M. Noël dans les réunions. Nous ne voyons pas d'exemples supportant cette phrase hors contexte.

Quant à l'histoire du "Taureau", on pourrait en rire à chaudes larmes. Mme Georges a décidé d'elle-même que ce geste s'adressait à Mme Janelle. Il ne faut pas savoir quoi dire. Il faut être pris de court pour fabuler une pareille histoire. D'ailleurs, d'après son propre témoignage, elle trouvait cela drôle.

Quant à M. Nolet, son témoignage était largement teinté de frustration face à l'inaction alléguée de la gestion. Il aurait voulu que le Directeur tape sur les doigts de M. Noël, il n'a pas cru bon de le faire. Ici, M. Nolet d'avoir eu une attitude hostile et belliqueuse lors des réunions. Ce qui ne fut pas le cas. Jamais aucun reproche ne fut formulé à M. Noël, aucun avis verbal ou écrit à cet effet. De nombreux témoins sont venus dire le contraire de ce que M. Nolet a déclaré. Ce point ne tient pas.

7 b) Jean-Eric Noël a également été décrit comme une personne qui manque de respect, qui est contre la gestion et l'autorité, et qu'on préfère éviter.

Encore une fois, vingt-quatre personnes sont venues contredire cette assertion, dont deux gestionnaires M. Robert de Chantal et M. Robert Allard, qui ont tous et toutes dit que M. Noël était respectueux. Mme Linteau a même ajouté qu'elle travaillerait sous les ordres de M. Noël.

Les compte-rendus des rencontres patronales-syndicales ainsi que ceux des réunions du comité Santé et sécurité démontrent aussi le contraire, que M. Noël savait s'entretenir avec la gestion, sans problème. D'ailleurs aucun problème ne fut soulevé par quiconque.

Quant aux extraits soulevés dans la plaidoirie de l'employeur, que peut-on dire. M. Doucet n'a jamais été capable de donner un seul exemple concret de cela. Qu'est-ce que Mme Royer a amené comme exemple? Aucun! Ce ne sont que de vagues généralités non fondées ni en droit, ni en fait. Mme Brisebois prétend que M. Noël a manqué de respect envers Mme R. Royer en déplaçant son paravent. À son retour de congé-maladie, M. Noël constate que son bureau avait été déplacé. M. Robert Allard témoigne qu'il a fait la même constatation et que lui et M. Noël ont déplacé le paravent de Mme Royer sur une longueur d'environ un pied, ceci en l'absence de Mme Royer. Le reproche s'adresse-t-il aux deux? Ou à aucun d'eux, devrait-on dire. Là encore, rien n'est fondé.

Dans cette cause, on dirait que l'employeur en veut à M. Noël parce qu'il respire. Il y a là un acharnement maladif de quelques personnes: ex: M. G. Bélanger, M. Nolet, Mme Janelle surtout.

Quant à la phrase amenée par Mme S. Boucher, cette phrase n'apparaît nulle part, ni dans son témoignage ni à l'enquête (elle n'a rien dit). (P-23).

7 c) Les employés ont aussi mentionné que Jean-Eric Noël est agressif, fait de la violence verbale et aime faire peur. Certains parlent même de dérangement psychologique, de bombe à retardement. La majorité des employés ont préféré ne pas porter plainte contre lui de peur de représailles.

7 d) Certains propos énoncés par Jean-Eric Noël lui-même sont des exemples de violence verbale ou de manque de respect, ce qui intimidait et/ou contrariait ses collègues.

Il est important de souligner, à ce moment-ci, qu'en aucun temps au cours de ses dix-huit années de services dans la fonction publique, M. Noël n'a eu dans son dossier personnel, ou dans ses rapports d'appréciation de rendement, aucune plainte, aucun avis de harcèlement, à l'égard de qui que ce soit. Les deux rapports médicaux déjà cités stipulent que M. Noël est une personne normale, travaillant efficacement. (P-54 et 55).

L'image qu'on veut créer dans cet item, est inacceptable en droit et en fait. C'est de la répétition pure et simple d'agissements non démontrés, qu'on veut condamner. On a déjà donné notre opinion sur le témoignage de M. Doucet.

Comment expliquer que Mme Bélanger, qui était la secrétaire de la Directrice et qui par surcroît a dactylographié les textes et les analyses de M. Noël, qui a travaillé si longtemps avec celui-ci, que le bureau de Mme Bélanger était à côté de celui de M. Noël, ne s'est jamais plaint à la directrice ou à M. Noël. Pendant toutes ces années, elle n'a démontré une soi-disante peur, ni à sa patronne, ni à M. Noël. C'est plutôt très étrange, pour ne pas dire autre chose.

Quant à l'incident de février 1991, nous maintenons strictement la même objection. Rien de cet incident ne devrait paraître dans ce dossier.

Mme Janelle avait des nausées rien qu'à voir la voiture de M. Noël. C'est facile de dire ça à la fin, comme ça. Mais rien ne supporte une telle allégation.

Mme Craig parle du doigt et des yeux menaçants de M. Noël. On revient à l'incident de la formation, donc du même événement. La personne qui venait de l'Immigration et qui donnait de la formation, avait tenu des propos racistes. Mme Craig dit: "M. Noël me pointait du doigt comme s'il voulait m'accuser. Je lui ai dit fatiguant, arrête de mêler tes histoires de syndicat partout." Elle a affirmé également que M. Noël voulait faire une plainte contre elle à ce sujet. Elle n'y a pas eu de plainte, rien, même pas une rumeur. M. Nolet lui aurait dit que personne ne voulait le "backer". M. Allard et M. Tremblay ont aussi mentionné que l'incident de la formation et de Mme Craig n'était rien en soi, que M. Noël est demeuré calme. En conclusion, notons que M. Noël n'a jamais porté plainte contre aucun-e employé-e.

Quant aux paroles de Mme Devost, nous avons déjà couvert le sujet.

M. Vigneault se sentait étouffé... derrière son bureau, le 10 février 1995. Il était entouré de collègues de travail, ce qui ne l'a pas empêché de descendre dans le stationnement avec M. Noël et Mme Parisot pour aller voir ce qui se passait et ainsi vérifier les allégations de M. Noël. Les gens ont des "peurs" qui disparaissent vite surtout, lorsqu'il y a geste.

Nous avons déjà couvert le sujet de Mme Hébert.

Quant aux déclarations de M. Doucet, nous en avons déjà parlé, particulièrement "le sang va couler". M. Noël n'a pas dit cela à M. Doucet et celui-ci l'a confirmé dans son témoignage.

"Quand je vise une cible, je ne la manque pas" - (L. Simard). Messieurs De Chantal, R. Allard, R. Laurendeau et C. Tremblay ont témoigné à cet effet et ont complètement

anéanti la portée de cette allégation. M. Noël a pris connaissance de cette déclaration lorsqu'il a lu la première fois la déclaration de M. Simard à l'enquête. Avant, pas de mention, pas de plainte, rien. "J'ai la mémoire longue" (Mme Hébert et Mme Gohier) Rien à l'enquête à ce sujet. On ne sait pas pourquoi elles se rappellent de cela maintenant, aucun exemple, aucun détail, ne savent pas quand, etc... Très difficile de répondre à une telle déclaration. Ca ne tient pas.

ARGUMENTATION:

L'Employeur repose son argumentation sur différents critères, tout en citant des exemples pour illustrer ces critères. Tous ces exemples ont été analysés et évalués dans le chapitre précédant. Nous n'allons pas recommencer toute cette démarche. Cependant, nous croyons fermement que cette conclusion sur la gravité est injuste, arbitraire et très mal fondée, et très certainement favorise un déni de justice très grave.

Si ces exemples illustrent, AUJOURD'HUI une gravité aussi grande, ils illustraient cette même gravité HIER, c'est-à-dire au moment où ces incidents eurent lieu. C'est là une des grandes erreurs que l'Employeur a commises durant toutes ces années. Contrairement à ce que Mme Brisebois a déclaré dans son témoignage, tous ces faits étaient connus de l'employeur au moment où ils se seraient produits. Les personnes concernées en ont ainsi témoigné largement, suite à nos questions.

Prenons l'exemple de l'audition d'appel dont la décision fut déposée en la pièce (E-14). L'Employeur ne peut pas plaider l'ignorance, il avait le document. L'incident de la balle-molle, Mme Janelle fait partie de la gestion, elle n'a rien dit alors, elle n'a rien fait. L'incident de l'enregistreuse est tellement documenté que l'Employeur ne pouvait l'ignorer. Il en est de même en ce qui concerne tous ces exemples utilisés dans ce critère.

En réalité, tout ce qui est en cause, ici, c'est tout le principe de la mesure disciplinaire et la façon de l'administrer. L'Employeur est en grande faute et le plaignant ne doit pas en être lésé.

La loi sur l'administration financière article 7, le règlement sur les conditions d'emploi, article 106, ainsi que la loi sur les relations de travail et, reconnaissent le droit de gérance de l'employeur, donc de discipliner. Les articles 91 et 92 de la LRTFP sont explicites à cet effet. De plus, suite à une longue expérience, la forme progressive d'application dans les mesures disciplinaires fut confirmée, non seulement dans la pratique, mais surtout au niveau du principe. La pièce (P-1)

définit plus que clairement ce principe. C'est celle du ministère, c'est celle de l'Employeur. Celui-ci ne l'a pas appliquée, et c'est très grave.

Dans les principes en matière de mesures disciplinaires, chapitre III, paragraphe 6 on dit: "Aucun délai injustifié ne doit s'écouler entre l'infraction et la réaction de la Direction". On ne peut pas dire que dans la cause Noël l'employeur ait observé ce principe. On pourrait faire la même démarche pour chacun de ces principes fondamentaux. Dans la page suivante, item #2 intitulé "prêter une attention objective et prompte à l'infraction" traite de la grande importance de la promptitude. Il est très révélateur de relever l'extrait suivant: "Le meilleur moment de corriger une erreur est aussitôt que possible après qu'elle s'est produite, tandis que les faits et les impressions sont encore frais à la mémoire. Plus on retarde, plus la mesure disciplinaire perd de son effet, à mesure que s'estompe le rapport entre l'acte répréhensible et ses conséquences." Dans ce même chapitre, un peu plus loin on ajoute: "Une enquête peut même aller jusqu'à révéler une administration injuste, voire capricieuse." Et c'est exactement la conclusion à laquelle est arrivé le comité d'enquête dans son rapport, pièce (E-3), page 14, chapitre "conclusion".

"Le comité déplore que la gestion a fait preuve de laxisme... Suite à la décision de la Commission en 1992, la gestion aurait dû réagir... Au cours de années, il est survenu de nombreux autres incidents. LA GESTION A ÉTÉ MISE AU COURANT DE PLAINTES DE HARCÈLEMENT ET D'INTIMIDATION... (majuscules et soulignés de nous). Encore une fois, la gestion a réagi avec mollesse..." Ou elle n'a pas réagi du tout. Soit que la gestion a jugé qu'il n'y avait pas matière à réagir, soit que la gestion a agi par inconscience. Que ce soit l'un ou l'autre, M. Noël ne doit pas en souffrir aujourd'hui.

Cette négligence de l'employeur soulève aujourd'hui plusieurs problématiques, soit d'ordre général, soit d'ordre particulier.

A) D'ordre général:

Lorsque, au début de ce chapitre, nous avons mentionné la question d'un déni de justice grave c'est ceci que nous voulions dire. Comment un employé, qui est accusé d'un comportement répréhensible après cinq ou six ans, peut-il se défendre adéquatement ou réagir correctement. Il n'a pas de chance de le faire. L'employeur lui reproche un comportement qu'il a accepté pendant toutes ces années. C'est impardonnable, la gestion ne doit pas s'en sortir. L'employé, lorsqu'il a un reproche à faire au sujet d'une action de son employeur, les délais sont précisés dans sa

convention collective et il ne peut pas dépasser ce vingt-cinq jours, sinon on lui plaque la décision Coallier dans la figure et c'en est terminé pour l'employé, il doit vivre avec cette situation.

L'employeur essaie aujourd'hui de se rattraper en mettant tous ensemble ces incidents contre lesquels il n'a pas agi et il voudrait, ainsi, arriver à la même fin, soit le congédiement, tout comme s'il avait déjà agi progressivement dans chacun d'eux. Ce que nous rejetons avec la plus grande vigueur. Ici s'applique la théorie des "lâches", ici s'applique la théorie du "weaver", ici s'applique la théorie du "condoment". Vous trouverez en annexes plusieurs décisions ainsi qu'un extrait de Brown & Beatty. Nous rajoutons aussi quelques définitions s'appliquant à la théorie des lâches et autres.

Par son laxisme, l'employeur a renoncé à son droit, les délais sont maintenant inacceptables, il ne doit pas se servir de ces incidents pour congédier M. Noël. Ça voudrait dire "c'est pas grave, on va tout mettre ça ensemble et dire que le tout est grave et mérite le congédiement. On ne peut pas accepter un tel principe. Sinon à quoi servent ces principes, à quoi servent les lois, les règlements, les conventions collectives. À quoi sert l'arbitrage, même? Ces moyens, en relations de travail, fixent des règles, et on pourrait passer à côté. Il ne faut pas qu'il en soit ainsi.

Toujours sur le plan général, examinons les principes énoncés dans la pièce (P-1). Dans la cinquième page, on titre "des faits plutôt que des déductions". On ne peut pas dire que l'employeur ait appliqué ce principe au cours des années. Il est complètement passé à côté et le pourquoi en est très simple: trop de temps s'est écoulé, les faits, les précisions, les dates se sont envolés. Ainsi, il est impossible d'atteindre les objectifs positifs d'une mesure disciplinaire. Dans le cas Noël, c'est aussi ce qui arrive. L'enquête repose sur des situations vagues; ça se révèle non fondé, et inacceptable dans son ensemble. Cette enquête fut mal menée; elle est arrivée à des conclusions biaisées à cause de témoignages vagues, sans valeur de précision ou de faits.

Comment l'employeur peut-il invoquer des écarts de conduites d'un employé, s'il ne le lui a pas dit, s'il n'a pas pris de mesures pour les enrayer. Strictement sur ce plan, d'ordre général, l'employeur n'a pas rencontré son fardeau de preuve, et il ne pouvait pas congédier M. Noël.

B) D'ordre particulier:

Le plus bel exemple, c'est l'incident de l'audition d'appel, en 1992, qui a suivi l'incident du 21 février 1991, lequel est rayé de l'enquête et du dossier parce que le délai de deux ans sans récidive était dépassé. Alors pourquoi retenir l'incident de

l'audition d'appel qui a eu lieu quelques mois après, S'IL N'Y A PAS EU RÉCIDIVE. C'est d'une incohérence inacceptable d'un employeur qui devrait se respecter. Mais revenons à l'audition d'appel. Lorsque la décision est sortie, l'employeur aurait dû réagir dès la parution, soit dès juin 1992. Il connaissait toutes les personnes présentes, employés ou membre de la gestion. Il connaissait Mme Hébert. Les faits recueillis alors auraient été totalement différents de ce qui a été recueilli aujourd'hui. On aurait eu en main, alors, les précisions qui s'imposent. L'employeur avait le droit, le pouvoir et le devoir de le faire. Les droits de chacun, de l'employeur et de M. Noël, auraient été respectés. Aujourd'hui ce sont seulement les droits de l'employeur qu'on voudrait voir respectés. Ceux de M. Noël ne peuvent pas être respectés, les délais sont trop grands. Il ne peut pas contester cet incident, il doit contester son congédiement. C'est bien différent et totalement inacceptable.

Et lorsqu'on repasse la preuve au peigne fin, on s'aperçoit vite que le même scénario se répète. Tout est vague, impressions, généralités, impressions, contradictions. Tout ça ressemble à du collage pour faire croire à une image déplorable de M. Noël. C'est de la déduction spéculative, dangereuse et qui fait montre d'une mauvaise foi hors du commun. Si on accepte ce genre de comportement de l'employeur, tous les abus seront permis à l'avenir et le système disciplinaire ne sera qu'une magistrale farce et perdra toute sa crédibilité.

Un autre exemple d'incohérence, mais surtout une imprécision volontaire de mauvaise foi. "La répétition des infractions sur une longue période, le même type d'infractions sur une période de cinq ans". Rapporté ainsi, c'est impressionnant. Mais dans les faits, c'est totalement faux. En effet, on revient dans le temps à février 1991. Or, selon la convention collective et suite à un grief de M. Noël, il n'y a pas eu récidive depuis ce temps. L'employeur retire donc cette lettre de réprimande. Par voie de conséquence, l'incident d'appel n'est pas une récidive puisque postérieure. On se retrouve donc dans la dernière moitié de 1994 et M. Noël est congédié ou sorti du CEC depuis mi-année 1995. On est loin du compte.

Le plus grave, c'est que l'employeur revient avec cette histoire de février 1991. Nous nous sommes objectés tout au long de l'audience, et nous maintenons cette objection.

Cette question de répétition est donc non fondée, en fait et en droit. L'état de son dossier personnel ne reflète pas cette assertion arbitraire dans les circonstances.

M. Laforêt et M. Nolet ont longuement témoigné à ce sujet. Il n'y avait rien dans le DOSSIER PERSONNEL de M. Noël. Selon

les deux gestionnaires, tous les documents déposés étaient dans les dossiers de GRIEFS. Nous nous sommes objectés au dépôt de ces documents en citant les articles 33:04 et 33:05 de la convention cadre. Ce qui signifie que le document (E-12) ne devrait pas faire partie de la preuve pour deux raisons: à cause de la convention collective, car ce document se trouvait dans le dossier de grief. De plus, selon la politique, p. 44, on devait la faire disparaître après six mois. On y inclut les annexes. La même chose pour (E-15). M. Noël n'a jamais vu ce document ou les avis verbaux indiqués à l'item 7, dans son dossier personnel. M. Noël l'a bien expliqué d'ailleurs. Quand un employé veut voir son dossier personnel, c'est ce dossier qu'on lui montre, non les dossiers de griefs ou autres. La Pièce (E-17) parle d'elle-même à ce sujet.

Autre impact d'ordre particulier qui ont grandement affecté M. Noël dans sa défense, c'est le caractère vague des déclarations pernicieuses de quelques témoins. Nous n'avons pas à les reprendre, nous l'avons pleinement fait dans le chapitre précédent. On forge une image épouvantable, un comportement répugnant, en amenant des impressions, des "il me semblait", des "je me suis senti-e", des "on-dit". Cela des mois et des années par après. On ne sait même pas si l'incident a eu lieu. C'est très frustrant pour la personne visée par ces généralités spectaculaires.

On parle de rappel à l'ordre multiples. Lesquels? C'est faux, d'une exagération sans borne. La preuve n'est pas dans ce sens. Elle dit que la gestion n'a pas réagi, qu'elle a été laxiste, etc... Alors que vient faire cette allégation, si ce n'est que de vouloir maintenir une très mauvaise image, à tout prix. C'est de la mauvaise foi et nous vous le soumettons.

Que ce soit avec M. Laforêt ou Mme Boisvert, M. Noël a clairement témoigné quel genre de relations il maintenait et il assume ses responsabilités en continuant de dire que jamais M. Laforêt ou Mme Boisvert ne lui ont fait de plaintes verables. D'ailleurs rien dans la preuve nous pousse à croire le contraire. Nous croyons que M. Laforêt était très satisfait du travail de M. Noël et que ses rapports avec M. Noël furent cordiaux. Nous ne reviendrons pas sur les cinq incidents, c'est déjà amplement couvert. Nous avons aussi déjà couvert l'histoire du paravant. De quel avis verbal s'agit-il sur ce sujet du paravant? Aucun document ne le démontre.

Il n'y a pas eu de rappels à l'ordre multiples et infructueux. Où est la réprimande verbale au sujet du retour un jour à l'avance d'un congé-maladie de M. Noël. Elle n'apparaît nulle part.

Au niveau des effets dévastateurs, on répète des choses déjà mentionnées dans le chapitre précédant. On a déjà répondu. Cependant un point se doit d'être commenté lorsqu'on dit:

“le climat de travail troublé, tel que décrit par la majorité des employés au paragraphe 7. On a dit que M. Noël avait foutu le trouble dans tout le bureau. On rappelle que vingt-quatre collègues de M. Noël sont venus dire le contraire. Qui va dire qu'ils-elles ont menti? Quel est leur intérêt à mentir.

Il est plus que probable que les témoins de l'employeur, quelques-uns pour le moins, ont beaucoup plus d'intérêt à exagérer, à inventer que ces vingt-quatre. Ils ont un congédiement à légitimer, pas les autres. Ils sont venus de leur plein gré pour témoigner leur attachement à M. Noël. Ils représentent une MAJORITÉ importante du bureau. Il ne faut pas l'oublier.

Peut-être que le problème se situe justement là. C'est peut-être une affaire syndicale non réglée; c'est une situation que la gestion a été incapable de “manager”. Regardons le portrait dans son ensemble. Ce local est sans exécutif et sous tutelle depuis près de quatorze ans. Un groupe, celui de M. Noël s'implique, contre les désirs de l'establishment, autant syndical que patronal. Mme Miner avait des craintes et elle s'est opposée à ce groupe, les deux fois d'ailleurs. L'employeur n'est pas habitué à avoir quelqu'un qui questionne ses faits et gestes. Lors de la deuxième élection, un groupe s'oppose. Tous ces gens font des reproches à M. Noël lors de son congédiement. On le dit dérangeant. Peut-être l'est-il. Tant du côté patronal que pour certaines personnes du côté syndical. Est-ce que par hasard, il y aurait une division dans ce bureau et que la gestion fut incapable de régler ce problème. Une chose est certaine: M. Noël s'est fait dûment élire et réélire, il avait ainsi le respect et la confiance de la MAJORITÉ de ses collègues et nous vous soumettons qu'il l'a encore. C'est très rare et c'est surtout révélateur, parce que quelqu'un qui est congédié est habituellement seul et isolé, surtout lorsqu'on l'accuse d'avoir intimidé, d'avoir menacé ou d'avoir manqué de respect envers ses collègues, particulièrement des femmes qui forment la majorité de ce bureau. L'image que tente de dépeindre l'employeur au sujet de M. Noël ne coïncide en rien avec LES FAITS.

Ensuite, on parle de l'absence de remords et de repentir de M. Noël comme d'un fait aggravant. Ça manque de rigueur, dans le contexte actuel. M. Noël ne doit pas nier impunément, mais il ne doit pas avouer lorsque les faits lui donnent raison. Il a avoué qu'il aurait pu se passer du “menteur” à M. Bélanger. Il a admis avoir dit une fois “Janelle”, jamais la “grosse Janelle”. Mais, il n'a pas à avouer des choses qu'il ne peut pas ressentir, si elles n'ont pas existées. M. Noël a donné les explications qu'il pouvait donner dans les circonstances où il pouvait le faire. Quant au reste, c'était à l'employeur de prouver ce qu'il avançait. Et nous vous soumettons qu'il n'a pas rencontré ce fardeau.

Quant aux exemples que l'employeur a amenés pour supporter ses conclusions dans les items #6 à 8, nous y avons déjà longuement répondu.

M. Noël a été le président syndical légitime de ce CEC et il a effectué son boulot très correctement. Pas de plainte de l'employeur au syndicat, pas plus qu'au syndicat par des membres. Lorsque Mme Miner parlait de l'enregistreuse, il est clair qu'elle ne savait pas de quoi elle parlait. De plus, elle fut incapable de fournir les précisions essentielles concernant cet incident.

En résumé, ce CEC était doté d'une gestion qui ne savait pas comment gérer les problèmes auxquels elle devait faire face, n'a pas su créer le climat qui s'imposait. De plus, elle n'a pas agi dans le sens de la résolution des problèmes et elle n'offrait pas la stabilité nécessaire au bon fonctionnement du bureau. Elle a beaucoup changé dans le cours des années. Plusieurs directeurs ou directrices n'ont fait que passer. Il n'y avait pas d'appartenance, et la frustration s'est installée. M. Nolet en est un bon exemple. C'est ce que la pièce (P-31) exprime.

Finalement, nous avons révisé tous les témoignages et tous les documents déposés. Nous notons que les pièces (P-51) et (P-52) décrivent amplement l'incident en cinq points qui a été amené par M. Laforêt. Nous soutenons encore que les agissements du Directeur ont été faits dans des délais beaucoup trop longs qui ont lésé définitivement le plaignant. De plus, cette lettre de réprimande n'a jamais été placée dans le "dossier personnel officiel" comme l'a témoigné M. J.M. Nolet. Nous maintenons donc notre objection et suggérons que le dossier de M. Noël était vierge au moment du congédiement.

CONCLUSIONS: RÉINTÉGRATION VIABLE:

Nous demandons la réintégration intégrale de M. Noël dans son poste et ce, rétroactivement au 10 juillet 1995, 10:30 hres (E-2), avec plein salaire, bénéfices, ainsi que compensations monétaires pour les dommages causés à l'endroit de M. Noël. Nous fondons notre position sur les points suivants:

- 1) Les dix-huit années de loyaux services de M. Jean-Eric Noël.
- 2) Noël a toujours été un excellent travailleur. Ses évaluations de rendement en font foi. Il a souvent travaillé dans des conditions difficiles, il a donné un très bon rendement. De plus, un grand nombre de collègues et, même quelques membres de la gestion ont confirmé cet état de choses.

- 3) *Les changements successifs à la direction locale de ce bureau ont largement contribué à la détérioration du climat dans ce bureau; pas de cohésion, pas d'appartenance.*
- 4) *L'employeur n'a pas agi au moment où il le devait, créant ainsi une situation d'acceptation implicite, et créant lui-même la situation détériorée qu'on veut reprocher à M. Noël.*
- 5) *En créant des politiques vagues, telle celle du stationnement qui rendait difficile l'application de celle-ci. Voir le mandat de surveillance de Mme D. Lachapelle-Vérité.*
- 6) *L'employeur n'a pas respecté sa propre politique sur les mesures disciplinaires créant ainsi des injustices flagrantes au détriment de M. Noël. Tout au long de notre plaidoirie, nous avons soulevé ces points, au fur et à mesure de leur évaluation.*
- 7) *L'employeur n'a pas respecté la convention collective en ce qui regarde le "dossier personnel", donc n'a pas exercé le suivi nécessaire à une saine administration et une saine gestion.*
- 8) *L'employeur n'a pas su gérer son problème de climat au bureau, où une division régnait. Malgré les recommandations du comité d'enquête, ces changements se sont poursuivis. Pourtant, ce comité d'enquête avait identifié ce fait et l'avait considéré comme une cause du "laxisme" de l'employeur.*
- 9) *L'enquête fut menée de façon totalement inacceptable. Elle est biaisée du début à la fin, ayant accepté des témoignages vagues, non fondés, sans précision, contrevenant à toute règle d'équité en matière d'enquête. L'image qui reste de cette enquête: tout était bon pour congédier M. Noël.*
- 10) *L'employeur n'a pas prouvé avoir exercé un suivi quelconque concernant le comportement allégué de M. Noël.*
- 11) *Un autre facteur FONDAMENTAL qui favorise M. Noël, c'est l'opinion que beaucoup de témoins ont exprimé lors des audiences. Mme Brisebois a témoigné que la majorité des employé-e-s du bureau était perturbées par M. Noël. Disons tout d'abord que vingt-quatre collègues sont venus dire le contraire. De plus, chez les témoins de l'employeur nous avons entendu ce qui suit:*

(Vigneault):

“Pas de problème au travail, on travaille assez bien, Jean-Eric Noël et moi”

(D. Bélanger):

“Ne la côtoyait pas comme un voisin, peu de choses avec lui, c’était correct.”

(R. Royer):

“Oui, je le connaissais de vue, on se disait bonjour et bonsoir. Pas de problème particulier avec M. Noël. Il ne m’impressionne pas. Il ne me dérangeait pas. Il m’a toujours appelée “madame”.

(S. Mathieu):

“Pas de problèmes particuliers avec Jean-Eric Noël. Je le connais depuis 14 ans. Tout a été correct”.

(N. Laforêt):

“M. Noël pouvait rentrer et me parler quand il voulait. Il est venu souvent. Il n’y avait rien de spécial dans son comportement avec moi. Il travaillait bien.”

(L. Simard):

Je connais Jean-Eric Noël depuis 1992. Bonne relation de travail. Aucun problème avec Jean-Eric Noël. Je ne l’ai pas entendu parler contre les gestionnaires.”

(F. Caya):

“Nous avons peu de relations au travail. Je suis “un vieux de la vieille”. Jean-Eric Noël est notre personne ressources et je n’ai aucun problème avec lui.

(S. Boucher):

“Rapports normaux au travail. Je connais Jean-Eric Noël depuis novembre 1990”.

(C. Craig):

“Je connais Jean-Eric Noël depuis le début de 1990 - aucun lien hiérarchique - aucun problème avec Jean-Eric”.

(C.A. Georges):

“Je connais Jean-Eric Noël depuis longtemps, aucun lien hiérarchique - on se réfère à lui comme AIMT - pas de problème particulier. En général, de bonnes relations avec Jean-Eric Noël”.

Si on rajoute ces dix personnes aux 24 autres collègues, les perspectives d'un retour au travail ne devraient pas inquiéter quiconque.

12) En regard d'une réintégration, il faut noter qu'il y a eu de nombreux changements à ce bureau:

Une toute nouvelle direction;

- Durocher est rendue à LaSalle;*
- Hébert est à St-Jérôme;*
- Royer est à Verdun;*
- Bélanger travaille maintenant au réseau;*
- Brisebois, Directrice à Laval;*
- M.M. Nolet, coordonnateur régional;*
- Boisvert, Directrice à Verdun;*
- Laforêt, Directeur à Ste-Thérèse;*
- L. Janelle, n'est plus superviseur;*
- Quant aux employé-e-s qui sont encore là et qui ont témoigné dans la preuve de l'employeur, huit d'entre-eux-elles ont témoigné ce qui est rapporté au point #11). Seuls J. Devost, A. Doucet, G. Goyer et L. janelle n'ont pas fait ce genre de commentaires. Le portrait est bien différent et il favorise une réintégration.*

13) Vingt-quatre témoins se sont dits prêts à travailler à nouveau avec Jean-Eric, sans problème.

14) Ce congédiement a été une leçon de vie importante pour M. Noël. Il apprend beaucoup la position de l'employeur sur le comportement futur de M. Noël est purement spéculative et non fondée.

15) L'employeur a mal géré le retour du syndicat local. On a tout mêlé. Il a eu beaucoup de difficultés à cotoyer un syndicat local actif.

16) Dans le contexte actuel, M. Noël a un dossier vierge.

17) Selon l'employeur même, il y a eu une période de plus de deux ans, sans récidive.

18) Noël a noté dans son témoignage qu'il n'est plus le Président de la section locale et a aussi souligné que son

aventure dans le syndicalisme lui avait apporté bien des ennuis.

19) Noël n'a jamais fait preuve d'insubordination.

20) Dès le début de 1998, en janvier, une partie de ce bureau passera sous l'autorité du provincial.

21) Noël est encore jeune et a un urgent besoin de travailler et il sait le faire.

L'employeur a soumis quatre décisions pour supporter sa position. Cependant, nous sentons le besoin de faire les commentaires suivants:

A) Décision Hébert: Il suffit de la lire pour conclure qu'on ne part pas de faits semblables ou comparables pour arriver au même but. Dans Hébert, il y a insubordination établie, notée, inscrite dans son dossier. Il y eu récurrence écrite et placée dans son dossier. Ce qui diffère du dossier Noël. Elle a refusé de rencontrer les médecins de Santé Nationale. M. Noël a collaboré et les résultats lui furent favorables. Mme Hébert a refusé de suivre des directives précises et écrites. Rien de cela dans le cas Noël. S'il y a insubordination, il y a refus d'obéir. M. Noël a toujours bien effectué ses fonctions, ses tâches, contrairement à Mme Hébert. M. Noël n'a jamais eu de gestes grossiers envers les gestionnaires du calibre de "Fuck" ou "Fucking".

Dans le cas Hébert, les faits rapportés étaient précis, détaillés avec dates et lieux, les témoins de l'employeur ayant pris des notes au moment où les événements sont survenus. Ce qui n'est pas du tout le cas dans le dossier Noël. Pas de notes, pas de précisions, des situations vagues.

Refus de ses collègues de vouloir retravailler avec Mme Hébert. C'est totalement le contraire avec M. Noël. Mme Hébert ne mentionne même pas son intérêt à vouloir être réintégrée.

B) Décision Slattery:

L'employé aurait commis des fautes d'insubordination bien précises:

- Refuser de retourner au travail - n'a pas respecté la règle "obéir d'abord, se plaindre ensuite".*
- Refuser de se présenter à la CSST tel qu'exigé par son employeur.*

- *Refuser de remettre des notes.*
- *Refuser de retourner au travail dans certaines assignations.*

Ce qui est tout à fait différent lorsqu'on compare ce contenu avec celui du dossier Noël. Celui de Slattery est plus tranchant et plus exharcerbant. Il y a un point de non retour, celui de défier l'autorité en place. M. Noël ne s'est aucunement rendu coupable de ce genre d'insubordination.

C) Décision McMorrow:

On parle de regards lascifs ou des regards intentionnels portés sur le corps de collègues. Ce cas n'a rien à voir avec le présent dossier.

D) United Steel Workers

Dans cette cause, l'arbitre établit les principes qui doivent être suivis lorsqu'on est placé devant une certaine alternative. C'est très bien, et on va certainement en conclure de la même manière, à savoir "est-ce que le congédiement de M. Noël est une mesure adéquate? La réponse sera catégoriquement négative. Les faits de cette décision ne s'apparentent pas avec ceux du dossier Noël. "Les bons faits font les bonnes causes, les mauvais faits, les mauvaises causes". Dans le dossier Noël, l'employeur a amené de "mauvais faits".

Le plaignant sort blessé de cette situation désespérante et harcelante. Depuis plusieurs années beaucoup de gestes, beaucoup de paroles ont blessé M. Noël. Lui aussi peut dire aujourd'hui qu'il a été harcelé lorsqu'on regarde les reproches qu'on lui fait, du genre: frappe dans le sable comme un taureau, les yeux comme un fusil, yeux accusateurs, verres fumés, drôles de regard, démarche nerveuse, il déplace du vent, pas énervés et rapides, marchait fort, sapant, monopolisant, se promenait beaucoup sur l'étage, arrivait à grand pas, etc.... etc.... etc., et on en passe. Qui surveillait qui? Peut-on penser que M. Noël était surveillé de toute part. Après cela, on dit qu'on accepterait sa démission pour "raison de santé". N'importe qui se sentirait diminué, harcelé, amoindri, suite à un tel traitement. Et on le congédie dans un tel contexte?

Nous vous suggérons de ne pas accepter cette mesure de l'employeur. Ce n'est pas du tout la mesure qui s'imposait. Une énorme responsabilité repose sur l'employeur. Il n'a pas AGI, c'est à lui d'assumer. M. Noël a beaucoup souffert depuis juillet 1995, tant sur le plan financier que sur le plan moral. Ses pertes sont énormes, des comptes en souffrance, problèmes d'hypothèque, frais de toutes sortes, manque à gagner.

Perte de réputation, inquiétude morale, dégradation intérieure, problèmes de famille, aucun self-estime, pas de travail, sentiments de frustration et d'incapacité, sentiment d'avoir été maltraité. Toutes des situations qui ont miné M. Noël. Il faut en tenir compte.

Nous vous demandons donc d'accepter les griefs dans son intégralité

Réplique de l'employeur**1. À la page 11 de sa plaidoirie, l'agent négociateur s'objecte à toute mention par le ministère de l'incident du coup de pied dans le mur.**

Le ministère accepte que la mesure disciplinaire reçue par Jean-Eric Noël dans le cadre de cet incident ne doit pas figurer au dossier et ne peut pas être utilisée pour le licenciement, compte tenu qu'elle date de 1991 et qu'il n'y avait pas eu récidive pour une période de deux ans.

L'événement n'a pas été mentionné dans la plaidoirie à cette fin-là mais bien pour démontrer l'état d'esprit de Danielle Bélanger qui avait été marquée par le comportement agressif de Jean-Eric Noël lors de cet épisode, ainsi que par la demande de ce dernier qu'elle s'abstienne de le dénoncer et qu'elle fasse passer l'incident sur le dos d'un client. Comme on ne peut pas effacer la mémoire de Danielle Bélanger, ses impressions concernant cet incident sont ressorties lors de son témoignage.

Cette crainte de Danielle Bélanger envers Jean-Eric Noël explique sa réaction aux événements subséquents sur lesquels elle a témoigné. Son témoignage nous éclaire également sur les motifs probables du comportement de Jean-Eric Noël envers elle.

2. À la page 44 de sa plaidoirie, l'agent négociateur s'objecte au dépôt des documents E-12 et E-15 en citant les articles M-33.04 et M-33.05 de la convention cadre.

En ce qui concerne l'article M-33.04 de la convention cadre, le ministère affirme que le contenu de E-12 et E-15 avait été porté à la connaissance de Jean-Eric Noël.

a) En premier lieu la lettre de réprimande elle-même figurait au dossier personnel consulté par Jean-Eric Noël en juillet 1994. De toute façon monsieur Noël avait reçu cette lettre. Il a fait un grief à ce sujet (QUE-94-MTL-015).

b) En ce qui concerne le reste de la documentation dans E-12 et E-15, elle a été produite lors du témoignage de Normand Laforest, lequel a témoigné sur les éléments qu'il avait pris en considération quand il a imposé la mesure disciplinaire c'est-à-dire la lettre de réprimande. Même si, aux dires de l'agent négociateur, ces documents ne rencontrent pas les exigences de l'article M-33.04, ce que nous n'acceptons pas, le témoignage de Normand Laforest lors de l'audition est en preuve sur les événements.

c) Cette documentation dans E-12 et E-15 a été déposée non pas au dossier personnel, mais bien au dossier disciplinaire de l'employé et au dossier de grief, là où elle se devait d'être. La documentation figurait au dossier de grief parce que monsieur Noël avait fait un grief sur les événements en cause.

d) En plus on a pu constater lors de l'audition que Jean-Eric Noël avait obtenu une copie de son dossier de grief et disciplinaire en juillet 1994 (voir E-17). A la lecture de la soumission de monsieur Noël à madame Louise Tremblay le 31 mars 1995, (P-52 et P-53) lors de l'audition au dernier palier sur les incidents concernant la réprimande écrite, il est évident que celui-ci avait déjà eu accès à cette documentation.

Le ministère stipule donc qu'il n'a pas contrevenu à l'article M-33.04 de la convention cadre.

Le ministère atteste également qu'il a respecté l'article M-33.05 de la convention car la lettre de réprimande de juin 1994 devait demeurer au dossier de Jean-Eric Noël pour une période minimale de deux ans. Elle devait donc figurer à son dossier disciplinaire lors du licenciement le 10 juillet 1995, la période de deux ans n'ayant pas encore été épuisée.

3. À la page 41 de sa plaidoirie, l'agent négociateur stipule que le ministère n'a pas appliqué le principe reconnu de progression dans les mesures disciplinaires.

Le ministère atteste que, même si la gradation dans les mesures disciplinaires ne s'est pas effectuée, il reste que la gestion est intervenue à plusieurs reprises par l'entremise de L. Boisvert, N. Laforest, J-M. Nolet et M. Brisebois pour tenter de corriger le comportement et les attitudes de Jean-Eric Noël.

Les raisons suivantes sont avancées pour expliquer en partie le manque au niveau de la gradation et pour démontrer que le ministère favorise encore le licenciement dans cette cause.

a) Dès que des plaintes officielles ont été déposées en février 1995 par G. Bélanger et F. Vigneault, la direction a réagi immédiatement en formant un comité d'enquête. Ce n'est que lors de l'enquête que l'ampleur des problèmes de comportement de Jean-Eric Noël a fait surface, ainsi que les conséquences néfastes sur les collègues de travail, et ce depuis plusieurs années. Dix-neuf témoins ont fait part de leurs craintes diverses vis-à-vis monsieur Noël durant l'audition.

b) Plusieurs employés ont indiqué qu'ils/elles craignaient des représailles de la part de celui-ci si ils/elles s'étaient

plaintes à la direction. Parmi ceux-ci comptent D. Hébert, D. Bélanger, A. Doucet, G. Gohier et S. Mathieu.

c) Certains gestionnaires étaient eux-mêmes intimidés par Jean-Eric Noël à cause de ses diverses menaces de recours à des procureurs, des politiciens et aux media ainsi que ses nombreux griefs et interventions qui accaparaient beaucoup de leur temps. Madame Brisebois a témoigné à cet effet. Normand Laforest était exaspéré au point où il a dû dire à Jean-Eric Noël qu'il ne voulait plus le voir dans son bureau. Jean-Marc Nolet l'a qualifié de "sapant" et s'est fait déjà dire par un collègue que Jean-Eric Noël voulait sa tête. Louise Janelle le craignait au point qu'elle en avait "des hauts de coeur physique". Liliane Boisvert a indiqué que, durant son règne comme directrice, Jean-Eric Noël se rapportait directement à elle car "s'occuper de Jean-Eric et de la prestation de service, c'était trop".

d) Une certaine confusion existait sur le droit d'agir comme gestionnaire par rapport aux écarts manifestés vu le rôle de Jean-Eric Noël comme président du syndicat local, et le désir de la gestion de ne pas s'immiscer dans les affaires du syndicat. Anita Miner, représentante syndicale régionale, avait elle-même reçu quatre plaintes au sujet de Jean-Eric, une plainte de Denise Hébert portant sur le harcèlement et l'intimidation, une de S. Durocher concernant l'enregistreuse, une de G. Bélanger portant sur une allusion à son incompétence et une de F. Vigneault concernant son mandat de stationnement et une allusion à son incompétence.

Décision et motifs de décision

Étant donné les nombreuses contradictions de preuves qui ont fait surface dans cette affaire je dois dans un premier temps arriver à certaines conclusions de crédibilité. Tous les témoins sauf M. Noël et son père m'ont impressionné par leur ouverture et leur sincérité. N'eut été le témoignage contradictoire souvent parsemé d'exagérations et d'inexactitudes mal cachées du fonctionnaire s'estimant lésé ma tâche aurait été sûrement beaucoup plus difficile. En effet, à plusieurs reprises, M. Noël semblait tout simplement inventé une histoire au fur et à mesure de son témoignage. Ce manque de crédibilité de la part de M. Noël me porte à préférer la version des faits présentée par les témoins de l'employeur lorsque cette version est contredite par le fonctionnaire s'estimant lésé.

M. Noël a démontré par sa conduite qu'il n'était qu'un matamore dont les agissements irresponsables et parfois même dangereux n'ont certes pas aidé la cause syndicale qu'il a prétendu défendre. Le fonctionnaire s'estimant lésé a constamment utilisé son poste au sein du syndicat pour tenter d'intimider toute personne qui ne partageait pas sa vision conflictuelle du monde des relations de travail. Le syndicalisme d'affrontement constamment poussé à fond par M. Noël n'a pas sa place dans un milieu de travail civilisé.

Quoiqu'en pense M. Noël, la présidence d'une section locale syndicale ne constitue pas une licence pour déranger et perturber le milieu de travail. Cette grande responsabilité qu'est la représentation syndicale ne permet surtout pas de brutaliser des collègues de travail qui par surcroît sont souvent membres du même syndicat sous prétexte qu'ils ne partagent pas la bonne opinion.

L'employeur doit toutefois accepter sa très grande part de responsabilité dans cette triste histoire. Les principes élémentaires de relations de travail exigent que dans la très grande majorité des circonstances entourant les gestes répréhensibles, une discipline progressive soit imposée. L'employeur connaissait depuis longtemps le manque de civisme et le tempérament agressif de M. Noël; or il n'a à toutes fins utiles rien fait. La seule mesure disciplinaire que l'on retrouve au dossier est celle de M. Laforest en juin 1994 (pièce E-12). Il s'agit d'une lettre de réprimande qui détaille bien 5 incidents typiques des agissements stupides de M. Noël.

Le comité d'enquête présidé par M. Cantin a d'ailleurs souligné ce manquement de l'employeur au principe élémentaire de discipline à la page 14 de son rapport d'enquête (Pièce E-3):

Le comité déplore que la gestion a fait preuve de laxisme à l'égard de Jean-Éric Noël. Suite à la décision de la Commission en 1992, la gestion aurait dû réagir de façon rigoureuse et réaliser que Jean-Éric Noël avait un comportement qui montrait un manque de contrôle inacceptable.

Au cours des années, il est survenu de nombreux autres incidents. La gestion a été mise au courant de plaintes de harcèlement et d'intimidation impliquant Jean-Éric Noël. Encore une fois, la gestion a réagi avec mollesse. Le comité estime que le fait que le gestionnaire en autorité ne soit en poste que pour une période relativement courte n'a fait

qu'accentuer la problématique. Le résultat est que les actes de harcèlement et d'intimidation comportant des menaces à l'égard d'employés se sont succédés de façon régulière et que personne n'a vraiment tenté d'intervenir pour y mettre fin.

De plus l'employeur a fait preuve dans cette affaire d'une incompétence prononcée dans la gestion de ses dossiers. Les dispositions d'une convention collective concernant les suspensions et mesures disciplinaires et la tenue des dossiers ne peuvent être respectées si l'employeur s'amuse à tenir pour le même employé plusieurs dossiers personnels sous différentes rubriques. Je n'ai certes pas été impressionné par les pratiques de gestion de dossiers de l'employeur dans cette affaire.

J'en arrive donc à la conclusion que les gestes posés par M. Noël lui auraient valu un congédiement si l'employeur avait respecté dans l'ensemble les règles élémentaires de discipline en milieu de travail. Étant donné le laxisme de l'employeur nous ne pouvons aujourd'hui déterminé avec certitude si M. Noël aurait modifié son comportement suite à l'application de mesures disciplinaires progressives de la part de son employeur.

Les gestes posés par M. Noël à l'égard de ses surveillants et de certains collègues de travail méritent toutefois l'imposition d'une mesure disciplinaire importante. Même si le congédiement n'est pas approprié dans ce dossier étant donné la part du blâme que doit assumer l'employeur, il n'en demeure pas moins que le fonctionnaire s'estimant lésé a très mal agi et qu'il refuse à ce jour d'admettre à peu près tous les écarts de conduite qu'on lui reproche. Je substitue donc au congédiement qui lui a été imposé une suspension sans solde de douze mois à partir du 10 juillet 1995. La réintégration de M. Noël au travail peut se faire au choix de l'employeur dans n'importe lequel des CEC de la région de Montréal. Dans la mesure de ce qui précède les griefs de M. Noël sont accueillis.

Yvon Tarte
président

OTTAWA, le 22 octobre 1997.