

**Date:** 20020910

**Dossiers:** 166-2-29530 et 29649

**Référence:** 2002 CRTFP 85



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**ALAIN FRIOLET**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(Solliciteur général Canada - Service correctionnel)**

employeur

*Devant :* [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

*Pour le fonctionnaire  
s'estimant lésé :*

[M<sup>e</sup> Dany Milliard, UCCO-SACC-CSN](#)  
(Francine Cabana, Alliance de la Fonction publique du Canada  
jusqu'au 15 mars 2001)

*Pour l'employeur :*

[M<sup>e</sup> Richard Turgeon,](#)  
([M<sup>e</sup> André Garneau](#) jusqu'au 14 février 2001)  
et [Marique Bouchard](#)

---

Affaire entendue à Québec (Québec)  
du 19 au 22 septembre, 13 au 15 décembre, 18 au 21 décembre, 2000,  
28 au 31 août, 3 au 7 décembre, 11 au 14 décembre, 2001,  
25 au 28 février, 24 au 26 avril, 2002.

## DÉCISION

---

[1] Alain Friolet, agent de correction (CO II) à l'établissement Donnacona a été suspendu le 14 septembre 1999 et congédié le 16 novembre 1999.

[2] Le renvoi à l'arbitrage du grief de congédiement a été effectué le 2 février 2000 et celui du grief de la suspension le 13 avril 2000. L'audience fixée initialement au 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2000 a été reportée à la demande de l'employeur et entendue en partie en septembre et décembre 2000. Lors de ces audiences l'employeur était représenté par M<sup>e</sup> Garneau.

[3] La reprise des audiences fixée pour les 12 au 16 mars 2001 a dû être remise suite au départ de M<sup>e</sup> Garneau pour permettre au nouveau procureur de l'employeur de se familiariser avec le dossier dont l'audience fut prévue pour les 30 avril au 4 mai 2001.

[4] Suite à un changement d'accréditation de l'agent négociateur pour le groupe services correctionnels, Mme Francine Cabana de l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est retirée du dossier. Le nouvel agent négociateur, UCCO-SACC-CSN, a demandé une remise pour remettre le dossier à M<sup>e</sup> Milliard qui a représenté M. Friolet lors des audiences qui se sont poursuivies en août et décembre 2001 pour se terminer en février et avril 2002.

[5] L'audience prévue pour les 14 au 18 janvier 2002 a dû être annulée et reportée à celle du 25 février au 1<sup>er</sup> mars 2002, à la demande de l'employeur.

[6] Lors de la reprise des audiences le 28 août 2001, M<sup>e</sup> Turgeon et M<sup>e</sup> Milliard ont réitéré la position de leur client respectif que l'affaire devait se poursuivre devant moi, qu'aucun ne voulait recommencer la preuve, même si cela pouvait entraîner des difficultés pour les procureurs.

[7] Il y a eu en tout trente et un jours d'audiences durant lesquels trente-trois témoins ont été entendus et soixante-seize pièces déposées.

[8] L'employeur a congédié Alain Friolet pour les motifs suivants qu'on retrouve à la pièce E1 :

*Le 9 septembre 1999, lors de la fouille de votre sac personnel à l'établissement Donnacona, vous avez été trouvé en possession de deux (2) paires de jeans et de six (6) chandails qui appartenaient à l'employeur. Vous avez d'ailleurs reconnu avoir pris sans autorisation les six (6) chandails en question.*

*L'enquête effectuée par le SCC révèle que la commission de votre infraction le 9 septembre 1999 a été planifiée et organisée. Elle indique aussi que vous avez exercé des pressions répétées sur un détenu dans le but d'obtenir des articles appartenant à l'établissement et ce pour votre bénéfice personnel. De plus, cette même enquête a permis de mettre en lumière plusieurs autres manquements importants de votre part.*

*Les gestes que vous avez posés sont très graves et totalement inacceptables. Vous vous êtes comporté de manière susceptible à ternir l'image du Service. Votre conduite est tout à fait incompatible avec votre rôle d'agent de la paix et la Mission du Service correctionnel du Canada. Vous avez perdu toute la confiance de votre employeur.*

*Par conséquent, en vertu de l'article 11 (2) (f) de la Loi sur la gestion des finances publiques, et des pouvoirs qui me sont délégués, vous êtes licencié à partir du 16 novembre 1999, à 13 h 45 heures.*

[9] Je dois déterminer si l'employeur a fait la preuve des motifs de congédiement et si les motifs invoqués justifient la peine du congédiement.

[10] Alain Friolet soulève des questions d'équité procédurale dans l'enquête de l'employeur, et il répète depuis le 9 septembre 1999 faire l'objet d'un coup monté (« frame-up »).

[11] Il y a eu de nombreuses objections sur la recevabilité de la preuve de oui-dire à commencer par le contenu du rapport d'enquête de l'employeur ainsi qu'au témoignage de l'avocat du détenu M et de la première représentante de M. Friolet.

[12] À mi-chemin dans les audiences M. Friolet a demandé de modifier son grief pour amender le redressement demandé et d'obtenir, en plus, des dommages, cette demande a été reçue sous toute réserve.

[13] Il y a eu des requêtes pour que le témoignage des détenus M et B ainsi que la preuve concernant l'annexe C du rapport d'enquête soient entendus à huis clos afin d'assurer la sécurité de ces témoins ainsi que celle de M. Friolet. Les parties sont d'accord que certaines informations ou allégations pourraient inciter des membres de gangs criminalisés à effectuer des représailles sur ces personnes. Puisque les parties étaient d'accord qu'il y avait danger et que l'huis clos était approprié, je l'ai accordé pour ces parties de la preuve uniquement.

[14] Alain Friolet est agent de correction depuis avril 1979. À partir de la fin de 1994 M. Friolet attire l'attention de la sécurité préventive qui compile des informations sur lui et dont l'employeur ne fera pas la preuve devant moi (voir pièce E6, annexe C). À ce moment, M. Friolet travaille au poste de préposé aux sports. À partir du 19 octobre 1995 M. Friolet est assigné à des fonctions d'agent de corrections AC II au pavillon T.

[15] En novembre 1997, le détenu M, nettoyeur au pavillon T, ailes UV, sous le sceau de la confiance professionnelle, dira à la psychologue Prémont qu'il est impliqué dans des vols de matériel institutionnel. Ces vols impliquent des agents correctionnels dont M. Friolet. Mme Prémont notera le fait car le détenu pleure abondamment mais refuse de déclarer la chose à la sécurité préventive. Le détenu lui interdit d'en parler. La psychologue Prémont à cette époque ne croit pas le détenu.

[16] Le 13 mai 1998, le détenu M est libéré et assigné à résidence. Il part en liberté illégale et est réincarcéré en juin 1998 suite à des vols qualifiés. Le détenu M servait alors une sentence de 8 ans et 8 mois pour des délits tels que « de vol qualifié, proféré des menaces, vol moins, emploi de documents contrefaits, fraude moins et omet de comparaître ». Lors de son passage en post-suspension à l'établissement Leclerc, le détenu M a fait des menaces envers le personnel et les autres détenus si on ne le transférait pas à Donnacona (voir pièce P 32).

[17] Le détenu M reçoit le 10 juin 1998 une cote de sécurité provisoire « élevée » et retourne à l'établissement Donnacona le 18 juin 1998 où il sera mis en isolement préventif volontaire.

[18] Les détenus en isolement préventif sont logés dans le pavillon T, ailes UV. En ségrégation les détenus sont en cellule 23 heures sur 24; ils en sortent une heure par jour pour aller dans la cour et aux douches. Peu de temps après son retour au UV le détenu M reprend le poste de nettoyeur.

[19] Le 13 novembre 1998, le détenu M devient nettoyeur à l'administration, c'est une promotion. Il quitte le pavillon UV et va résider dans une cellule à l'hôpital. Ce poste en plus d'être rémunéré au plus haut niveau de salaire pour détenus, accorde une plus grande liberté de mouvement et une cellule plus grande munie d'un réfrigérateur.

[20] En février 1999, le détenu M écope d'une autre sentence d'une durée de 7 ans et 6 mois consécutifs pour avoir commis des vols qualifiés ce qui majora son terme à 16 ans et 2 mois. Sa date de libération d'office est prévue pour le 6 octobre 2004 et son mandat expire le 8 décembre 2007.

[21] À l'hiver ou au printemps 1999, à une date qu'il est difficile d'établir car la preuve varie selon les témoins et aussi parce que la sécurité préventive et tous les intervenants n'ont, selon leur témoignage, rien consigné par écrit, le détenu M accuse Alain Friolet de vol. Je reviendrai sur cette question plus tard.

[22] En début 1999, le détenu M confie à diverses personnes qu'il est impliqué dans des vols de matériel institutionnel pour Alain Friolet. Le détenu fait des confidences à Luc Nabelsi, agent de correction (AC-I), à Fernand Guimond, surveillant correctionnel (AC-III), et à Denis Bélanger, gérant d'unité. Par après il fait des déclarations semblables à Francis Brisson, agent de sécurité préventive, et au directeur, Claude Lemieux. Aucune de ces personnes n'a noté la date où le détenu M lui a parlé des vols de M. Friolet la première fois. Aucune d'entre elles n'a fait de rapport tel que l'exige le règlement.

[23] Possiblement en mai ou juin 1999, le détenu M rédige un rapport non daté qu'il remet à l'agent de sécurité préventive qui le présente au directeur. Le directeur, Claude Lemieux, me dit qu'il considère ce document comme un grief de détenu.

[24] Le 22 juin 1999, la cote sécuritaire du détenu passe de « élevée » à « médium ».

[25] Le 29 juin 1999, Sylvain Durand responsable de la lingerie se plaint à Fernand Guimond, surveillant de M. Friolet, de la disparition de serviettes bleues et de boîtes d'allumettes.

[26] En début de septembre 1999, le détenu M dit subir des pressions de M. Friolet pour sortir du matériel institutionnel : jeans, cassettes audio, et câblage pour ordinateur.

[27] Le 7 septembre 1999, selon l'agent de sécurité préventive, le détenu M avise l'agent de sécurité préventive que M. Friolet met de la pression sur lui et que la transaction aura lieu le 9 septembre 1999.

[28] Le 9 septembre 1999, le directeur, Claude Lemieux, autorise une « fouille par palpation ou à nu d'un membre du personnel, alinéa 64(1)b de la Loi » (voir pièce E-3). Ceci après que l'agent de sécurité préventive l'avise que le détenu lui a dit que M. Friolet s'en va en repos pour quatre jours, qu'il lui fait des pressions et qu'il va y avoir une transaction ce soir-là.

[29] Le 9 septembre 1999, M. Friolet travaille en temps supplémentaire sur le quart de jour au bureau des surveillants correctionnels (bureau des « keeper ») l'avant midi et au pavillon « L » l'après-midi.

[30] Pour le quart du soir, M. Friolet est inscrit à travailler au « MCCP » poste principal de contrôle et communications pendant quatre heures et les autres quatre heures au pavillon T.

[31] Lorsqu'il arrive au bureau des surveillants correctionnels pour prendre son quart du soir, M. Friolet apprend de quelqu'un qu'il croit être Jean-Marc Charbonneau, que Réjean Gauvreau a changé leurs affectations et qu'il n'ira pas au « MCCP » mais qu'il sera en charge des activités de déplacement au pavillon « T ». Il signe l'appel nominal sur le bureau du surveillant correctionnel qui est assis à son bureau.

[32] M. Friolet prend son poste en charge des activités de déplacement vers 15 h 25 ou 15 h 30. Après le compte officiel entre 16 h 00 et 16 h 30, il prend le petit chariot dans la cuisinette de la détention pour aller servir les repas à l'hôpital.

[33] À l'hôpital M. Friolet sert trois ou quatre repas dont un au détenu B et un au détenu M.

[34] M. Friolet déclare avoir pris six « T-shirts » 2X neufs enveloppés dans un paquet dans la lingerie de l'hôpital face à la cellule du détenu M.

[35] Le détenu M déclare avoir remis six « T-shirts », 3 paires de jeans, 5 cassettes audio et un câble d'ordinateur à M. Friolet mais que M. Friolet n'a pris que les « T-shirts » et 2 paires de jeans qu'il a mis dans un sac « Le Monde des Athlètes » qu'il a placé sur la deuxième tablette du chariot.

[36] M. Friolet retourne à la détention, où il prend un sac brun sur les casiers, y place les « T-shirts », roule le sac et inscrit son nom sur le sac qu'il laisse tomber à « droite

de la porte de la toilette ». Les casiers et la salle de toilette font face au contrôle. Le sac n'est pas visible du centre de contrôle.

[37] M. Friolet remet le petit chariot à la cuisinette de la détention. Avec l'autre officier il prend le gros chariot et va servir les repas dans la rangée de détention. Cela prend environ une quinzaine de minutes. Après le service il prend un plateau de repas et ramasse le sac brun et se dirige vers le pavillon « T ».

[38] Au pavillon « T » il dépose son plateau sur la table de la cuisinette des gardes et se retourne pour ouvrir son sac rouge à droite de la porte et y place le sac brun. Dans la cuisinette il y a des confrères de travail avec qui M. Friolet mange son souper.

[39] M. Friolet déclare qu'après son souper il sort le plat de « tupperware » contenant le repas qu'il s'était apporté, qu'il le vide dans la poubelle et le lave avant de le remettre dans son sac qui demeure dans la cuisinette toute la soirée.

[40] M. Friolet déclare que la cuisinette peut être accessible aux détenus du 119 et qu'il n'a pas surveillé son sac pendant son travail. M. Friolet déclare aussi n'avoir plus accédé à son sac rouge de la soirée.

[41] Le détenu M déclare avoir rencontré le surveillant correctionnel, Jean-Marc Charbonneau en faisant son ménage après le souper et qu'il lui a demandé pour aller dans le bureau pour appeler « Francis ou M. Veilleux ». Au téléphone il aurait dit: « Je viens d'y en donner encore des jeans, des petits chandails, à soir faut que tu fasses de quoi. »

[42] Le surveillant correctionnel, Jean-Marc Charbonneau déclare que l'agent de sécurité préventive l'a rencontré avant le début de son poste vers 15 h 00 ou 15 h 10, pour lui remettre le mandat de fouille signé par le directeur. Sur le mandat figuraient les motifs de la fouille: « *Des informations analysées et que nous jugeons digne de foi nous permettre de croire que l'employé s'adonne au vol d'articles institutionnels et que ces articles sont sortis de l'établissement.* » [sic] Les motifs ont été inscrits par Francis Brisson.

[43] Quand le détenu M a téléphoné à l'agent de sécurité préventive, M. Charbonneau était présent. M. Charbonneau savait qu'il devait trouver, lors de la fouille à être exécutée, un sac du *Monde des Athlètes* avec 6 « T-shirts » et deux paires de jeans.

---

M. Charbonneau a donc convoqué Luc Nabelsi pour le mettre au courant et l'avertir qu'il devra procéder à la fouille de M. Friolet.

[44] M. Charbonneau a averti l'agent correctionnel à la poterne que personne ne sorte.

[45] Vers 11 h 01 ou 11 h 02 M. Friolet s'est présenté au bureau du surveillant correctionnel avec son sac rouge pour y remettre le compte des détenus du pavillon « T ».

[46] M. Charbonneau s'est fait remplacer et a suivi M. Friolet. En chemin il a dit à l'agent correctionnel, Alain Rainville, de l'accompagner parce qu'il y avait un « officier » à fouiller.

[47] Lorsqu'ils sont arrivés au sas, M. Nabelsi s'est joint à MM. Charbonneau et Rainville. Une dizaine ou une quinzaine d'employés attendaient dans le sas pour sortir. M. Charbonneau a demandé à M. Friolet de le suivre dans une petite salle adjacente.

[48] M. Friolet avait déposé son sac par terre dans le sas. M. Rainville est allé le chercher et le remet à M. Charbonneau.

[49] La première chose que M. Charbonneau voit en ouvrant le sac est un journal, ensuite il voit un gros sac brun écrit Friolet. Le sac est du genre dont on se sert pour les effets personnels des détenus et également pour donner les uniformes aux employés.

[50] Le sac brun était plié à plusieurs reprises et le nom de Friolet paraissait clairement. À l'intérieur il y avait un autre sac en plastique « *Le Monde des Athlètes* » contenant un sac transparent entourant six « T-shirts » blancs et deux paires de jeans « Levi Strauss & Co ». Le rapport de M. Charbonneau en date du 10 septembre 1999 (pièce E-4) n'indique pas les grandeurs des chandails ni celles des jeans.

[51] Lorsque M. Charbonneau a ouvert le sac au nom du *Monde des Athlètes* et trouvé les chandails et les jeans, M. Friolet a dit : « Les gilets sont à moi mais les jeans je ne sais pas d'où ils sortent. C'est un frame-up. »



[52] M. Charbonneau a dit à M. Friolet « je vais aller faire un téléphone et je vais revenir ». M. Charbonneau a quitté la pièce. MM. Rainville et Nabelsi sont restés avec M. Friolet.

[53] M. Charbonneau a téléphoné à M. Brisson à son cellulaire, ensuite il a contacté son remplaçant au bureau opérationnel pour savoir si le compte était bon. Il a attendu M. Brisson.

[54] Lorsque M. Brisson est arrivé, les autres officiers qui attendaient de sortir ont été enjoins de partir et M. Brisson est entré dans la salle où était M. Friolet.

[55] M. Charbonneau a remis aux agents de sécurité préventive le sac de M. Friolet.

[56] M<sup>me</sup> Viviane Mathieu, présidente de la section locale, est arrivée peu de temps après. Elle était dans le sas quand M. Friolet, les agents de sécurité préventive, Francis Brisson et Mario Goulet sont sortis de la petite salle. Elle les a accompagnés au bureau de la sécurité préventive. M. Goulet transportait le sac. En s'en allant M. Friolet répétait : « C'est un frame-up. » « Du crossage . »

[57] M. Brisson a refouillé le sac de M. Friolet en présence de M<sup>me</sup> Mathieu et de M. Goulet. En fouillant le sac brun identifié Friolet, il a trouvé un sac du *Monde des Athlètes*, 2 paires de jeans et des « T-shirts » roulés dans un sac de plastique clair. M. Friolet a mentionné que les « T-shirts » lui appartenaient, que les jeans n'ont pas d'affaire là, qu'il ne sait pas ce qu'ils font là.

[58] M. Brisson n'a pas questionné M. Friolet, il a appelé Robert Veilleux, le Co-ordonnateur correctionnel responsable de la sécurité préventive. M. Veilleux avait un mandat du directeur de dire à M. Friolet qu'il ne pourrait entrer à l'établissement pendant ses jours de repos.

[59] M<sup>me</sup> Viviane Mathieu déclare que le 9 septembre 1999, M. Friolet lui demande de rester avec lui disant qu'il ne sait trop ce que les agents de sécurité lui veulent. M. Friolet lui dit qu'on l'a empêché de sortir. M. Friolet demande à plusieurs reprises s'il a été arrêté, les agents de sécurité préventive ne répondent pas.

[60] Au bureau de la sécurité préventive M. Friolet répète devant M<sup>me</sup> Mathieu : « Les T-shirts c't-à moi mais les jeans j'sais pas ce que ça fait là; j'ai pas pris de jeans. C'est pas à moi. »

[61] M. Friolet et M<sup>me</sup> Mathieu déclarent que les agents de sécurité préventive n'ont pas lu ses droits à M. Friolet.

[62] M. Veilleux dit à M. Friolet qu'il sera rencontré par le directeur à sa première journée en établissement après ses jours de repos.

[63] Le rapport de M. Brisson, en date du 10 septembre 1999, n'indique pas la grandeur des jeans ou des T-shirts.

[64] M. Brisson dit que M. Veilleux a mis dans un classeur verrouillé le sac brun et « les évidences ». M. Brisson dit également que la chaîne de possession « des évidences » n'a pas été assurée. Il n'y a pas de bordereau de saisie et les items présentés à l'audience ne portent aucun signe ou marque d'identification de saisie. M. Brisson dit avoir retourné les jeans saisis aux effets personnels après l'enquête.

[65] Le rapport de Luc Nabelsi, en date du 10 septembre 1999 indique que la taille des jeans est 36.

[66] Le 14 septembre 1999, le directeur Lemieux rencontre M. Friolet qui lui avoue avoir pris les chandails mais pas les jeans. M. Lemieux suspend M. Friolet pour fins d'enquête. Le directeur me dit que le 14 septembre 1999, il subsistait encore un doute dans son esprit. C'est pourquoi le même jour le directeur, M. Lemieux, confie un mandat d'enquête à André Courtemanche, sous-directeur à l'établissement Archambault et à Claude Grand'Maison, sous-directeur à l'établissement Drummond.

[67] MM. Courtemanche et Grand'Maison font enquête du 16 au 24 septembre 1999. Ils se rendent à l'établissement Donnacona les 16, 17, 20, 23 et 24 septembre 1999.

[68] Le 24 septembre 1999, MM. Courtemanche et Grand'Maison rencontrent M. Friolet et son avocat. L'entrevue est enregistrée sur cassette audio (pièce P-39). C'est la seule entrevue enregistrée au cours de l'enquête. Les enquêteurs n'ont pas obtenu de déclarations signées des personnes qu'ils ont rencontrées. Ils n'ont pas noté tous les noms des personnes qu'ils ont rencontrées.

[69] Lors de la rencontre avec les enquêteurs, M. Friolet répète avoir pris « cinq T-shirts » mais pas les jeans. Il relate où il a pris les chandails, comment il les a mis dans un sac brun et dans son sac rouge qu'il décrit aux enquêteurs. M. Friolet semble reconnaître le sac brun, les chandails, les jeans et le sac du *Monde des Athlètes* qu'on

lui montre comme étant ceux trouvés dans son sac. Il discute de la grandeur des jeans comme n'étant pas la sienne ni celle de son fils et suggère une arnaque. Il mentionne aux enquêteurs avoir dit à Francis Brisson qu'il n'avait pas touché aux jeans et que la grandeur n'était pas la sienne ni celle d'aucun membre de sa famille. Lorsque les chandails sont comptés et qu'il y en a six, M. Friolet dit qu'il en a peut-être pris 6 puisqu'il a pris un paquet de T-shirts.

[70] Aux enquêteurs, M. Friolet nie toute implication avec le détenu M et/ou d'avoir pris d'autres items institutionnels.

[71] Les enquêteurs rencontrent le directeur Lemieux à deux reprises en cours d'enquête pour lui faire part des grandes lignes de la situation.

[72] Le 12 octobre 1999, le rapport est terminé et lors d'une dernière rencontre est soumis au directeur M. Lemieux (pièce E6).

[73] Le 16 novembre 1999, M. Friolet est congédié. Lors de cette rencontre il demande à voir le rapport d'enquête; on lui refuse et on lui dit de faire une demande par l'accès à l'information.

[74] M. Friolet dit avoir reçu une copie incomplète du rapport d'enquête accompagnée d'une lettre datée du 23 décembre 1999 mais reçue en mars ou avril 2000.

[75] Le 19 janvier 2000, M<sup>me</sup> Viviane Mathieu, présidente de la section locale de l'Alliance, rencontre le détenu B qui avait demandé à la rencontrer concernant l'affaire Friolet. Le détenu lui dit que le congédiement de M. Friolet est un coup monté et il convient de la revoir le lendemain.

[76] Le 20 janvier 2000, le détenu B rencontre Mme Mathieu en compagnie de l'agent de correction Pierre Labadie. Le détenu B déclare avoir reçu des confidences du détenu M à l'effet que l'affaire Friolet est un coup monté entre le détenu M et l'agent de sécurité préventive Brisson. M. Labadie prend note des déclarations du détenu B et les lui fait signer (pièce F-18). M<sup>me</sup> Mathieu envoie cette déclaration au bureau national du Syndicat des employé-e-s du Solliciteur général.

[77] Le détenu B affirme avoir vu le détenu M et l'agent de sécurité préventive Brisson ensemble à de nombreuses reprises avant et après le 9 septembre 1999. Il

affirme avoir vu M. Brisson remettre des jeans au détenu M. Le détenu B affirme que le détenu M lui confie avoir accès aux effets personnels des détenus et également à l'ordinateur dans lequel sont inscrites les listes d'effets personnels des détenus. Le détenu M confie au détenu B qu'il peut se servir à même ces effets sans que ça paraisse et qu'il le fait.

[78] Le détenu M confie au détenu B que la Sécurité Préventive le paie pour ses services et qu'il va obtenir des visites familiales privées et un transfert à une institution à sécurité minimum si M. Friolet est congédié.

[79] Le détenu B perd son poste de nettoyeur à l'administration vers la fin de 1999. Il impute cette perte d'emploi au détenu M.

[80] Le détenu B quitte l'établissement Donnacona le 1<sup>er</sup> février 2000, il est libéré. Il est réincarcéré le 4 mars 2000, suite à un vol de « Caisse ».

[81] Le 14 février 2000, le suivi du plan correctionnel du détenu M est complété par Mme Suzanne Gagnon, agente de gestion de cas à l'établissement Donnacona. Sa cote de sécurité est « médium ».

[82] Le 9 mars 2000, le transfert du détenu M vers l'établissement Archambault est accepté. Sa cote de sécurité est cotée à « médium ».

[83] Le 5 septembre 2000, le suivi du plan correctionnel du détenu M est effectué par Johanne Gagnon, agente de libération conditionnelle à l'établissement Archambault. Sa cote de sécurité passe à « minimum ».

[84] Le 21 septembre 2000, le détenu M témoigne pour l'employeur à l'arbitrage de M. Friolet. L'agent de sécurité préventive Brisson est présent à la cour durant ce témoignage.

[85] Le 2 octobre 2000, le transfert du détenu M vers le Centre fédéral de formation (CFF), établissement minimum, est accepté (pièce P-36).

[86] Le ou vers le 2 novembre 2000, le détenu M s'évade du CFF.

[87] Lorsqu'il est repris, le détenu M est incarcéré à l'établissement Leclerc. Par la suite, il est transféré à l'établissement Drummond où il demeure une semaine avant de retourner à l'établissement Archambault.

[88] Le 20 novembre 2000, M<sup>e</sup> Marc-B. Bilodeau fait une mise en demeure de la part du détenu M dans laquelle il est mentionné que MM. Brisson et Veilleux auraient demandé au détenu M de déposer deux paires de jeans appartenant à l'établissement dans le sac de M. Friolet. Il y est indiqué que Francis Brisson aurait, lors d'un appel téléphonique au détenu M, mentionné qu'un changement de témoignage de sa part lui apporterait bien des problèmes peu importe le pénitencier où il purgerait sa peine.

[89] La mise en demeure somme les services correctionnels de « prendre les mesures nécessaires afin que cesse toute intimidation, menace, harcèlement, discussion entre vos agents et/ou préposés et notre client concernant l'agent ou la cause de M. Alain Friolet. De plus [...] de verser la somme de Quarante mille dollars à l'ordre du soussigné en fidéicommiss dans les dix jours [...] »

[90] Le 28 novembre 2000, le détenu M rencontre la représentante de M. Friolet à qui il confie qu'il a participé à un « frame-up » de M. Friolet. Le détenu M déclare à Mme Cabana que c'est lui-même qui a placé les jeans dans le sac de M. Friolet. Le détenu M déclare à cette occasion que le congédiement de M. Friolet est un coup monté auquel ont participé l'agent de sécurité préventive Brisson, les agents de correction Nabelsi et Dumont et le surveillant correctionnel Charbonneau.

[91] Le détenu M déclare à Mme Cabana qu'il a obtenu les jeans de M. Brisson pour les mettre dans le sac de M. Friolet mais ne dit pas comment il s'y est pris pour le faire.

[92] Le détenu M confie à Mme Cabana qu'il a participé au coup monté pour avoir des cigarettes, des visites chez sa sœur, et pour son « minimum ».

[93] L'agent de sécurité préventive Brisson se trouvait de passage à l'établissement Archambault le 28 novembre 2000, jour de la rencontre entre Mme Cabana et le détenu M.

[94] La rencontre avec le détenu M avait été prévue à l'établissement Drummond mais la veille de la rencontre Mme Cabana a été avisée du transfèrement du détenu à l'établissement Archambault.

[95] Le 9 janvier 2001, M<sup>e</sup> Bilodeau signe un affidavit dans lequel il affirme avoir fait des allégations fausses et mensongères à l'égard du détenu S.M. parce qu'il vivait mal la séparation d'avec ce dernier. Ces allégations concernent la relation entre le détenu M et M<sup>e</sup> Bilodeau et auraient été faites le 2 novembre 2000.

[96] Le 30 août 2001, le détenu M témoigne une seconde fois assigné par la partie plaignante. M. Courtemanche est présent comme aviseur technique de M<sup>e</sup> Turgeon. Le détenu M admet avoir rencontré Mme Cabana et de lui avoir dit ainsi qu'à M. Courtemanche qu'il avait participé à un « set-up » pour faire congédier M. Friolet et qu'il avait mis les jeans dans le sac de ce dernier.

[97] Le détenu M prétend qu'il a agi ainsi par « vengeance » parce qu'il était « très frustré » et qu'il voulait avoir son « minimum plus vite ». Il admet qu'il est un détenu manipulateur et qu'il a dit à M. Courtemanche que MM. Veilleux et Brisson « m'ont pas donné ce qui m'ont promis ».

[98] Le détenu M dit que les discussions qu'il a avec MM. Veilleux et Brisson pour aller au minimum commence 5 mois avant l'affaire Friolet.

[99] Le détenu dit que les déclarations qu'il a faites à Mme Cabana étaient fausses. Il blâme le détenu S.M. qui était à l'établissement Leclerc en même temps que lui suite à son évasion pour l'idée de la poursuite contre le Service correctionnel. Il déclare que la déclaration écrite qu'il a remise à M<sup>e</sup> Bilodeau a été rédigée sous l'influence du détenu S.M. et qu'elle est fausse. La déclaration qu'il a remise à M. Brisson serait la vérité.

[100] Lors de son témoignage le détenu M dit être en attente d'une décision de M. Courtemanche qui l'a envoyé « au trou » pour du taxage. Lorsqu'on lui demande s'il a fait du taxage ou prêté du tabac avec intérêt, le détenu répond : « je vas pas te dire oui devant Courtemanche [...] j'ai dit non à Courtemanche. » Le détenu M dit être « dans le trou » depuis 1 mois. Il s'attend à « une réponse dans les jours qui viennent, y faut que ça fasse mon affaire, y va falloir qu'on se parle dans face. »

[101] Pendant son témoignage le détenu M s'adresse à M. Courtemanche qui agit comme aviseur technique et lui dit sur un ton de menace : « Je passerai pas l'après-midi ici! »

[102] Le détenu M admet avoir signé la déclaration et la poursuite lorsqu'il était à l'établissement Archambault mais parce que : « J'étais tellement pogné. » Il dit que son avocat « y était gelé sur la coke », qu'il ne peut le rejoindre pour arrêter la poursuite parce qu'il n'est plus capable de lui téléphoner, son numéro ayant changé.

[103] À la question de l'employeur, pourquoi le détenu M refuse d'autoriser M<sup>e</sup> Bilodeau à donner une copie de sa déclaration, le détenu répond : « Si tu donnes, je vas te donner, y ont pas donné rien. »

[104] Le détenu M déclare qu'il avait, dans sa cellule, un « gros paquet » de « sacs de transfert »; qu'il en avait 50 à 75. Le détenu M dit que les jeans étaient des 36 ou 38, des Levis « plutôt des 38 » et que les chandails des « 2X ou 3X » en bas de cela y en voulait pas. »

[105] Le détenu M nie avoir parlé au détenu B de l'affaire Friolet. Il nie les confidences que le détenu B a déclaré avoir reçues. Il nie avoir reçu des visites ou quelque avantage que ce soit de son témoignage. Le détenu M dit qu'il a toujours reçu des cigarettes de tous les agents de sécurité préventive.

[106] Le 29 novembre 2001, M. Friolet soumet un motion pour modifier le redressement demandé dans son grief et ajouter les dommages suivants :

- *Dommages moraux (incluant une longue réhabilitation - perte d'estime de soi et stress ...)* 50 000, \$
- *Atteinte à la réputation, perte d'image, perte de possibilité d'emploi* 50 000, \$
- *Dommages exemplaires* 50 000, \$

[107] La jurisprudence suivante est citée au soutien de la demande :

- *Re Harry Woods Transport Ltd. c. Teamsters Union Local 141*, 15 L.A.C. (2d) p. 140
- *Aluminart Architectural Inc. et Vitriers - Travailleurs du Verre, Section Locale 1135*, [1999] R.J.D.T. 1230
- *Métallurgistes Unis d'Amérique, Local 7285 et Lab Chrysotile Inc., Société en commandite, Opérations Bell (T.A.)*, [2001] R.J.D.T. 939
- *Lawrence O'Leary c. Sa Majesté la Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick*, [1995] 2 R.C.S. 967
- *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

[108] L'employeur s'est opposé à la motion. L'employeur pris par surprise a demandé un délai pour répondre à la motion.

[109] J'ai pris la motion sous réserve et accordé à l'employeur la possibilité de plaider plus tard sur son bien-fondé. J'ai tout de même permis à M. Friolet de faire la preuve sur laquelle il comptait appuyer sa demande de dommages. M. Friolet a donc soumis des certificats médicaux et fait entendre sa psychologue, Lyne St-Pierre.

[110] Lors de l'enquête disciplinaire de M. Courtemanche, Robert Veilleux a témoigné et a fourni l'annexe C de la pièce E-6. Cette annexe relate des allégations qui sous-entendent une relation entre M. Friolet et des milieux criminels, incompatible avec le travail d'agent de correction. Aucune preuve n'a été soumise pour établir le bien-fondé de ces allégations ou en expliquer la source. M. Veilleux n'a pas témoigné devant moi. L'annexe C a fait partie du rapport d'enquête et contribué à la recommandation de peine sévère allant jusqu'au congédiement.

[111] Le directeur Lemieux, lorsqu'il témoigne, me dit avoir tenu compte des recommandations de MM. Courtemanche et Grand'Maison mais a minimisé l'importance de l'annexe C et de ses allégations. Le directeur me dit que l'enquête a révélé que M. Friolet lisait son journal et regardait la télévision pendant le travail. Le témoignage, non contredit de M. Friolet, est qu'il lisait son journal pendant les pauses et écoutait la radio à certaines affectations où c'était permis. Les personnes que M. Courtemanche a entendues n'ont pas toutes témoigné devant moi et son rapport ne les identifie pas toutes.

[112] M. Courtemanche a témoigné candidement de son enquête et des commentaires que lui a fait le détenu M après son arrivée à l'établissement Archambault. Il n'a pas demandé de déclarations écrites aux personnes qu'il a rencontrées et dont il a retenu le témoignage et il n'a enregistré que la rencontre avec M. Friolet. Il a conclu que M. Friolet ne rencontrait plus les valeurs du Service correctionnel. M. Courtemanche n'a pas confronté directement M. Friolet aux déclarations reçues surtout les annexes C et G de son rapport.

[113] Le règlement, article 56, prévoit des fouilles de personnel. Tous les témoins qui en ont parlé, ont déclaré que la fouille du personnel est extrêmement rare à l'établissement Donnacona. Tellement rare que certains n'en ont jamais vues.



[114] M. Francis Brisson témoigne en chef à partir de sa déclaration au comité d'enquête. Lorsqu'il est questionné sur des faits en dehors de son rapport, il est évasif et renvoie à son surveillant, Robert Veilleux, qu'il dit être « en charge » de l'enquête sur M. Friolet.

[115] Dans son rapport, (Annexe B, pièce E-6), M. Brisson déclare avoir rencontré le détenu M initialement à la fin mai concernant ses allégations au sujet de M. Friolet et avoir reçu sa déclaration au début de juin. Lorsqu'il est contre-interrogé M. Brisson déclare à plus d'une reprise avoir rencontré le détenu M initialement à la fin d'avril et d'avoir reçu sa déclaration au début de mai.

[116] M. Brisson a reçu de la formation comme enquêteur et en tant qu'agent de sécurité préventive il connaît l'importance des pièces à conviction lors d'une saisie et la procédure à suivre pour assurer la chaîne de possession. Il n'a pas suivi les règlements de fouille effectuée en vertu de l'alinéa 64 ni la procédure applicable lorsqu'il y a saisie d'objet dans la commission d'un crime. C'est lui qui a obtenu le permis de fouille et rempli les motifs qui figurent à la pièce E-3.

[117] M. Brisson témoigne avoir remis quelques paquets de cigarettes au détenu M pour son travail de nettoyeur bien fait ou des informations sur des détenus. En contre-interrogatoire, lorsqu'il doit lire ses entrées dans le registre des cigarettes, il n'y a aucune entrée concernant le détenu M entre 1997 et 1999. La première entrée est le 27 avril 1999.

[118] Les entrées s'échelonnent comme suit :

<u>Date</u>	<u>Quantité</u>	<u>Donné par</u>
27 avril 1999	1 « carton »	F. Brisson
26 mai 1999	5 paquets	F. Brisson
10 juin 1999	1 « carton »	Mario Goulet
6 août 1999	1 « carton »	F. Brisson
1er sept. 1999	2 « cartons »	F. Brisson
21 sept. 1999	1 « carton »	F. Brisson
27 oct. 1999	2 paquets	Mario Goulet

[119] À de nombreuses questions de la représentante de M. Friolet, M. Brisson répond qu'il ne sait pas ou ne se souvient pas.

[120] Renaud Delisle est agent de correction AC-I depuis 17 ans. M. Delisle nie avoir eu connaissance que M. Friolet sortait du matériel de l'institution. Il déclare n'avoir jamais dit au détenu M ce que ce dernier écrit en page 7 de sa déclaration (pièce E-2).

[121] M. Delisle n'a pas été approché en rapport avec la déclaration du détenu M (pièce E-2) avant l'enquête disciplinaire sur l'affaire Friolet. Il a dit non aux enquêteurs qui lui ont demandé s'il se souvenait que le détenu M lui avait avoué avoir des pressions de M. Friolet pour lui fournir du « stock ».

[122] Adrien Lamer, agent de correction AC-II est à l'établissement Donnacona depuis l'ouverture et dans le service correctionnel depuis 1977. M. Lamer n'a pas parlé avec le détenu M des vols qu'il faisait avec M. Friolet et n'a pas eu connaissance que M. Friolet volait. M. Lamer a vu pour la première fois à l'audience la déclaration du détenu M (pièce E-2). Avant le 9 septembre 1999 aucun représentant de la gestion ou de la sécurité préventive ne l'a approché concernant la déclaration (pièce E-2). M. Lamer a déclaré ne pas avoir voulu passer à l'enquête de M. Courtemanche parce qu'il ne travaillait pas avec M. Friolet à ce moment-là, il travaillait au département de la visite, il n'avait rien à dire.

### Les plaidoiries

[123] Vu les nombreuses journées d'audience et le grand nombre d'objections soulevées tout au cours de l'arbitrage, objections prises sous réserve; j'ai demandé aux procureurs des parties de me faire parvenir des plaidoiries écrites. J'ai demandé aux parties de traiter dans leur plaidoyer écrit des objections dont elles voulaient que je traite spécifiquement dans ma décision. Chaque partie pouvait répondre oralement lors de journées d'audience au plaidoyer de l'autre.

[124] L'employeur a fait un résumé de sa perception des faits présentés à l'arbitrage que je ne compte pas reproduire (il y en a 74 pages dactylographiées à simple interligne).

---

Plaidoirie de l'employeur

[125] L'employeur a soumis la plaidoirie qui suit par écrit :

**PARTIE II — EXPOSÉ DES QUESTIONS EN LITIGE**

- *L'employeur s'est-il déchargé de son fardeau et prouvé que Friolet a volé, le 9 septembre 1999 du matériel institutionnel, en l'occurrence des chandails et des jeans?*
- *L'employeur s'est-il déchargé de son fardeau et prouvé que Friolet a volé, le 9 septembre 1999 du matériel institutionnel, en l'occurrence des chandails et des jeans avec la complicité [d'un] du détenu M?*
- *Est-ce que le simple fait qu'un agent de la paix vole du matériel institutionnel est suffisant pour rompre le lien de confiance nécessaire à ses fonctions?*

**PARTIE III — EXPOSÉ DES PROPOSITIONS*****Théorie de la cause de l'employeur***

746. *La théorie de la cause de l'employeur est à l'effet que Friolet a demandé au détenu M de s'approprier illégalement des biens appartenant au SCC afin de les remettre à Friolet pour ses fins personnelles. Ce qui constitue du vol et de l'abus de pouvoir.*

***Théorie de la cause du fonctionnaire s'estimant lésé***

747. *La théorie de la cause du fonctionnaire s'estimant lésé est à l'effet qu'il a volé les six chandails et qu'une personne non identifiée aurait, cette même journée, profité de l'occasion pour ajouter aux chandails des jeans.*

**PARTIE IV — OBJECTION FORMULÉE*****Dommages punitifs***

748. *Quant à l'objection formulée à l'égard de la demande d'amendement du grief présentée par Me Milliard à la reprise des auditions le 3 décembre 2001, laquelle reprend les termes de sa correspondance du 29 novembre 1999, la position de l'employeur est à l'effet que cette demande ne peut être accordée puisqu'elle aurait pour effet de changer la nature du grief. Voir à cet effet, l'affaire Burchill c. Procureur général du Canada, [1981] C.F. 109;*

749. *L'amendement demandé par le fonctionnaire s'estimant lésé est donc irrecevable. En effet, l'objectif de cet*

*amendement est de modifier la nature même du grief. Un grief est composé d'éléments fondamentaux, à savoir : une personne concernée, un objet et un remède. Une modification à un de ces éléments entraînerait<sup>1</sup> un changement de nature de grief;*

*750. L'amendement qui vous est proposé est une réclamation de dommages-intérêts punitifs. En effet, les motifs invoqués au soutien de la demande d'amendement du grief reposent sur le « présumé » comportement fautif de l'employeur au moment du congédiement de Friolet;*

*751. Les dommages exemplaires entrent dans la catégorie des dommages punitifs. Or, pour que des dommages punitifs soient octroyés, il est essentiel qu'il soit démontré de façon très claire la malice et la mauvaise foi;*

*752. La preuve vous ayant été présentée ne saurait justifier l'octroi de tels dommages parce que non seulement Friolet n'a pas démontré le caractère de préméditation et de mauvaise foi donnant ouverture à une condamnation pour des dommages exemplaires, mais il n'a pu soutenir par aucune preuve ses allégations en regard de sa thèse du complot;*

*753. Quant à la réclamation d'atteinte à la réputation, perte d'image, perte de possibilité d'emploi, celle-ci se trouve incluse dans le redressement éventuel de l'arbitre de griefs;*

*754. De plus, absolument aucune preuve ne vous a été présentée concernant l'octroi de tels dommages;*

*755. Les dommages moraux sont inclus et se rattachent de façon intrinsèque au congédiement. Or ils doivent être évalués en regard de la décision concernant ce congédiement;*

*756. En regard de toute cause d'action qui ne serait reliée directement au congédiement, nous vous soumettons qu'aucun redressement ne pourrait être accordé en vertu des pouvoirs que vous confère la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et cela constituerait un excès de juridiction;*

*757. De façon subsidiaire, nous vous soumettons qu'aucune preuve de quelque dommage que ce soit n'a été faite et c'était là le fardeau du fonctionnaire s'estimant lésé de démontrer les dommages qu'il prétend avoir subis;*

*758. Nous désirons également vous souligner que le présent dossier ne donne pas ouverture à de tels types de dommages.*

---

<sup>1</sup> Métallurgistes unis d'Amérique, Local 7285 et Lab Chrysotile Inc. [2001] R.J.D.T. 939 à 951, p. 947

En effet, la partie qui réclame des dommages punitifs se doit d'avoir elle-même les mains propres, ce qui n'est manifestement pas le cas dans le présent dossier, ne serait-ce qu'en tenant compte des aveux de Friolet en regard du vol des six chandails;

759. Bien que, nous soyons convaincus que vous ne devez pas faire droit à l'amendement proposé, nous vous rappelons que l'octroi de dommages-intérêts punitifs a comme objectif de punir la mauvaise foi ou le comportement fautif dont a fait preuve l'employeur au moment du congédiement. Il s'agit donc d'analyser le comportement et les gestes de l'employeur au moment dudit congédiement. À cet égard, nous vous référons à l'arrêt *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*<sup>2</sup>, repris dans l'arrêt *Wallace*, décision dans laquelle la Cour suprême du Canada a déterminé ce que pouvait constituer la mauvaise foi d'un employeur. Ainsi à la page 14, l'Honorable juge McIntyre expose ce qui suit :

« De plus, il n'est possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs qu'à l'égard d'un comportement qui justifie une peine parce qu'il est essentiellement [page 1108] dur, vengeur, répréhensible et malicieux. Je ne prétends pas avoir énuméré tous les qualificatifs aptes à décrire un comportement susceptible de justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs, mais de toute façon, pour que de tels dommages-intérêts soient accordés, il faut que le comportement soit de nature extrême et mérite, selon toute norme raisonnable, d'être condamné et puni. »

C'est pourquoi, nous vous soumettons que la preuve présentée par Friolet lors de l'audition de ce grief ne vous permet pas d'accorder des dommages-intérêts punitifs.

#### **PARTIE V — ARGUMENTATION**

760. La question que vous devez trancher en regard des griefs déposés par Friolet consiste à analyser si ce dernier a été congédié pour une cause juste et suffisante en regard des lois en vigueur, de la jurisprudence et de la doctrine;

761. Nous vous soumettons que cette question doit être analysée en tenant compte du fardeau de l'employeur. En effet, n'étant pas devant une instance de nature criminelle mais plutôt dans le cadre d'un grief en matière de relations de travail, le fardeau qui trouve application en l'espèce est la balance des probabilités;

---

<sup>2</sup> *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085, p.1108

762. *L'employeur vous soumet que les gestes posés par Friolet sont incompatibles avec le statut d'un agent de la paix;*

763. *Le fait que l'une des tâches de Friolet était de participer à la réhabilitation des détenus ne fait qu'aggraver le geste;*

764. *En regard de la thèse du fonctionnaire s'estimant lésé, comment expliquer que la seule fois, selon ses dires, au cours de sa longue carrière à l'emploi du SCC où ce dernier vole du matériel institutionnel, il se fait présumément framer. Est-ce réellement probable?*

765. *Nous vous soumettons qu'aucune preuve concernant ce prétendu frame up ne vous a été présentée. Comme à l'enquête, Friolet n'a fait qu'alléguer le frame up sans toutefois présenter une preuve quelle qu'elle soit soutenant cette théorie du complot;*

766. *La version des faits de Friolet est invraisemblable et ne peut être retenue. C'est la version d'un individu qui tente de sauver sa peau par tous les moyens;*

767. *Le simple fait de voler son employeur est déjà un délit très grave qui ne peut être acceptable en regard du statut particulier d'agent de la paix de Friolet. Le vol, même du montant minime ou de marchandise ayant une valeur peut élevée est inacceptable et porte atteinte assurément au lien de confiance entre l'employeur et son employé;*

768. *Lorsque comme dans les circonstances, on prend comme complice un détenu et on l'incite à commettre des actes illégaux, cela devient inacceptable et immoral;*

769. *La preuve qui vous a été présentée ne fait aucun doute de la participation du détenu M dans les vols de Friolet;*

770. *Sans reprendre l'ensemble de la preuve, comment expliquer le simple fait que M était au courant du sac « Le Monde des athlètes » et de son contenu avec autant de précision?*

771. *Comment expliquer au niveau des probabilités mathématiques que le jour où Friolet décide de voler pour la première fois de sa carrière : un, il se fait prendre et deux, il se fait présumément framer?*

772. *Considérant les circonstances entourant le congédiement de Friolet et l'attitude de ce dernier depuis son congédiement, il apparaît évident que le lien de confiance a été irrémédiablement rompu et aucune circonstance ne pourrait remédier à ce fait;*

773. *Compte tenu de la preuve qui vous a été présentée, nous vous soumettons que le congédiement de Friolet est justifié et vous demandons de rejeter les griefs de ce dernier;*

774. *De façon subsidiaire, nous vous demandons si vous deviez arriver à la conclusion que Friolet n'a pas été congédié pour une cause juste et suffisante, de ne pas ordonner la réintégration de Friolet mais plutôt de considérer l'octroi d'une indemnité à titre de préavis de fin d'emploi;*

775. *Il apparaît évident que la réintégration de Friolet n'est pas souhaitable pour aucune des parties;*

776. *À ce titre, nous vous soumettons que la jurisprudence a limité les critères donnant une ouverture à l'octroi d'une indemnité. L'arrêt Wallace c. United Growers Ltd. (Public Press)<sup>3</sup> dresse une liste de facteurs permettant de préciser le caractère raisonnable du préavis;*

777. *Ces facteurs sont les suivants : la nature de l'emploi, l'ancienneté de l'employé, l'âge de celui-ci et la possibilité d'occuper un poste similaire. La Cour prend soin de mentionner que l'application de ces facteurs sert de base à l'évaluation de la période du préavis et dépend des circonstances particulières de chaque cas;*

778. *Nous vous soumettons que vous devrez également en regard de cette évaluation tenir compte du fait que Friolet a admis avoir volé des chandails institutionnels;*

779. *Dans les circonstances et considérant les aveux faits par Friolet, nous considérons qu'une indemnité à titre de préavis de fin d'emploi se situant entre trois et neuf mois de salaire serait raisonnable;*

#### **PARTIE VI ; CONCLUSIONS RECHERCHÉES**

**PAR CES MOTIFS, PLAISE au tribunal :**

**REJETER** les présents griefs;

**SUBSIDIAIREMENT :**

**ORDONNER** à l'employeur de verser au fonctionnaire s'estimant lésé une indemnité à titre de préavis de fin d'emploi équivalent à entre [six] trois et neuf mois de salaire.

Montréal, le 8 avril 2002

---

<sup>3</sup> *Wallace c. United Growers Ltd. (Public Press)*, [1997] 3 R.C.S. 701

Plaidoirie de M. Friolet

[126] M. Friolet avait en sa possession la plaidoirie écrite de l'employeur lorsqu'il a soumis la sienne de 146 pages. Ce qui suit est un résumé de la plaidoirie écrite de M. Friolet et de sa réponse orale aux plaidoiries écrite et orale de l'employeur. Lors de sa réponse orale M. Friolet a repris et élaboré sur certains des points de sa plaidoirie écrite.

[127] Les principaux points des arguments de M. Friolet sont :

[128] Le défaut de respecter le principe de l'équité procédurale entraîne la nullité du congédiement.

[129] La nature et le contexte du comportement malhonnête doivent être pris en considération.

[130] La planification du vol et les pressions sur le détenu pour commettre des vols n'ont pas été prouvés.

[131] Le témoignage de M. Friolet est plus crédible que celui du détenu M.

[132] Les autres manquements de M. Friolet comme motifs de congédiement n'ont pas été prouvés et reposent sur l'annexe C qui constitue du oui-dire.

[133] La preuve obtenue suite à la fouille doit être écartée car l'employeur a clairement utilisé un recours criminel et les éléments de preuve obtenus le furent en contravention de l'article 24(2) de la Charte canadienne et de l'article 64 de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition.

[134] La thèse du complot (frame-up) est plausible et l'employeur se devait de faire une contre-preuve sur les éléments du témoignage du détenu B.

[135] L'arbitre a juridiction pour permettre l'amendement au redressement demandé dans le grief.

[136] L'arbitre a la compétence pour ordonner des dommages intérêts vu le comportement abusif de l'employeur et les conséquences sur M. Friolet au niveau de sa santé physique et mentale.



[137] Concernant son premier point M. Friolet s'est référé à 5 arrêts de la Cour suprême qui ont reconnu ce devoir d'agir équitablement: *Nicholson c. Haldimand - Norfolk Regional Board of Commissioners of Police*, [1979] 1 R.C.S. 311; *Kane c. Conseil d'administration de l'Université de la Colombie Britannique*, [1980] 1 R.C.S. 1105; *Cardinal et Oswald c. Directeur de l'établissement Kent*, [1985] 2 R.C.S. 643; *Knight c. Board of Education of the Indian Head School Division no. 19 of Saskatchewan*, [1990] 1 R.C.S. 653; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.

[138] M. Friolet soumet que la Cour suprême a très clairement établi que la décision administrative doit obligatoirement respecter le principe de l'équité procédurale. Le directeur dans la pièce E-5 à la page 2 donne le mandat au comité d'enquête de respecter l'équité procédurale. M. Friolet cite les pages 328, 329 et 330 de *Nicholson c. Haldimand-Norfolk Regional Board of Commissioners of Police* (*supra*).

[139] M. Friolet s'est également référé à la dissidence du juge Robertson dans *Kampman c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1976] A-543-94 (T-2120-93), à l'arrêt *Wallace c. United Grain Growers Ltd.* [1997] 3 R.C.S. 701 et à *Université Laval c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (S.C.C.U.L.-C.S.N.)* [1999] R.J.Q. 2509.

[140] M. Friolet invoque qu'il n'a pas reçu la pleine information des éléments qui lui étaient reprochés. Que le comité d'enquête disciplinaire visait non pas à faire ressortir de façon impartiale tous les éléments de faits pertinents et de permettre à M. Friolet de les contredire ou de les contester, mais de trouver les preuves contre M. Friolet pour en arriver à un résultat déjà orienté avant même le processus. M. Friolet illustre cet argument à partir de faits en preuve concernant le changement de poste de travail et les éléments trouvés dans le rapport d'enquête. Éléments constituant pour une large part du oui-dire non confirmé.

[141] M. Friolet invoque que MM. Adrien Lamer et Renaud Delisle n'ont pas été longuement interrogés par le comité d'enquête alors qu'ils avaient le pouvoir de confirmer la présumée emprise de M. Friolet sur le détenu M selon la déclaration de ce dernier, pièce E-2.

[142] Le comité d'enquête laisse sous-entendre que M. Friolet comparaît que pour la journée du 9 septembre 1999. On ne lui donne pas l'information qu'on le soupçonne de vol depuis 4 ans et de pressions sur un détenu, on ne lui parle pas de l'annexe « C »

alors que ce qui entraîne la sanction n'est pas tellement le vol mais toute la question de pressions sur le détenu M. Il fallait que ces informations soient fournies en temps voulu sinon on doit annuler tout le processus. Le directeur s'est fié au rapport qui n'était pas impartial. M. Lemieux ne recontacte pas M. Friolet pour lui faire part du contenu du rapport avant de le congédier.

[143] M. Friolet a d'ailleurs reçu une lettre de congédiement Pièce E-1 qui fait état, contrairement à toute attente, d'éléments autres que les jeans et les chandails. De façon générale et avec peu de détails, cette lettre fait référence à une planification et à une organisation. Elle fait état de pressions répétées sur un détenu dans le but d'obtenir des articles pour son bénéficiaire personnel et plusieurs autres présumés manquements importants de sa part.

[144] Jamais ces éléments n'ont été portés à la connaissance de M. Friolet et ce n'est que plusieurs mois plus tard, suite à ses démarches par le biais de l'accès à l'information, qu'il réussit à obtenir le rapport (pièce E-6), partiellement, puisque certaines sections dont l'Annexe C avaient été retirées. Ce n'est que lors du début de l'arbitrage du grief qu'il obtient la totalité du rapport pièce E-6, et prend connaissance des reproches qui lui ont été faits plusieurs mois auparavant, sans avoir eu la chance de s'exprimer. Cette attitude de l'employeur est un total déni de justice à l'égard de M. Friolet.

[145] M. Friolet s'attendait donc, légitimement, à ce qu'une procédure équitable soit suivie, qui ne touchait que les événements pour lesquels il avait été suspendu. D'autant plus que son dossier disciplinaire ne faisait rien voir dans les deux dernières années et qu'en vertu de la convention collective, aux articles 17.01 à 17.06, il était en droit de s'attendre à ce que son dossier disciplinaire soit considéré vierge.

[146] Selon l'article 17.01 de la convention collective, il avait le droit de connaître les motifs de sa suspension. Or, ces motifs n'indiquaient que l'acte du 9 septembre. Par la suite, on l'informe qu'une enquête disciplinaire aura lieu et jamais aucune information supplémentaire ne lui est donnée quant à aucun autre événement qui sera considéré.

[147] De plus l'article 17.05 mentionne que l'employeur convient de ne produire comme élément de preuve au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé, dont le contenu n'a pas

été porté à la connaissance de celui-ci, au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

[148] Cette exigence de la convention collective n'a jamais été respectée et il n'avait aucune connaissance des éléments de preuve déposés contre lui, sauf partiellement en ce qui a trait aux événements du 9 septembre concernant les « chandails » et les jeans. M. Friolet pouvait donc s'attendre que l'employeur ne pourrait invoquer d'autres éléments.

[149] Or, le comité d'enquête a largement dépassé ces éléments et considéré une preuve autre qui ne faisait pas partie de ce qu'il pouvait considérer aux termes mêmes de la convention collective.

[150] De plus, l'article 17.06 de la convention collective prévoit que tout document ou déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire doit être détruit, dépassé une période de deux ans. Or, le rapport d'enquête considère des événements antérieurs pour lesquels l'employé avait droit à une prescription.

[151] Concernant la nature et le contexte du comportement malhonnête, M. Friolet se réfère à l'arrêt *McKinley c. BC Tel*, [2001]2 R.C.S. 161, et à l'arrêt *Conseil de l'Éducation de la cité de Toronto c. F.E.E.S.O. District 15*, [1997] 1 R.C.S. 487.

[152] M. Friolet soumet que la nature et le contexte du comportement malhonnête doivent être pris en considération et que le congédiement ne devient justifié que lorsqu'il est grave au point d'être incompatible avec la relation employeur-employé.

[153] M. Friolet n'admet pas le vol de jeans mais dans l'hypothèse d'un vol de jeans et de chandails, il soumet que les jeans font l'objet non seulement d'une preuve contradictoire mais qu'un motif fondé sur l'article 24(2) de la Charte canadienne permet d'écarter la possession des jeans pour non-respect de droits fondamentaux garantis.

[154] M. Friolet précise que le geste de prendre des chandails à des fins non-autorisées doit être placé dans le contexte. D'une part, la preuve révèle que les agents correctionnels sont entièrement habillés par le Service correctionnel, tel qu'il appert d'ailleurs de la Pièce E-30. Il réfère à la page 12 des 46 de cette pièce E-30. Évidemment, les « T-shirts » ne sont pas mentionnés. Toutefois, selon la preuve entendue, les agents correctionnels de sexe féminin bénéficient de « T-shirts ».

[155] Reconnaissant toutefois que les jeans ne présentent pas ce facteur atténuant et qu'ils sont plus difficiles à se procurer puisqu'ils se retrouvent dans le département des effets personnels, l'employeur mise beaucoup sur l'obligatoire participation du détenu pour les subtiliser. Selon la preuve entendue M. Friolet se demande s'il est plus probable ou plausible qu'un agent correctionnel procède seul à cet acte malhonnête, ou s'il utilise le détenu délateur M pour procéder à sa place; il soumet que l'utilisation du détenu M est la dernière solution logique, compte tenu de son statut et de ses liens avec la Sécurité préventive.

[156] Même en retenant l'hypothèse que M. Friolet a volé les jeans et les chandails, ce geste est sérieux mais insuffisant pour le congédiement; l'employeur a bien décrit le type d'actes qui présente ce caractère de gravité nécessaire pour justifier le congédiement, à la Pièce E-8 *Règles de conduite professionnelle* qui prévoit que :

*« Les employés qui commettent des actes criminels ou d'autres violations graves de la loi - en particulier dans le cas de récidive ou d'infraction suffisamment grave pour entraîner l'incarcération - ne présentent pas le genre de comportement considéré comme acceptable dans le service, sur les plans tant personnel que professionnel »* (article 2, p. 10).

[157] M. Friolet soumet qu'il n'y a aucune preuve, sauf le témoignage du détenu M qu'il a pu poser ce geste dans les années antérieures.

[158] Depuis de nombreuses années, de nombreux articles institutionnels sont pris par plusieurs employés et jamais l'employeur n'est intervenu pour raffermir ses mécanismes de contrôle.

[159] En analysant le contexte, le laxisme évident du contrôle des inventaires par l'employeur démontre le peu d'importance qu'il accorde à la disparition des objets institutionnels. D'ailleurs, la preuve a révélé deux cas de malhonnêteté : soit celui de M. Verret et celui de M. Dumont (impliqué avec M. Blais). Le dernier cas apparaît plus grave que celui de M. Friolet; les deux personnes étant impliquées dans une fraude concertée pour obtenir un poste bilingue entraînant une augmentation salariale sur plusieurs années. Ces personnes n'ont été sanctionnées que pour six mois sans salaire.

[160] M. Friolet ajoute que l'employeur n'a donné suite à aucune autre accusation contre plusieurs agents correctionnels accusés par le détenu M. Il retient que le

rapport pièce E-6 conclut quant à ces événements et à ces individus qu'il n'y a pas matière à sanction pour appuyer le peu d'importance accordé à la disparition de matériels institutionnels.

[161] M. Friolet se réfère aux conclusions du rapport d'enquête pièce E-6 qui mentionne en page 28 :

*Considérant tous les faits et versions recueillis, nous croyons que le vol avoué de six chandails institutionnels en plus de deux paires de jeans que l'employé ne reconnaît pas, constitue une faute grave punissable en vertu du Code de conduite. Pris isolément, cet incident à lui seul nous laisse quelque peu perplexe quant à la sévérité de la mesure à prendre à l'égard de cet employé qui a, somme toute, une longue carrière derrière lui et au cours de laquelle il a certainement rendu de bons services à l'organisation. Dans cette perspective, bien que l'infraction commise puisse entraîner le congédiement, nous aurions tendance à faire preuve d'une certaine clémence.*

[162] M. Friolet soutient que malgré son statut d'agent de la paix, les conséquences déshonorantes d'un congédiement pour malhonnêteté qui lui empêchent, à toutes fins pratiques, d'espérer occuper un emploi comparable ou compatible rendent la mesure du congédiement beaucoup trop sévère en regard de la faute qu'il a commise, même en considérant par hypothèse le vol des jeans et des « T-shirts ».

[163] L'employeur aurait dû démontrer par prépondérance la pression exercée sur le détenu M, les vols répétés, la conduite déviante que retient le rapport disciplinaire Pièce E-6 pour en arriver à une telle sévérité de sanction qu'est le congédiement sans aucune indemnité.

[164] Or, toute cette preuve découle de faits et de circonstances qui n'ont jamais été mis en preuve par l'employeur dans la présente instance, sauf par le biais de l'irréconciliable témoignage du détenu M.

[165] Les règles de conduite professionnelle déjà communiquées sous la Pièce E-8, s'appliquent à tous les employés incluant les deux agents de Sécurité préventive, M. Goulet et M. Brisson, ainsi que leur supérieur, M. Robert Veilleux. Or, lesdites règles n'ont pas été suivies à plusieurs égards. Lors de l'analyse du contexte et des circonstances, il faut considérer la façon d'agir de l'employeur. À cet égard, M. Friolet réfère à plusieurs passages des règles de conduite professionnelle (Pièce E-8):

*En pareil cas, (lorsque le comportement d'un employé s'écarte de façon flagrante ou répétée de la norme acceptable) il incombe au surveillant de prendre rapidement les mesures qui s'imposent pour régler le problème tout en respectant les droits de l'employé.*

*Les employés aident et encouragent activement les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois en établissant avec eux des relations constructives en vue de faciliter leur réinsertion dans la collectivité. Ces relations sont empreintes d'honnêteté, d'intégrité et d'équité. p. 12, art. 4*

*Avoir des relations inappropriées consisterait entre autres choses, à dissimuler l'activité illégale d'un délinquant à recourir au service de délinquants à des fins personnelles, à établir des relations d'affaires... Il incombe au superviseur de réagir sans tarder lorsqu'il constate l'existence ou la possibilité d'une relation inappropriée entre un délinquant et un employé.*

[166] Il apparaît manifeste que le comportement de la Sécurité préventive de ne pas intervenir face à M. Friolet et au détenu et même les avantages consentis au détenu M relativement à l'attribution de cigarettes et d'autres bénéfices, tant en regard du dossier Friolet que de d'autres dossiers, démontrent le non-respect des règles par les personnes en situation d'autorité. Il est donc difficile d'exiger des principes moraux supérieurs des subalternes que sont les agents correctionnels par rapport à leurs supérieurs.

[167] Le comportement de la direction de la Sécurité préventive et de son supérieur, M. Veilleux ne respecte pas la directive 581 (Pièce P-31, onglet 8), notamment en relation avec le détenu M qui pouvait valablement être soupçonné d'avoir commis un acte criminel lors de sa participation avec M. Friolet, si acte criminel il y avait. Cette directive du commissaire précise d'ailleurs le cadre d'intervention. La tenue de l'enquête doit se faire par un organisme d'application de la loi qui est manifestement un organisme externe.

[168] Selon l'article 3 de cette directive, « le nom de tous les employés qui ont eu un contact direct avec le détenu immédiatement à la perpétration de l'infraction, mettent ses noms à la disposition de l'enquêteur de l'organisme d'application de la loi. »

[169] Selon l'article 4, « un détenu soupçonné d'avoir commis une infraction ne doit jamais faire l'objet de quelques promesses, menaces ou pressions que ce soient. »

[170] L'article 11 prévoit : « lorsque l'identité d'un suspect n'est pas connue d'emblée, le personnel du service doit s'abstenir d'interroger tout suspect possible jusqu'à l'arrivée de la police, de l'autorité locale et de recevoir de ces agents la marche à suivre. »

[171] Or, toutes ces mesures ont été transgressées lors des déclarations du détenu M en mai ou juin 1999 et lors du processus du 9 septembre. En effet, le détenu M était à tout le moins un suspect soupçonné d'avoir commis un acte criminel puisqu'en accusant M. Friolet, il s'incriminait également, du moins jusqu'à une enquête sérieuse. Jamais une telle enquête n'a été effectuée et à prime abord le détenu M a bénéficié d'une complète exonération, sans enquête, le tout contrairement à cette directive.

[172] La directive du Commissaire 041, produite à l'onglet 10 de la Pièce P-31, précise également la nécessité d'une enquête sur un incident. Plus particulièrement l'article 9 de cette directive précise : « L'enquête est menée sur tout incident qui compromet la sécurité d'un délinquant, du personnel ou du public ou encore le fonctionnement du service. »

[173] M. Friolet soumet trois prémisses majeures dans la preuve qui rendent selon lui improbable, voire impossible qu'il se soit servi du détenu M dans une planification pour vol ou pour faire des pressions sur ledit M afin d'obtenir des biens institutionnels.

[174] La personnalité du détenu M n'en fait pas une personne de confiance. Il s'agit d'un détenu qui a un lourd passé criminel. La simple lecture de la Pièce P-32 relativement à l'établissement de sa cote de sécurité comme étant maximale à l'été 1998 est assez éloquente. Ce dernier a des comportements violents, est un instable, a une personnalité border-line, il a commis de nombreux vols à main armée, de l'extorsion, il a fait des tentatives d'évasion. Il ne respecte jamais sa parole et ses engagements de toute sorte.

[175] D'ailleurs, sa double version, complètement contradictoire dans ce dossier et sa tendance naturelle à la manipulation en font une personne qui à la base même, non seulement n'est pas crédible, mais ne peut être utilisée par une personne voulant faire le type d'agissements, dont est accusé M. Friolet.

[176] À titre de deuxième élément, le détenu M a un lourd passé de délation. Il est manifestement un délateur qui a agi comme tel depuis de nombreuses années et ce, à la connaissance de tout le pénitencier, incluant évidemment M. Friolet. Il est d'ailleurs tellement bien considéré par la Sécurité préventive, qu'il obtient de nombreux privilèges. Il occupe un poste de confiance qui lui permet une liberté de mouvements totale à peu près partout dans le pénitencier. Il touche le salaire maximum, reçoit de nombreux paquets de cigarettes, a une cellule anormalement garnie en qualité et en quantité. Il est d'ailleurs en constante communication avec la Sécurité préventive et M. Bélanger, le supérieur de M. Friolet. Le détenu M appelle de façon coutumière M. Brisson par son prénom.

[177] À titre de troisième élément, notant la facilité incroyable avec laquelle toute personne qui veut prendre des objets dans le pénitencier peut le faire, exclut l'utilisation d'un détenu délateur pour quiconque veut agir malhonnêtement. Le laxisme du service correctionnel et l'absence de contrôle et le fait que les biens institutionnels, que l'on reproche à M. Friolet d'avoir pris, se retrouvent en quantité industrielle un peu partout, contredisent formellement l'utilisation du détenu M de quelque façon que ce soit.

[178] À partir de décembre 1998, le détenu M est nettoyeur à l'administration et sa cellule se trouve à l'hôpital et non plus au département UV. Or, ses contacts avec M. Friolet sont beaucoup plus limités lorsque le détenu M se retrouve à cet endroit puisqu'il s'agit d'un département différent de celui de M. Friolet. Au surplus, ces contacts se font généralement de façon inattendue et à des endroits où il y a habituellement d'autres personnes présentes, par exemple, le détenu peut rencontrer M. Friolet à la lingerie, dans les bureaux de l'administration ou encore au carrefour. Ces endroits sont généralement assez fréquentés et il serait difficile, pour M. Friolet de planifier quoique ce soit avec le détenu M. La preuve de planification et de pressions sur le détenu M ne repose que sur l'affirmation du détenu M.

[179] Or le témoignage de M, non seulement n'est pas crédible, mais ce dernier a soutenu deux thèses, complètement contradictoires.

[180] L'employeur avait, outre MM. Lamer et Delisle, un troisième témoin, Edmond Tremblay, qui lui permettait dans son processus dès le mois de mai et juin 1999 d'intervenir et de vérifier si la version de M était crédible.



[181] Compte tenu également de tout le système de surveillance et d'écoute disponible dans le pénitencier, n'était-il pas fort possible de capter l'échange présumé entre le détenu M. et M. Friolet, échange qui selon les dires du détenu M, avait été planifié pour être effectué dans sa cellule, plusieurs jours à l'avance.

[182] M. Friolet commente la preuve pour démontrer le manque de crédibilité du détenu M et de la thèse de l'employeur. Il analyse le témoignage de la psychologue Prémont et les déclarations du détenu M. Il fait ressortir les contradictions et les incohérences qui démontrent selon M. Friolet que l'élément de planification et des pressions sur le détenu M n'a pas été prouvé.

[183] M. Friolet soumet que sa version des faits est incompatible avec celle du détenu M. Le témoignage du détenu B qui a vu ce qui lui semblait un sac blanc sur la deuxième tablette du chariot corrobore sa version.

[184] Lors de son témoignage, M. Friolet n'est toutefois pas affirmatif à savoir s'il a pris les « T-shirts » lors de l'allée ou du retour, après avoir servi les repas aux détenus B et M. Après avoir entendu le détenu B décrire très systématiquement ce qu'il a vu, il aurait été bien facile pour M. Friolet de prétendre qu'il avait pris ces « T-shirts » avant de se rendre à la cellule du détenu M pour valider l'information qu'il a entendue de la part du détenu B. L'écoute des cassettes lors de l'interrogatoire de M. Courtemanche démontre que M. Friolet situe alors la prise des « T-shirts » avant le service aux détenus, donc cela pourrait apporter un éclairage sur ce que le détenu a vu. M. Friolet n'a pas tenté d'embellir son témoignage, près de deux ans après les événements en affirmant de façon catégorique qu'il avait pris les « T-shirts » avant.

[185] Évidemment, comme le détenu M a eu une deuxième version complètement incompatible avec la première, il est difficile encore une fois de lui prêter quelque crédibilité que ce soit.

[186] Nous vous rappelons que seule la version de M. Friolet peut être retenue et que celle du détenu M a été contredite par lui-même de façon dramatique.

[187] Nous devons donc conclure qu'il n'y a pas de preuves suffisamment prépondérantes pour retenir que le détenu M a bel et bien remis un sac du *Monde des Athlètes* lors du service du souper.

[188] En conclusion sur cet élément de planification et de pressions sur le détenu M, nous devons retenir que ces éléments ont contribué à faire dire à l'employeur, tant dans le rapport E-6 que dans la lettre de congédiement E-1 que ces agissements de M. Friolet ternissaient l'image du service et constituaient un manquement grave au devoir d'un agent de la paix.

[189] Or, ces éléments ne sont manifestement pas prouvés par prépondérance et ne sont même pas crédibles.

[190] Le rapport E-6 mentionne que le détenu M est capable de décrire le sac rouge de M. Friolet. M. Friolet a expliqué que généralement son sac était accessible et visible pour quiconque dans les murs du pénitencier.

[191] La connaissance du sac de M. Friolet peut s'expliquer également par le fait que le détenu a peut-être contribué à mettre les objets à l'intérieur du sac de ce dernier et que s'il ne le connaissait pas, on lui a peut-être décrit le sac pour fins d'identification.

[192] Le rapport E-6 retient également à la page 23 « le fait que le détenu puisse également décrire avec précision, avant même la fouille de M. Friolet, le nombre de chandails et de jeans, ainsi que leur taille, de même que le sac du *Monde des Athlètes* dans lequel ont été déposés ces articles, ajoute de la crédibilité à ces propos. »

[193] La précision de sa description n'étaye pas plus la thèse de la remise de l'objet à M. Friolet que du complot impliquant le détenu M.

[194] Le rapport E-6 à la toute fin de la page 23 semble faire un reproche au fait « que M. Friolet ne peut expliquer comment les jeans et le sac du *Monde des Athlètes* se sont retrouvés avec les chandails qu'il a déposés dans un sac de papier brun, qu'il a identifié à son nom, ce sac étant lui-même rangé dans son propre sac sport rouge. »

[195] Quoi de plus normal, selon la théorie de la cause de M. Friolet, qu'il n'ait pu expliquer d'où proviennent le sac du *Monde des Athlètes* et les jeans dans le sac de papier brun.

[196] D'ailleurs, quel besoin aurait eu M. Friolet s'il avait reçu le sac du *Monde des Athlètes* de remettre ce sac dans un sac brun avec son nom pour remettre le tout dans son sac rouge; manifestement, si une seule personne est impliquée pourquoi le deuxième sac?

[197] M. Courtemanche ne s'est également jamais posé la question comment il se fait que le détenu M n'ait pu expliquer la présence du sac brun identifié à Friolet. Cet item ne correspond aucunement à la version du détenu M, pas plus que la présence des jeans et du sac du *Monde des Athlètes* ne correspond à la version de M. Friolet.

[198] Immédiatement après ce passage à la page 23, le rapport E-6 mentionne que le détenu M n'a pu avoir accès au sac rouge de M. Friolet. La preuve est loin d'être convaincante sur cet aspect. La preuve révèle plutôt que le détenu M a accès à peu près où il veut.

[199] D'ailleurs, comment peut-on expliquer que le détenu M puisse prendre des objets dans les effets personnels, tels les jeans et passer au moins deux contrôles où il doit être fouillé pour se rendre à sa cellule, le tout en contravention des règles élémentaires applicables à l'intérieur du pénitencier; s'il peut réussir ce tour de force sans aucun appui à l'intérieur du pénitencier, en quoi est-il impossible qu'il ait pu accéder au sac de M. Friolet. D'autant plus que le salon des officiers que l'on voit au plan E-10b) est une pièce équivalente à la salle des gardes du secteur 119 et que le rapport E-6 à la page 13, avant-dernier paragraphe, mentionne que « lors de notre enquête nous avons nous-même constaté un certain soir vers 20 heures que les deux détenus au nettoyage étaient laissés sans surveillance dans le salon du personnel. »

[200] Il est d'ailleurs impensable que le nettoyage et le ménage de ces salles ou salons ne soient pas effectués par des détenus, puisque tout le reste du pénitencier est nettoyé par eux.

[201] Concernant les autres manquements qui sont invoqués pour justifier le congédiement, M. Friolet soumet qu'il repose sur l'Annexe C qui constitue du oui-dire et ne peut être considérée puisque contraire aux dispositions de la convention collective.

[202] L'auteur de l'annexe C n'a pas témoigné non plus que les personnes qui ont relaté aux enquêteurs des anecdotes ou des éléments sur lesquels s'est appuyé le comité d'enquête pour conclure que M. Friolet avait une attitude et des valeurs incompatibles avec son poste d'agent de la paix.

[203] L'employeur n'a pas cru bon de faire entendre aucune autre preuve que le détenu M. Le rapport E-6 réfère à quelques éléments qui auraient pu être mis en

preuve, mais l'employeur a décidé de ne faire aucune preuve sur cet élément qui pourtant constitue une pierre angulaire du congédiement et permet d'étayer la conclusion d'attitude et de conduite déviante de M. Friolet. De plus il n'y a aucun reproche à son dossier disciplinaire lui relatant un quelconque événement dans les deux années qui pouvaient être considérées au terme de la convention collective.

[204] M. Friolet commente les décisions *V. Babineau et le Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel (Canada))*, dossiers de la Commission 166-2-28509 et 28510; *J.H. Leadbetter et le Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, dossier de la Commission 166-2-28705; et *I. Jalal et le Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel (Canada))* dossier de la Commission 166-2-27992, pages 33, 34 et 35.

[205] M. Friolet se réfère également aux décisions *J.G. Herritt et le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la Commission 166-2-27188; *S. Melcher et le Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel)*, dossier de la Commission 166-2-27604 où il est question de laxisme et dans *R. Hampton et le Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt)*, dossier de la Commission 166-2-28445; le congédiement pour vol est réduit à une suspension de 4 mois.

[206] Dans *B. Dhanispersad et l'Agence Canadienne d'inspection des aliments*, dossier de la Commission 166-32-30072, un inspecteur qui vole chez un client, nie et change de version mais l'arbitre regarde les trois motifs : preuve de malhonnêteté, tentative d'impliquer un collègue et dans un contexte directement relié au travail.

[207] Dans *C. Rowsell et le Personnel des Fonds non publics des Forces Canadiennes*, dossiers de la Commission 166-18-29187 à 29191, voir pages 28, 29 et 30 où on retient les conditions essentielles du travail.

[208] Dans *Pinkerton du Québec Ltée et Union des agents de sécurité du Québec, métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8922 (F.T.Q.)*, T.A. 92-00083, le 12 décembre 1991, décision 92T-546, le congédiement est réduit à 8 mois de suspension. M. Friolet cite les pages 14 et 15.

[209] Dans *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. et Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (usine Laterrière)*, T.A. 1017-9904, le 10 août 2000 (D.T.E. 2000T-1019), AZ-00141264, M. Friolet cite les pages 41 à 46. Le congédiement

est annulé et une suspension de 18 mois y est substituée. Dans cette affaire on a utilisé un moyen de droit criminel, la perquisition, pour un litige civil comme dans le cas présent où l'employeur emploie la fouille pour aller chercher une preuve matérielle pour son litige civil avec M. Friolet.

[210] Dans *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486 et Super C.*, T.A. 1018-0700, le 10 septembre 2000 (D.T.E. 2000T-1114), J.E. 11-2001, les congédiements sont réduits à 12 mois et 7 mois de suspension.

[211] Dans *Syndicat des travailleurs de la mine Noranda et Métallurgie Noranda Inc.*, T.A. 1018-3399, le 27 juin 2000 (D.T.E. 2001T-84 ..BID03 : 2001DTE84), AZ-01141019; l'arbitre annule le congédiement, le plaignant est réintégré sans compensation financière.

[212] Dans *Loblaw Québec Ltée et Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486*, T.A. 1018-8803, le 23 février 2001 (D.T.E. 2001T-454 ..BID03 : 2001DTE454), AZ-01141120, le congédiement est réduit à quatre mois de suspension.

[213] Dans *La Sûreté du Québec c. Bernard Bastien et Association des policiers provinciaux du Québec*, C.S. Montréal, le 31 mai 2001 (D.T.E. 2001T604), le congédiement est réduit à deux mois de suspension. L'employé n'avait jamais admis le manquement.

[214] Dans *Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal Inc. et Communauté urbaine de Montréal et M<sup>e</sup> André Rousseau*, [1985] 2 S.C.R. (C.A.), p. 74 à 84, M. Friolet cite les pages 78 et 84. Le congédiement est réduit à 13 mois sans salaire.

[215] M. Friolet cite *Lemmell et Mervellet Ltée c. Alain Breuil*, [1994] R.R.A. 330 à 333 (C.S.), à l'effet qu'on ne peut pas inférer que M. Friolet a fait tous les vols à l'institution.

[216] Dans *D. Lynch et le Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la Commission 166-2-27803, le congédiement est maintenu mais les vols duraient depuis longtemps et l'employé avait tenté de les couvrir.

[217] Dans *Hilton International Québec et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Hilton Québec (CSN)*, le 10 février 1989, grief NG-42, M. Friolet analyse le courant libéral et le plus sévère et cite les pages 8, 9 et 10.

[218] Dans *Provigo Distribution Inc. c. Deschênes, (soquij)*, le 12 janvier 2000, C.S. Québec, décision 2000T-152, le congédiement est réduit.

[219] Dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, local 503 c. Claude-Henri Gendreau et Centre agricole Coop de la Matapédia (Coopérative fédérée de Québec)*, [1998] R.J.D.T. 38 à 42, la cour vient dire à l'arbitre de revoir la nature et le contexte du vol et les circonstances particulières de chaque cas.

[220] Dans *Association des policiers provinciaux du Québec et Sûreté du Québec*, T.A. 1018-9882, le 28 février 2001(D.T.E. 2001T-479), AZ-01142062, l'arbitre retient le laxisme comme circonstance atténuante et le congédiement est réduit à un an de suspension.

[221] Dans *Québec (Ministère du Revenu) et Syndicat de la fonction publique du Québec (S.F.P.Q.)*, T.A. 1017-1798, le 6 décembre 1999 (D.T.E. 2000T-224), J.E. 2000, n° 10, p. 136, l'arbitre trouve que « même si la « tolérance zéro » est justifiée, cela n'implique pas le congédiement automatique, sans égard à l'ensemble des circonstances. »

[222] La preuve révèle qu'une fouille à nu a été autorisée sur l'allégation du détenu M que M. Friolet allait sortir des biens du pénitencier le 9 septembre; M. Friolet a été intercepté, fouillé et retenu contre sa volonté et n'a pas eu la lecture de ses droits lors de son arrestation et n'a pas eu l'opportunité d'avoir recours au service d'un avocat avant la fouille, ce qui l'a privé de droits fondamentaux garantis par la Charte canadienne.

[223] Comme la fouille, l'arrestation et l'accusation de vol des jeans à l'encontre de M. Friolet découlent clairement d'un processus à prime abord criminel, l'obtention des jeans à titre d'éléments matériels comme preuve de vol découle donc de ce processus.

[224] Toutefois, une fois que l'employeur a obtenu cette preuve matérielle des jeans en utilisant un recours de droit criminel, il l'utilise uniquement dans le cadre d'un dossier disciplinaire.

[225] M. Friolet soumet que l'employeur ne peut agir de façon contraire à la Charte canadienne parce que la preuve matérielle ne sert que dans l'audition disciplinaire. La Charte canadienne a primauté sur toutes les autres lois et s'applique dès sa violation.

[226] L'employeur a clairement utilisé un recours criminel et les éléments de preuve obtenus en contravention de l'article 24(2) de la Charte canadienne doivent être écartés; l'article 64 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* confirme d'ailleurs très bien que le cadre d'intervention de l'employeur est « relatif à la perpétration d'une infraction criminelle ».

[227] M. Friolet me réfère à un arrêt de la Cour d'appel : *Sa Majesté la Reine c. Sylvain Beaupré*, (C.A.) REJB 2000-21318. M. Friolet cite les paragraphes 21 et 22, 24 à 27, 33 à 41, 43, 45, 49, 50, 53 et 55.

[228] M. Friolet soumet que la déclaration du détenu M n'était pas une source digne de foi, que les informations auraient pu être vérifiées et validées et ne l'ont pas été.

[229] Il n'y a pas de doute, que dans le cas de M. Friolet, non seulement la fouille était illégale, mais par surcroît, contrairement à l'article de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et à la *Charte canadienne*, jamais on ne lui a fait part de son droit à l'assistance d'un avocat et ne lui a-t-on lu ses droits.

[230] Il est donc clair que la *Charte canadienne* a été violée relativement aux articles 8 et 10 qui se lisent comme suit :

8. *Chacun a droit à la protection contre les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives.*
9. *Chacun a le droit, en cas d'arrestation ou de détention:*
10.
  - a) *d'être informé dans les plus brefs délais des motifs de son arrestation et de sa détention;*
  - b) *d'avoir recours, sans délai, à l'assistance d'un avocat et d'être informé de ce droit;*

[231] Ces droits ont manifestement été violés.

[232] Comme l'élément de preuve des jeans a été obtenu dans les conditions qui portent atteinte aux droits et libertés garantis par la Charte, il ne reste qu'à se

demander si l'utilisation des jeans en preuve contre M. Friolet déconsidère l'administration de la justice.

[233] D'ailleurs, l'arrêt précité, qui cite l'arrêt *R. c. Strachan*, mentionne clairement : « J'estime qu'il serait préférable de considérer que tous les éléments de preuve obtenus par suite d'une violation d'un droit garanti par la Charte, y compris l'assistance d'un avocat relève du paragraphe 24(2). »

[234] Il est donc manifeste que l'obtention de jeans, suite à une fouille autorisée illégalement ne peut être utilisée d'aucune façon contre M. Friolet.

[235] Le second critère, soit la déconsidération de l'administration de la justice est également rencontré pour les raisons suivantes. La première question à se poser est de savoir s'il est équitable que les jeans soient utilisés à l'encontre de M. Friolet dans le cadre de ce dossier.

[236] La façon de répondre à cette question est de savoir si les jeans, à titre d'éléments matériels, ont été obtenus par mobilisation ou non. Or, ici, il est manifeste que les jeans ont été obtenus suite à une fouille, donc par mobilisation de M. Friolet qui a dû collaborer sans préalablement obtenir le droit et l'offre d'obtenir les services d'un avocat, ce qui est fatal.

[237] Cette preuve matérielle n'aurait jamais pu être découverte sans cette fouille illégale et abusive obtenue à l'encontre des droits fondamentaux de M. Friolet.

[238] Le second facteur est la gravité de la violation. On ne peut certainement pas parler de bonne foi ou d'inadvertance dans le cas de M. Friolet. En effet, depuis de nombreux mois, l'employeur avait l'information du détenu M et jamais il n'a d'aucune façon effectué quelque vérification que ce soit. Il se devait donc de faire enquête et d'obtenir les informations requises pour avoir des informations raisonnables avant de procéder comme il l'a fait. Il y a donc violation délibérée, volontaire et flagrante des droits de M. Friolet et aucune urgence ne pouvait justifier ces agissements.

[239] Il faut conclure, comme l'a fait la Cour d'appel et le fait, de façon systématique, la Cour suprême dans de nombreux arrêts, que la preuve matérielle obtenue soit les jeans ne peut, en vertu de l'article 24(2) de la *Charte canadienne*, être considérée d'aucune façon dans ce dossier.



[240] La faiblesse de la preuve à l'encontre de M. Friolet sur ces jeans fait en sorte également de confirmer l'absence de motifs sérieux pour l'obtention d'une fouille dans ce dossier.

[241] Le fait d'avoir trouvé les jeans en possession de M. Friolet ne peut en aucun cas valider après le fait, la qualité des informations objectives et raisonnables que devait détenir l'employeur avant de procéder à l'autorisation d'une fouille.

[242] La fouille étant illégale, le résultat de la fouille est illégal également; l'absence de lecture des droits et l'offre de recourir à un avocat sont également fatales.

[243] Les jeans ne peuvent donc aucunement être imputés à M. Friolet parce que l'employeur n'a pas respecté les droits fondamentaux de M. Friolet et que ces agissements déconsidèrent l'administration de la justice.

[244] L'analyse de ces faits en regard de la prépondérance de la preuve amène à croire que tous les motifs présents au rapport E-6 et présents à la décision E-1 de l'employeur concernant la planification, la pression sur le détenu M et les autres manquements allégués n'ont définitivement pas été mis en preuve de façon prépondérante.

[245] Concernant la thèse du complot M. Friolet suggère que la question est non pas de savoir s'il y eut complot ou non mais plutôt quelle théorie est la plus probable entre les suivantes :

- a) Le détenu M a-t-il pu remettre un sac que M. Friolet aurait accepté, incluant les jeans et les « T-shirts » lorsque l'on connaît le rôle du détenu M et son lien avec la Sécurité préventive?
- b) Est-il probable que les jeans n'aient pas été mis par M. Friolet dans son sac?

[246] Il est manifeste qu'il est à peu près impossible, lorsque l'on invoque le complot, d'obtenir une preuve directe. M. Friolet ne peut être au fait des circonstances où les objets sont placés dans son sac.

[247] D'autre part, il est manifestement difficile d'obtenir une admission des auteurs de gestes semblables. Il faut donc s'en remettre à une preuve de circonstances établie par des témoignages et des comportements des parties pour tenter de voir quelle est la théorie qui est la plus probable.

[248] Dans la mesure où des faits probants inquiétants ou inexplicables existent et que l'employeur n'est pas en mesure de donner des explications plausibles, il faut considérer que la preuve n'est pas prépondérante quant aux jeans et l'employeur ne s'est pas déchargé de son fardeau de preuve.

[249] D'ailleurs, la présence des jeans dans le sac de M. Friolet n'est pas à elle seule suffisante pour conclure à une volonté frauduleuse en regard de la preuve contradictoire, puisque le sac a été laissé sans surveillance toute la soirée et que l'employeur fournit un nombre insuffisant de casiers pour ses employés.

[250] D'ailleurs, sans même analyser la thèse du complot, il n'y a manifestement pas matière à congédiement pour les motifs déjà invoqués. Il y a donc manifestement matière à réintégration.

[251] L'analyse des éléments sous cette rubrique pourrait toutefois être importante pour permettre de mesurer l'ampleur à donner à la sanction requise dans le cas de M. Friolet en regard des « T-shirts » admis et des jeans qu'il prétend ne pas avoir pris.

[252] M. Friolet relate l'historique de sa relation avec les trois personnes de la sécurité préventive qui remonte aux années 1992 ou 1993 lorsqu'il était officier du syndicat et qu'il préconisait qu'un poste soit coupé à la sécurité préventive. Il relate d'autres anecdotes impliquant MM. Goulet et Veilleux qui illustreraient sa mauvaise relation avec les agents de sécurité préventive.

[253] M. Friolet soulève des éléments de preuve soumis par le détenu B qui n'ont pas été contredits. Le détenu B, lors de son témoignage et qui se trouve d'ailleurs dans sa déclaration écrite, Pièce P-18 mentionne que: « Goulet me demande de vérifier si Friolet entre du stock lorsque j'étais dans le 119. Il me le demande à 3 ou 4 reprises. »

[254] Il relate alors les paroles suivantes de M. Goulet: « Friolet c'est un gros chien et qu'il travaille pour les Rock Machine, il doit faire quelque chose de croche. »

[255] Ces incidents sont concomitants avec la présumée dénonciation du détenu M qui a une relation privilégiée avec MM. Brisson et Goulet.

[256] Le climat de doute à l'encontre de M. Friolet, qui lui a fait perdre son poste aux sports, vers les années 1997 ne peut que découler d'interventions de la Sécurité préventive et de M. Veilleux.

[257] D'ailleurs, l'annexe C, jointe au rapport E-6 est signée par M. Veilleux.

[258] À tort ou à raison, il est manifeste que la Sécurité préventive et M. Veilleux montent un dossier contre M. Friolet depuis plusieurs années et veulent en venir à le faire congédier. Ces éléments ressortent clairement de la preuve.

[259] Évidemment, cet élément n'est certainement pas suffisant pour conclure à la thèse du complot mais il démontre un état d'esprit qui, avec d'autres facteurs, peut faire sérieusement douter et expliquer un certain nombre de comportements de l'employeur.

[260] Le détenu B a lui-même constaté relativement à la thèse du complot qu'il a vu M. Brisson rencontrer le détenu M et lui apporter du filage à ordinateur, vers le mois de septembre 1999.

[261] Il a entendu plusieurs conversations avant les événements du 9 septembre qui lui font croire qu'il s'agit d'un coup monté à l'encontre de M. Friolet. Il relate des paroles de M. Goulet qui dit : « Faudrait essayer de l'avoir ce chien-là, je n'y aime pas la tête. »

[262] Il s'agit d'une déclaration faite au détenu B, qui n'a pas été contredite d'aucune façon par l'employeur, qui avait tout le loisir de faire venir M. Serge Goulet, acteur important dans ce dossier. L'employeur a décidé de mettre à l'abri M. Serge Goulet, qui avait un important conflit avec M. Friolet.

[263] Il relate également les nombreuses venues de l'agent Nabelsi qui a été choisi par la Sécurité préventive pour faire la fouille.

[264] Il a entendu des extraits de conversation avant les événements du 9 septembre où M. Bélanger, l'un des supérieurs de M. Friolet, parlait du dossier Friolet. Il nous relate également que l'agent Nabelsi est venu deux ou trois fois dans sa cellule après le 9 septembre pour le menacer de se taire et de ne faire aucun commentaire concernant l'affaire Friolet.

[265] Manifestement, l'agent Nabelsi était au courant que le détenu B possédait des informations appuyant la thèse du complot en provenance du détenu M.

[266] Le détenu B est d'ailleurs rapidement écarté, à titre de voisin de cellule de M, dans les semaines qui suivent.

[267] L'employeur n'a même pas cru bon de faire une contre-preuve sur ces éléments.

[268] Le détenu B mentionne également que le détenu M lui révèle qu'il obtiendrait des paquets de cigarettes en récompense. La preuve a révélé qu'il a obtenu de semblables paquets de cigarettes, dont manifestement une certaine quantité n'est pas consignée au registre, contrairement aux directives.

[269] Le détenu M a également reçu du temps supplémentaire non-travaillé, temps supplémentaire qu'a obtenu également le détenu B, puisqu'il travaillait en même temps avec le détenu M. La certitude qu'il affiche en frondant l'employeur, en lui disant de produire les payes du détenu M pour démontrer que ce détenu a gagné près de 200 \$ par semaine, somme qu'il n'a jamais vu aucun détenu obtenir, aurait dû pousser l'employeur à contrecarrer cette preuve.

[270] L'employeur n'a pas cru bon de le faire, pourtant il aurait de cette façon pu démontrer précisément que le détenu B n'était pas crédible.

[271] Le détenu B décrit également que le détenu M a obtenu deux ou trois visites dans un mois de façon anormale. Il a lui-même constaté ces faits.

[272] L'employeur a encore une fois décidé de ne pas faire de contre-preuve pour démontrer la fréquence et le nombre de ces visites. Il avait pourtant tout le loisir de déposer des documents pour contredire le détenu B.

[273] Le détenu B mentionne comme élément majeur que le détenu M devait obtenir un pénitencier à sécurité minimale suite à son témoignage. Or, comment pouvait-il savoir au début janvier 2000, lors de sa déclaration, que M allait obtenir un « minimum » alors que ladite cote « minimum » a été obtenue plusieurs mois plus tard. Il n'avait aucun moyen de connaître cette information et l'évolution de la cote de sécurité du détenu M.

[274] Le détenu B ne peut également connaître au début janvier 2000 la version modifiée du détenu M à la fin de l'année 2001, tout comme d'ailleurs le détenu M ne peut également connaître la déclaration du détenu B du 20 janvier 2000.

[275] Bien que certaines paroles de M à B sont à prime abord du oui-dire, étant donné que le détenu M les a confirmées lui-même dans une déclaration à l'automne, elles font dorénavant partie de la preuve que devait contredire l'employeur, qui ne peut les contredire qu'avec le détenu M.

[276] Le détenu B relate que le vol des jeans a été fait par le détenu M et M. Brisson. Selon les dires du détenu B, le détenu M aurait lui-même placé les jeans dans le sac de M. Friolet.

[277] Ces mêmes affirmations ont été reprises par le détenu M lors de sa déclaration au pénitencier d'Archambault, plusieurs mois après ces événements.

[278] Le détenu B identifie les mêmes personnes que le détenu M, comme partie du complot.

[279] Tous ces éléments mis ensemble amènent de sérieux doutes sur ce qui s'est véritablement passé le 9 septembre 1999.

[280] Le détenu B nous relate dans le détail deux incidents précis survenus impliquant MM. Goulet et Brisson. L'employeur n'a pas cru bon d'aucune façon de faire une contre-preuve. En cela, il n'a pas contredit une preuve importante qui attaque la crédibilité des personnes qui ont été instigateurs du congédiement de M. Friolet, complot ou non. L'employeur se devait de venir rétablir ces faits.

[281] M. Friolet analyse et commente en détail les documents P-32, P-33, P-35 et P-36 se rapportant à la cote de sécurité du détenu M pour soutenir que la Sécurité préventive aurait contrevenu à l'article 30 de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et favorisé son transfert à une institution minimum.

[282] M. Friolet note que la preuve a révélé que peu de temps après son arrivée au CFF le détenu M s'est évadé du pénitencier à sécurité minimum puisque son risque d'évasion avait été fixé comme « faible » à l'encontre de l'opinion de M<sup>me</sup> Moreau du CFF.

[283] La Sécurité préventive et plus particulièrement M. Brisson, incluant M. Robert Veilleux et M. Serge Goulet, n'ont pas une bonne relation avec M. Friolet et le croit impliqué, bien qu'ils n'aient aucune preuve et n'ont jamais réussi à en obtenir, avec des détenus.

[284] S'agit-il d'un complot? Difficile de ne pas avoir des doutes importants à tout le moins sur le rôle de M. Brisson dans cette affaire. Il est plus plausible que les jeans se retrouvent dans le sac de M. Friolet hors sa connaissance plutôt que de croire qu'il aurait accepté un sac du détenu M contenant les jeans et « T-shirts » pour ensuite immédiatement crier au complot quelques secondes après la fouille mais uniquement quant aux jeans; on peut difficilement croire que dans la mesure où le détenu M lui aurait remis les deux items différents il n'aurait pas sur le vif nié le tout en invoquant le complot pour l'ensemble, sachant très bien qu'il se serait fait tendre un piège par le détenu M et la Sécurité préventive; son temps de réaction rapide démontre qu'il dit la vérité puisqu'il ne peut imaginer en quelques secondes alors qu'il se fait prendre en situation de vol un scénario aussi complexe à l'effet que les jeans doivent provenir forcément d'un détenu et non les « T-shirts ».

[285] M. Friolet trouve particulièrement révélateur le fait que le détenu M qui, lors de son deuxième témoignage, indique que lui, dans sa tête, il avait compris qu'il aurait des avantages.

[286] M. Friolet a-t-il été aperçu par le détenu M lorsqu'il a pris les « T-shirts » à l'hôpital? A-t-on décidé d'ajouter les jeans après le fait pour s'assurer de le faire congédier? Ce dossier, lorsque l'on regarde tous les éléments, crée un véritable malaise et sème un doute plus que sérieux sur le comportement de M. Brisson.

[287] M. Friolet réclame une somme pour le préjudice moral et pour la perte de réputation subie. Il précise que j'ai le pouvoir d'amender un tel grief, tel que le prévoit la doctrine voir Donald J.M. Brown et David M. Beatty *Canadian Labour Arbitration*, 2<sup>e</sup> édition, Aurora, Canada Law Book Ltd, 1984, p. 92.

[288] M. Friolet soumet que ma juridiction découlant de la Loi et de la convention collective qui rendent l'arbitrage obligatoire, englobe tous les recours même délictuels qui résultent de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, et que j'ai également tous les pouvoirs pour appliquer la Charte canadienne des droits et libertés.

[289] Cette nouvelle tendance a été consacrée par l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2R.C.S. 929 qui exclut même tout recours parallèle fondé sur une responsabilité délictuelle.

[290] Traditionnellement les arbitres de grief se refusaient à accorder des dommages et intérêts autres que salariaux et conséquemment à accorder des dommages moraux et des dommages pour atteinte à la réputation, *Brown et Beatty (supra)* p. 61. Toutefois, ces mêmes auteurs reconnaissent que le principe applicable lors de l'octroi de dommages intérêts consécutifs à une réintégration ou autres décisions favorables étaient similaires aux critères applicables lors d'un bris de contrat (Donald J.M. Brown, *Current problems in the law of contracts - special lectures of the Law Society of Upper Canada*, Toronto, Richard de Boo Limited, p. 6 et Donald J.M. Brown et David M. Beatty *Canadian Labour Arbitration*, 2<sup>e</sup> édition, Aurora, Canada Law Book Ltd, 1984, p. 61.

[291] Or, les dommages intérêts en matière de bris de contrat peuvent, dans certaines circonstances inclure les dommages moraux et les dommages pour atteinte à la réputation.

[292] M. Friolet croit que le comportement abusif de l'employeur notamment de ne pas respecter les directives et la loi applicables suite aux accusations du détenu M au mois de mai et juin 1999, l'omission d'intervenir dès ce moment, l'absence d'équité dans le traitement de son dossier, les agissements de l'employeur dans le processus d'enquête, qui manquait manifestement d'équité, le fait de ne pas permettre à M. Friolet d'avoir connaissance de l'ensemble des motifs qui lui étaient reprochés et de pouvoir présenter une défense pleine et entière, les commentaires défavorables du rapport Courtemanche et de M. Veilleux, le comportement de la direction auprès des autres agents correctionnels après la fouille qui a manifestement visé à discréditer et à ternir la réputation de M. Friolet appuient cette réclamation.

[293] Selon M. Friolet les conséquences au niveau de sa santé physique et mentale sont démontrées. L'ampleur de la réaction de l'employeur face aux agissements de M. Friolet a dépassé toutes les normes raisonnables et de ce fait a compromis irrémédiablement les possibilités d'emploi pour un salaire comparable ou pour une fonction assimilable.

[294] Nous croyons d'ailleurs que ces atteintes sont malicieuses et constituent une atteinte illicite et intentionnelle aux droits de M. Friolet puisque à tout le moins M. Brisson, représentant de l'employeur, a agi de façon malicieuse dans le but évident de faire congédier M. Friolet. Cette attitude de M. Brisson et de l'employeur nécessite l'octroi de dommages exemplaires.

[295] Pour toutes ces raisons et autres motifs, il demande que le grief soit amendé pour préciser la réclamation pour les dommages suivants :

- Dommages moraux (incluant une longue réhabilitation – perte d’estime de soi et stress ...) : 50 000, \$
- Atteinte à la réputation, perte d’image, perte de possibilité d’emploi : 50 000, \$
- Dommages exemplaires : 50 000, \$

[296] Il ajoute à la liste des arrêts déjà cités, quant à l’application de la Charte par un arbitre de grief, l’arrêt *Parent c. Centre hospitalier St-Joseph-de-la-Tuque inc.*

[297] M. Friolet se fonde sur l’arrêt *Wallace (supra)* à l’effet que les dommages ne sont pas uniquement fondés sur l’atteinte à la réputation mais sur le comment l’employeur doit se comporter dans la rupture d’emploi. Le directeur a appliqué le rapport d’enquête sans le donner à M. Friolet ou s’assurer que M. Courtemanche en a transmis tous les points à M. Friolet.

[298] Il se réfère également à l’arrêt *Wallace (supra)* de la Cour suprême qui a accordé, vu les circonstances, le double du préavis normalement accordé par les Tribunaux. M. Friolet soumet de façon subsidiaire que si j’en venais à la conclusion que la rupture du lien d’emploi doit être maintenue dans ce dossier, il aurait droit au double de l’indemnité habituellement accordée.

[299] M. Friolet ajoute que l’arrêt *R. Ling c. Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)*, (dossiers de la Commission 166-2-27472, 27975), accorde, vu le comportement de l’employeur à l’endroit d’un employé, quarante-huit mois de rémunération à la place de sa réintégration. La demande de dommages intérêts a toutefois été rejetée. Bien que cet arrêt ne se réfère pas à l’arrêt *Wallace*, M. Friolet croit qu’il a tout de même sensiblement le même fondement. L’arbitre a accordé le double du dédommagement habituellement accordé, soit quatre ans au lieu de deux ans qui est habituellement le nombre maximal. M. Friolet soumet que dans son cas une pareille indemnité ne serait pas justifiée puisque le comportement de l’employeur après le fait, ne peut en aucun cas influencer sur la décision de le réintégrer ou non. Vu son peu d’années avant la retraite, la solution qui s’impose dans son cas est la réintégration. L’employeur aura toujours le loisir de négocier avec M. Friolet pour



s'assurer de son départ, s'il le désire. M. Friolet, vu les circonstances, n'a pas à retourner, sans véritable possibilité de gagner sa vie adéquatement.

[300] M. Friolet soumet que plusieurs facteurs militent pour une réintégration dans son poste avec tout au plus 6 mois à 1 an sans salaire; facteurs qui se décrivent comme suit : le geste isolé de M. Friolet, selon la prépondérance de preuve sans planification; ancienneté; les bons services rendus pendant plus de 20 ans; son âge; son peu de formation qui l'empêche de trouver un emploi comparable à un salaire comparable; son dossier qui doit être considéré vierge compte tenu des dispositions de la convention collective; l'importance qu'il donne à son travail; la primauté du droit au travail que reconnaît la Cour suprême notamment dans les arrêts *McKinley et Wallace*; la perte de réputation inhérente à un congédiement pour malhonnêteté; les longs délais écoulés; le stress et les problèmes personnels vécus; le fait qu'il sera facile pour l'employeur de prévenir ce type de comportement de M. Friolet ou d'autres agents correctionnels en resserrant ses contrôles à la sortie des lieux par des fouilles systématiques; le fait que rien dans l'acte commis ne compromet sa capacité à remplir ses fonctions d'agent correctionnel pour l'avenir; le peu de valeur des biens pris (environ 20 \$ ou 120 \$ si l'on tient compte des jeans); l'absence de faute grave de la nature de celle prévue aux Règles de conduite professionnelles; l'attitude de M. Friolet qui a admis immédiatement sa faute pour les « T-shirts » sans jamais tenter de mentir ou cacher son geste; la nécessité de pénaliser l'employeur pour son absence d'équité dans le traitement du dossier de M. Friolet.

[301] En conclusions finales M. Friolet soumet que je dois :

- dans un premier temps décider de la question du respect ou non de l'équité procédurale qui entraîne, tel que déjà mentionné, l'annulation du congédiement sans aucune sanction possible;
- me pencher sur l'application de l'article 24(2) de la Charte canadienne pour savoir si les jeans peuvent être retenus à titre de preuve à l'encontre de M. Friolet, vu les circonstances;
- subsidiairement, vérifier la preuve pour appliquer les principes de la Cour suprême de l'arrêt *McKinley* et m'interroger à savoir si la nature, le contexte et la gravité du geste entraînent le congédiement;

- dans la mesure où je retiens que le geste de M. Friolet ne mérite pas le congédiement, le réintégrer en déterminant la peine appropriée;
- subsidiairement, si le lien d'emploi est rompu je dois accorder quatre ans de salaire et tous les autres avantages prévus à la convention collective.

[302] Lors de sa réponse orale au plaidoyer de l'employeur M. Friolet, en soutien à sa demande de réintégration, a fait valoir qu'il serait prêt à aller travailler dans n'importe quelle institution correctionnelle dans la région du Québec.

#### Réplique de l'employeur

[303] Ce qui suit est un résumé de la réponse orale de l'employeur au plaidoyer écrit de M. Friolet ainsi que de sa réplique au plaidoyer oral.

[304] L'employeur soutient que l'équité procédurale a été respectée face à M. Friolet qui était au courant quand il a été rencontré par le directeur et le comité d'enquête alors qu'il a pu donner sa version.

[305] Les principes énoncés par l'arrêt *Kane (supra)* et la jurisprudence citée par l'employé s'adresse à un tribunal pas à un comité d'enquête administratif. Le comité d'enquête n'avait pas de pouvoirs quasi-judiciaires.

[306] Dans l'arrêt *Cardinal (supra)* le directeur avait des pouvoirs quasi-judiciaires quand il rendait une décision qui peut être contrôlée par la Cour fédérale.

[307] L'employeur a déposé l'arrêt *Tipple c. Conseil du Trésor*, [C.F.A.] 1985 CFJ n° 818 à l'effet que dans le cas présent les règles régissant le comité d'enquête et la décision du directeur découlent de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique est là pour contrôler la décision de l'employeur.

[308] L'employeur se réfère à la décision *Batiot c. Conseil du Trésor (Justice Canada)* [1999] CRTFPC n° 74, p. 16 qui applique les principes dans *Tipple (supra)*. L'employeur soutient que l'arrêt *Knight (supra)* ne s'applique pas ici et que *Baker (supra)* parle de décision administrative contrôlée par la Cour fédérale.

[309] L'employeur s'appuie sur la décision majoritaire dans *Kampman (supra)* et distingue ce qui s'est passé dans l'arrêt *Université Laval c. Syndicat des chargées et chargés de cours (supra)* et soumet que s'il y avait eu des manquements au niveau du comité d'enquête, l'arbitrage peut y remédier.

[310] L'employeur nie que le comité d'enquête ait transgressé les règles d'équité et soumet que M. Friolet a reçu une copie du mandat (pièce P-5) au début de son entrevue. M. Courtemanche a montré qu'il était quelqu'un d'impartial et M. Friolet a eu l'opportunité de donner sa version des faits.

[311] L'employeur n'est pas d'accord avec la caractérisation des faits que suggère M. Friolet et fait valoir que l'employeur de bonne foi croyait sincèrement le détenu M et le croit encore.

[312] L'employeur soumet que le paragraphe 64 de la *Loi sur le Système correctionnel et la mise en liberté sous condition* traite de la fouille à nu et par palpation et qu'il n'y a pas eu de fouille à nu et par palpation. Dans ce cas-ci, le paragraphe 63 renvoie au règlement et l'article 56 prévoit des fouilles ordinaires sans soupçons d'un agent qui entre ou sort du pénitencier. Si des fouilles sans soupçons peuvent être effectuées on peut en faire avec des soupçons. De plus, la fouille du personnel est une condition d'emploi pour les agents correctionnels, elle est prévue à l'article 44 de la Directive du Commissaire 571. L'article 64(1) n'aurait pas trouvé application en matière criminelle car aucun droit de M. Friolet n'a été violé. L'article 44 et les suivants de la Directive du Commissaire s'appliquent dans le contexte général.

[313] L'employeur n'est pas d'accord avec la position de M. Friolet sur l'application de l'article 64 de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* à cette affaire et soumet que l'employeur n'a pas enfreint l'équité procédurale.

[314] L'article 17.06 a été respecté par l'employeur qui ne se réfère pas à une mesure disciplinaire mais à l'attitude de M. Friolet ce n'est donc pas illégal d'en parler.

[315] L'employeur commente les deux courants de jurisprudence concernant les congédiements pour acte malhonnête. L'employeur est d'accord avec l'arrêt *MacKinley* et cite les paragraphes 49 à 51 et soumet que M. Friolet est un agent de la paix.

[316] L'employeur fait valoir que dans le cas présent c'est l'employeur qu'on a volé, ce n'est pas un acte à l'extérieur du lieu de travail. L'infraction est contraire aux Règles de conduite professionnelle (pièce E-8) et l'employeur se réfère aux pages 9, 10 et 13.

[317] L'employeur soumet que dans les exemples donnés de M. Verret et de M. Dumont aucun détenu n'était mis en cause et l'employeur a réagi dans chacun des cas selon les faits spécifiques à chacun.

[318] Concernant les déclarations du détenu B l'employeur soumet qu'on doit faire attention aux déclarations de détenus surtout des déclarations totalement non pertinentes qui n'ont pas leur place dans le débat.

[319] L'employeur commente la preuve pour faire valoir pourquoi il faut conclure que le détenu M dit la vérité dans sa première version, lorsqu'il déclare avoir remis les jeans et les « T-shirts » à M. Friolet suite à des pressions de ce dernier et qu'il n'avait pas accès à la salle 119. L'employeur soumet que M. Friolet n'est pas crédible et son explication est boiteuse.

[320] Concernant les dommages subis, l'employeur soumet qu'aucune preuve de démarches pour se trouver un emploi n'a été présentée par M. Friolet. La perte de réputation est autant imputable à M. Friolet qui a fait des déclarations aux médias.

[321] L'employeur soumet que la non-utilisation de la preuve des admissions de M. Friolet sur le vol des « T-shirts » et de la présence des jeans dans son sac sur la base de l'arrêt *Beaupré (supra)* amènerait une déconsidération de l'administration de la justice.

[322] L'article 24(2) de la *Charte canadienne* ne vise pas ce genre de situation. Dans le cas présent s'il n'y avait pas eu de fouille la preuve aurait été perdue à jamais. Il n'y a pas d'atteinte à la vie privée de l'agent de correction qui est fouillé lorsqu'il sort d'un pénitencier, c'est une condition de son emploi.

[323] L'employeur soutient que la thèse du complot ne tient pas, que d'autres personnes impliquées dans le syndicat ont fait des choses semblables à ce que M. Friolet avait fait et n'ont pas été l'objet de « frame-up » de la part de la sécurité préventive. L'employeur n'a pas fait témoigner M. Veilleux parce qu'il n'était pratiquement pas impliqué. Les agents de sécurité préventive n'ont fait que leur

travail. Si M. Friolet croyait MM. Goulet et Veilleux partis du complot il n'avait qu'à les assigner; c'est à lui que revient le fardeau de prouver le complot.

[324] L'employeur soumet que l'évolution de la cote de sécurité du détenu M s'est faite selon la procédure et qu'elle a suivi la progression normale. Lorsque M. Friolet remet en cause l'évaluation du programme de cote sécuritaire c'est le système qu'il remet en cause. Ce système s'applique à tous les détenus et rien de spécial n'a été fait pour le détenu M. La preuve est très claire à ce sujet.

[325] Concernant l'arrêt *Wallace (supra)* l'employeur soumet que l'indemnité maximale donnée était de 24 mois et non les 48 mois réclamés par M. Friolet.

[326] L'employeur soumet qu'il y a des distinctions majeures entre l'affaire *Ling (supra)* et le cas présent.

[327] L'employeur se réfère à l'arrêt *Jacques Lévesque c. Sa Majesté la Reine* [2000] J.E. 2000-307 et cite les paragraphes 14, 16 et 17 qui reprend les motifs du rejet des arguments sous l'article 24(2) de la *Charte*.

[328] L'employeur réfère à la décision *Goodfellow*, dossier de la Commission 166-2-9312, à l'avant-dernière page sur le renversement du fardeau lorsqu'un employé est trouvé en possession de matériel volé.

[329] L'employeur s'est référé à la décision *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia* [1989] 1 R.C.S. 1085 page 9 et à la décision *Dhanipersad (supra)*, paragraphes 125, 129, 139, 141 et 142. Il soumet que le poste d'agent correctionnel est un poste de confiance. Dans le cas de M. Friolet il n'y a aucun facteur atténuant et en continuant à mentir il ne fait qu'aggraver son cas.

[330] Dans l'arrêt *Cudmore c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)* [1996] C.R.T.F.P.C. n° 58, dossier de la Commission 166-2-26517, page 25 l'arbitre a pris en considération l'absence de remords.

[331] L'employeur cite la décision *King c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)* [1995] C.R.T.F.P.C. n° 8, dossier de la Commission 166-2-25956, pages 20 et 21 et *Girard c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)* [1982] C.R.T.F.P.C. n° 187, dossier de la Commission 166-2-13482.

[332] L'employeur cite *McIsaac c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)* [1990] C.R.T.F.P.C. n° 220, dossier de la Commission 166-2-20610, p. 9 et *Bisson c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des Transports)* [1986] C.R.T.F.P.C. n° 153, dossiers de la Commission 166-2-15706 et 15707.

[333] L'employeur cite l'arrêt *Ville de Lévis et Syndicat des policiers et pompiers de Lévis*, n° 89T-344, page 22 et les suivantes.

[334] L'employeur cite *Champagne v. Canada (Public Service Staff Relations Board)* (F.C.A.) [1987] F.C.J. n° 906 à l'effet que l'arbitre avait la compétence pour ordonner une indemnité de cinq mois de salaire plutôt qu'une réintégration.

[335] L'employeur se réfère à *Flynn c. Conseil du Trésor (Environnement Canada)* [1993] C.R.T.F.P.C. n° 22, dossier de la Commission 166-2-23369 et à *McMorrow c. Conseil du Trésor (Anciens combattants Canada)* [1994] C.R.T.F.P.C. n° 130, dossier de la Commission 166-2-23967, p. 21 où une indemnité de près de 13 à 14 mois de salaire a été ordonnée lors d'un congédiement jugé trop sévère.

[336] L'employeur s'était objecté au témoignage de M. Lavigne et de M<sup>me</sup> Cabana sur la base de la meilleure preuve. Dans l'évaluation de la preuve je dois tenir compte des deux témoignages du détenu M devant moi. La version du détenu M à M<sup>me</sup> Cabana et M. Lavigne est du oui-dire. La version que le détenu M a faite devant moi est la plus probante.

[337] Entre la version de M. Friolet et celle du détenu M quelle est la plus probable? Par quel heureux hasard se fait-il que la première fois que M. Friolet vole il se fait prendre? La journée qu'on décide d'émettre un mandat de fouille il y a des effets qui sont saisis. L'employeur n'a pas à prouver l'intention malhonnête, le mens rea et n'avait pas à prouver non plus qu'il n'y avait pas eu de complot.

[338] L'employeur souligne les distinctions avec la jurisprudence soumise par M. Friolet.

[339] L'employeur soumet que la réintégration de M. Friolet n'est plus possible vu la publicité qui a entouré l'affaire. M. Friolet a volé; son travail consiste à garder des gens condamnés pour vol. C'est lui qui a causé son propre malheur. Le lien de confiance est brisé, son attitude, l'atmosphère fait que la relation de confiance est impossible à rétablir. Si j'en viens à la conclusion que le congédiement est trop sévère une

indemnité est plus appropriée car la réintégration est impossible tant pour M. Friolet que l'employeur.

### Motifs de décision

[340] La preuve longue et détaillée soumise par les parties repose principalement pour l'employeur sur le témoignage du détenu M et pour M. Friolet sur ses affirmations.

[341] Je ne peux accorder de crédibilité au détenu M. Il est en prison entre autres pour vols qualifiés, pour emploi de documents contrefaits et fraude. Il témoigne devant moi qu'il est un détenu manipulateur et qu'il « donne » si on lui « donne ». Il a intenté une poursuite contre le Service correctionnel qu'il accuse de l'avoir impliqué dans un complot pour congédier M. Friolet. Il a déclaré à M. Courtemanche, également à Mme Cabana devant 2 autres témoins, avoir lui-même mis les jeans dans le sac de M. Friolet. À moi il dit le contraire et déclare avoir agi par vengeance lorsqu'il a fait ces déclarations. Le détenu M a fait des confidences au détenu B en 1999 qui sont notées dans une déclaration datée de janvier 2000. Les faits relatés ressemblent à ce qui est dans la poursuite que le détenu M a intentée plusieurs mois plus tard. Le détenu veut nous faire croire que l'idée et le texte de la poursuite seraient l'œuvre d'un autre détenu S.M. ami de M<sup>e</sup> Bilodeau. Je n'en crois rien.

[342] Le détenu M, contrairement à l'opinion de la psychologue Prémont, est parfaitement capable de mensonge élaboré s'il y voit un intérêt. Il est à noter qu'en 1997 Mme Prémont ne croit pas le détenu M, ce n'est que lorsque M. Friolet est pris avec des objets volés qu'elle le croit. Quel intérêt le détenu M avait-t-il à porter des accusations contre M. Friolet et à agir pour le faire congédier? Il y en avait plusieurs. Premièrement, il avait l'attention des agents de sécurité préventive; deuxièmement, il pouvait avoir certains avantages de ses derniers qui ont un rôle important à jouer dans les affectations des détenus à certains postes de travail et dans les évaluations des cotes de sécurité et des demandes de transfèrement. De plus, la preuve a révélé que le détenu M a reçu des quantités importantes de cigarettes entre le 27 avril et le 21 septembre 1999.

[343] Le détenu M n'a pas autorisé son avocat à remettre une copie de sa déclaration préalable à sa poursuite à la représentante de M. Friolet parce que « y ont pas donné rien ». Lorsqu'il témoigne, le détenu M n'a aucun intérêt à aider M. Friolet; il a intérêt à

maintenir la version qui « dans sa tête » lui a valu des bénéfices car il attend une décision dans les jours qui viennent concernant des accusations de taxage dont il fait l'objet. La personne qui doit rendre la décision est M. Courtemanche qui agit comme aviseur technique du procureur de l'employeur et le regarde témoigner. Le détenu M avait déjà donné une version à M. Courtemanche lors de l'enquête, version que M. Courtemanche a crue et qui a contribué à la recommandation de congédiement de M. Friolet. Si le détenu M avouait maintenant avoir mis les jeans dans le sac de M. Friolet cela contredirait ses allégations de harcèlement et de pressions vraisemblablement effectuées par ce dernier et constituerait une infraction sérieuse passible de sanction. Le détenu M a intérêt à ne pas changer sa version.

[344] En ce qui concerne les autres témoins, je note que trois d'entre eux MM. Bélanger et Brisson et le directeur Lemieux ont des postes de gestion. Ils apprennent à une date difficile à préciser, à cause du manque de documentation dont ils sont eux-mêmes responsables, et aussi parce qu'ils témoignent de façon contradictoire sur le sujet de la date où ils entendent pour la première fois les allégations du détenu M. La date à laquelle la gestion de l'établissement Donnacona prend connaissance des allégations du détenu M est quelque peu nébuleuse. Luc Nabelsi témoigne qu'en début 1999, le détenu M lui fait des confidences. Le détenu M parle à M. Nabelsi de demandes que M. Friolet lui aurait faites pour « du stock ». M. Nabelsi situe l'époque des confidences à l'époque hivernale 1999, au printemps et à l'été 1999. Dans ces confidences, le détenu met en cause les agents de corrections Edmond Tremblay et Alain Friolet. M. Nabelsi demande au détenu s'il a rapporté la chose à la sécurité préventive. Le détenu M lui dit qu'il a vu la sécurité préventive alors M. Nabelsi considère qu'il n'avait pas à faire suite à ces dires. Il n'a pas fait de rapport d'observation.

[345] M. Bélanger nous dit qu'en 1999, environ un mois après son arrivée au secteur administration, le détenu M a des contacts avec lui. Le détenu lui donne des informations sur les détenus dans le secteur isolement préventif. Le détenu M lui était attiré dans le pavillon T où est situé l'isolement préventif. Le détenu M lui fait des révélations qu'un employé lui demandait de lui donner des articles. M. Bélanger lui demande de faire une rencontre avec la sécurité préventive et de ne pas donner cette information à d'autres employés. Plus tard, le détenu M lui confie que M. Friolet lui demandait d'autres articles, que M. Friolet lui demandait d'augmenter ses commandes



pour avoir des articles institutionnels. Le détenu M a parlé ainsi à M. Bélanger 2 ou 3 fois.

[346] Francis Brisson en témoignage en chef dit avoir rencontré le détenu M après avoir appris de M. Denis Bélanger, un « cadre supérieur », que M. Friolet était impliqué dans le vol de matériel institutionnel. Il apprend en même temps que le détenu M aurait eu très peur et voulait rencontrer quelqu'un de la sécurité préventive. M. Brisson indique qu'une autre personne est aussi venue le voir 4 ou 5 jours après, à ce sujet, M. Fernand Guimond, le surveillant de M. Friolet. M. Brisson leur a dit de dire au détenu de venir le voir à son bureau. Le détenu M. dit avoir rencontré M. Brisson au mois de mai 1999 et lui avoir raconté tous les événements impliquant M. Friolet depuis plusieurs années. M. Brisson lui a demandé de mettre cela par écrit.

[347] M. Brisson en témoignage en chef dit avoir rencontré le détenu fin mai 1999 et avoir reçu la déclaration au début de juin 1999. En contre-interrogatoire, il répète à plus d'une reprise avoir parlé à M. Bélanger et rencontré le détenu M à la fin d'avril 1999 et avoir reçu la déclaration au début de mai 1999.

[348] Le rapport du détenu n'est pas daté et M. Brisson n'a pas noté la date de réception. M. Brisson n'a pas noté la date de la rencontre initiale non plus.

[349] Lorsque la déclaration (pièce E-2) du détenu M est obtenue, M. Brisson la montre au directeur qui ne prend aucune note de la date ni des instructions qu'il donne à la sécurité préventive à ce sujet et il n'y a aucun procès-verbal de la rencontre. Le directeur demande à rencontrer le détenu M qui lui confirme avoir écrit la déclaration et en réitère les grandes lignes. Le directeur ne prend aucune note de cette rencontre et ne fait aucun rapport à ce sujet ni n'en requiert de qui que ce soit.

[350] Je trouve déplorable qu'une allégation de vol par un employé, faite par un détenu délateur qu'on semble croire, ne fasse l'objet d'aucun rapport et qu'une déclaration qu'on considère être un grief de détenu ne fasse l'objet d'aucun accusé de réception ou de la plus élémentaire indication de date de réception.

[351] Le seul recueil de dates reliées au détenu M qu'on me présente est le registre des émissions de cigarettes. Le premier don de cigarettes noté est le 27 avril 1999. Je retiens donc avril 1999 comme date probable à laquelle des membres de la gestion apprennent que le détenu M accuse M. Friolet de voler son employeur.

[352] Le directeur Lemieux affirme en témoignage en chef avoir reçu la déclaration du détenu M (pièce E-2) à la fin de juin 1999. Il dit également avoir autorisé la fouille le 7 septembre 1999. En contre-interrogatoire, il avoue n'avoir aucun souvenir des dates précises et de témoigner surtout à partir du rapport d'enquête et des déclarations qu'il contient dont celle de l'agent de sécurité préventive Brisson. Le témoignage du directeur est en grande partie du oui-dire. Ce que je retiens de son témoignage c'est qu'il a rencontré le détenu M au printemps 1999 lorsqu'il a vu sa déclaration écrite accusant M. Friolet et d'autres agents de corrections de vol de biens institutionnels. Le directeur me dit qu'il savait que des biens institutionnels semblaient disparaître mais ne croit pas que M. Friolet est seul responsable du chapardage. Le directeur n'a pris aucune action pour mettre fin au chapardage. Il a ordonné à la sécurité préventive de poursuivre son enquête et de continuer la cueillette d'information. Le directeur a témoigné qu'il considérait la déclaration du détenu M (pièce E-2) comme un grief de détenu mais la procédure prévue pour les griefs de détenu n'a pas été suivie.

[353] Le directeur a autorisé la fouille de M. Friolet à la demande de la sécurité préventive suite à des déclarations du détenu M à l'effet qu'une transaction allait avoir lieu.

[354] Ayant autorisé la fouille en vertu de l'article 64(1)b l'employeur n'a pas suivi les règles qui s'appliquent à cet article particulièrement l'article 64(2) de la Loi et la directive 630 sur la conservation de la preuve. On me dit qu'on ne voulait pas humilier M. Friolet ou le léser davantage. Le problème que cela a créé dans le cas de M. Friolet est que ce dernier a été privé de moyens qui auraient pu l'aider à prouver ses dires ou le cas échéant à l'employeur de prouver que M. Friolet est un voleur et un menteur. En n'appelant pas la police, en ne traitant pas les items saisis comme des pièces à conviction, on prive M. Friolet de la possibilité de prouver ou du moins démontrer qu'il n'avait pas touché aux jeans ni au sac *Le Monde des Athlètes*, ces derniers auraient pu être inspectés pour empreintes. Si ses empreintes y avaient été trouvées, M. Friolet aurait eu du mal à crier au « frame-up ».

[355] Le directeur me dit que le 14 septembre 1999, il subsistait encore un doute dans son esprit concernant la culpabilité de M. Friolet, c'est pourquoi il a demandé une enquête externe. Je trouve cette assertion assez extraordinaire. Elle m'indique que l'employeur entretenait donc des doutes à l'égard du détenu M. Dans ce cas pourquoi n'a-t-on pas documenté ou enregistré les allégations du détenu M? La procédure

concernant les griefs de détenus n'a pas été appliquée à la déclaration écrite du détenu M (pièce E-2). Je trouve que très peu a été fait pour enquêter sur la possibilité du coup monté par le détenu. Une documentation appropriée et une enquête approfondie auraient fait ressortir les lacunes dans les allégations du détenu M et auraient pu en déterminer la véracité.

[356] Le refus de remettre une copie de la déclaration du détenu M et du rapport d'enquête à M. Friolet avant de le congédier est contraire à la politique du Service correctionnel en matière de discipline. Ce refus inéquitable a contribué à pourrir le climat de confiance entre l'employeur et ses employés. Les syndicats qui ont représenté M. Friolet étaient en fait constitués d'employés collègues de M. Friolet. Ces employés et les autres qui ont collaborés à l'enquête se sont vu polarisés dans des camps pour ou contre M. Friolet et certains ont même développé une certaine paranoïa face à la sécurité préventive. Ce climat malsain est le résultat direct du manque de transparence et d'équité procédurale dans le processus disciplinaire qui a été suivi dans le cas de M. Friolet.

[357] M. Friolet demande que je rejette la preuve d'inconduite qui a été obtenue suite à la « fouille inconstitutionnelle » de son sac le 9 septembre 1999 y compris ses aveux concernant les « T-shirts ». Je ne suis pas prête à faire cela. Les aveux de M. Friolet concernant les chandails ont été répétés au directeur le 14 septembre 1999, à l'enquête et admis devant moi. La fouille d'employés est une condition d'emploi au service correctionnel. M. Friolet connaissait cette condition d'emploi même si elle était rarement appliquée. Si je déplore que l'employeur ait mélangé ses pouvoirs judiciaires et ses droits de gestion et qu'il n'ait pas appliqué tous ses règlements je ne peux conclure que les droits fondamentaux de M. Friolet aient à ce point été bafoués que son inconduite prouvée devant moi puisse être totalement ignorée. Je souscris aux principes dans *Tipple (supra)* à l'effet que la procédure d'arbitrage apporte un remède aux vices de procédure dans le processus disciplinaire.

[358] Je suis consciente des difficultés qui existent à faire enquête dans le milieu correctionnel où un code de silence existe et où une culture d'antagonisme existe entre détenus et gardiens et où la délation est un outil de gestion de la sécurité. Par contre, ces difficultés ne peuvent excuser de négliger les règles d'équité. M. Friolet avait le droit d'être traité avec justice. Il n'était pas le seul à faire l'objet d'allégations de la

part du détenu M. Il n'aurait pas dû être le seul à faire l'objet de surveillance et de fouille.

[359] L'employeur a justifié devant moi sa façon d'agir en disant que la majorité des employés étaient honnêtes et que le syndicat s'objecterait à la fouille systématique du personnel. Sûrement entre des fouilles systématiques et abusives et ce qui a eu cours à l'établissement Donnacona, un juste milieu peut être atteint.

[360] Le directeur a pris sa décision de congédier sur la base du rapport d'enquête et de ses recommandations. M. Friolet a admis au directeur avoir pris les chandails mais pas les jeans. Le directeur n'a pas remis le rapport d'enquête à M. Friolet pour avoir sa version face à ce rapport. Ce que le directeur considère être la plus sérieuse infraction de M. Friolet est d'avoir impliqué un détenu dans des actes illégaux alors que son devoir est de donner l'exemple aux détenus. La preuve de cette infraction repose entièrement sur le détenu M à qui je n'accorde aucune crédibilité.

[361] À partir de novembre 1998 le détenu M est nettoyeur à l'administration et loge à l'hôpital. Il n'a à peu près plus de contacts avec les détenus. Ses contacts sont avec un autre détenu nettoyeur et le personnel. Des délations à l'encontre de détenus qui auraient fait l'objet de remise de cigarettes auraient été notées avant 1999. Il n'y en a pas.

[362] M. Brisson n'a pas de notes de ses nombreuses rencontres avec le détenu. Il n'a pas noté la date à laquelle il a reçu la déclaration du détenu M. (pièce E--2). Je considère le témoignage de M. Brisson comme sélectif et que le témoin semble cacher des faits.

[363] Le témoignage de M. Friolet devant moi et sa déposition devant M. Courtemanche deux ans plus tôt concordent généralement. Il y a une contradiction entre ce que M. Courtemanche soumet et ce que M. Friolet et Mme Mathieu soumettent concernant la grandeur du sac brun et l'annotation du nom « Friolet » ou « Frio ».

[364] Je ne crois pas que ce détail soit déterminant de la crédibilité de M. Friolet. Cette différence montre que l'attention générale de M. Friolet aux détails n'est pas des meilleures. L'employeur n'a pas assuré la chaîne de possession et les témoignages entendus par M. Friolet ont pu contribuer à sa confusion. M. Friolet fait preuve d'un manque de patience et de tolérance tout au cours de l'audience. M. Friolet se présente

comme une victime qui assume très peu de responsabilité dans ce qu'il lui est arrivé. M. Friolet admet avoir pris les chandails, admission qu'il a fait depuis la première heure. Il nie avoir pris les jeans et crie au coup monté. Il nie avoir déjà pris des chandails ou autre bien institutionnel. Lorsqu'on écoute sa déclaration à M. Courtemanche sa réponse initiale vis-à-vis des chandails porterait à croire que les « T-shirts » qu'il portait sous son uniforme étaient des chandails institutionnels. C'est lorsque questionné plus à fond qu'il déclare que c'est la première fois qu'il prend de ces chandails et qu'il n'a pas dit que les « T-shirts » qu'il porte viennent de l'établissement.

[365] J'ai de sérieux doutes sur l'affirmation de M. Friolet qu'il n'a jamais auparavant pris de « T-shirts » ou autres menus articles vestimentaires ou de toilette disponibles à l'établissement Donnacona. Je crois que la personnalité de M. Friolet l'empêche d'admettre ces faits. Il témoigne : « Il faut pas que le monde pense que j'ai pris les T-shirts pour travailler sur mon gazon tout le monde porte des T-shirts en dessous de leur chemise de travail. » M. Friolet dit également plus tard : « De toute façon c'est pas moi [...] quand je veux quelque chose je paie mes choses j'ai pas besoin de personne. »

[366] La psychologue de M. Friolet, Mme Lyne St-Pierre, décrit son client comme un homme aux « valeurs traditionnelles ».

[367] Le chapardage n'est certainement pas au cœur de ces valeurs et d'avoir mis son travail et sa pension en jeu pour des objets institutionnels de peu de valeur ne semble pas être quelque chose facile à admettre par M. Friolet.

[368] Je crois M. Friolet lorsqu'il dit qu'il n'a pas demandé au détenu M de voler pour lui des objets qui étaient à sa disposition. Je crois également M. Friolet lorsqu'il dit avoir volé le paquet de chandails à la lingerie de l'hôpital. Je ne le crois pas quand il dit que c'était la première fois. Ce qu'il a fait avec les chandails, démontre un système. Lorsqu'on l'interpelle à la sortie il ne semble pas inquiet et lorsqu'on fouille son sac il admet d'emblée avoir pris les chandails comme si c'était normal. Quelqu'un qui aurait pris des chandails pour une première fois n'aurait pas eu cette aisance. Quelqu'un qui ne s'adonne pas au chapardage prendrait-il cinq ou six chandails d'un coup, la première fois, je ne le crois pas.

[369] Pour ce qui est des jeans, M. Friolet a toujours nié les avoir pris. La grandeur des jeans volés ne correspond pas à sa taille ni à celle de son fils ou de sa femme.

Est-ce que M. Friolet nie avoir pris les jeans parce qu'à ses yeux cela constitue un vol alors que pour les chandails ça n'en serait pas? C'est possible.

[370] Le problème avec les jeans, c'est que le détenu M a dit à plusieurs personnes les avoir placés dans le sac de M. Friolet. Il y a aussi la déclaration et le témoignage du détenu B qui a vu M. Brisson et le détenu M avec des jeans la veille du 9 septembre 1999. Il n'y a pas eu de contre-preuve sur cet aspect du témoignage du détenu B.

[371] Sur la question des jeans, M. Friolet a toujours crié au coup monté. En septembre 1999, M. Friolet ne pouvait savoir ce que dirait le détenu M et le détenu B l'année suivante. Il n'a pas été confronté à la déclaration du détenu M, ni au rapport d'enquête de M. Courtemanche avant son congédiement. Sa version en ce qui concerne les jeans n'a jamais changé.

[372] Selon l'employeur, M. Friolet n'avait pas accès aux jeans et se devait d'avoir passé par le détenu M pour les avoir. Je n'accepte pas cet argument. Le détenu M avait moins de liberté de mouvements à travers l'établissement que n'en avait M. Friolet, même si la situation du détenu M était plutôt extraordinaire. M. Brisson et le détenu M ont témoigné que le détenu M allait où il voulait dans l'établissement. M. Courtemanche a noté avec surprise qu'il avait vu les détenus nettoyeurs (les détenus M et B) assis dans la salle des officiers. Malgré cette grande liberté du détenu M je ne peux croire qu'il ait eu la possibilité d'aller chercher les jeans alors qu'un agent de correction n'aurait pu en faire autant. Je ne peux croire que la présence d'un agent de correction dans le coin des effets personnels soit plus suspecte que celle d'un détenu. Cela ne fait pas de sens. Je ne peux croire que seul le détenu M pouvait connaître les lacunes du système de protection des effets personnels et des jeans.

[373] L'employeur n'a pas congédié M. Friolet simplement pour le vol de chandails et de jeans, mais pour avoir planifié et organisé ce vol en exerçant des pressions sur un détenu. L'employeur s'est aussi appuyé sur d'autres manquements dont il n'a pas fait la preuve.

[374] La preuve de pressions sur le détenu M repose uniquement sur les dires du détenu M. Je n'accorde aucune crédibilité au détenu M. Ce détenu est parfaitement capable d'avoir monté l'affaire pour les avantages qu'il en a retirés. Le manque de candeur de l'agent de sécurité Brisson et l'absence de témoignage de Robert Veilleux, son surveillant, n'ont pas aidé l'employeur à se décharger de son fardeau de preuve.

[375] L'employeur a prouvé le vol de chandails et la possession de biens institutionnels, les jeans, mais n'a pas fait la preuve de tous les motifs de congédiement dont le plus sérieux selon les dires du directeur et l'analyse des enquêteurs était l'implication du détenu M et les pressions exercées sur ce dernier.

[376] Je dois décider si le vol de biens institutionnels de la part d'un agent de la paix mérite le congédiement. Dans d'autres circonstances je pourrais être tentée de le dire mais dans le cas présent je ne peux le faire car le directeur m'a bien dit que ce seul fait n'aurait pas nécessairement entraîné le congédiement d'un employé qui avait plus de vingt années de service. Également, M. Courtemanche écrit dans les conclusions de son rapport :

*... nous croyons que le vol avoué de six chandails institutionnels en plus de deux paires de jeans que l'employé ne reconnaît pas constitue une faute grave punissable en vertu du code de conduite. Pris isolément, cet incident à lui seul nous laisse quelque peu perplexes quant à la sévérité de la mesure à prendre à l'égard de cet employé qui a, somme toute, une longue carrière derrière lui et au cours de laquelle il a certainement rendu de bons services à l'organisation. Dans cette perspective, bien que l'infraction commise puisse entraîner le congédiement, nous aurions tendance à faire preuve d'une certaine clémence.*

[377] Une autre circonstance vient atténuer la gravité de l'infraction dont est coupable M. Friolet; c'est le laisser-faire de l'employeur face au chapardage. Ce laisser-faire est évident en regard des plaintes que soulève le responsable de la lingerie et le manque d'empressement à réagir à la déclaration écrite du détenu M que le directeur me dit considérer comme un grief de détenu. À toutes fins pratiques l'employeur ne fait rien de mai à septembre 1999, pour enrayer le chapardage qui sévit à l'établissement Donnacona sauf fournir des cartouches de cigarettes au détenu M. En fin de compte ce que l'employeur choisit de faire c'est une fouille de M. Friolet uniquement. Les excuses énoncées pour justifier le délai et la fouille sélective soit de vouloir ménager la réputation d'un agent de corrections ne tiennent pas vu la nature du milieu et la façon dont s'est fait la fouille. Une mise en garde à tous les employés concernant le chapardage est toujours de mise. D'autant plus dans un milieu où on fournit presque tous les vêtements et divers objets reliés au travail qu'on ne fournit pas ailleurs et où les employés voient un certain gaspillage de la part des détenus ou à leur égard, les employés peuvent en arriver à mal distinguer ce qu'il est permis de prendre ou pas. Cette ligne confuse de démarcation du vol peut varier d'un individu à l'autre. Il est

clair dans le cas présent que les jeans se situent au-delà de la ligne pour tous les intervenants. Mais les « T-shirts » pris individuellement pourraient fort bien entrer dans la zone grise ainsi que batteries, brosses à dents et autres objets dont le détenu M faisait état; donc une mise en garde à tous les employés sur le respect du bien d'autrui surtout de la propriété de l'établissement s'imposait avant de songer au congédiement.

[378] L'avocat de M. Friolet invoque le non-respect des règles d'équité dans l'enquête et le traitement de M. Friolet pour demander non seulement que le grief soit maintenu mais que des dommages soient imposés à l'employeur. Il ne fait pas de doute que la façon de procéder de l'employeur n'a pas été des plus équitables mais M. Friolet est responsable en partie de son propre malheur. S'il n'avait pas volé de chandails sous le nez du détenu M, s'il n'avait jamais rien chapardé et s'il avait vérifié son sac avant de partir, le « coup monté » n'aurait pu avoir lieu, si « coup monté » il y a eu.

[379] La preuve du complot repose sur des allégations par la suite contredites du détenu M. Je n'accorde aucune crédibilité au détenu M. Je ne le crois pas quand il dit que M. Friolet lui fait des pressions pour qu'il vole. Je ne le crois pas plus quand il dit que MM. Brisson et Veilleux lui ont demandé de placer des jeans dans le sac de M. Friolet. Le détenu M est un fin observateur et un délateur invétéré. Qu'a-t-il vu? Qu'a-t-il fait? Qu'a-t-il entendu? C'est difficile à savoir car il dit tout sur ce qu'il voit ou croit voir, il dit n'importe quoi et se met au centre de toutes ses histoires.

[380] Il est certain que le détenu M a reçu des cigarettes en quantité importante pour ses allégations à l'égard de M. Friolet. Cela ne constitue pas une preuve du complot. Cela prouve que le détenu avait intérêt à continuer de faire ce genre d'allégations. Pour ce qui est de l'évolution de la cote sécuritaire du détenu M, je ne suis pas convaincue qu'elle n'était pas le fait de l'opération normale du système correctionnel. Elle ne prouve pas le complot même si dans l'esprit du détenu M, elle ait put apparaître comme un des bénéfices à porter des accusations contre M. Friolet ou à agir pour le faire congédier.

[381] Je ne crois pas que la situation présente soit de celles qui démontrent la mauvaise foi de l'employeur et des intentions malicieuses qui justifient l'octroi de dommages-intérêts. Je n'ai donc pas à me prononcer sur la question de savoir si j'ai compétence pour en ordonner.



[382] Quelle mesure disciplinaire serait appropriée pour un agent de corrections qui vole des chandails et se trouve en possession de jeans de l'employeur est bien difficile à déterminer, certainement une longue suspension s'impose. M. Friolet est coupable d'une infraction sérieuse, voler son employeur est très grave. La rationalisation utilisée par M. Friolet pour minimiser son geste n'est pas en sa faveur. La réintégration dans un poste de même niveau dans un établissement dans la région du Québec serait une dernière chance pour M. Friolet en égard à ses longs états de service et toutes les circonstances atténuantes de sa cause. J'ordonne donc la réintégration de M. Friolet dans le service correctionnel. L'employeur peut choisir de réintégrer M. Friolet dans son poste à Donnacona ou dans un poste de même niveau que celui qu'il occupait dans un ou l'autre des établissements de la région du Québec où des postes de AC-II existent.

[383] L'employeur devra assumer les frais de relocalisation s'il ne réintègre pas M. Friolet à Donnacona. M. Friolet n'aura pas droit au remboursement de salaire ou de bénéfices entre la date de son congédiement et le 10 mars 2002 qui est la date précédant de vingt-six semaines la date d'émission de cette décision. Je tiens compte dans le choix de cette date des vingt-six semaines de délais au cours de cette procédure d'arbitrage qui sont directement imputables à l'employeur.

[384] Le grief de M. Friolet à l'égard de sa suspension est rejeté. Le grief à l'égard de son congédiement est maintenu dans la mesure où M. Friolet est réintégré dans un poste de AC-II à partir du 10 mars 2002, il devra se présenter à l'établissement Donnacona dans les cinq jours ouvrables après réception de cette décision pour connaître son affectation. Je demeure saisie pour une période de soixante jours si les parties ont des difficultés avec la mise en application de cette décision.

**Evelyne Henry**  
**présidente suppléante**

OTTAWA, le 10 septembre 2002.