

Date: 20020506

Dossiers: 166-2-30730  
166-2-30732

Référence: 2002 CRTFP 45



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**ROBERT PROULX**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur



**Devant :** Léo-Paul Guindon, commissaire

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

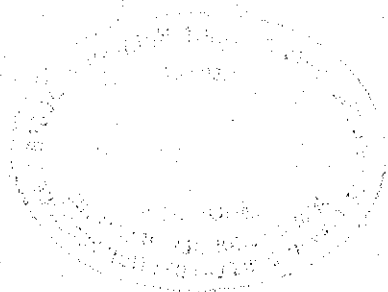
Paul Taylor, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :**

M<sup>e</sup> Karl G. Chemsî, Conseil du Trésor

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
du 22 au 26 octobre 2001 et les 11 au 12 février 2002.



## DÉCISION

---

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté deux griefs en date des 13 et 19 septembre 2000 contestant une suspension sans solde pour la durée d'une enquête disciplinaire et une suspension disciplinaire de 20 jours suite à des incidents survenus le 11 août 2000. Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage selon l'alinéa 92(1)(b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique en date du 29 juin 2001.

[2] Le grief du 13 septembre 2000 (dossier 166-2-30730) est libellé comme suit.

[...]

### ÉNONCÉ DU GRIEF

*Décision administrative, suspension sans solde pendant la durée de l'enquête disciplinaire réf 1300-1-00 en désaccord avec la décision.*

### MESURES CORRECTIVES DEMANDÉES

*Abolition de la suspension, que l'employé réintègre son poste dans le plus bref délai, récupérer son salaire et les intérêts ainsi que les bénéfices marginaux - voir annexe I*

[...]

[3] Le grief du 19 septembre 2000 (dossier 166-2-30732) est rédigé comme suit :

[...]

### ÉNONCÉ DU GRIEF

*Dans une lettre datée du 9 septembre 2000, mon employeur me reproche six (6) infractions disciplinaires. Dans les circonstances, il me suspend sans solde pour une période de 20 jours. Je conteste cette mesure disciplinaire que je considère abusive à mon endroit.*

### MESURES CORRECTIVES DEMANDÉES

*Que cette mesure disciplinaire n'ait pas lieu; que ces journées sans solde me soient payées; que des intérêts à ce montant me soient accordés au taux de la Banque du Canada; que je sois rétabli sur tous mes droits (voir annexe).*

[4] À chacun des griefs est annexée le document suivant :

### C. REDRESSEMENT DEMANDÉ

1. *Que toute documentation relative à ce grief soit retirée de mon dossier personnel et détruite en ma présence et/ou de mon représentant syndical.*
2. *L'assurance que je n'aurais pas à subir de préjudice suite à la présentation de ce grief.*
3. *Que l'employeur tienne des consultations à tous les niveaux de la procédure de grief, sous réserve de tout accord mutuel pour supprimer un ou plusieurs paliers.*
4. *A être présent à toutes les dites consultations et ce, aux frais de l'employeur et à l'arbitrage.*
5. *A être représenté par l'A.F.P.C.*
6. *Que l'employeur respecte l'article 1 de ma convention collective.*

[5] Les deux griefs sont entendus conjointement, les parties y acquiesçant et admettant que la suspension disciplinaire de vingt jours imposée à Robert Proulx inclut les jours de suspension imposés pour la durée de l'enquête disciplinaire.

[6] Au moment fixé pour l'audience, le 22 octobre 2001, seul l'employeur était présent et prêt à procéder. À ma demande, le Secrétaire adjoint - Opérations de la Commission a initié une conférence téléphonique avec le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé, le procureur patronal et moi-même. Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a motivé son absence par la confusion qu'aurait créée l'avis d'audience, l'ayant porté à croire que l'audition devait se tenir le 26 octobre 2001.

[7] La Commission avait avisé la coordonnatrice de l'agent négociateur, le 19 octobre 2001, que les dossiers seraient entendus le 22 octobre et que la coordonnatrice devra aviser les parties concernées. En ces circonstances, l'agent négociateur est le seul responsable de la confusion alléguée par son représentant et des inconvénients subis en conséquence par les représentants de l'employeur et la Commission.

[8] L'audience a été ajournée au 23 octobre 2001 à 9 h 30, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé s'étant déclaré prêt à procéder à cette date.

[9] À la reprise de l'audience, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a demandé une suspension d'audience, pour lui permettre de déposer une plainte devant

la Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.) au regard des mesures disciplinaires contestées aux présents dossiers qui constitueraient un acte discriminatoire sur la base d'un handicap mental. Cette suspension devrait valoir jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par la C.C.D.P. sur une telle plainte.

[10] Le procureur de l'employeur soumet que l'arbitre n'a pas compétence pour trancher un grief dont l'objet relève de la C.C.D.P. selon les décisions rendues par la Cour fédérale dans les dossiers *Canada (Procureur Général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459 (1<sup>re</sup> instance) et *Canada (Procureur Général) c. Boutilier* [2000] 3 C.F. 27, (C.A.). En conséquence l'arbitre ne peut suspendre ou ajourner l'audience et ne peut que rejeter les griefs sur constat d'absence de compétence. Le fonctionnaire s'estimant lésé tente de modifier la nature de son grief par cette demande, ce qui n'est pas possible suivant le jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans le dossier *Burchill c. Canada (Procureur général)*, [1981] 1 C.F. 109. La demande du fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas recevable en conséquence.

[11] Cette demande est prise sous réserve de la preuve et des arguments à m'être soumis sur le fond des dossiers, de manière à me permettre d'établir la nature véritable des griefs et d'évaluer si je détiens la compétence pour les trancher.

[12] Le procureur patronal présente sa preuve le 23 octobre 2001. L'avocat de l'employeur fait entendre quatre témoins. La chronologie des événements présentée plus loin en la présente décision contient le sommaire de cette preuve patronale ainsi que celui de la preuve du fonctionnaire s'estimant lésé. L'audience est ensuite suspendue jusqu'au 26 octobre 2001 à la demande du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé qui désire faire préciser son mandat par son client et par les autorités de l'agent négociateur.

[13] À la reprise de l'audience le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé réitère sa demande de suspension d'audience jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par la C.C.D.P., soumettant que l'expertise psychiatrique (pièce F-1) et le rapport médical (pièce F-2) déposés lors des contre-interrogatoires des témoins appelés par le procureur de l'employeur démontreraient une discrimination basée sur un handicap mental. Je ne retiens pas cet argument, car bien que ces documents établissent que le fonctionnaire s'estimant lésé a souffert d'une dépression, rien ne démontre une action discriminatoire de l'employeur à son égard qui modifierait la nature des griefs soumis. En l'absence de preuve d'acte discriminatoire, les griefs en l'instance sont strictement

de nature disciplinaire, tel que le démontre le libellé des griefs énoncés aux paragraphes 2 à 4 de la présente décision. Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé doit donc procéder.

[14] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé fait entendre trois témoins et soumet une note d'évaluation psychiatrique en date du 11 mai 2001 (pièce F-3) ainsi qu'un historique de l'état de santé de M. Proulx daté du 20 octobre 2001 (pièce F-4).

[15] La chronologie des événements diffère peu d'un témoin à l'autre et se présente comme suit.

[16] Le fonctionnaire s'estimant lésé est à l'emploi de Service correctionnel Canada depuis 1983 et il occupe un poste de préposé à l'entretien des terrains à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines depuis avril 1995. Un certain nombre de détenus travaillent sous la direction du fonctionnaire s'estimant lésé à l'atelier d'entretien. En date des incidents ayant entraîné les mesures disciplinaires, M. Proulx est président de la section locale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) et cumule des responsabilités syndicales au titre de représentant régional de l'Alliance depuis deux ans ainsi que certaines responsabilités en regard de la trésorerie de l'Alliance au niveau national.

[17] Depuis la première semaine d'août 2000, M. Proulx est de retour au travail après cinq semaines de vacances annuelles. Durant sa période de vacances, il revient à quelques occasions à l'établissement pour régler différents dossiers de nature syndicale. Depuis quelque temps, M. Proulx est impatient et élève plus facilement le ton, il est tendu et fatigué, tout particulièrement depuis la dernière période électorale (syndicale) qui a été difficile. La dernière année a été particulièrement fébrile pour l'Alliance, négociations, moyens de pressions et période de maraudage l'ayant caractérisée. Tant les confrères de travail que certains représentants de la gestion ont remarqué que M. Proulx était stressé et plus tendu mais aucun ne prévoyait la « perte de contrôle » qui survient le 11 août 2000.

[18] Le 11 août 2000, M. Proulx accepte de déjeuner à l'hôtel sur l'invitation de deux de ses confrères de travail, Guy Trottier et Martin Quesnel. Ils vont régulièrement déjeuner ainsi une ou deux fois par semaine. M. Proulx aurait bu une bière et une partie d'une deuxième qui lui a été offerte par ses compagnons.

[19] Vers 12 h 30, à l'heure normale du retour au travail, M. Claude Martel, qui occupe le poste de surveillant à l'entretien de façon intérimaire, fait une tournée des ateliers sous sa responsabilité. Il s'aperçoit que M. Proulx n'est pas à son atelier, retourne les détenus à leurs quartiers et ferme l'atelier. Il s'enquiert sans succès auprès de Jean-Claude Chaumont (surveillant normalement responsable à l'entretien) des raisons de l'absence de M. Proulx à son atelier et appelle ce dernier sur son cellulaire. M. Proulx lui répond qu'il n'y a pas de problème et qu'il revient au travail.

[20] M. Proulx arrive à l'établissement vers 13 h 15 (avec un retard d'environ 45 minutes) et utilise le « loader » de l'établissement. Il interpelle Claude Martel relativement au travail d'entretien qu'un « Millwright » est à effectuer sur un véhicule de CORCAN. Selon M. Proulx, l'établissement ne peut pas faire l'entretien des véhicules de CORCAN. Pour M. Martel, il est normal d'effectuer l'entretien de ces véhicules, mais M. Proulx n'accepte pas cette explication et hausse le ton. Il demande l'intervention de M. Jean-Claude Chaumont pour régler cette question. M. Martel appelle M. Chaumont et les trois se donnent rendez-vous à l'atelier d'entretien mécanique.

[21] M. Proulx se présente à l'atelier d'entretien mécanique avec son véhicule personnel. Le débat reprend relativement au travail d'entretien sur un véhicule CORCAN et M. Proulx donne « l'ordre syndical » au « Millwright » de cesser le travail sur le véhicule. M. Proulx hausse rapidement le ton et crie à M. Chaumont que ce dernier est ambitieux, n'a pas donné suite à certaines promesses relativement à la classification, est un menteur, etc. M. Chaumont tente de calmer M. Proulx en lui disant qu'on ne réglerait pas cette question un vendredi après-midi, mais bien qu'il évite de hausser le ton et de provoquer M. Proulx, ce dernier démontre une attitude de plus en plus agressive. M. Proulx semble hors contrôle et plusieurs employés se rassemblent, attirés par les cris. Des détenus sont aussi témoins de l'altercation.

[22] M. Proulx gesticule de plus en plus, lance ses clefs, donne un coup de poing dans une fenêtre de son véhicule personnel et continue de crier que M. Chaumont est un « christ d'ambitieux ». Il frappe à coup de poing et de pied un véhicule de l'établissement, y créant des dommages de 559,97 \$ (pièce E-1). Les employés présents tentent de retenir et d'isoler M. Proulx de M. Chaumont, et tentent de le calmer. Le plombier de l'établissement place son véhicule personnel à l'arrière de celui de M. Proulx pour empêcher ce dernier de reprendre le volant, car il ne semble pas en état

de conduire un véhicule automobile. M. Chaumont se tient en retrait de peur d'être frappé par M. Proulx. À deux reprises M. Proulx s'écroule par terre en se tenant la poitrine. En se relevant, il crie envers M. Chaumont : « Je vais te tuer, mon tabarnak ». M. Proulx reprend ses clefs de voiture et démarre. Il recule son véhicule contre le véhicule du plombier, avance et heurte une table de pique-nique. Il quitte finalement le terrain de l'établissement à grande vitesse en faisant crisser ses pneus. Il se dirige vers le village de Sainte-Anne-des-Plaines où il demeure.

[23] Martin Quesnel craint pour son ami Proulx et tente de le rattraper avec Roger Bastien. Après quelque temps, sur la route vers le village, MM. Quesnel et Bastien croisent M. Proulx qui revient à grande vitesse vers l'établissement. Le temps qu'ils trouvent un endroit pour tourner et se diriger vers l'établissement, ils perdent le véhicule de M. Proulx de vue. Des photographies prises le lendemain par Claude Martel laisseraient croire que M. Proulx aurait dérapé dans une courbe et se serait retrouvé dans le fossé (pièce E-2).

[24] Environ 15 minutes après avoir vu M. Proulx quitter l'établissement, M. Chaumont le voit revenir et craint le pire. Il suit les conseils d'un autre employé, se terre à l'intérieur de l'atelier d'entretien mécanique pour éviter une autre confrontation avec M. Proulx et appelle le responsable de la sécurité (Richard Hamel). Ce dernier vient à la rencontre de M. Proulx avec un autre employé. D'autres personnes se joignent au groupe et croisent M. Georges Flanagan (directeur, Service de gestion). M. Proulx pointe alors ce dernier du doigt et lui dit : « T'es rien qu'un hostie de boss. Si tu rentres pas je vais t'organiser ». M. Michel Desormeaux (Service d'aide aux employés) se présente sur les lieux et amène M. Proulx au bureau du syndicat pour le calmer. Le psychologue du Service d'aide aux employés (M. Serge Simard) rencontre M. Proulx au local syndical. MM. Martin Quesnel et Roger Bastien ramènent ensuite M. Proulx à son domicile. M. Martin Quesnel soutient que l'employeur n'a rien fait pour aider M. Proulx, par la suite, autrement que par Santé Canada et le Service d'aide aux employés.

[25] Les témoignages de MM. Claude Martel et Jean-Claude Chaumont se corroborent relativement aux éléments essentiels des événements précédents.

[26] M. Jean-Claude Chaumont a été fortement perturbé par l'incident et il a souffert d'un stress post-traumatique (pièce E-3). Bien que la période d'invalidité qui en découle a été fixée du 11 août au 4 septembre 2000, M. Chaumont a pu revenir au



travail après deux semaines d'absence, étant responsable d'un projet de construction où il est isolé des autres travailleurs. Environ une semaine après le 11 août 2000, M. Proulx demande et obtient de rencontrer M. Chaumont pour clarifier la situation. Une rencontre a lieu au domicile de M. Chaumont en présence d'un représentant syndical. Selon M. Chaumont, M. Proulx admet les incidents du 11 août 2000 et affirme regretter les gestes posés. Les employés présents lors de l'altercation du 11 août 2000 ont été perturbés par l'incident et une séance de désensibilisation au stress a été organisée par l'employeur et tenue le 1<sup>er</sup> septembre 2000 (pièce E-9).

[27] En son témoignage, M. Proulx admet l'ensemble des événements et avoir eu une attitude et des paroles menaçantes envers MM. Chaumont et Flanagan. Il ne se rappelle pas avoir menacé de mort M. Chaumont. Il lui aurait précisé qu'il n'avait rien à craindre, qu'il ne le frapperait pas, qu'il ne se salirait pas les mains sur lui. Aucun autre témoin ne se souvient que ces paroles aient été prononcées lors de l'altercation. M. Proulx précise qu'il est « combatif » syndicalement mais qu'il n'est pas « agressif » et qu'il n'a jamais frappé personne. Il n'a jamais eu l'intention de frapper M. Chaumont et n'a pas tenté de le faire bien que ce dernier puisse s'être senti menacé. Il explique qu'il est revenu à l'établissement pour s'excuser auprès de ses confrères et qu'il aurait répété à plusieurs occasions lors des incidents « qu'il était fini [...] qu'il ne pourrait plus revenir au travail après un incident comme ça [...] ». Il dit ne pas se souvenir avoir dérapé dans une courbe (pièce E-2) car il lui aurait été difficile de sortir du fossé sans aide. Il précise qu'il est possible qu'il se soit arrêté près du fossé lorsqu'il est revenu à l'établissement.

[28] M. Proulx attribue la détérioration de l'état de sa santé à un ensemble de circonstances liées au cumul de ses responsabilités syndicales ainsi qu'au climat de travail très détérioré à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines. M. Georges Flanagan est principalement ciblé par MM. Proulx et Quesnel comme responsable de la détérioration du climat de travail causé par un type de gestion très autoritaire et démontrant peu d'ouverture envers les employés. Cette détérioration de l'état de santé de M. Proulx débute bien avant le 11 août 2000 alors qu'il devient plus facilement irritable, présente des difficultés à dormir et fume de plus en plus. Il continue à croire « qu'il est capable d'en prendre » et bien qu'il soit conscient de son niveau de fatigue, il ne prévoit pas la perte de contrôle du 11 août 2000. Ses cinq semaines de vacances ne lui permettent pas de se reposer, étant revenu à l'établissement à plusieurs occasions à cause des problèmes syndicaux.

[29] M. Proulx ne dévoile pas à l'employeur qu'il souffre d'une dépression nerveuse (pièces F-1 à F-4), qui a été diagnostiquée après le 11 août 2000. Il explique qu'il est mal vu, dans le milieu carcéral, de souffrir d'une maladie psychologique et qu'il est préférable de cacher un tel élément pour éviter d'être stigmatisé. Même son ami et confident, Martin Quesnel, n'est pas informé par M. Proulx de la détérioration de son état de santé avant le 11 août 2000. Les appels de détresse qu'il a adressés à Martin Quesnel après le 11 août 2000 ont été référés au Service d'aide aux employés. La dépression dont souffrait M. Proulx n'a pas été mentionnée à l'employeur lors de l'enquête disciplinaire ni lors des rencontres disciplinaires et des diverses rencontres de la procédure des griefs. L'état de fatigue et de stress de Robert Proulx a cependant été constaté par l'employeur et pris en considération lors de l'imposition de la mesure disciplinaire ainsi qu'aux divers paliers de la procédure des griefs. En mai 2001, lors de discussions relatives à l'affectation de M. Proulx à l'Établissement Leclerc (avant sa réintégration à Sainte-Anne-des-Plaines), M. Proulx a fait référence à une évaluation médicale mais ne l'a pas fournie à son directeur. Ce n'est qu'à l'audience que l'information a été donnée à l'employeur. M. Proulx témoigne aussi d'une dépression en 1988 alors qu'il était employé à une autre institution carcérale et il a été traité par des antidépresseurs pendant une période de cinq à six semaines.

[30] Le directeur de l'établissement (M. Paul-André Beaudry) aurait "complètement démoli" M. Proulx lors d'une rencontre suite au dépôt du rapport d'enquête où M. Proulx se serait fait dire qu'il était un faible et qu'un faible n'est pas à sa place comme représentant syndical. Les documents médicaux soumis par M. Proulx et signés par le docteur Préfontaine précisent qu'il était en dépression au moment des incidents du 11 août 2000. Le docteur Préfontaine s'exprime comme suit le 23 janvier 2001 (pièce F-1) :

[...]

*Suite à mes évaluations, j'ai constaté que Monsieur Proulx était en dépression depuis plusieurs mois, même avant l'événement du mois d'août 2000. [...]*

[...]

*[...] Celui-ci semblait présenter plusieurs facteurs de stress, surtout reliés avec son travail syndical et les relations avec les détenus.*

[...]

[31] Le 20 octobre 2001, le docteur Préfontaine écrit ce qui suit (pièce F-4) :

[. . .]

*[. . .] J'ai pris connaissance de l'histoire de monsieur et suite à mon examen physique et mental, j'ai conclu que monsieur souffrait d'une dépression majeure d'intensité modérée à sévère et ce depuis le printemps 2000. Il va s'en dire que monsieur éprouvait plusieurs symptômes dont l'irritabilité, l'insomnie, la perte de concentration, la perte d'intérêt, et l'agressivité. C'est ainsi que, suite à quelques événements, monsieur Proulx s'est trouvé dans une situation où il a perdu le contrôle sur ces émotions.*

[. . .]

*La pathogénèse de la dépression de monsieur Proulx s'explique par l'investissement de beaucoup d'énergies dans différentes facettes de son travail. Combinées avec d'autres facteurs personnels, la dépression est survenue.*

*En espérant que ces quelques mots pourront tenter d'expliquer dans quel état d'esprit se trouvait monsieur Proulx la journée du 11 août 2000, je vous prie d'accepter mes salutations distinguées.*

[. . .]

[32] L'expertise psychiatrique effectuée par le docteur Marc Guérin, à la demande de l'Agence d'hygiène et de sécurité au travail de Santé Canada, précise ce qui suit (pièce F-2, 24 avril 2001) :

[. . .]

*Lorsque j'avais rencontré monsieur au mois de décembre 2000, il était déjà absent du travail depuis le 14 août 2000. Au moment de cette première rencontre, il rapportait l'apparition d'un tableau anxio-dépressif sur une période d'environ un an et demi. Il était devenu tendu et irritable, il avait perdu du poids, sa libido s'était effritée et c'est dans ce contexte qu'il avait eu une saute d'humeur inhabituelle au travail. Il avait engueulé un collègue et un supérieur et il s'était mis à frapper sur un véhicule. À la suite de cet incident, il a été suspendu pour une période de 20 jours et il aurait alors consulté le docteur Patrick Préfontaine.*

[. . .]

[33] L'employeur est perçu négativement par le fonctionnaire s'estimant lésé qui l'exprime comme suit: « On m'a presque traité de bandit. On m'a interdit l'accès. On

m'a torturé en interdisant mon retour à Sainte-Anne-des-Plaines. On n'a rien fait pour voir si c'était de la santé mentale avant de ma taper sur les doigts ». M. Proulx affirme que les mesures disciplinaires et l'attitude « punitive » appliquées par l'employeur ont miné son estime de soi et annulé les résultats positifs du travail de ses médecins.

[34] En mai 2001, l'employeur a accepté le retour au travail de M. Proulx à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines après que les représentants de M. Proulx aient soumis, dans le cadre d'une médiation interne, qu'il pouvait être néfaste à M. Proulx de l'assigner à l'Établissement Leclerc, sans toutefois que l'expertise médicale (pièce F-2) soit fournie à l'employeur.

[35] Le docteur Marc Guérin, précise aux pages 3 et 5 de l'expertise produite comme pièce F-2 :

[. . .]

*Aujourd'hui, monsieur rapporte que son employeur n'a pas voulu le reprendre à son travail à l'établissement Sainte-Anne-des-Plaines. On lui aurait plutôt suggéré un transfert dans un autre établissement, ce qui ne faisait pas du tout son affaire.*

[. . .]

*Toujours est-il qu'on a retardé son retour au travail et il a perçu la décision de son employeur comme étant le signe qu'on cherchait à le punir. Il dit qu'il s'est senti comme s'il était un malfaiteur et un criminel et il a eu l'impression qu'on cherchait à le « casser ».*

*Tout cela a généré chez lui une profonde amertume à l'endroit du système et il serait redevenu plus anxieux pendant un certain temps.*

[. . .]

*Je suggère donc que l'on procède dans les plus brefs délais à la médiation qui serait prévue afin de permettre à cet employé de réintégrer son poste.*

[. . .]

[36] M. Van Johnson (directeur adjoint à l'Établissement La Macaza) a procédé à l'enquête disciplinaire. M. Proulx considère que M. Johnson a bien fait son travail. La liste des témoins a été établie à partir du rapport produit par Georges Flanagan (pièce E-5). M. Johnson a rencontré les témoins des incidents ainsi que M. Proulx et a

rédigé son rapport d'enquête (pièce E-4) le 31 août 2000. Lors de son témoignage, M. Johnson précise que Robert Proulx a admis les incidents et qu'il regrettait ce qui s'était passé. Lors de l'enquête M. Proulx explique sa perte de contrôle par l'accumulation de stress mais, à cette occasion, il ne fait pas référence à une dépression ou à une maladie mentale. Aucune information n'est fournie à M. Johnson sur l'état psychologique de M. Proulx au moment des incidents, bien que M. Johnson soit informé d'un suivi par le psychologue du Service d'aide aux employés. Le rapport d'enquête disciplinaire conclut à plusieurs infractions au Code de discipline de Service correctionnel Canada, dont quelques-unes très sérieuses, et recommande que des mesures disciplinaires importantes soient prises à l'endroit de Robert Proulx. L'enquêteur laisse au directeur de l'établissement le soin de fixer les mesures disciplinaires appropriées (pièce E-4).

[37] M. Paul-André Beaudry, directeur de l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines au moment des événements, connaissait bien M. Proulx qu'il rencontrait généralement une fois par mois comme représentant syndical. Aucune rencontre patronale/syndicale n'a eu lieu à l'été 2000. Suite aux incidents du 11 août 2000, au moins deux rencontres avec M. Proulx et les représentants syndicaux précèdent l'imposition de la mesure disciplinaire. Ni M. Proulx ni les représentants syndicaux n'ont jamais donné d'informations sur la santé mentale de M. Proulx, bien que le cumul de stress et de fatigue soit considéré comme une circonstance atténuante. M. Proulx a admis les actes reprochés lors de ces rencontres et a exprimé ses regrets au regard des conséquences. Bien qu'il soit informé de l'absence de M. Proulx pour raison de maladie à compter du 14 août 2000, M. Beaudry ignore les raisons médicales qui sont fournies directement à Santé Canada par le fonctionnaire s'estimant lésé. M. Beaudry précise qu'il a considéré comme circonstance atténuante le stress de M. Proulx, tout comme son dossier d'employé qui ne présente aucune autre infraction disciplinaire lorsqu'il a déterminé la mesure disciplinaire. Les impacts négatifs sur M. Jean-Claude Chaumont et l'ensemble du personnel concerné sont des éléments aggravants ainsi que le fait que les incidents se soient déroulés en présence de détenus. M. Beaudry précise que des menaces de mort envers un autre employé entraîne normalement le congédiement mais, dans les circonstances, une suspension de 20 jours a été imposée à M. Proulx le 6 septembre 2000. Cette mesure disciplinaire est libellée comme suit (pièce E-8) :

[...]

**OBJET : INFRACTION DISCIPLINAIRE DU 11 AOÛT 2000**

L'enquête disciplinaire menée à la suite des incidents du 11 août 2000 indique que vous avez commis plusieurs infractions disciplinaires cet après-midi là dont certaines majeures. Les voici d'ailleurs en détail.

1. **« Commet une infraction disciplinaire l'employé qui se présente en retard au travail ou ne s'y présente pas, ou quitte son lieu de travail sans autorisation. ».**

Le 11 août dernier, votre période de dîner s'est échelonnée de 11 h 30 à 13 h 40 alors qu'elle est normalement d'une demi-heure, soit de 11 h 30 à midi. Votre surveillant qui n'avait pas été informé de la situation a dû vous rejoindre par téléphone cellulaire pour savoir où vous étiez.

2. **« Commet une infraction disciplinaire l'employée qui, dans l'exercice de ses fonctions, gaspille, détruit ou endommage, volontairement ou par négligence, quelque bien du Service ou d'une autre personne ».**

Le 11 août dernier, vous avez endommagé un véhicule du Service en donnant un coup de poing et de pied sur celui-ci. Les dommages s'élèvent à 559.97\$.

3. **« Commet une infraction disciplinaire l'employé qui présente une apparence ou un comportement indigne d'un employé du Service lorsqu'il est au travail ou en uniforme ».**

Le 11 août 2000, vous avez insulté vos surveillants pendant plusieurs minutes et avez proféré des menaces au point où des confrères ont dû s'interposer pour vous empêcher de passer aux actes. Cette perte de contrôle constitue un comportement indigne de la part d'un employé du Service.

4. **« Commet une infraction l'employé qui est injurieux ou offensant dans l'exercice de ses fonctions ou dans des circonstances reliées à son travail ».**

Le 11 août, vous avez essayé plusieurs fois de frapper votre surveillant Jean-Claude Chaumont et vous l'avez même menacé à plusieurs reprises de vouloir le tuer. Vous avez également proféré des menaces à l'endroit de Georges Flanagan, le D.A. (S.G.).

5. « Commet une infraction l'employé qui oblique ou incite d'autres employés à participer à une grève illégale, à une action concertée ou à un manquement aux Règles de conduite professionnelle ou essaie par tout autre moyen de le faire ».

*Le 11 août dernier, vous avez donné un ordre syndical à Réal Martineau, mécanicien, d'arrêter son travail sur un véhicule de CORCAN.*

6. «Commet une infraction l'employé qui ne tient pas compte des normes de sécurité établies ».

*Le 11 août 2000, vous avez conduit dangereusement sur le Complexe. En plus de frapper une table de pique-nique en partant, vous avez fait le tour des ateliers à une vitesse excessive. Il y a dans ce secteur une circulation importante de piétons et de véhicules.*

*Dans les circonstances, compte tenu de la gravité des infractions, je vous suspends sans solde pour une période de 20 jours et ce rétroactivement au moment où vous avez été suspendu pour raisons administratives reliées aux incidents du 11 août 2000. Je vous rappelle finalement que des mesures disciplinaires beaucoup plus draconiennes, allant même au congédiement, pourront être arrêtées advenant récidive de votre part.*

[...]

[38] M. Proulx a été réintégré à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines le 12 juin 2001 suite à une procédure interne de médiation qui a permis de faire modifier, par l'employeur, sa décision de le muter à l'Établissement Leclerc.

[39] Les parties déclarent leurs preuves closes le 11 février 2002.

[40] Le représentant de M. Proulx demande alors que l'audience soit suspendue jusqu'au 13 février 2002 et que les plaidoiries soient présentées à Ottawa pour lui permettre d'assister à ses cours de droit le 12 février 2002. Cette demande est contestée par le procureur patronal, les modalités proposées ne lui convenant pas. Les parties s'étant déclarées disponibles pour procéder du 11 au 13 février 2002 lorsque la Commission les a consultées pour fixer l'horaire de l'audience, cette demande devrait être refusée par l'arbitre. Je refuse la demande du représentant de M. Proulx sur la foi des arguments soumis par le procureur patronal et sur le fait que l'audience a été fixée péremptoirement car elle avait déjà été ajournée à deux reprises à la demande du

représentant de M. Proulx. L'audience a repris le 12 février 2002 à 9 h 30 au même endroit.

### Les arguments

[41] Le procureur patronal soumet qu'aucun élément de preuve ne démontre que le dossier relève de la compétence de la C.C.D.P. Il s'agit donc d'un dossier strictement disciplinaire relevant de la compétence de l'arbitre.

[42] Les documents médicaux soumis en preuve démontrent que M. Proulx a fait une dépression, mais ils ne font aucun lien avec les actions reprochées. M. Proulx n'a pas fait la preuve à l'employeur qu'il était perturbé mentalement lors de l'incident du 11 août 2000. L'employeur a tout mis en œuvre pour aider M. Proulx dans les circonstances, en faisant intervenir les responsables du programme d'aide aux employés (P.A.E.). Les responsables du P.A.E. sont intervenus après l'incident du 11 août 2000 et se devaient de conserver la confidentialité des informations obtenues. Pour l'employeur, l'intervention du P.A.E. est normale en de telles circonstances et n'est pas révélatrice d'un handicap mental ou d'une dépression.

[43] Les faits reprochés à M. Proulx suite à l'incident du 11 août 2000 et repris à l'avis disciplinaire se sont réellement produits. Les témoins Martel et Chaumont ne sont pas des gestionnaires et n'ont aucun intérêt à dénaturer les faits pour nuire à M. Proulx. Ces deux témoignages se corroborent dans leurs éléments essentiels et ont été confirmés par le rapport d'enquête produit par M. Johnson qui n'a aucun intérêt à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines.

[44] Le directeur de l'établissement, M. Paul-André Beaudry, a tenu compte de l'ensemble des faits et a imposé une mesure disciplinaire raisonnable qui a pris en compte les facteurs atténuants (dossier disciplinaire vierge, admission des faits, remords, stress accumulé). Les témoins appelés par l'employeur ont rendu des témoignages crédibles qui doivent être retenus par l'arbitre.

[45] Les témoins Trottier et Quesnel ont intérêt à protéger leur ami M. Proulx. Martin Quesnel a démontré beaucoup d'amertume contre l'employeur et forme une équipe syndicale avec M. Proulx. Il en découle que les témoins appelés par le fonctionnaire s'estimant lésé ont une crédibilité douteuse.



[46] M. Proulx n'a jamais nié catégoriquement avoir proféré des menaces de mort envers M. Chaumont mais témoigne plutôt au fait qu'il ne se souvient pas d'avoir prononcé ces menaces. Il témoigne aussi qu'il n'avait pas l'intention de le frapper, contredisant ainsi les témoignages de deux témoins crédibles. D'autre part, il admet avoir posé des gestes menaçants. Comme son témoignage est peu crédible au regard des menaces proférées, l'arbitre devrait retenir les témoignages de MM. Martel et Chaumont et conclure que M. Proulx a bien posé les gestes reprochés par l'employeur dans sa lettre de suspension (pièce E-8).

[47] La nature des actions reprochées et leur gravité accrue lorsqu'elles sont posées dans un établissement carcéral et en présence d'autres employés et de détenus méritent une sanction sévère. Les 20 jours de suspension imposés par M. Beaudry sont raisonnables et les circonstances atténuantes ont été prises en compte. Cette sanction devrait être maintenue par l'arbitre qui ne doit pas se substituer à l'employeur.

[48] Pour le représentant de M. Proulx, la doctrine soumise et les décisions de la C.C.D.P. démontrent qu'une dépression constitue un handicap mental. L'employeur a une obligation d'accommodement face à un handicap mental tout comme dans le cas d'un handicap physique et l'employé n'a pas l'obligation d'informer son employeur de ses besoins. La personne en dépression n'a pas toujours conscience de son état et les changements dans le comportement de l'employé auraient dû inciter l'employeur à faire enquête. L'employeur aurait du réagir aux changements de comportement de son employé qui démontrait du stress et qui s'emportait plus facilement. L'employeur ne peut pas attendre passivement qu'un cas de discrimination se produise, il doit être accueillant pour ceux qui démontrent des troubles sociaux.

[49] L'enquête aurait permis à l'employeur de déterminer la nature de l'invalidité dont souffrait M. Proulx et l'impact de la maladie sur son comportement. Dans le présent dossier, l'employeur a imposé une sanction disciplinaire sans faire enquête et sans se demander comment il pouvait aider l'employé à se rétablir. Il ressort clairement du témoignage de M. Proulx que la sanction qui lui a été imposée a retardé son rétablissement et son retour au travail. Cette sanction disciplinaire est à l'encontre de l'obligation d'accommodement et est discriminatoire en les présentes circonstances. L'employeur a tenu compte de la situation en partie en permettant à M. Proulx de revenir au travail à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines le 12 juin 2001, revenant sur sa décision de l'affecter à l'Établissement Leclerc au début de juin 2001.

[50] Les principes de progression disciplinaire ne peuvent pas s'appliquer lorsqu'une personne est atteinte d'un handicap mental. L'analyse des facteurs atténuants et aggravants ne peut plus s'appliquer car elle est discriminatoire dans les cas d'un handicap mental. Dans le présent dossier l'employeur connaît les symptômes présentés par l'employé, le réfère au psychologue du P.A.E. et pose un geste discriminatoire en le soumettant à la procédure disciplinaire. Ainsi dans le cas d'un employé présentant une déficience mentale, il faut penser et agir différemment car l'obligation d'accommodement est à l'encontre de la procédure disciplinaire, mais ceci ne veut pas dire que l'employé qui présente une déficience mentale peut se permettre de faire n'importe quoi sans conséquence.

[51] Les éléments de doctrine et les principes précités par le représentant de M. Proulx ont été tirés d'une publication publiée par « Centre for Labour Management Development » et des décisions suivantes : *Willems-Wilson v. Allbright Drycleaner Ltd.*, 98 CLC 230-007 (B.C. H.R. Trib.); *Zaryski v. Loftsgard and Percival Mercury Sales Ltd.*, 95 CLC 230-008 (S.H.R.B.I.); *K.H. v. CEP*, 98 CLC 220-030 (S.L.R.B.); *Mager v. Louisiana Pacific Canada Ltd. (1998)*, 33 C.H.R.R.D./457 (B.C. Trib.); *Boucher v. Canada, T.D. 3/88 (C.H.R. Trib.)*, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relation Commission) v. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

[52] Le représentant de M. Proulx maintient la demande de suspension d'audience qu'il avait soumise les 23 et 26 octobre 2001. Cette suspension doit valoir jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par de la C.C.D.P. sur une plainte qui doit être déposée.

[53] En réplique, le procureur de l'employeur soumet qu'aucun acte discriminatoire n'a été posé par l'employeur dans le présent dossier. Le représentant du fonctionnaire dénature la notion d'obligation d'accommodement lorsqu'il l'oppose à la procédure disciplinaire. L'obligation d'accommodement est assumée par l'employeur qui a énoncé et applique une politique d'accommodement en adaptant le milieu de travail aux besoins des personnes handicapées. Le gouvernement fédéral assume ainsi pleinement son obligation en permettant un égal accès au travail à tous.

[54] La procédure disciplinaire pénalise un comportement inadmissible en milieu de travail et ne peut pas être mise en opposition à l'obligation d'accommodement qui est d'un tout autre ordre. Bien que la réintégration de M. Proulx à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines ne soit plus en litige, elle démontre que l'employeur a accommodé

M. Proulx en prenant en compte l'impact sur son état de santé de son affectation à un autre établissement.

[55] Subsidiairement, si l'arbitre retenait que l'employeur a commis une action discriminatoire au présent dossier, il devra évaluer si cette action discriminatoire est l'essence du grief suivant les décisions *Boutilier (supra)*. Au présent dossier, cet acte discriminatoire serait nécessairement secondaire, l'employeur ayant imposé une mesure disciplinaire sur la base d'actions répréhensibles ayant eu un impact négatif majeur sur l'ensemble des employés et tout particulièrement sur M. Chaumont. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait la preuve que l'employeur aurait imposé la suspension à M. Proulx parce qu'il était malade. Le fonctionnaire s'estimant lésé prétend que l'employeur aurait agi de façon discriminatoire en ne faisant pas d'enquête sur les besoins d'accommodement suscités par la détérioration de son état de santé, ce qui ne peut pas constituer l'essence des griefs qui contestent l'imposition de mesures disciplinaires. De plus le fonctionnaire s'estimant lésé tente de changer la nature de son grief, ce qu'il ne peut faire suivant l'arrêt *Burchill (supra)*.

#### Motifs de la décision

[56] L'honorable Juge McGillis de la Cour fédérale du Canada (première instance) en son jugement rendu dans la cause *Boutilier* (1<sup>re</sup> instance) (*supra*) a établi le critère qui doit être appliqué lorsqu'il y a allégation d'acte discriminatoire. Elle s'exprime comme suit aux pages 480 et 481 :

[. . .]

iii) *La nature du grief par M. Boutilier*

[46]. *Je dois maintenant examiner la nature du grief déposé par M. Boutilier pour déterminer si l'arbitre avait compétence pour entendre ce grief.*

[47]. *En l'espèce, la question soulevée par M. Boutilier dans son grief est une question complexe, controversée et fondamentale relativement aux droits de la personne et porte sur la possibilité pour un couple homosexuel de se prévaloir d'un avantage social, c'est-à-dire le congé de mariage. Le grief est entièrement fondé sur une allégation de discrimination au motif qu'un avantage social a été refusé à l'employé pour des raisons liées directement à son orientation sexuelle. Autrement dit, l'allégation de discrimination constitue*

*la question centrale et en fait l'unique question soulevée dans le grief. Pour reformuler le grief dans les termes utilisés aux articles 2 [mod par L.C. 1998, ch. 9, art. 9] et 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, M. Boutilier allègue que l'employeur l'a défavorisé en cours d'emploi, pour un motif de distinction illicite, savoir son orientation sexuelle, en lui refusant un congé de mariage. À mon avis, cette affaire relève directement du mandat confié à la Commission et au tribunal des droits de la personne par la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

[...]

La décision de l'honorable Juge McGillis a été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Boutilier (C.A.) (supra)*. L'honorable Juge Linden J.C.A. s'exprime dans les termes suivants à la page 40 du jugement :

[...]

*[17]. [...] Mme le juge McGillis a conclu que l'arbitre n'était pas habilité à connaître du litige, qui selon elle, soulevait clairement une « question [...] fondamentale relativement aux droits de la personne ». [...], je suis d'avis que Mme le Juge McGillis avait entièrement raison quant à la décision qu'elle a rendue et quant aux motifs y afférents[. . .]*

[...]

En conséquence, je dois donc évaluer si le grief est fondé sur une allégation de discrimination en constituant la question centrale.

[57] La preuve a démontré que M. Proulx lui-même ainsi que son ami et confident M. Quesnel n'ont pas vu venir la perte de contrôle du 11 août 2000. Pourtant, M. Proulx aurait dû être en mesure de prévoir la perte de contrôle car il connaît les signes précurseurs d'une dépression, en ayant subi une en 1988. Je considère que l'employeur n'était pas plus en position d'évaluer la perte de contrôle de M. Proulx que ce dernier pouvait l'être ainsi que ses amis et confrères de travail. Rien ne me permet d'imposer à l'employeur une obligation de vérifier l'état de santé de ses employés lorsqu'ils démontrent un état de stress ou de fatigue plus élevé que la normale. Ainsi, l'employeur n'avait pas à faire d'enquête pour déterminer ce qui a entraîné la détérioration du comportement de M. Proulx; détérioration culminant lors de l'incident du 11 août 2000.

[58] En aucun moment au cours de la procédure des griefs le fonctionnaire s'estimant lésé ou ses représentants n'ont soumis des éléments reliés au dossier médical de M. Proulx. Tout comme lors de l'enquête disciplinaire et des rencontres disciplinaires, le fonctionnaire s'estimant lésé et ses représentants n'ont pas soumis d'élément disculpatoire relié à l'état mental de M. Proulx. Aucun élément disculpatoire de cette nature n'a été mis en preuve lors de l'audience. Je ne vois pas, en ces circonstances, où pourrait résider une quelconque obligation de l'employeur d'enquêter sur la source des problèmes de comportement d'un de ses employés au-delà de l'enquête disciplinaire, des rencontres disciplinaires et des diverses étapes de la procédure interne de grief qui ont pour objet d'évaluer lesdits comportements.

[59] Rien non plus ne permet d'imposer à l'employeur une obligation de faire une enquête plus approfondie que celles qu'il a menées sur les motifs ayant poussé le fonctionnaire s'estimant lésé à poser les gestes incriminants. Suite aux incidents du 11 août 2000, l'employeur a fait procéder à une enquête disciplinaire qui a été suivie de rencontres disciplinaires tenues préalablement à l'imposition de la mesure disciplinaire contestée. Ces procédures l'ont fait conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé a posé des gestes répréhensibles. Tant au cours de l'enquête disciplinaire que lors des rencontres disciplinaires le fonctionnaire s'estimant lésé et ses représentants n'ont soumis aucun élément pouvant démontrer que M. Proulx souffrait d'une dépression en date du 11 août 2000 ou que pour cause de son état mental il ne réalisait pas la portée des gestes qu'il a posés. L'employeur a respecté en tout point la confidentialité du dossier médical de M. Proulx qui était détenu par Santé Canada et la confidentialité du dossier au Service d'aide aux employés de l'établissement auquel M. Proulx avait été référé.

[60] L'employeur se devait de respecter la confidentialité du dossier médical et du dossier de l'employé au Service d'aide aux employés. Je ne peux pas concevoir comment on peut alléguer un acte discriminatoire fondé sur une déficience mentale alors que la preuve démontre clairement que l'employeur ignorait l'existence et la nature de la déficience mentale au moment où il a pris la décision d'imposer une mesure disciplinaire.

[61] D'autre part, le fonctionnaire s'estimant lésé ne m'a pas démontré que l'employeur aurait agi de façon discriminatoire en omettant d'assumer son obligation d'accommodement. Aucune preuve n'a été soumise au regard de besoins particuliers

existants qui seraient reliés de près ou de loin à la dépression de M. Proulx. Le seul élément pouvant s'assimiler à un « besoin d'accommodement » soumis en preuve est relié à la réintégration de M. Proulx à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines, lors de son retour au travail le 12 juin 2001. La preuve a démontré que l'employeur a modifié sa décision, suite aux représentations effectuées lors d'une médiation sur ce sujet, tout en précisant que les éléments reliés à la dépression de M. Proulx ne lui ont pas été soumis. En conséquence, l'employeur n'a pas pu poser un acte discriminatoire en omettant d'assumer une obligation d'accommodement indéterminable que ni Robert Proulx ni ses représentants ne lui ont demandé d'assumer.

[62] La dépression de M. Proulx a été provoquée par le cumul de stress et de fatigue suivant les documents médicaux soumis en preuve. Selon les médecins l'origine du stress et de la fatigue donc de la dépression est clairement le cumul des responsabilités syndicales assumées par M. Proulx. L'employeur ne peut pas être blâmé pour les choix personnels de M. Proulx qui sont basés sur ses convictions syndicales. À cet égard l'employeur ne peut assumer aucune obligation d'accommodement car cette obligation n'a pour objectif que d'assurer que les conditions de travail de l'employé lui permettent d'assumer ses fonctions entièrement et sans discrimination et non pas d'agir en fonction de choix personnels de l'employé non directement reliés à ses responsabilités de fonctionnaire.

[63] Je ne peux pas retenir l'argument du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé selon lequel l'employeur aurait posé un geste discriminatoire lorsqu'il a procédé à l'analyse des facteurs atténuants et aggravants dans le cas de M. Proulx qui serait atteint d'un handicap mental. Il ne m'a pas été démontré comment et en quoi M. Proulx aurait été traité à son détriment d'une façon différente aux autres fonctionnaires faisant face à une procédure disciplinaire de par l'analyse de ces facteurs atténuants et aggravants. Rien dans la preuve qui m'a été soumise ne supporte l'argument que le handicap mental dont aurait souffert M. Proulx aurait influencé négativement la décision de l'employeur lorsqu'il a évalué l'ampleur de la sanction à imposer.

[64] Je ne peux pas retenir l'argument du représentant du fonctionnaire s'estimant lésé selon lequel il serait discriminatoire d'appliquer une procédure disciplinaire contre un fonctionnaire atteint d'un handicap mental. L'arbitre Marcotte, en la décision Re: *Corporation of the City of London and Canadian Union of Public*

*Employees, Local 101* (2001), 101 L.A.C. (4th) 411 a relevés les éléments retenus par les arbitres en semblable matière comme suit aux pages 443 et 444 :

[Traduction]

[...]

*L'examen des décisions soumises indique, pour nos fins particulières, que lorsqu'un employé a une condition qui est considérée comme un handicap aux termes des dispositions du Code des droits de la personne (et de l'article 4 de la convention collective applicable en l'espèce), l'existence de cette condition ne prémunit pas l'employé contre l'imposition d'une sanction disciplinaire par l'employeur pour cause d'écart de conduite : Re Toronto Transit (supra). En fait, qu'il soit statué que le comportement est répréhensible ou qu'il ne l'est pas aux fins de déterminer si la sanction imposée est justifiée, cette considération suppose que la question de savoir s'il existe un lien causal entre l'acte ayant donné lieu à la sanction disciplinaire et la condition en cause soit tranchée par un arbitre : Re Weston Bakeries (supra), Re Maritime (supra), Re Loblaws Supermarkets (supra), Re Fraser Lake Sawmills (supra). À cet égard, on procède à une évaluation de la condition afin de déterminer dans quelle mesure elle influe sur les activités rationnelles de l'employé s'estimant lésé, p. ex. Re Weston Bakeries (supra), et, de façon générale, sur sa capacité d'appréciation, p. ex. Re Loblaws Supermarkets (supra). Il y a ensuite examen du ou des comportements en litige afin de déterminer s'il existe un lien de causalité entre la condition et le comportement et de trancher la question de savoir si l'employé s'estimant lésé est responsable de ses actes aux fins de l'imposition de sanctions disciplinaires, et plus particulièrement, de déterminer si la sanction disciplinaire imposée par l'employeur est justifiée.*

[65] Au présent dossier, aucune preuve ne m'a été soumise démontrant un lien causal entre les actions reprochées et la dépression dont M. Proulx souffrait. En l'absence d'un tel lien causal le handicap mental dont souffrait M. Proulx ne peut pas le prémunir contre l'imposition d'une sanction disciplinaire

[66] Dans les circonstances, je conclus que la nature des griefs est strictement disciplinaire et n'est pas reliée à un acte discriminatoire de l'employeur contre le fonctionnaire s'estimant lésé. Par ces motifs, l'allégation de discrimination formulée par le représentant de Robert Proulx ne peut pas constituer la question centrale soulevée dans les griefs et le présent dossier ne satisfait pas au critère établi par l'honorable juge McGillis dans le jugement *Boutilier* (1<sup>ère</sup> instance) (supra). Les griefs du

fonctionnaire s'estimant lésé sont à l'intérieur de la compétence que l'article 91 de la Loi attribue à un arbitre, le fonctionnaire s'estimant lésé n'ayant pas démontré qu'un autre recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale.

[67] La demande de suspension d'audience demandée par le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé sur la base qu'une action discriminatoire de l'employeur serait l'essence des griefs soumis est refusée. Si j'étais arrivé à la conclusion qu'un recours de réparation est ouvert au fonctionnaire s'estimant lésé sous le régime d'une autre loi fédérale, l'absence de compétence sur le fond du dossier m'empêcherait de toute façon de suspendre l'audience.

[68] J'exercerai donc ma compétence en tranchant sur le fond les griefs devant moi. Il est à noter que le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a préféré ne présenter aucun argument sur le fond dans ces dossiers.

[69] Les faits à l'origine des griefs ne sont pas contestés substantiellement. Bien que M. Proulx témoigne qu'il ne se souvienne pas avoir proféré des menaces de mort envers M. Chaumont, il ne nie pas directement que les paroles incriminantes aient été prononcées. Les témoignages de MM. Chaumont et Martel sont crédibles et il en ressort clairement que des menaces de mort envers M. Chaumont ont été exprimées par M. Proulx. Les autres éléments de leurs témoignages, au regard des incidents du 11 août 2000, sont constants, se corroborent et sont admis par M. Proulx lors de son propre témoignage, confirmant ainsi leur crédibilité. Ce dernier nie qu'il avait l'intention de frapper M. Chaumont ou qu'il aurait tenté de le faire mais reconnaît que son comportement pouvait laisser croire qu'il était menaçant envers M. Chaumont. Il admet d'autre part avoir menacé M. Flanagan lorsqu'il est revenu à l'établissement. Il admet le sérieux des actes qui lui sont reprochés et il en était conscient au moment même des événements car il aurait alors verbalisé qu'il était « fini » et qu'il lui serait impossible de revenir au travail après de tels incidents. Il a admis l'ensemble des actes reprochés, tant lors de l'enquête effectuée par M. Johnson, que lors des rencontres disciplinaires avec M. Beaudry ou de la rencontre au domicile de M. Chaumont.

[70] En ces circonstances, je ne peux que conclure que M. Robert Proulx a posé les gestes et prononcé les paroles qui lui sont reprochés dans la lettre de suspension disciplinaire du 6 septembre 2000 à savoir : se présenter en retard le 11 août 2000 au retour de déjeuner; endommager un véhicule du Service; insulter ses surveillants; avoir



proféré des menaces; avoir tenté de frapper M. Chaumont; inciter un mécanicien à cesser le travail sur le véhicule CORCAN; conduire dangereusement son véhicule.

[71] Bien que M. Proulx témoigne du fait qu'il ne se souvienne pas de certains événements (avoir proféré des menaces de mort contre M. Beauchamp), les évaluations médicales ne précisent pas ou n'expliquent pas ces trous de mémoire. D'autre part, en aucun moment au cours de son témoignage M. Proulx n'a spécifiquement précisé qu'il ne réalisait pas la portée des gestes qu'il a posés lors de sa perte de contrôle du 11 août 2000. Au contraire, c'est précisément le fait qu'il se sentait coupable et qu'il voulait s'excuser auprès de ses confrères qui l'a fait revenir à l'établissement. C'est aussi ce sentiment de culpabilité qui lui faisait dire qu'il était « fini » et qu'il ne pourrait plus revenir au travail à l'établissement après avoir posé de tels gestes. Bien que M. Proulx ait perdu le contrôle de ses émotions lors des incidents du 11 août 2000, je considère qu'il était conscient de la gravité de ses paroles et de ses gestes, même si ces paroles et gestes pouvaient dépasser sa pensée.

[72] Le fonctionnaire s'estimant lésé explique que c'est l'accumulation de stress et de fatigue causée par les responsabilités syndicales qu'il assumait en plus de son travail qui aurait été l'un des éléments déclencheurs de sa dépression. Il a confié à ses médecins qu'il présentait des symptômes bien avant les incidents (difficulté à dormir, impatience) mais précise qu'il n'a pas vu venir la dépression. Ayant souffert d'une dépression en 1988, M. Proulx était pourtant en mesure d'évaluer la détérioration de son état de santé et la proximité d'une autre dépression. Je considère que M. Proulx a poussé sa résistance jusqu'à la limite, croyant à tort « qu'il était capable d'en prendre ». Les extraits des évaluations et expertises médicales précitées indiquent clairement que M. Proulx souffrait de dépression lors des incidents du 11 août 2000. Les médecins ne précisent pas si la dépression a fait en sorte que M. Proulx ne réalisait pas la portée de ses gestes. Le témoignage de M. Proulx précise que c'est le remord qu'il ressentait suite aux incidents qui l'a incité à revenir à l'Établissement Sainte-Anne-des-Plaines pour s'excuser auprès de ses confrères le 11 août 2000. Il a aussi reconnu ses torts devant M. Beaudry lors des rencontres disciplinaires et devant M. Chaumont lors d'une rencontre avec ce dernier peu après les incidents. Ainsi, en ces différentes occasions, M. Proulx a reconnu qu'il était conscient des gestes qu'il a posés ainsi que de leur gravité. De plus, il était conscient que les gestes posés pouvaient entraîner des mesures disciplinaires, car, selon son témoignage, il aurait

alors verbalisé « qu'il était fini » et qu'il ne pourrait plus se présenter au travail après de tels incidents.

[73] Selon les témoignages rendus à l'audition, il appert que l'employeur a tenu compte de l'état de santé de M. Proulx, au moment de déterminer la mesure disciplinaire. Bien que le directeur de l'établissement n'ait pas été informé de l'état dépressif de M. Proulx, soit par le fonctionnaire s'estimant lésé lui-même ou ses représentants, et qu'il n'ait pas eu connaissance des évaluations, expertises et rapports médicaux soumis à Santé Canada, il était bien conscient que M. Proulx était fatigué et stressé. Cet élément de stress et de fatigue a constitué un élément atténuant considéré par l'employeur au moment de la détermination de l'ampleur de la sanction qu'il a imposée. Cet élément a aussi été considéré aux divers paliers de la procédure des griefs, comme le souligne le Sous-commissaire Watkins, sous les termes « état de faiblesse humaine » utilisés dans sa réponse du 3 novembre 2000.

[74] Je conclus que la sanction disciplinaire de 20 jours de suspension imposée à M. Proulx est raisonnable considérant les circonstances et la gravité des dommages causés à la santé de M. Chaumont (choc post-traumatique). L'impact négatif sur plusieurs membres du personnel, et la nécessité de tenir une séance de désensibilisation, confirme la gravité des gestes posés par M. Proulx et motive la sanction sévère de 20 jours de suspension.

[75] En conséquence, les griefs du fonctionnaire s'estimant lésé sont rejetés, les mesures disciplinaires étant maintenues.

**Léo-Paul Guindon,  
commissaire**

OTTAWA, le 6 mai, 2002