

Lib

Date: 20040301

Dossier: 166-2-31036

Référence: 2004 CRTFP 16



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

GILLES ALAIN LOYER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur



Devant : Jean-Pierre Tessier, commissaire

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

Richard Mercier, avocat, UCCO-SACC-CSN

Pour l'employeur :

Jennifer Champagne, avocate

Affaire entendue à Sherbrooke (Québec),
du 9 au 12 septembre 2003.



DÉCISION

[1] Gilles Alain Loyer travaille au Service correctionnel depuis 1978, et depuis 1989, à l'établissement Cowansville. Le 30 novembre 1998, il dépose un grief pour contester le fait que son employeur lui ait imposé une amende de 600 \$, relativement à sa conduite envers une autre employée.

[2] Le 20 décembre 2001, le grief est renvoyé à l'arbitrage et la cause est entendue durant la semaine du 9 septembre 2003. Le présent grief est entendu simultanément avec un autre dossier concernant M. Loyer, soit son licenciement le 29 septembre 2001. Ce dernier dossier a fait l'objet d'un grief et porte le numéro 2004 CRTFP 17.

[3] Les parties conviennent que la preuve présentée dans le présent dossier soit versée dans le dossier du licenciement (2004 CRTFP 17) et vice versa. Chaque dossier fait l'objet d'une décision spécifique.

Les faits

[4] Le 24 juillet 1997, une collègue de travail de M. Loyer adresse une lettre à la direction (pièce E-2) pour dénoncer la conduite de M. Loyer à son égard. La signataire de la plainte, M^{me} Roberte Nadon, réfère à un incident survenu le 22 juillet de la même année.

[5] Le 22 juillet 1997, M. Loyer travaille à la salle des visites et il téléphone à la salle des gardes pour qu'on envoie chercher des médicaments. L'agent qui reçoit l'appel lui répond qu'il envoie M^{me} Nadon, ce à quoi M. Loyer rétorque qu'il ne veut pas voir cette dernière et qu'on lui envoie quelqu'un d'autre.

[6] Mise au courant de cette conversation, M^{me} Nadon se rend rencontrer M. Loyer pour lui demander pourquoi il adopte une attitude méprisante envers elle. Sur ce, M. Loyer lui répond qu'il n'a pas apprécié que M^{me} Nadon rapporte aux autorités qu'il avait égaré un radiotéléphone lors de son quart de travail. Il dit avoir écopé d'une suspension équivalente à deux jours de salaire pour cet incident. Cet incident du radiotéléphone remonte à quelques années, soit en 1994-95.

[7] Dans sa plainte, M^{me} Nadon rapporte que depuis plusieurs années, soit depuis l'incident relatif au radiotéléphone, M. Loyer lui fait subir plusieurs frustrations.

[8] Le premier témoin de l'employeur, M. Claude Guérin, directeur adjoint à l'établissement de Cowansville, indique que la plainte de M^{me} Nadon est d'abord traitée à l'intérieur et il y a tentative de médiation entre les deux personnes concernées. Cette procédure n'a pas porté fruit; les pièces E-3 et E-10 font état d'échanges de correspondance à ce sujet.

[9] Finalement, le directeur de l'établissement détermine qu'il y a lieu de tenir une enquête indépendante à laquelle participerait une personne de l'extérieur de l'établissement, soit M^{me} Carole Lefebvre.

[10] Lors de son témoignage, M^{me} Lefebvre commente le rapport d'enquête qui fut remis au directeur de l'établissement le 22 juillet 1998. Elle souligne que, lors de l'enquête, on voulait interroger un certain nombre d'employées, compte tenu que M^{me} Nadon avait indiqué que M. Loyer faisait des remarques au sujet des femmes et qu'il semblait refuser de travailler avec elle parce qu'elle était une femme.

[11] Bien qu'au cours de l'enquête M. Loyer se soit défendu en disant qu'il ne pouvait harceler M^{me} Nadon puisqu'il ne lui parlait pas, M^{me} Lefebvre croit au contraire que les faits recueillis au cours de l'enquête démontrent que le comportement de M. Loyer visait à blesser et humilier M^{me} Nadon. D'ailleurs, la conclusion du rapport va dans ce sens (pièce E-11) :

CONCLUSION :

La directive du Commissaire 255 sur le harcèlement et toute autre forme de discrimination en milieu de travail définit :

« qu'on entend par harcèlement tout comportement malséant ou blessant d'une personne envers un employé et dont l'importunité et le caractère fâcheux étaient connus de l'auteur ou n'auraient pas dû lui échapper. Tout propos, action ou exhibition répréhensible qui humilie, rabaisse ou embarrasse un employé, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série d'incidents, est une manifestation de harcèlement. »

En parallèle avec les faits qui ont été recueillis par le comité d'enquête, tant de la part de Madame Nadon que des personnes interrogées, le comité conclut que les propos de M. Loyer à l'égard de la plaignante et de la gent féminine est embarrassante, et malgré que M. Loyer dit ne pas se rappeler ses paroles.

Face aux demandes de Mme. Nadon auprès de M. Loyer le comité est d'avis que celui-ci aurait dû cesser son comportement dénigrant puisqu'il était porté à sa connaissance par la plaignante, d'une part par une copie de sa plainte qui lui fut signifiée, d'autre part par une tentative de la plaignante de s'expliquer avec l'auteur et finalement par les mesures prises par son surveillant.

Ainsi le comité conclut que l'allégation de la plaignante à l'effet qu'elle est harcelée par Monsieur Gilles Alain Loyer est fondée.

[12] Le témoignage de M^{me} Nadon à l'audience corrobore les éléments soulevés dans le rapport d'enquête. Elle dit s'être sentie persécutée et humiliée par le fait que M. Loyer adoptait une attitude de mutisme en sa présence. Il lui était insupportable de travailler pendant des heures en compagnie de M. Loyer alors que ce dernier l'ignorait et ne lui adressait pas la parole. C'est pourquoi il lui est arrivé souvent de demander à être changé d'horaire de travail pour ne pas faire équipe avec M. Loyer. L'incident du 22 juillet, alors que M. Loyer avait déclaré qu'il ne voulait pas voir M^{me} Nadon, est la goûte d'eau qui a fait déborder le vase.

[13] De son côté, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait entendre les témoins Sylvie Gagnon, Isabelle Veaugeois, Gaétan Blanchard, Jacques Grenier, Andrew Cathcart, Denis Fontaine et Claude Lacoste.

[14] Les employées indiquent qu'elles n'ont pas de problème à travailler avec M. Loyer bien que, comme d'autres collègues masculins d'ailleurs, il formule à l'occasion des blagues à l'égard des femmes.

[15] Un collègue de travail, M. Fontaine, pour sa part considère que M^{me} Nadon et M. Loyer auraient dû régler leur problème entre eux. En août 1997, il avait adressé une lettre à l'employeur dans laquelle il décrit l'incident du 22 juillet, et apporte certains commentaires. Dans cette lettre (pièce F-2), il écrit d'ailleurs :

...

Devant l'ampleur de sa réaction je lui suggère plutôt d'aller le rencontrer et de régler ses affaires avec lui. Mais cette dernière ne veut rien savoir, elle tient absolument à le rapporter pour harcèlement.

Je trouve un peu tordu d'ampleur la réaction de Mme Nadon, ce que je considère beaucoup plus comme un conflit de personnalité dont je fus l'humble victime étant pris entre deux personnes ne voulant pas se parler ni se voir.

....

[16] M. Lacoste, quant à lui, considère que M^{me} Nadon est un peu insécure face aux détenus; il est enclin à penser que pour se couvrir M^{me} Nadon n'hésiterait pas à faire porter la responsabilité d'un incident sur un autre collègue.

[17] Une pancarte avec la mention du mot « taupe » fut affichée dans le vestiaire des employés. Selon les témoins, cet écriteau visait M^{me} Nadon, à qui on reprochait d'être « collée » sur l'administration. Il n'y a dans la preuve aucune indication permettant d'identifier l'individu qui a placé cette pancarte. Il ne semble pas qu'il y ait eu d'enquête à ce sujet.

[18] M. Loyer, quant à lui, considère qu'il n'a pu harceler M^{me} Nadon puisqu'il ne lui parlait pas. Relativement à la perte du radiotéléphone, M. Loyer considère que M^{me} Nadon aurait pu lui laisser le temps de le rapporter puisqu'il lui avait indiqué se souvenir de l'endroit où le radiotéléphone avait été laissé.

Plaidoiries

[19] L'employeur soutient que tout comportement méfiant à l'égard d'un employé est inacceptable. Dans le cas de M. Loyer, il ne s'agit pas d'un acte isolé mais plutôt d'une attitude de mépris et de mutisme à l'égard de M^{me} Nadon, qui a perduré pendant plusieurs années.

[20] Selon le représentant de M. Loyer, M^{me} Nadon avait une réputation de se plaindre à l'administration. Elle se sent insécure face aux prisonniers et elle aurait amplifié l'incident du 22 juillet parce qu'elle avait de la difficulté à fonctionner avec M. Loyer.

Motifs

[21] À la lecture du rapport d'enquête et compte tenu des témoignages, il ne fait aucun doute que l'attitude de M. Loyer à l'égard de M^{me} Nadon est fautive et constitue du harcèlement. Bien que le 22 juillet soit le fait culminant, les enquêteurs constatent que le harcèlement perdurait depuis plusieurs années. On ne peut retenir l'argument de défense de M. Loyer lorsqu'il fait remarquer qu'il ne pouvait harceler M^{me} Nadon

puisque'il ne lui parlait pas. Les enquêteurs ont bien fait ressortir dans la conclusion de leur rapport que le harcèlement parvient non seulement de geste posé mais aussi d'attitude négative, tel l'absence de communication ou le silence.

[22] Dans sa plainte à l'administration le 24 juillet 1997, M^{me} Nadon souligne qu'elle a demandé à M. Loyer de la respecter en tant que femme et individu.

[23] Il me paraît que, lors de l'enquête, M^{me} Nadon voulait mettre en évidence le fait que M. Loyer la harcelait, parce qu'elle était une femme.

[24] Cependant, au cours de l'audience, plusieurs employées ont signalé qu'elles n'avaient aucun problème à travailler avec M. Loyer.

[25] De fait, ce qui est au cœur du problème vient du fait que M. Loyer a un conflit personnel avec M^{me} Nadon parce qu'elle l'avait dénoncé à l'employeur au sujet de la perte d'un radiotéléphone (« Radio Charly ») dans les années 1995-96.

[26] Dans la lettre qu'il adresse à l'administration le 1^{er} août 1997, l'agent Denis Fontaine souligne pertinemment qu'il existe un conflit personnel entre M^{me} Nadon et M. Loyer. Par cette assertion, M. Fontaine souligne que, selon lui, il existe un conflit entre M. Loyer et M^{me} Nadon, ce qui amène M. Loyer à bouder et dénigrer cette dernière.

[27] De fait, M. Loyer reproche à M^{me} Nadon d'avoir indiqué dans son rapport relatif au matériel utilisé lors d'un quart de travail que M. Loyer avait égaré un radiotéléphone.

[28] Nous sommes ici dans un milieu carcéral et il est important de vérifier les pertes d'équipement, qu'il s'agisse d'un radiotéléphone, d'une matraque, d'une ceinture ou autre chose. Il est essentiel que les agents complètent avec exactitude les rapports sur le matériel. En indiquant dans son rapport la perte d'une pièce d'équipement (« Radio Charly ») par M. Loyer, M^{me} Nadon n'a fait que son devoir.

[29] Ce rapport ne plaît pas à M. Loyer; il aurait voulu que M^{me} Nadon ne fasse pas mention de la perte du radiotéléphone et qu'elle lui laisse le temps de le rapporter.

[30] En guise de représailles, M. Loyer boude M^{me} Nadon. Bien plus, le 22 juillet 1997, il indique clairement à un autre agent qu'il ne veut pas voir M^{me} Nadon.

[31] À mon sens, les enquêteurs auraient dû accorder une plus grande importance à cette cause de harcèlement qui se veut une forme de représailles entre un agent qui a rapporté les failles d'un autre agent, plutôt que d'insister sur les relations entre un employé de sexe masculin et une employée de sexe féminin.

[32] Quoi qu'il en soit, la conduite et le comportement de M. Loyer à l'égard de M^{me} Nadon sont tout à fait inacceptables, et la sanction disciplinaire qui lui fut imposée par l'employeur est justifiée.

[33] Pour ces motifs, je rejette le grief.

**Jean-Pierre Tessier,
commissaire**

OTTAWA, le 1^{er} mars 2004.