



Association patronale
des entreprises en
construction du Québec



Pierre J. Perrault,
avocat, CRIA

Harcèlement psychologique : Où en sommes-nous?

par Pierre J. Perrault, avocat, CRIA

À l'occasion des sessions d'information et de formation, que nous avons tenues au cours des douze derniers mois, relativement à la nouvelle législation sur le harcèlement psychologique qui est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2004, plusieurs centaines de gestionnaires oeuvrant dans plusieurs sphères d'activités différentes nous ont confié leurs profondes appréhensions, dont les principales étaient les suivantes :

- appréhension que l'application de la nouvelle législation ne donne lieu à des abus de la part de leurs subalternes;
- appréhension qu'ils puissent être accusés de harcèlement psychologique par leurs subalternes sur la base des perceptions purement subjectives de la part de ces derniers;
- appréhension que l'application de la nouvelle législation ne vienne entraver l'exercice légitime par eux des droits de gérance, tout particulièrement en matière disciplinaire, et les empêcher, à toutes fins pratiques, d'accomplir leur travail et d'assumer leurs responsabilités;
- appréhension qu'en imposant au seul employeur l'obligation légale de prendre les mesures raisonnables pour prévenir et mettre fin au harcèlement psychologique, le législateur ne se soit trouvé à leur placer au-dessus de la tête une épée de Damoclès permanente;
- appréhension qu'en périodes de négociation pour la conclusion d'une convention collective ou de tout autre conflit de travail, des représentants syndicaux n'utilisent indûment contre eux l'application de la nouvelle législation comme mesure de pression ou de représailles.

Notre réponse à ces gestionnaires a toujours été la même : sauf exceptions toujours possibles, ils ne pouvaient présumer que l'application de la nouvelle législation par les organismes chargés de sa mise en œuvre, tels la Commission des normes du travail (CNT), la Commission des relations du travail (CRT), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la Commission des lésions professionnelles (CLP) et les arbitres de griefs, se ferait d'une manière autre que raisonnable.

Trois décisions et un jugement rendus au cours des derniers mois sont venus jeter un éclairage significatif relativement aux appréhensions prédécrites :

- une décision rendue le 16 février 2004 par l'arbitre de griefs Marcel Morin dans une affaire de Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 et La Brasserie Labatt Ltée (« l'affaire Labatt »);

- une décision rendue le 3 juin 2004 par la commissaire Suzanne Mathieu, de la CLP, dans une affaire de Hubert Longtin et Ville de Longueuil section (sic) Saint-Lambert et Commission de la santé et de la sécurité du travail (« l'affaire Saint-Lambert »);
- une décision rendue le 14 janvier 2004 par le commissaire Alain Turcotte, de la CRT, dans une affaire de Johanne Lavigne c. Ville de Richelieu (« l'affaire Richelieu devant le commissaire »);
- un jugement rendu le 22 juin 2004 par l'honorable juge Jean Frappier, de la Cour supérieure du district de Montréal, dans une affaire de Ville de Richelieu c. Commission des relations du travail et Johanne Lavigne, qui implique une demande de révision judiciaire, par la Ville de Richelieu et en

Cour supérieure, d'une partie de la décision rendue dans l'affaire Lavigne (« l'affaire Richelieu en Cour supérieure »).

Même si le sort des trois affaires précitées n'a pas été spécifiquement déterminé par l'application de la nouvelle législation, le jugement et les trois décisions nous paraissent contenir des indications particulièrement significatives de la façon dont les organismes concernés appliqueront dans l'avenir cette nouvelle législation, maintenant qu'elle est devenue en vigueur.

Pour identifier ces indications, nous entendons, relativement au jugement et à chacune des trois décisions, dégager les faits les plus pertinents et les éléments les plus significatifs de ce jugement et de ces décisions.

L'affaire Labatt : l'exercice légitime d'un droit de gérance

Les faits les plus pertinents

La plaignante travaille pour l'employeur depuis une vingtaine d'années à titre de commis informatique senior. La preuve n'établit pas que durant cette vingtaine d'années la plaignante ait été l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'une rencontre disciplinaire quelconque à cause d'erreurs ou omissions commises par elle dans l'exécution de son travail.

En 2001, la plaignante s'absente du travail pendant huit mois, par suite d'un état dépressif majeur non relié au travail. Suite à cette absence, elle effectue un retour progressif au travail et les erreurs et omissions se multiplient dans l'exécution de son travail.

L'employeur convoque la plaignante à diverses rencontres non-disciplinaires au cours desquelles il essaie de comprendre ce qui se passe et d'identifier les raisons pour lesquelles la plaignante commet ces erreurs et omissions et les moyens qu'elle peut prendre pour éviter leur répétition.

Au cours de ces rencontres non-disciplinaires, l'employeur constate que la plaignante a certains problèmes d'organisation du travail qui sont la cause des erreurs et omissions, et lui émet des instructions et procédures bien précises relativement à l'organisation de tel travail.

Dans les dix-huit mois qui suivent et devant le fait que la plaignante, en ignorant les instructions et procédures bien précises émises relativement à l'organisation du travail, continue à commettre erreurs et omissions, l'employeur la convoque à des rencontres disciplinaires et lui impose deux avertissements écrits et trois suspensions allant d'un jour ouvrable à trois.

En temps opportun, la plaignante conteste chacune des cinq mesures disciplinaires par voie de griefs logés par le syndicat.

Et dès l'imposition de la première mesure disciplinaire, la plaignante prétend, par voie d'un autre grief logé par le syndicat, qu'elle est l'objet de harcèlement psychologique de la part de l'employeur.

À l'audition devant l'arbitre de griefs, la plaignante admet, à toutes fins pratiques, le bien-fondé de la très grande majorité des reproches que l'employeur lui a adressés dans les cinq mesures disciplinaires.

Mais elle insiste pour dire qu'elle se sentait regardée, surveillée, épiée au travail et discriminée parce que les autres salariées, qui commettaient, elles aussi, des erreurs ou omissions, n'étaient pas, comme elle, l'objet de mesures disciplinaires : d'où son allégation de harcèlement psychologique.

L'employeur établit, d'une part, qu'il ne peut pas sévir dans les cas d'erreurs ou d'omissions commises par les salariées mais qui ne sont pas portées à son attention, et, d'autre part, qu'il n'a pas pris de mesures disciplinaires contre d'autres salariées parce que ces dernières n'ont pas répété les erreurs ou omissions concernées dès qu'il les leur a signalées.

Les éléments les plus significatifs de la décision

À la différence des griefs de mesures disciplinaires, où c'est l'employeur qui doit assumer le fardeau de la preuve, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, c'est à la partie qui allègue tel harcèlement psychologique à en assumer le fardeau de preuve.

Même si le recours contre le harcèlement psychologique, créé par la nouvelle législation, ne sera disponible aux salariés qu'à compter du 1^{er} juin 2004, « il n'en reste pas moins que la définition que le législateur a donné (sic) à cette expression (harcèlement psychologique) est tout à fait conforme à la définition que les experts et les tribunaux d'arbitrage ont pu donner à cette expression dans le passé ».

Sur la base des faits les plus pertinents récités ci-dessus, l'arbitre de griefs en vient aux conclusions suivantes :

« ...En conséquence, le Tribunal n'a aucune hésitation à déclarer que la preuve ne supporte pas, mais absolument pas, la prétention voulant que Madame

Dubois ait fait l'objet de harcèlement psychologique. S'il fallait ramener la notion de harcèlement psychologique à la conception qu'en a la plaignante, les tribunaux d'arbitrage vont être submergés de dossiers dans les prochaines années. Si le législateur a senti le besoin d'établir dans la Loi sur les normes du travail une section accordant un recours au salarié victime de harcèlement psychologique, on aurait tort de l'étendre à toute situation dans laquelle un employeur peut légitimement intervenir dans son droit de gérance du moment que cette intervention se fasse pour le bien-être de l'organisation ou pour ramener un employé à agir correctement. »

L'affaire Saint-Lambert : un autre exercice légitime d'un droit de gérance

Les faits les plus pertinents

L'histoire commence alors que le requérant, un policier, est à l'emploi de la ville de Saint-Lambert depuis quelque vingt-trois ans. Il est congédié pour avoir refusé de se soumettre à un examen médical demandé par l'employeur, aux fins de « vérifier sa capacité d'effectuer ses tâches de policier ».

Ce congédiement est contesté par voie de griefs, dont l'audition est confiée à l'arbitre de griefs Émile R. Labelle.

Après une audition, qui a duré trente séances, l'arbitre Labelle en vient aux conclusions suivantes :

- Les méthodes de travail du requérant sont paternalistes et désuètes; le requérant « va jusqu'à déformer la réalité afin de ne pas devoir modifier son système de valeur »; la façon dont le requérant se déculpabilise, quand ses supérieurs lui adressent des reproches concernant ses comportements, consiste essentiellement à affirmer que « les autres ont tort et lui a raison », ce qui constitue « un signe d'immaturité et de manque de jugement ».
- Durant une période ininterrompue de quinze ans, le requérant a bénéficié d'un système informel de protection, les policiers travaillant avec lui prenant en charge toutes les interventions importantes et lui laissant celles de peu d'importance.
- Ce qui fait que les relations entre le requérant et la majorité de ses collègues de travail en sont affectées, créant, pour ce requérant, un climat d'animosité et d'isolement.

- L'employeur aurait dû, au lieu d'exiger un examen médical du requérant, encadrer ce dernier de façon rigoureuse, par voie de mesures disciplinaires, pour le forcer à changer son attitude et son comportement : de cette façon, l'employeur aurait su « utiliser tous les moyens mis à sa disposition pour assurer la bonne marche de son entreprise et obtenir un rendement normal de cet employé ».

- L'arbitre annule le congédiement et réinstalle le requérant avec une pleine compensation monétaire pour une période de quelque deux ans, mais assortit cette réinstallation d'un avertissement formel au requérant de s'amender, « à défaut, le plaignant doit prendre conscience qu'il pourra faire face à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ».

La trentaine de collègues du requérant, membres du syndicat, ne sont pas très heureux de sa réinstallation et de son retour au travail : d'une part, ils ne l'apprécient guère comme personne et comme policier, et, d'autre part, sa réinstallation leur coûtera une cotisation syndicale individuelle spéciale de quelque 3 000 \$.

Les premiers mois se déroulent relativement bien mais le naturel revient rapidement au galop...

Le requérant retombant dans ses méthodes de travail déviantes et reprenant son attitude récalcitrante, les évaluations effectuées par ses supérieurs et les reproches y contenus donnent lieu à un affrontement épistolaire, où le requérant refuse carrément d'admettre quelque tort que ce soit, et plusieurs mesures disciplinaires lui sont imposées, la plupart du temps pour insubordination.

Puis surviennent d'autres confrontations entre, d'une part, le requérant, et, d'autre part, certains collègues de travail et même les autorités de son syndicat.

Plus tard, l'employeur avise le requérant par écrit qu'il est l'objet d'une enquête criminelle concernant le fait qu'il avait violé son serment de discrétion de policier en informant un ami que son fils (celui de l'ami) était l'objet d'une plainte pour agression sexuelle.

Devant ces faits, l'employeur décide de confier l'enquête criminelle à un autre service de police, d'assigner le requérant à des tâches administratives, de lui défendre de porter son uniforme et de lui retirer son arme de policier.

Après quelque 68 jours de son nouveau travail, le requérant loge à la CSST une réclamation pour dépression majeure basée sur le fait que son lieu de travail, un sous-sol, et les tâches administratives confiées, vérifier toutes les entrées informatiques concernant les citoyens munis de système d'alarme, sont humiliantes pour lui, que « tout le monde se (moque) de lui », que « son travail (est) constamment jugé insatisfaisant » et qu'il a l'impression « de ne jamais pouvoir faire quelque chose de correct pour les autorités ».

La CSST refuse la réclamation du requérant et le dossier se retrouve devant une commissaire de la CLP.

Le procureur du requérant se prévaut de la définition du harcèlement psychologique prévue à l'article 81.18 de la nouvelle législation et argumente que « la seule intention de l'employeur », en ce qui concerne le requérant, était « de le harceler, de l'humilier, de l'écoeurer, bref, de lui rendre la vie impossible pour se venger de lui ».

Quant au procureur de l'employeur « (d)e manière générale, il soumet que tous les éléments retenus comme étant de l'intimidation, du harcèlement, de l'humiliation par le (requérant) sont des perceptions erronées de la réalité; il s'agit essentiellement de mesures administratives et disciplinaires, légitimement imposées par l'employeur, et qui ne sont en fait que l'application de la décision arbitrale (de l'arbitre Labelle) ».

Les éléments les plus significatifs de la décision

Le présent dossier doit être jugé en fonction de deux événements fort significatifs : la décision de l'arbitre Labelle et l'accusation criminelle portée contre le requérant pour violation de son serment de discrétion de policier.

C'est en référence à ces deux événements fort significatifs que doivent être évalués l'attitude et le comportement du requérant et ceux de l'employeur.

Sur la base des éléments les plus pertinents récités ci-dessus, la commissaire de la CLP en vient aux conclusions suivantes :

« En résumé, la Commission des lésions professionnelles retient de la preuve soumise par les parties que les différentes mesures prises par l'employeur entre février et avril 2001 s'inscrivaient dans le cadre de la gestion d'un dossier difficile de relations de travail, avec un impératif d'encadrement rigoureux décrété par une sentence arbitrale, et rien dans cette preuve ne permet de conclure que les gestes de l'administration étaient posés dans une volonté de nuisance et de harcèlement au travailleur.

« La preuve au contraire permet de comprendre que le (requérant) a perçu ces mesures comme une atteinte à son honneur, comme une volonté de le déprécier, comme une mise en scène où le seul dessein aurait été de l'humilier et de le rabaisser, le tout dans un esprit de vengeance généralisée à son endroit.

« Or, ces mesures administratives, si surprenantes aient-elles pu paraître au (requérant) n'ont rien d'imprévu et soudain dans le contexte général qu'il avait lui-même généré; certes elles ont pu lui paraître imprévues et soudaines puisque, pendant les précédents vingt ans de sa carrière policière, il avait été protégé par son employeur; mais après décembre 1997, ce dernier n'avait plus le choix de sévir lors de chacun des manquements du travailleur, tel que le lui avait formellement rappelé l'arbitre Labelle. C'est ce qu'a fait l'employeur, dans le cadre strict de son droit de gérance. »

L'affaire Richelieu

devant le commissaire :

une lutte à finir entre une majorité et une minorité de salariés et l'inaction de l'employeur

Les faits les plus pertinents

La plaignante travaille principalement comme éducatrice dans un service de garde et en 1992, elle devient pompière volontaire au service de prévention des incendies de l'employeur.

Le service est composé de deux équipes de dix pompiers volontaires dirigées chacune par un lieutenant, d'un directeur-adjoint et d'un directeur. Ils occupent tous un emploi à temps plein pour un autre employeur.

En tous moments pertinents au présent dossier, la plaignante est la seule femme pompière du service.

De 1992 à 1998, les choses se passent parfaitement pour la plaignante : elle s'intègre tellement bien aux activités du service que ses collègues l'élisent même à l'Association des pompiers, le club social qui organise des activités pour les membres du service.

En 1998, la plaignante devient la conjointe du lieutenant qui dirige son équipe. Elle et son conjoint en avisent le directeur du service prestement. Le directeur décide de la laisser sous les ordres de son conjoint et de ne pas la changer d'équipe.

Les choses commencent alors à se détériorer : la plaignante devient prétendument arrogante et critique envers ses collègues de travail, tandis que ces derniers prennent leurs distances tant vis-à-vis de la plaignante que de son conjoint et formulent de multiples plaintes verbales contre la plaignante au directeur du service. Le directeur ne demande pas à la plaignante les raisons de son prétendu changement d'attitude envers ses collègues.

Le 5 mars 1999, l'employeur émet à la plaignante un avertissement écrit dont la plaignante affirmera n'avoir jamais pris connaissance avant l'audition de sa plainte devant le commissaire de la CRT le 3 juillet 2003, soit plus de quatre ans plus tard.

À la fin de 1999 ou au début de 2000, le lieutenant de l'autre équipe, ami de la plaignante et de son conjoint, est l'objet d'une pétition de la part de pompiers contestataires qui réclament sa démission. Il demande au conjoint de la plaignante de l'accompagner à la rencontre convoquée sur le sujet par le directeur général de l'employeur. Il refuse de démissionner. Il déclare que, par la suite, il a subi le même sort que la plaignante et son conjoint de la part des collègues de travail.

Le 13 juin 2000, l'employeur impose à la plaignante une suspension de six mois pour avoir été présente sur les lieux d'une intervention alors qu'elle était incapable de travailler et d'avoir conduit un véhicule du service malgré son incapacité. Cette suspension de six mois ne doit être purgée par la plaignante qu'au moment où elle sera déclarée médicalement apte à retourner au travail.

S'ensuit la transmission de certificats médicaux : le directeur du service nie avoir reçu le premier et le deuxième est refusé par l'employeur.

En décembre 2000, la plaignante avise le directeur du service qu'elle a été la victime de remarques désobligeantes, de conduites inconvenantes et de propos carrément sexistes de la part de ses collègues de travail. Après vérification avec les principaux intéressés et discussions avec son directeur-adjoint, le directeur décide qu'il n'y a pas matière à pousser l'enquête plus loin.

Le 21 décembre 2000, la plaignante est convoquée à une rencontre avec plusieurs représentants de l'employeur pour discuter de la suspension de six mois et de la prétendue insatisfaction de ses collègues de travail. L'employeur lui demande de démissionner; elle refuse.

En janvier 2001, la plaignante conteste, par voie d'une plainte à la CNT, le refus de l'employeur de lui permettre de retourner au travail. Cette plainte est réglée : la suspension de six mois est annulée et la plaignante pourra revenir au travail à partir de la mi-avril 2001.

Selon les témoins éventuels de l'employeur, à son retour au travail, la plaignante agit de manière arrogante et nargue ses collègues de travail « car elle a gagné ».

En avril 2001, l'employeur enlève au conjoint de la plaignante son grade de lieutenant parce qu'il a prétendument perdu son leadership.

Le 6 mai 2002, treize pompiers volontaires contestataires signent une démission collective qui entrera en vigueur deux semaines plus tard. Seul le départ de la plaignante du service pourra empêcher ce résultat.

Le 27 mai 2002, devant le désastre qu'entraînerait une telle démission collective, l'employeur décide de congédier la plaignante.

Cette dernière loge à la CNT une plainte en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail. Le dossier est déféré à la CRT.

Devant le Commissaire, l'employeur allègue, comme motifs de congédiement de la plaignante, son attitude vis-à-vis de ses collègues de travail, ses discussions avec d'autres personnes lors d'interventions comme pompière volontaire, son comportement avec les citoyens, sa désobéissance aux consignes, son attitude lors des formations et son attitude vis-à-vis les supérieurs.

Les éléments les plus significatifs de la décision

Le commissaire constate que la compétence technique de la plaignante n'est aucunement mise en doute et qu'il s'agit donc d'un congédiement uniquement pour cause disciplinaire, en l'occurrence l'attitude de cette plaignante.

Concernant les reproches adressés à la plaignante, le commissaire affirme que l'employeur n'a pas adopté un processus disciplinaire graduel, tant est que de tels reproches devaient lui être adressés :

« Même en acceptant la prémisse de l'employeur, il n'a rien fait pour corriger la situation.... Entre 1998 et 2002, il n'y a que deux avis disciplinaires écrits, dont un est carrément nié et l'autre, fortement douteux, est annulé ».

Dans la même veine, le commissaire déclare :

« ... C'est la caractéristique de ce dossier : rien n'est clarifié, on croit que tels choses vont se régler d'elles-mêmes ».

Pour le commissaire, il apparaît clairement que le statut de la plaignante, seule femme dans un milieu d'hommes et conjointe d'un lieutenant à partir de 1998, est à l'origine des problèmes dans le présent dossier :

« D'entrée de jeu, une question se pose : pourquoi la plaignante, qui est si bien intégrée, deviendrait, du jour au lendemain, arrogante vis-à-vis ses collègues? La question est pertinente lorsqu'on examine les actions de l'employeur ».

À ce sujet, le commissaire note que ce n'est pas seulement la plaignante mais son conjoint et l'ami du couple qui deviennent les objets des attaques des pompiers volontaires contestataires après 1998.

Dans un tel contexte, le commissaire conclut de la façon suivante :

« Dans le présent cas (l'employeur) a certainement été (maladroit). (Il) a laissé un climat malsain s'installer à partir de 1998. La plaignante n'est sans doute pas parfaite mais on ne peut dire si son comportement lui est entièrement attribuable ou s'il s'agit d'une réponse aux « attaques » de ses collègues....

« Non seulement (l'employeur) n'a pas établi un processus disciplinaire correct, la preuve démontre la présence de cliques dans le service des incendies. Le dossier de (la plaignante) ressemble davantage à l'expulsion du membre d'une association, victime de la cabale des autres, que d'un processus de gestion d'un salarié. Dans de telles circonstances, la volonté des collègues de travail n'est pas une cause juste et suffisante de congédiement ».

Concernant la demande de réintégration de la plaignante, le commissaire l'accorde, en disant notamment :

« La plaignante a été congédiée en mai 2002, donc depuis plus d'un an et demi. Les esprits ont eu le temps de se calmer. L'audition de la plainte a pu raviver de vieilles rancœurs, mais le tout s'est passé de manière civilisée. De part et d'autre, les messages sont clairs. Il faut considérer également qu'il ne s'agit pas d'un métier où la cohabitation est continue. Les pompiers volontaires ont un autre emploi permanent ailleurs.

« Au sujet de la réintégration, précisons que la Commission n'est pas convaincue que les torts sont tous du même côté. Il serait approprié d'éviter le triomphalisme. La Commission invite plutôt les parties, des deux côtés, à repartir à neuf afin de retrouver l'esprit qui régnait avant 1998 ».

L'affaire Richelieu en Cour supérieure : la critique des faits et gestes de la majorité des salariés et de l'employeur

Les faits les plus pertinents

Suite à l'ordonnance de réintégration de la plaignante émise par le commissaire de la CRT dans la décision précitée, la direction du service rencontre tous les pompiers volontaires, à l'exception de la plaignante, de son conjoint, de leur ami et d'un autre pompier, « afin de s'assurer leur concours et de vérifier leurs intentions suite à la décision ».

Après une heure de discussions, les dix-sept pompiers volontaires contestataires présents démissionnent.

Considérant qu'il ne lui reste alors que six pompiers, dont deux cadres, l'employeur loge une demande auprès d'une ville avoisinante « afin que celle-ci assure dans l'immédiat la couverture de son territoire en cas d'incendie » puis se résout finalement à mettre à pied les six pompiers volontaires non-démissionnaires.

La ville avoisinante tente, de diverses manières mais sans succès, de « trouver des solutions à la situation, que ce soit par la création d'une régie intermunicipale d'incendie ou par tout autre moyen approprié ».

L'employeur décide d'accepter la partie de la décision du commissaire, où ce dernier conclut que le congédiement de la plaignante a été fait sans une cause juste et suffisante, mais conteste, par voie de requête en révision judiciaire (évocation), devant la Cour supérieure, la partie de la décision du commissaire, qui contient l'ordonnance de réintégration de la plaignante (la mise en cause), au motif que ladite ordonnance est manifestement déraisonnable parce que ne tenant compte ni des principes établis par la jurisprudence en matière de réintégration ni de la preuve présentée à l'audition qui démontrait clairement l'impossibilité d'une telle réintégration.

Les éléments les plus significatifs du jugement

Dès le tout début de son jugement, l'honorable juge situe le débat en ces termes :

« Le présent litige, qui tend à prendre des proportions inacceptables, met en relief, dans une petite municipalité où chaque citoyen-payeur de taxes est en droit de bénéficier d'un service de prévention des incendies stable et compétent, le malheureux combat d'une majorité de pompiers volontaires qui, pour des motifs que le commissaire a refusé de considérer comme juste cause (sic) de congédiement, n'hésite pas à usurper le droit de gérance de (l'employeur)

pour (le) forcer, à coups de menaces de démission en bloc, d'abord à congédier une collègue, la mise en cause Johanne Lavigne, puis à la suite d'une ordonnance de réintégration prononcée par la Commission des relations du travail, à ne pas la réintégrer ».

En bref, l'honorable juge ne trouve aucun motif de révision judiciaire dans la décision du commissaire, telle que résumée et analysée antérieurement, mais, au contraire, y ajoute des éléments de confirmation, au niveau de l'ordonnance de réintégration, en ce qui concerne la critique par le commissaire des faits et gestes de la majorité des salariés et de l'employeur.

Concernant les faits et gestes de la majorité des salariés, l'honorable juge s'exprime notamment comme suit :

« Le commissaire, pour décider de donner une chance à la réintégration, était justifié de présumer de la bonne foi des pompiers volontaires lesquels, voués à un service public, devaient être en mesure de comprendre que les motifs qui les poussaient à agir étaient indéfendables et qu'il y avait lieu de redresser leur comportement à l'égard de la mise en cause ».

« En refusant la réintégration, le commissaire aurait cédé aux pressions, voire chantage des treize pétitionnaires alors qu'il avait jugé et déterminé qu'il n'y avait pas motif de congédiement, ce qui, par le fait même, rendait inacceptables les motifs invoqués par les pétitionnaires à l'encontre de la mise en cause ».

« Par ailleurs, il faut constater que les dix-sept pompiers démissionnaires ne se soucient guère d'un service public qu'ils n'hésitent pas à rendre inopérant. Leur sens du devoir est pauvre alors qu'il est question d'intérêt public.

« Leurs motifs pour démissionner en bloc n'étaient pas valables et il n'était pas déraisonnable que le commissaire les incite à réfléchir et à accepter de travailler avec la mise en cause. Le dernier coup de force des pompiers ne rend pas l'ordonnance de réintégration déraisonnable; il confirme cependant que leur conduite est inexcusable.

« Ces derniers n'ont pas cru utile de se conformer à la décision, de méditer sur le fait que le commissaire, en rejetant les motifs de congédiement, rejetait ainsi le bien-fondé de leur démission.

« Ils n'ont même pas jugé opportun de faire un essai loyal, de donner une chance à la réintégration comme l'avait décidé le commissaire ».

Concernant les faits et gestes de l'employeur, l'honorable juge s'exprime notamment comme suit :

« Dans sa décision, le commissaire avait considéré que la demanderesse-employeur était fautive pour avoir cédé aux pétitionnaires et congédié sans motif la mise en cause;...

« Le commissaire, pour décider des mesures de redressement, ne pouvait sanctionner la faute de (l'employeur) pour, à nouveau, céder aux manœuvres des pétitionnaires qui avaient entrepris un combat pour ni plus ni moins débarrasser l'équipe de l'unique femme qui la compose, laquelle, en plus, est la conjointe du sergent (sic) Jocelyn Martel.

« Il n'est pas déraisonnable de concevoir que le comportement fautif des pétitionnaires allié à la conduite de (l'employeur) qui a laissé pourrir la situation, ne pouvait, en toute équité pour la mise en cause, constituer un obstacle à sa réintégration. »

« (L'employeur) a plié bêtement aux menaces des pompiers démissionnaires et cédé à leurs pressions alors qu'il aurait dû mettre de l'ordre dans sa troupe

de pompiers volontaires qui sont appelés, faut-il le souligner, à ne travailler en équipe qu'occasionnellement. »

« (L'employeur) doit prendre ses responsabilités tout en ne cédant pas aux dix-sept pompiers qui n'hésiteront pas à recourir à leurs menaces lorsque d'autres problèmes surgiront à l'avenir.

« Il est ainsi temps que (l'employeur), en se conformant à l'ordonnance de réintégration, continue de recruter d'autres pompiers et, si nécessaire, d'envisager d'autres solutions.

« C'est ainsi que le Tribunal estime que refuser la réintégration ne permettrait pas à (l'employeur) de régler le problème auquel (il) est (confronté) alors qu'(il) doit réaliser que les dix-sept pompiers qui ont démissionné en bloc n'ont pas hésité et n'hésiteront pas à mettre en péril un service essentiel pour des raisons et motifs inacceptables.

« Si ces pompiers maintiennent la même attitude, même après le présent jugement, alors il vaudra mieux pour (l'employeur) reconstituer une autre équipe de pompiers volontaires par tous les moyens que la loi met à sa disposition. »

Commentaire :

La prévention et le traitement du harcèlement psychologique représentent un défi de taille pour tous les intervenants dans l'entreprise. L'expérience démontrera sans doute qu'en ces matières, ce seront les intervenants qui ont un vécu personnel, qui sont capables d'empathie et qui connaissent bien le fonctionnement de l'être humain et les règles de droit applicables, qui auront un avantage marqué. Dans leurs actions, ces intervenants feront preuve aussi bien de sensibilité que de lucidité, de clairvoyance et d'énergie pour défendre les meilleurs intérêts de l'entreprise et de ses employés.

Depuis déjà un an, nous nous employons à assister nos clients dans leurs efforts en ce sens.

Pour tout commentaire ou pour toute question ou demande d'information, d'avis, de conseils ou de formation concernant le harcèlement psychologique, vous pouvez communiquer directement avec l'auteur du présent document (téléphone : (514) 866.6743, poste 352; ou par courriel : pperrault@duntonrainville.com).