

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° de dépôt : 2007-3085

N° de décision : 0361-1

Date : 28 septembre 2007

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M^e Jean M. Gagné

Syndicat des travailleuses (eurs) en garderie de Montréal et de Laval (CSN)

« le syndicat »

Et

Centre de la petite enfance la garderie du Manoir inc.

« l'employeur »

Plaignante : *Maryse Dubeau*

Grief : 130706-02 - *Harcèlement psychologique*

Représentant pour le syndicat : Monsieur Jean-Claude Gagnier

Représentant pour l'employeur : M^e Robert Tremblay

**SENTENCE ARBITRALE
(article 100)**

Mandat

[1] Le 16 décembre 2005, le ministre du Travail m'a mandaté pour entendre ce grief.

Juridiction

[2] Les parties ont reconnu que l'arbitre était valablement saisi du grief afin d'en disposer et que les procédures ont dûment été suivies.

Audiences

[3] Les audiences ont eu lieu à Laval les 4 et 5 octobre 2006, les 18 et 22 janvier, 16 mars et 3 avril 2007.

Préliminaires

[4] En cours d'audience, l'employeur a déposé un grief «*patronal*». Une décision incidente sera rendue et jointe à la présente.

[5] Les faits connus sont les suivants :

1. la plaignante travaille comme éducatrice chez cet employeur depuis le 6 février 1986;
2. elle est congédiée le 16 juin 2004;
3. elle dépose un grief le 21 juin 2004;

4. l'arbitre Nicolas Cliche annule le congédiement et ordonne, le 16 mai 2005, sa réintégration à compter du 23 mai 2005 (S-3);
5. le 15 juin 2005, le CPE du Manoir demande un «*sursis d'exécution*» de ladite sentence. L'Honorable juge Pierrette Sévigny rejette cette requête; une demande de révision judiciaire est présentée (E-1);
6. le 21 juin 2005, la plaignante est rappelée au travail;
7. la plaignante travaille les 21, 22, 28, 29 et 30 juin 2005;
8. le jeudi 30 juin 2005, elle consulte son médecin et ne reviendra plus au travail;
9. le 1^{er} juin 2006, l'Honorable Pierrette Sévigny rejette la demande en révision (S-4).

Grief et pièces déposés

Grief

Numéro : 130705-02

Nom : Maryse Dubeau

Employeur : CPE du Manoir

Description du grief et réclamation :

En vertu de la Convention collective et des lois du travail, je conteste le harcèlement psychologique et moral que me fait subir la direction du centre, et ce, depuis ma réintégration. Je réclame le droit d'exercer mes fonctions professionnelles d'éducatrice dans un milieu exempt de tout harcèlement. Je réclame que cesse ce harcèlement psychologique et moral. Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : 13 juillet 2005

Signature : (signature de Danielle Paré)
Danielle Paré, vice-présidente
pour Maryse Dubeau

Copie reçue par : (signature de Lamoureux)
(représentante de l'employeur)

Date : 13 juillet 2005

Pièces déposées**Syndicat**

- S-1 Convention collective de travail – avril 2000 à mars 2003.
- S-2 Grief numéro 130705-02.
- S-3 Décision arbitrale de M^e Nicolas Cliche, arbitre, *Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN c. Centre de la petite enfance la Garderie du Manoir inc.*, 16 mai 2005.
- S-4 Décision arbitrale de l'Honorable Ginette Piché. *Centre de la petite enfance du Manoir. c. M^e Nicolas Cliche, arbitre de grief, Maryse Dubeau et le Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN*, 1^{er} juin 2006.
- S-5 Décision de madame Suzanne Mongrain, réviseure de la CSST à la suite d'une demande de révision, en date du 19 décembre 2005 (sous réserve de pertinence – employeur) ^{*}.
- S-6 Rapport madame Danielle B. Gilbert de la CSST, en date du 8 novembre 2006, concernant le pourcentage d'incapacité permanente (sous réserve de pertinence – employeur)^{*}.
- S-7 Déclaration de faits de madame Maryse Dubeau en date du 5 juillet 2005.
- S-8 Fonctionnement de l'été 2005 – document du CPE du Manoir en date du 22 juin 2005.
- S-9 Site Internet du CPE du Manoir et lettre de Paul Goudreault, parent et président, en date du 3 juin 2005.
- S-10 Expertise psychiatrique du docteur Michel Grégoire, en date du 21 novembre 2005.
- S-11 Expertise psychiatrique du docteur Édouard Beltrami, en date du 22 février 2006.
- S-12 Expertise psychiatrique du docteur André Gamache, en date du 21 septembre 2006.
- S-13 Message du syndicat aux parents CPE du Manoir signé par Danielle Paré, en date du 27 juin 2005.
- S-14 Lettre de Paul Goudreault, président du conseil d'administration, à tout le personnel du CPE du Manoir, en date du 20 mai 2005.
- S-15 Site Internet et autres documents connexes (en liasse sous réserve)^{*}.

* Les pièces S-5, S-6 et S-15 sont admises par l'arbitre.

Employeur

- E-1 Procès-verbal d'audience de l'honorable juge Pierrette Sévigny, en date du 15 juin 2005.
- E-2 Lettre de Jean-Claude Gagnier à madame Brigitte Fontaine indiquant l'intention du syndicat de soumettre le grief 130706-02 à l'arbitrage, en date du 25 juillet 2005.
- E-3 Photos couleur de l'affiche interdisant l'accès à la cuisine.
- E-4 Lettre de madame Brigitte Fontaine à monsieur E... R... concernant un acte de vandalisme, en date du 22 juin 2005.
- E-5 Document de pétition du CPE collé à la vitre les 21 et 22 juin.
- E-6 Formulaire de réclamation de la CSST de madame Dubeau en date du 5 juillet 2005.
- E-7 Lettre de madame Francine Legault de la CSST à l'attention de madame Maryse Dubeau, en date du 2 septembre 2005.
- E-8 Grief patronal incident déposé directement à l'arbitrage en date du 1^{er} février 2007.
- E-9 Document du CPE du Manoir concernant la réintégration de Maryse Dubeau, en date du 21 juin 2005.
- E-10 Site Internet du CPE (voir S-9).
- E-11 Plaintes de parents (en liasse).
- E-12 Document de réintégration de Maryse Dubeau en date du 21 juin 2005 avec notes personnelles.
- E-13 Facture de CyberM@rché pour l'hébergement d'un site Internet en date du 22 juin 2005.
- E-14 Extrait de la politique de traitement des plaintes en milieu familial.
- E-15 Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents, Coalition sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents; Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario et autres.

Résumé de la preuve

Preuve du syndicat

[6] La plaignante est le premier témoin.

[7] Elle a déposé, sous la cote S-7, sa version des faits. Cette pièce est ci-après reproduite. Son témoignage y fera référence.

Ste-Thérèse, le mardi 05 juillet 2005.

Déclaration de faits
(version détaillée mise à jour 30 sept. 2005)

Mardi, le 21 juin 2005, lors de mon retour au travail, j'étais reçue à 7 :30 am par un comité, constitué du président du conseil d'administration, Paul Goudreault, de la directrice générale, Brigitte Fontaine et de la directrice de l'installation, Brigitte Prévost. Lors de cette rencontre, j'étais accompagnée (sic) de M. Jean-Claude Gagnier, conseiller syndical et M. Pierre Lalande, responsable des dossiers C.S.S.T. du STTCPEML.

J'ai été accueillie par ce comité, dont le ton était très agressant, particulièrement de la part de Brigitte Prévost, au moment de me lire certains passages du jugement (décision arbitrale). M. Jean-Claude Gagnier a dû intervenir sur le ton emprunté à mon égard à ce moment.

De plus, l'on m'a signifié des règles dont certaines ne s'appliquaient qu'à moi ! Ex : Ne pas parler aux parents du CPE, ne pas me retrouver seule en leur présence, ne plus consommer de café sur les lieux de travail, qu'aucune demande de ma part ne serait acceptée sans avoir été soumise à la directrice générale... M. Jean-Claude Gagnier a demandé si ces règles s'appliquaient à tout le personnel et Brigitte Prévost lui confirme que oui.

J'ai été convoquée à une réunion du personnel, qui avait lieu le soir même, je répond que devais m'organiser pour la garde de ma fille et que je leur confirmerais ma présence après ma pause. (seul temps permis pour effectuer des appels). Au retour de ma pause, une éducatrice me dit que la réunion a été annulée, alors que je venais juste de m'organiser pour la rencontre. Environ 30 minutes plus tard, Brigitte Prévost vient me voir dans mon local, et me dit que la réunion est annulée, je lui demande si elle est annulée ou reportée, et me confirme l'annulation.

Le lendemain matin, tout le personnel reçoit un document daté du 22 juin 2005, intitulé «fonctionnement de l'été 2005». On pouvait y lire en premier paragraphe : «Étant donné les circonstances, la réunion d'équipe est annulée pour permettre

de retravailler les groupes suite à des plaintes de parents. C'est pourquoi ce document vous est remis.»

Un peu plus loin, on rappelle le nouveau fonctionnement des feuilles de présences en prenant bien soin de mentionner qu'il y avait des plaintes à mon égard, et que certains enfants ne devaient pas se retrouver sous ma responsabilité.

L'on ne m'a pas réintégrée dans mon groupe d'enfants, l'on m'a assigné un nouveau groupe dont la titulaire venait de partir en congé de maladie. Il y avait 8 enfants dans ce groupe.

Considérant que l'on m'a changé de groupe, j'ai aussi dû changer de local.

Dans ce nouveau local, l'administration avait apposé du papier collant et givré dans les vitres entre le local voisin et le mien. Ces travaux ont été fait une journée avant mon retour. Les conséquences ont été qu'il ne me restait que la fenêtre de la porte du local. Je me suis sentie isolée et limitée dans mes moyens à demander de l'aide à ma voisine de local.

Mardi le 21 juin, Lors de ma première entrée, un journaliste de la radio interviewait les parents sur le trottoir. Lorsque nous sommes sortis pour aller jouer au parc Montmorency, vers 9 :30 am, il y avait une caméra de télévision (Global News) avec une journaliste qui nous filmait. Brigitte Prévost est sortie, nous accompagnant au parc... et jamais, elle ou un autre membre de la direction n'est intervenu pour amoindrir l'impact médiatique !

J'ai également remarqué à mon arrivée ce matin-là, sur la porte d'entrée, une lettre encourageant les parents à aller sur un site internet et signer une pétition. (créée par la direction du CPE et le président du C.A. suite à la réception du jugement de mon arbitrage). L'adresse du site y était inscrite : www.licencepourfrapper.com! J'ai aussi remarqué que cette même adresse était affichée sur un écriteau de grand format sur le mur du fond du bureau de la directrice, visible du vestiaire des enfants, dans le hall d'entrée du CPE ainsi que du corridor, par la fenêtre de la porte du bureau. (les soulignés sont nôtres)

Mercredi, le 22 juin 2005, je suis entrée au travail plus tôt, car je désirais placer les meubles d'une autre façon dans le local qui m'avait été attribué. (chose courante au cpe...) Il y avait un gros meuble, très haut, sur des roulettes, qui avait été placé là juste avant mon retour au travail (selon mes collègues). Sur ce meuble, il y avait un gros téléviseur, et par-dessus, un vidéo qui tenait en équilibre, retenu par deux «mottes» de gommette bleue (utilisée pour coller des feuilles au mur. Les fils de ces deux appareils électroniques pendaient sur les côtés du meuble. ...) Et il avait un espace de rangement ouvert, rempli de matériel en fouilli à je ne sais qui.

La veille, à ma première journée de travail, j'ai dû faire beaucoup d'interventions auprès des enfants qui jouaient autour du meuble et qui grimpaient sur les autres

meubles avoisinants pour aller toucher les boutons des appareils et jouaient avec les fils.

La directrice n'étant pas présente à mon arrivée, je prend donc l'initiative de sortir le meubles du local pour ne pas que tout tombe et blesse un enfant ou me blesse. Je fais donc une place dans la salle commune pour ce meuble (car je devais faire entrer les enfants dans le local quelques minutes plus tard).

Environ une heure plus tard, la directrice, Brigitte Prévost, arrive dans mon local et se met à hurler, d'un ton très agressant :- «C'est-tu toé qui a sorti ça de d'là ?» (en pointant le meuble) Je lui répond que oui, c'était moi, et que c'était parce que je le trouvais dangereux dans mon local et que j'avais prévu lui en parler à son arrivée. Sur le même ton, elle a ajouté - «Le meuble ya été mit là, et y va rester là!, c'tu clair? Pis tu r'mets ça là!, ok?). Je lui ai alors demandé si je pouvais attendre qu'il n'y ait pas d'enfants dans le local au moment de le replacer. Elle a accepté. Ce que j'ai fais environ 45 minutes plus tard, lorsque nous jouions dehors, et avec son accord.

Un peu plus tard, vers 8 :45, alors que je suis dans mon local avec quelques enfants, une maman de mon groupe arrive avec sa fille. Elles sortaient du bureau de la directrice. C'est une maman que j'ai connu la veille. Sa fille et moi avions eues une magnifique journée ensemble, nous avions sentie une belle chimie... Donc, quelle fût ma surprise, quand la directrice me dit :-«l'enfant s'en va dans un autre groupe à partir d'aujourd'hui», et la directrice la guide vers son nouveau groupe. L'enfant refuse d'y aller, la maman se dirige vers mon local et voyant sa fille refuser cette directive, elle lui dit - : Dis-moi où tu veux aller, aimes-tu mieux venir ici ou làbas?» Elle n'a pas eu le temps de répondre que la directrice est venue la chercher... J'ai demandé discrètement à la maman si c'était elle qui avait demandé à la directrice de retiter son enfant de mon groupe et elle m'a dit non!!!

Mercredi, le 22 juin 2005, La directrice de l'installation, Brigitte Prévost, rencontre seule, individuellement tout le personnel, à l'intérieur, alors que nous jouons dehors dans la cour du CPE. Lorsque mon tour arrive, la directrice générale, Brigitte Fontaine se joint à cette rencontre. Elles me montrent une liste de noms d'enfants dont les parents ont portés plainte. Elles m'indiquent que je ne peux avoir sous ma garde, que les enfants dont les parents n'ont pas fait de plainte. Je demande à quel moment cela est effectif, et on dit que ça l'est immédiatement. Donc, je dois transférer ces enfants qui sont à ce moment sous ma garde, dans d'autres groupes, et d'autres enfants dont les parents n'avaient pas fait de plainte devaient venir dans mon groupe de façon à ce que les ratios prescrits soient respectés.

Par la suite, la directrice générale, Brigitte Fontaine, me demande d'un ton assez agressant si c'est moi que ai enlevé la feuille de pétition qui était collée sur la porte d'entrée, car elle prétend qu'elle y étaient à 7 :00, et qu'elle n'y était plus à 8 :00, et comme je suis entrée travailler vers 7 :45, ce serait donc moi! Je lui répond que ce n'était pas moi, et que je n'avais pas remarqué si elle y était à mon arrivée. Elle me dit que si c'était moi, que c'est du vandalisme, et qu'aucun

acte de vandalisme ne serait toléré au CPE! Elle a ajouté que c'était une question de respect, et que de toute façon je ne connaissais pas la signification du mot respect! (faisant référence à un passage d'un témoignage lors de mon arbitrage...). Cette feuille de pétition a été recollée quelques minutes après cette rencontre, et une éducatrice a été témoin du geste d'une maman du cpe qui enlevait la feuille pour la mettre à la poubelle le même soir. L'éducatrice lui a dit qu'elle ne devrait pas faire ce geste de façon anonyme, car d'autres personnes pourraient être soupçonnées de l'avoir fait... La maman l'a donc signée et glissée sous la porte du bureau de la directrice. Elle a été convoquée à une rencontre avec la direction, à son arrivée le lendemain matin. (les soulignés sont nôtres)

L'application de la procédure d'échange d'enfants était de ma responsabilité et celle des autres éducatrices et éducateur. L'on m'a dit que tous et toutes venaient de recevoir la même information. Comme nous étions dehors, tous les groupes étaient ensemble. Au moment d'entrer à l'intérieur, je m'attend donc à ce que mes compagnes viennent chercher des enfants et m'en remettent en échange. Elles n'en firent rien. J'entre donc à l'intérieur, c'est l'heure du dîner et quelques unes sont déjà à leur routines du dîner. Je me présente donc dans un local pour reconduire des enfants, elle avait commencé son dîner, donc semblait surprise de ma demande, m'a dit qu'elle ne savait pas comment cela devait ce faire, je lui explique donc ce que la direction m'avait demandé et elle me dit ne rien comprendre... et accepte de le faire, visiblement mécontente et ne m'envoie pas d'enfant en échange, donnant comme raison qu'ils ont commencés à manger.

La situation était très difficile car les enfants n'y comprenaient rien. J'expliquait aux enfants qu'ils allaient en «visite» comme nous le faisons à l'occasion, mais les ratios devant être respectés, les éducatrices devaient offrir à leurs enfants d'aller en visite dans mon groupe... mais comment expliquer que certains peuvent y aller et d'autres non... la situation a donc causé des colères et de la peine de la part de plusieurs enfants n'y comprenant rien. Les éducatrices étaient elles aussi en colère de devoir gérer de telles situations, sans avoir eu le temps de s'en parler et/ou d'organiser le partage et préparer les enfants...

Nous avons dûes composer à la dernière minute avec cette situation plus que dérangeante (enfants qui ne connaissent pas les routines du nouveau groupe, ils n'avaient pas leur effets personnels à portée d'eux, devaient circuler dans le cpe pour aller chercher leur matelas pour la sieste, leur trouver une nouvelle place de dodo...) et j'ai senti de la part de mes collègues une telle colère, due à cette désorganisation... que je n'ai jamais souhaitée! Je me suis retrouvée avec 3 enfants dans mon groupe et jamais plus de 4 sous ma responsabilité depuis.

Juste avant la sieste, nous avons l'habitude de raconter une histoire, deux ou trois groupes ensemble. Il était donc nécessaire de garder cette activité dans la routine normale pour permettre à tous de se retrouver dans le calme avant la sieste. L'activité était difficile, l'ambiance fébrile, l'éducatrice qui raconte l'histoire s'est mise à pleurer, n'en pouvant plus, puis une autre, et moi-même!

On ne m'a jamais avisée des changements de groupes officiels. J'avais compris que les échanges se faisaient au quotidien selon les présences et les ratios. On passait par des tièrses personnes, je devais comprendre que les changements étaient officiels quand les éducatrices venaient chercher le contenu du bac des enfants sans me prévenir!

La plupart des parents d'enfants qui se sont retrouvés dans mon local avec moi, n'ont jamais été avisés des changements de groupe de leur enfant de cinq ans, se retrouvant dans un groupe de trois ans !

En fin de journée, j'étais dans la cour avec des enfants, et j'ai vu que la directrice, Brigitte Prévost sortait de son bureau, puis jusque dans la cour, et accompagnait des parents (ceux qui n'avaient pas signé de plainte encore, à mon égard) jusqu'à la sortie. À chaque fois, lorsqu'elle leur parlait, ils jetaient un regard en ma direction. Je suis d'avis que la direction tente d'influencer les parents afin qu'ils refusent que leur enfant soit sous ma responsabilité.

Lorsqu'il y a un nouveau parent qui se présente au cpe, la directrice d'installation m'identifie aux parents en me pointant du doigt. Aussitôt qu'un parent arrive au cpe, et s'approche pour me parler, elle sort de son bureau pour venir entendre ce que je leur disais ou même, venir s'immiscer dans la conversation. Je ne faisais que répondre aux questions des parents de mon groupe concernant leur enfant... ou recevoir les messages d'appui des parents qui me connaissaient avant mon départ en juin 2004.

Le Mardi, 28 juin 2005, je suis déjà en poste et ayant la vue sur la salle commune, j'ai remarqué qu'une éducatrice remplaçante se servait un café, en présence de la directrice, que cette dernière avait préparé, alors qu'on m'avait avisé qu'il était dorénavant défendu de boire du café ou des breuvages chauds au cpe. Dans le document remis le 22 juin 2005, on nous mentionnait que le café ne serait plus payé, mais ne nous défendait pas d'en boire... comme on ma l'avait signifié lors de la rencontre du 21 juin 2005.

Le mercredi, 29 juin 2005, lors de mon entrée au travail, il y avait une journaliste dans le stationnement du cpe, en présence du président du C.A., M. Goudreault, de la directrice générale, Mme Fontaine ainsi que quelques parents, qui étaient interviewés. Après quelques minutes, Le président et la D.G. ont accompagnés la journaliste à l'intérieur du cpe, lui ont indiqué le local où je me trouvais avec deux collègues et plusieurs enfants. La journaliste est entrée dans la pièce, tandis que les deux autres sont restés sur le seuil de la porte, regardant dans le local. La journaliste a tendu son micro près des enfants, juste à côté de moi, pour entendre leur voix, sans leur parler, durant quelques minutes.

Dans l'après-midi de cette même journée, la directrice de l'installation, est entrée dans mon local avec un nouveau parent qui visitait, sans frapper, sans s'excuser, sans présenter la personne qui l'accompagnait, ni me présenter à elle. a dit :- «C'est elle!» et a refermé la porte du local sans rien ajouter d'autre! (les soulignés sont nôtres)

Depuis mon arrivée au travail, le 21 juin, aucun geste pour favoriser mon retour n'a été fait par la direction. Je n'étais plus capable de subir cette situation, depuis plusieurs jours, j'ai de la difficulté à dormir, je n'ai plus d'appétit et j'ai plusieurs périodes de pleurs, même au travail. J'ai consulté un médecin le 30 juin 2005.

Maryse Dubeau.

[8] Le vendredi précédant son retour prévu pour le mardi 21 juin 2005, la directrice de l'installation, madame Brigitte Prévost, lui a demandé, par téléphone, d'arriver à la garderie une demi-heure plus tôt, c'est-à-dire à 7 h 30, afin de la rencontrer.

[9] Le 21 juin au matin, elle fut rencontrée (S-7) et un journaliste était déjà au CPE du Manoir. On lui a «*relut des passages de la décision de M^e Cliche*» sur un ton «*raide et agressant*».

[10] Le comité du CPE lui a indiqué des règles qui ne s'appliquent qu'à elle, comme l'interdiction de parler aux parents ou d'être en contact avec eux si elle est seule.

[11] La plaignante a aussi été convoquée pour une réunion d'équipe le soir même. Elle a donc dû s'organiser sur-le-champ pour faire garder sa fille. Elle a réussi à trouver. Une heure plus tard, on lui apprend que la réunion est annulée.

[12] Le 22 juin 2005, on lui remet un document (S-8) remplaçant la réunion.

[13] Il est écrit :

Fonctionnement de l'été 2005

22 juin 2005.

Étant donné les circonstances, la réunion d'équipe est annulée pour me permettre de retravailler les groupes suite à des plaintes de parents. C'est pourquoi, ce document vous est remis

[...] Les enfants surlignés ne doivent pas être assignés au groupe de Maryse (plaintes) Si votre groupe déborde, vous avez deux possibilités : garder tous vos

enfants ou envoyer quelqu'un en visite en prenant soin de garder avec vous les nouveaux enfants. (les soulignés sont nôtres)

[14] On lui assigne un nouveau local et un nouveau groupe.

[15] Dans son nouveau local, on avait apposé «*un film autocollant givré*», ce qui l'empêchait de voir à l'extérieur, sauf par la porte. Elle s'est sentie isolée et ne pouvait demander de l'aide à travers les fenêtres.

[16] Madame Dubeau s'est enquis de la raison de ces fenêtres givrées. Madame Prévost lui aurait indiqué que l'éducatrice qu'elle remplaçait l'avait demandé. Mais sa voisine de local, madame Bonami lui a dit que ce «*givrage*» a été installé le vendredi précédent, soit le 17 juin 2005.

[17] Le témoin explique qu'un parent, ce matin du 21, a «*enlevé le papier givré*». D'après la plaignante, l'enfant de ce parent aurait été renvoyé le soir même. La direction était «*en colère*». (E-4)

[18] Le lendemain, 22 juin, la direction a réinstallé le «*papier givré*».

[19] Le 21, la plaignante amène les enfants au parc, accompagnée par la directrice des installations, madame Prévost. Des journalistes, ainsi que la caméra de télévision, suivaient le groupe.

[20] Madame Dubeau explique qu'en arrivant le matin, elle a remarqué qu'il y était annoncé un site web pour signer une pétition contre la violence en garderie.

[21] Le site était intitulé «*Licencepourfrapper.com*» et commentait le cas de madame Dubeau à la suite de la décision de M^e Cliche de réintégrer la plaignante.

[22] Vu l'importance de ce document déposé à l'audience, il est annexé à ladite décision (E-10).

[23] Une pancarte annonçant la pétition et le site était sur la porte d'entrée du CPE, ainsi qu'à l'extérieur. Un lien de ce site renvoyait à Radio-Canada et on y voyait madame Dubeau.

[24] La deuxième journée de travail, le 22 juin 2005 (mercredi), la plaignante arrive plus tôt vu qu'elle avait un nouveau local.

[25] Elle voulait faire sa nouvelle installation. Les notes de S-7 sont fidèles à son témoignage.

[26] Dans son témoignage, elle ajoute que madame Prévost lui a dit qu'il y avait une dizaine de parents qui auraient porté plainte.

[27] Quant à la pétition (S-9) qui a été retirée le 22 juin, la plaignante ajoute qu'une éducatrice, madame Caroline Bonami, l'a appelée le soir pour lui dire qu'un parent avait enlevé la pétition. Madame Bonami a demandé à ce parent d'indiquer à la direction que c'est lui qui a ôté la pétition afin de ne pas faire accuser la plaignante. Le parent se serait identifié à la direction.

[28] Lors de son témoignage, la plaignante a indiqué les noms des éducatrices qui étaient aussi perturbées et pleuraient cette journée-là. Il s'agit de Florence et de Caroline.

[29] Des parents étaient mécontents des changements aux groupes d'enfants (mère de X, père de Y).

[30] D'autre part, la directrice, madame Prévost, la «*pointait*» du doigt lorsque les nouveaux parents arrivaient la garderie.

29 juin 2005 (mercredi)

[31] En arrivant au travail, il y avait une journaliste dans le terrain de stationnement avec la directrice générale, madame Fontaine et monsieur Paul Goudreault, parent et président du conseil d'administration du CPE.

[32] Des parents étaient interviewés en compagnie de la directrice générale et du président du conseil d'administration.

[33] Par la suite, la journaliste est entrée dans le local de la plaignante et a enregistré les enfants.

[34] Durant l'après-midi, madame Prévost, directrice de l'installation, est entrée dans le local de madame Dubeau avec un nouveau parent et a dit «*C'est elle*» et a refermé la porte immédiatement pour ressortir.

[35] La plaignante, n'en pouvant plus, appela son syndicat et se rendit, le 30 juin 2005, à l'urgence d'un hôpital.

[36] Madame Dubeau explique qu'elle se sentait très mal tous les matins. Personne ne voulait la voir. Elle dit qu'elle voulait seulement dormir, mais n'y arrivait pas. Elle pleurait souvent.

[37] La plaignante dépose trois expertises médicales cotées S-10, S-11 et S-12. Son médecin, en septembre 2006, n'avait pas encore de date de consolidation quant à un travail au CPE. Ce semble difficile, sinon impossible de réintégrer son poste.

[38] Au début de son contre-interrogatoire, madame Dubeau explique qu'elle est étudiante en «*design intérieur*» pour 18 mois, aidée en cela par la CSST qui a reconnu son état psychologique (trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive) à la suite de sa réintégration, le 21 juin 2005, suivie de son départ le 30 (S-5).

[39] La plaignante indique que son grief ne vise que le dédommagement, car elle ne veut pas revenir au CPE du Manoir. Elle croit que cet épisode l'a rendue malade et a atteint à sa réputation.

[40] M^e Tremblay, procureur de l'employeur dépose la pièce E-1 qui est le rejet d'une «*requête en sursis d'exécution*» de la décision de M^e Cliche, rendue par l'Honorable Pierrette Sévigny, le 15 juin 2005, en fin d'après-midi.

[41] Le 21 juin 2005, on lui indique les attentes de la direction, c'est-à-dire :

- ◆ faire bien son travail
- ◆ ne pas prendre de café ni se rendre dans la cuisine
- ◆ demander de l'aide pour toute intervention
- ◆ ne pas rencontrer les parents
- ◆ ne pas parler aux parents
- ◆ rencontrer la direction pour toute difficulté

[42] Elle n'est allée qu'une seule fois à la cuisine pour y laisser son repas.

[43] Elle a eu un nouveau groupe, celui d'une éducatrice en congé de maternité. Elle reprendrait son groupe en septembre.

[44] Le père (monsieur R) qui a enlevé le papier givré, le 21 juin, a reçu une lettre de la direction. Elle a vu cette lettre. Le monsieur a communiqué avec la plaignante et lui a fait parvenir cette lettre. Son enfant fut renvoyé (E-4).

[45] Madame Bonami lui a dit que le CPE a fait des copies de la décision de M^e Cliche pour le personnel. Elle ne lui a pas parlé du site Internet (S-9). Madame Dubeau s'est rendu compte de cela qu'à son retour, le 21 juin 2005. C'était écrit sur les portes d'entrée du CPE.

[46] D'après le témoin, madame Bonami, Florence ou Julie Rioux ne lui ont pas parlé, avant le 21 juin, de la pétition ainsi que du site web, car c'était «*trop dégueulasse*», disaient-elles.

[47] C'est vers le 28 juin 2005 que madame Dubeau a, pour la première fois, visité le site web du CPE. Ce fut l'une des raisons de son départ, puisqu'invivable. Il y avait un lien Internet avec Radio-Canada où madame Dubeau avait sa photographie ainsi que des détails de son congédiement. Elle en fut très affectée.

[48] Le deuxième témoin est madame Danielle Paré, vice-présidente du syndicat pour les CPE depuis cinq ans. Elle connaît la plaignante depuis ce temps.

[49] Madame Dubeau a communiqué avec le témoin lors de son retour au travail en juin 2005. La plaignante lui racontait ce qui se passait au CPE, surtout la présence des journalistes.

[50] Elle pleurait au téléphone.

[51] À la suite de ces conversations, elle a écrit une lettre aux parents expliquant la situation (S-13), car on «*croyait*» que l'employeur ne faisait pas d'efforts pour sécuriser les parents.

[52] Plusieurs parents nous ont dit être en désaccord avec le comportement du CPE vis-à-vis de madame Dubeau.

[53] Monsieur Pierre Lalande est le troisième témoin. Il s'occupe des cas de CSST à la CSN et travaille dans un CPE comme éducateur. Il connaît la plaignante.

[54] Il a accompagné la plaignante lors de son retour au travail, le 21 juin 2005. Madame Prévost a alors lu des segments de la décision de M^e Cliche. Il corrobore le témoignage de la plaignante quant aux restrictions imposées à madame Dubeau.

[55] La rencontre était froide et l'employeur dictait ses exigences.

[56] Les jours suivants, madame Dubeau téléphonait au syndicat, car elle était très inquiète de son retour, surtout que les journalistes étaient présents. Elle pleurait.

[57] Le témoin a donc décidé de porter le cas de madame Dubeau à la CSST.

[58] Monsieur Lalande confirme qu'il y avait, sur la porte d'entrée du CPE, une affiche qui invitait les parents à signer la pétition (E-10) et à consulter le site web «*www.licencepourfrapper.com*».

[59] Le prochain témoin est une éducatrice du CPE du Manoir, à l'époque du cas en litige, madame Caroline Bonami. Elle y travaille d'octobre 1987 à mai 2006. Elle a quitté, car l'ambiance et le milieu difficile du CPE étaient intenable.

[60] Le 20 mai 2005, elle reçut, comme tout le personnel, une lettre de monsieur Goudreault (S-14), président du conseil d'administration, accompagnée de la décision de M^e Cliche quant au cas de la plaignante.

[61] Cette lettre est ainsi rédigée :

Le 20 mai 2005.

À tout le personnel du CPE du Manoir inc.,

Le conseil d'administration est entièrement en désaccord avec les opinions émises par Me Cliche dans sa décision du 16 mai 2005 concernant Madame Maryse Dubeau. Principalement en ce qui a trait au paragraphe (sic) 283, 284, 285, 286, 287, 289 et surtout 293. (les soulignés sont nôtres)

Le conseil d'administration précise qu'en aucun cas les actes de violence à l'endroit d'un enfant ne peuvent être justifiés. Le personnel oeuvrant en service de garde est précisément formé pour éviter de telles situations. Aucune circonstance atténuante ne peut être invoquée pour justifier de telles mesures.

Le recours aux punitions corporelles et autres châtiments physiques ou humiliants doit être dans tous les cas interdit.

La direction du Centre est spécifiquement mandatée pour sévir dans tous les cas de violence physique ou châtiments humiliants envers un enfant.

Cette position du conseil d'administration doit être portée à la connaissance de tout le personnel.

(signature de Paul Goudreault)
Paul Goudreault, mba
Président du Conseil d'administration

[62] La pétition a été expédiée à plusieurs CPE, par courriel (S-15).

[63] Le 7 juin 2005, monsieur Goudreault a expédié une lettre aux parents leur indiquant que le CA a décidé de «*porter en appel la décision*» de M^e Cliche, car il est en désaccord avec ses conclusions. Cette lettre (S-5) invite aussi les parents à signer la pétition et à visiter le site web plus haut décrit.

[64] Le 21 juin 2005, madame Dubeau a pris le local à côté du sien (Farfelu). La direction avait «*givré*» les fenêtres de la plaignante. le 17 juin. Une table de travail avait disparu et les livres étaient éparpillés.

[65] Un des parents, insulté, a ôté le papier givré, car il considérait que cela était «*non sécuritaire*» et «*isolait*» les enfants.

[66] C'est monsieur E... R..., un parent, qui a enlevé le papier givré.

[67] Dans la journée, madame Brigitte Prévost, directrice de l'installation, est venue la voir et l'a «*engueulée*», l'accusant d'avoir ôté le papier givré. Le témoin est une amie de la plaignante.

[68] C'est alors qu'elle a dit à la directrice que c'était un parent mécontent qui l'avait ôté. Elle n'a pas dit le nom du parent.

[69] Le soir même, le parent a reçu une lettre (E-4) qui expulsait son enfant du CPE.

[70] Cette lettre se lit ainsi :

Laval, le 22 juin 2005.

Monsieur E... R...
[...],
Bois-des-Filions, Québec [...]

Objet : Acte de vandalisme

Monsieur R...,

Le 21 juin 2005, Caroline Bonami rapportait à madame Brigitte Prévost, directrice de l'installation, votre acte de vandalisme dans le local des Farfelus. En posant ce geste, vous êtes allé à l'encontre des décisions de la direction du CPE. (les soulignés sont nôtres)

L'article #2.5 des Règlements généraux du Centre de la petite enfance stipule que; «*Le Conseil d'administration peut, par résolution, réprimander, suspendre (pour une période n'excédant pas trois mois) ou expulser un membre du Centre, qui ne respecte pas les règlements en vigueur ou qui, par sa conduite ou par ses activités, nuit ou agit contrairement aux intérêts du Centre ou qui omet de payer sa cotisation.*

Le membre visé doit être informé par lettre recommandée du lieu, de la date et de l'heure de la séance du Conseil d'administration convoquée en vue de le réprimander, de le suspendre ou de l'expulser. Lors de cette séance, on doit donner au membre visé la possibilité d'exposer les motifs de son opposition à la proposition de réprimande, de suspension ou d'expulsion.»

Le 22 juin 2005, lors de sa réunion régulière, en conformité avec cet article, le conseil d'administration a donc voté à l'unanimité de vous expulser comme membre du Centre.

Nous n'avons d'autres choix que de mettre fin à votre entente de service. Votre enfant termine donc le 23 juin 2005.

Le conseil d'administration vous offre la possibilité d'être entendu le mercredi 29 juin 2005, à 19h00, à la salle de conférence du Manoir des Prairies.

Veuillez confirmer votre intention de vous présenter à madame Brigitte Prévost au (4500) 669-0857, au plus tard mardi le 28 juin à 16h00. Faute de confirmation, vous serez présumé être en accord avec votre expulsion.

Bien à vous

(signature de Brigitte Fontaine)
Brigitte Fontaine
Directrice générale

c. c. Président du conseil d'administration
pigeonnier de votre enfant

[71] Le 22 juin, il y avait une liste d'enfants surlignés en jaune qui ne pouvaient aller avec madame Dubeau. Les éducatrices ont, «*sur le tas*», séparé les enfants. C'était un «*micmac*», car il y avait des groupes avec trop d'enfants. Le local n'était plus adéquat.

[72] Quant à la règle de ne pas aller à la cuisine, c'était impossible, car il y avait l'eau, la collation, etc.

[73] Durant cette période, madame Dubeau, moi-même et Florence, «*on a craqué*» et pleuré, car c'était invivable avec les journalistes, les caméras et les fausses accusations.

[74] Un parent a vu la lettre indiquant la pétition et le site web. Ce parent lui a dit qu'il fallait enlever cela, car madame Dubeau revenait et qu'il fallait une bonne ambiance. Le témoin a dit au parent d'avertir la direction si elle enlevait cette lettre.

[75] Le 22 juin, les journalistes et caméramans étaient dans la garderie et faisaient des enregistrements.

[76] Dans le bureau de la direction, il y avait une affiche d'un pied par deux pieds indiquant le site web *www.licencepourfrapper.com*.

Preuve de l'employeur

Introduction

[77] À la suite de la preuve administrée par le syndicat et, principalement quant au témoignage de la plaignante qui indique un renoncement à être réintégrée, mais ne réclame que des dommages, le procureur de l'employeur considère que le grief n'a plus

d'objet et que, par conséquent, l'arbitre n'a plus juridiction. Il réclame donc des compensations au syndicat.

[78] Voici le grief qu'il dépose, le 11 février 2007.

Me Jean M. Gagné, arbitre
C.P. 353
Saint-Sauveur, QC J0R 1R0

Jean-Claude Gagnier
FSSS-CSN
1601, ave. De Lorimier
Montréal, Qc, H2K 4M5

Montréal , le 1^{er} février 2007

Dossier : *Syndicat des travailleuses(eurs) des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN et **Maryse Dubeau** c. Centre de la petite enfance du Manoir*

Grief no. : 130705-02

N/D : 03222-15

Grief patronal déposé directement à l'arbitrage

PRENEZ AVIS que le Centre de la petite enfance du Manoir considère que le grief en rubrique contrevient à la Convention collective en ce qu'il est sans objet, qu'il n'a aucune utilité, qu'il ne réclame aucun correctif et qu'il est fait de mauvaise foi dans le seul but de nuire à l'employeur en lui occasionnant des frais.

Ce grief du syndicat et de la plaignante cause préjudice et l'employeur est en droit de demander pleine compensation pour le préjudice subi à savoir : le remboursement par le syndicat et la plaignante de tous les frais judiciaires et extrajudiciaires et de toutes les dépenses occasionnées par la gestion de ce grief et de l'arbitrage qu'il suscite.

(signature de Robert Tremblay)

Robert Tremblay, avocat

cc : CPE du Manoir

[79] Suite à la preuve, l'arbitre a donc rendu une décision sur ce grief. Elle est jointe à celle-ci.

[80] Le premier témoin est monsieur Paul Goudreault, parent et président du conseil d'administration du CPE du Manoir.

[81] Le jour de la réintégration de madame Dubeau, il y eut un rappel de la décision Cliche et madame Prévost a lu un document (E-9) sur le fonctionnement du CPE et des attentes de celui-ci, de la part de la plaignante.

[82] Cette mise au point est ainsi rédigée :

Laval, 21 juin 2005.

RÉINTÉGRATION DE MARYSE DUBEAU.

- ◆ Obligation légale de réintégration
- ◆ Reconnaissance des faits admis dans le jugement
 - frapper un enfant
 - agir comme une patronne
 - contester les décision (sic) de la direction
- ◆ Attentes
 - Aucune intervention physique pour quelques raisons que ce soit : « Elle reconnaît qu'il ne faut pas prendre de mesure physique contre l'enfant à moins bien sûre (sic) que l'enfant soit en colère et qu'il mette en danger sa propre sécurité ou celle de ses amis. Il ne faut pas 'taper' sur les doigts (sic) d'un enfant ou sur une fesse ou le placer debout face au mur. »
 - Utiliser le retrait d'une manière constructive et en ultime recours.
 - Interventions éducatives en lien avec le comportement inacceptable.
 - Surveillance constante de son groupe : «Elle reconnaît que si une éducatrice doit quitter son groupe d'enfants, on doit s'assurer qu'il y a surveillance» Pour facilité (sic), aucun breuvage chaud ne peut être pris en présence des enfants
 - Accepter TOUS les enfants tels qu'ils sont : «Elle soutient qu'il ne faut pas prendre en grippe un enfant»
 - Demander de l'aide lorsque «fatiguée, ..., surchargée de travail,..., excédé» et élaborer des plans d'interventions, avec la directrice, dans le cas d'enfants à défi particulier. «faire correctement son travail du mieux qu'elle le peut et si elle rencontre des difficultés avec un enfant, en particulier, elle devra non pas régler le problème à sa façon, mais elle pourra souligner le fait à la direction pour obtenir de l'aide et de l'encadrement si nécessaire.»

- Aucun accès à la cuisine
- Aucune activité syndicale sur les heures de travail
- Se concentrer sur ses tâches d'éducatrice et «elle ne doit pas agir en patronne, contester les décisions de la direction, faire comme si c'était la directrice. Maryse doit se consacrer au bien-être de ses enfants en garderie et elle doit avoir une attitude constructive et de collaboration avec la direction.»

◆ De plus,

- Aucune demande accepté sur le champs (sic), doit être soumis (sic) aux deux Brigitte.
- Pour les rencontres, un rendez-vous est toujours requis, même si apparence de disponibilité
- Aucune rencontre seule avec les parents (les soulignés sont nôtres)

(les notes manuscrites suivantes sont du témoin)

- ◆ changement de groupe
- ◆ formation
- ◆ retard
- ◆ Rencontre 6/21/05 Réintégration
- ◆ M. Lanlade
- ◆ M. Gager Jean-Claude
- ◆ Maryse
- ◆ Brigittte P.
- ◆ Brigitte F.
- ◆ Paul G.
- ◆ Formation intensive
- ◆ Laura Baril
- ◆ Manifestation

[83] Ce n'est pas le témoin qui a rédigé ce texte.

[84] Le témoin rappelle que lui et le CPE étaient en désaccord avec le «*jugement Cliche*». Cette décision doit être contestée. Le témoin a donc écrit une lettre (S-14) à

tout le personnel rappelant le désaccord du CPE au jugement Cliche. Plusieurs paragraphes dudit jugement sont contestés.

[85] Le témoin considère que le ton de madame Prévost était correct le 21 juin 2005 au matin, jour de rentrée de la plaignante.

[86] Il explique qu'il y aurait eu 17 parents qui ne voulaient plus que madame Dubeau s'occupe de leur enfant (E-11).

[87] Témoignant sur la pièce E-10 (pièce jointe à la présente), il indique que le site web a été instauré à la suite de la décision de M^e Cliche.

[88] Il explique que, pour le CA et lui, ce jugement Cliche avait maintenant force de loi et donnait donc une «*licence pour frapper les enfants*». Le CPE voulait sensibiliser la population à ce problème puisque les «*enfants pourraient être battus*» d'après le jugement.

[89] C'est un spécialiste, membre du CA, qui a créé ce site.

[90] Monsieur Goudreault a travaillé à confectionner ce document (E-10).

[91] Ce document a été expédié à de nombreuses personnes, dont des personnalités politiques afin de leur indiquer que ce *jugement* était *inacceptable*.

[92] Il indique que les médias se sont emparés de la nouvelle et l'ont publicisée et que cela est «*retombé sur Dubeau*».

[93] Des 17 parents qui ont porté plainte, tous ne connaissaient pas madame Dubeau. Lui-même a retiré son enfant du groupe.

[94] Enfin, il termine en disant que le CA a contesté le jugement.

[95] Le deuxième témoin est madame Brigitte Fontaine, directrice générale. C'est elle qui a écrit E-9 avec madame Prévost, qui sont les paramètres de la réintégration de madame Dubeau. C'est ce document, entre autres, qui a été lu à la plaignante le 21 juin 2005. C'était pour clarifier la réintégration.

[96] Elle a aussi rappelé des faits du jugement Cliche que «*je conteste*».

[97] Ce matin-là, il n'y eut aucune discussion.

[98] À la suite des reportages télévisuels et radiophoniques, plusieurs parents ont appelé.

[99] La direction voulait «*garder à l'œil*» la plaignante, car le CPE «*était obligé de la reprendre*», sans perdre de clientèle.

[100] C'est autour du 20 juin 2005 que Radio-Canada a fait état du problème vécu au CPE.

[101] «*On ne voulait pas qu'elle (madame Dubeau) prenne des décisions sans que moi et madame Prévost soyons au courant*». De la même façon, elle ne pouvait s'adresser aux parents sans une personne de la direction.

[102] À la suite de la nouvelle de la réintégration de madame Dubeau, des parents ont porté plainte ou ne voulaient pas que la plaignante s'occupe de leur enfant.

[103] Le témoin, madame Prévost et madame Lamoureux ont fait le ménage du local que devait occuper la plaignante. Elles ont décidé de mettre du papier givré pour obliger

madame Dubeau à sortir du local pour demander de l'aide plutôt que de faire signe à ses voisines.

[104] Le troisième témoin de l'employeur est madame Brigitte Prévost, directrice de l'installation au CPE.

[105] C'est elle qui, le 21 juin 2005, a lu la pièce E-9 (condition de réintégration de la plaignante). Fallait mettre «*les points sur les < i >*».

[106] Il y eut des plaintes de parents avant même la réintégration de madame Dubeau. Les médias en avaient parlé.

[107] Ainsi, il fallait qu'elle sorte de son local pour demander de l'aide (vitre givrée) et ne devait pas parler aux parents. Aucune décision ne devait être prise sans que la direction ne donne son accord.

[108] Madame Dubeau ne devait plus contester les décisions du témoin.

[109] Le 21 juin, madame Dubeau a pris un groupe qui n'avait plus d'éducatrice.

[110] Durant la première semaine, la plaignante a sorti un meuble de son local sans permission. «*J'étais fâchée et je lui ai dit de le remettre à sa place*».

[111] Cette même semaine, le témoin surprit la plaignante dans la cuisine, alors que, dorénavant, cela lui était interdit. La plaignante voulait du lait pour son déjeuner. Elle lui a répondu : «*Déjeunez chez vous*». Maintenant, le lait et le café sont à l'extérieur.

[112] Elle connaît les documents E-11 qui sont les plaintes des parents, mais ne sait pas si ces parents étaient nouveaux ou connaissaient madame Dubeau.

[113] La réunion du 21 juin 2005 a été menée de façon «*ferme*», et il n'y eut aucune discussion.

[114] En contre-interrogatoire, le témoin admit qu'il est permis de déjeuner au CPE.

[115] Quant au site web (E-10), elle est consciente que le site a «*ameuté*» la population.

[116] Le quatrième témoin est monsieur S... L...qui a eu un enfant à cette garderie vers 1999.

[117] Le témoin a vu la télévision et lu les journaux et s'est rappelé avoir vu madame Dubeau frapper un enfant. En contre-interrogatoire, vu le temps écoulé (1999), il n'est pas certain que ce soit la plaignante.

[118] Il n'a pas porté plainte.

[119] Le dernier témoin est madame Colette Lamoureux, directrice en milieu familial.

[120] Elle a réaménagé le local pour madame Dubeau et corrobore qu'un papier givré a été posé dans le local de la plaignante pour l'obliger à sortir pour demander de l'aide.

[121] C'est elle qui a dactylographié la pièce E-10. Elle a biffé le nom de la plaignante dans le jugement Cliche.

Argumentation

Syndicat

[122] Le procureur explique que la décision Cliche réintérait madame Dubeau et c'était un nouveau départ pour elle.

[123] Elle devait se présenter au travail, sans quoi elle était sans emploi.

[124] Il souligne aussi que la plaignante, en pleine forme au moment des événements, a été victime de la direction du CPE.

[125] Cliche écrit :

[290] [...] Madame Dubeau n'a pas de dossier antérieur en regard avec la violence faite aux enfants et madame Dubeau, d'une certaine façon, a été victime du mauvais climat à la garderie, mauvais climat qui a nécessité l'intervention de Josée Latendresse en décembre 2003 et en décembre 2004.

[291] Maryse Dubeau, d'une certaine façon, a été victime du changement de direction du CPE du Manoir, des difficultés qu'on rencontrait au niveau de la communication et des changements des modèles de gestion, comme le souligne madame Latendresse dans son rapport P-27.¹

[126] Il rappelle aussi que l'employeur a déposé une requête en révision contre la décision Cliche et l'Honorable juge Ginette Piché, qui l'a rejeté, écrit au paragraphe 33 :

[33] En substituant le congédiement pour une suspension de 11 mois, l'arbitre était également à l'intérieur de sa compétence. On peut résumer le tout en disant qu'il s'agissait, **premièrement** d'une éducatrice avec expérience de près de 20 ans, **deuxièmement**, qu'elle n'avait pas d'antécédent de violence, **troisièmement**, qu'elle travaillait bien, **quatrièmement**, qu'il n'y avait jamais eu de reproche prouvé contre elle, **cinquièmement**, que la décision n'envoie pas de

¹ *Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN c. Centre de la petite enfance la Garderie du Manoir inc.*, M^e Nicolas Cliche, arbitre, 16 mai 2005, page 46.

«message permissif» car l'arbitre condamne malgré tout, la violence faite aux enfants.² (les soulignés sont nôtres)

[127] Le procureur fait remarquer que la CSST, en révision sur le cas de madame Dubeau, a bien identifié le problème (S-5).

[128] La réviseuse écrit :

Dans le cadre de ses observations, le représentant de la travailleuse soumet un document qui explique qu'en sus des éléments soulevés par la travailleuse, une lettre figurait sur la porte d'entrée du lieu de travail, lors du retour de la travailleuse, le 21 juin 2005. Cette lettre encourageait les parents à consulter un site Internet et à signer une pétition. L'adresse du site y était inscrite : www.licencepourfrapper.com. Cette même adresse était affichée sur un écriteau de grand format, sur le mur du fond du bureau de la directrice. Il était visible du vestiaire des enfants, depuis le hall d'entrée du CPE, ainsi que du corridor, par la fenêtre de la porte du bureau. Sur ce site, non seulement on encourageait les gens à signer une pétition, mais on donnait également les liens menant à une copie du jugement d'arbitrage ainsi qu'à un site de nouvelles où l'on dénonçait ce jugement, avec photo de la travailleuse à l'appui. Le représentant fait aussi état de l'attitude inadéquate de la directrice à l'égard de la travailleuse. La travailleuse explique également que les déplacements d'enfants rendaient la situation très difficile pour les enfants qui n'y comprenaient rien. Elle estime que les éducatrices étaient, elles aussi, en colère de devoir gérer de telles situations. Elle ajoute que, lors de son arrivée au travail, le mercredi 29 juin 2005, il y avait une journaliste dans le stationnement en présence du président du C.A. et de la directrice générale, ainsi que quelques parents. Après quelques minutes, le président et la directrice générale ont accompagné la journaliste à l'intérieur du CPE. Ils lui ont indiqué le local où se trouvait la travailleuse et plusieurs enfants. La journaliste est entrée dans la pièce. Elle regardait dans le local, pointant son micro près des enfants, juste à côté de la travailleuse, pour entendre leur voix, sans leur parler, durant quelques minutes. La travailleuse mentionne que ce même après-midi, la directrice de l'installation est entrée dans son local avec un nouveau parent qui visitait les lieux. Elle aurait identifié la travailleuse en disant : «C'est elle.» avant de refermer la porte du local sans rien ajouter d'autre.³ (les soulignés sont nôtres)

et poursuit :

2 *Centre de la petite enfance la Garderie du Manoir inc. c. M^{re} Nicolas Cliche, arbitre de griefs, Maryse Dubeau et le Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN, Honorable Ginette Piché, 1^{er} juin 2006, page 11.*

3 *Décision de madame Suzanne Mongrain, réviseuse de la CSST à la suite d'une demande de révision, en date du 19 décembre 2005, pages 2 et 3.*

Dans un premier temps, la Révision administrative tient à préciser qu'elle a consulté le site Internet : www.licencepourfrapper.com. Outre le caractère évocateur de l'adresse en question, nous constatons qu'elle conduit directement à un site identifiant clairement l'employeur et offrant accès aux rubriques suivantes : Qui sommes-nous. Pétition. Jugement. Ces deux dernières rubriques révèlent l'identité de la travailleuse. Les gens sont clairement invités à signer la pétition visant à infléchir la décision arbitrale, laquelle ordonnait la réintégration de la travailleuse. Le site offre également la possibilité de cliquer pour accéder à un lien, conduisant à une nouvelle de Radio-Canada qui divulgue l'identité de la travailleuse en affichants sa photo».⁴ (les soulignés sont nôtres)

[129] La réputation de la plaignante est atteinte à tout jamais. L'humiliation est à son paroxysme.

[130] Enfin, la réviseuse écrit :

Dans ce contexte, la Révision administrative estime que les faits décrits par la travailleuse sont corroborés par la preuve prépondérante disponible. En effet, le recours à un site de cette nature et le fait d'en avoir fait la promotion sur les lieux du travail lors du retour de la travailleuse, révèlent la réticence de l'employeur face à la réintégration de la travailleuse et la volonté de prendre les moyens fin de parvenir à se défaire de ses services. Il a donc été démontré que les éléments dénoncés par la travailleuse ne relèvent pas strictement de ses perceptions.

Face à une telle situation, la Révision administrative considère que la travailleuse a disposé de peu de contrôle sur les événements et qu'elle ne s'est pas sentie supportée, ni validée, par l'employeur. La Révision administrative retient que ces faits sont suffisants pour entraîner, en soi, une lésion psychique. La Révision administrative conclut donc à la survenance d'un événement imprévu et soudain, par le fait ou à l'occasion du travail, et présentant un caractère traumatique significatif. (les soulignés sont nôtres)

[...] En effet, au moment de son retour au travail, la travailleuse était fonctionnelle, apte et disposée à bien exécuter son travail. La situation vécue lors du retour au travail s'est avérée prépondérante dans le mécanisme de production de la lésion qui a été diagnostiquée, le 30 juin 2005.⁵ (les soulignés sont nôtres)

[131] De fait, l'employeur a tout fait pour ne pas réintégrer la plaignante qui n'avait aucun contrôle sur la situation. Pourtant, madame Dubeau était tout à fait fonctionnelle.

4 Idem, page 3.

5 Ibidem, page 4.

[132] Quant à la version de madame Dubeau (S-7 plus haut reproduite), le procureur soumet que le 21 juin 2005, lors de la première journée de travail de la plaignante, il y eut une réunion tôt le matin où le ton des représentants de l'employeur était agressif. Rien pour aider la réintégration.

[133] Même lors de l'audience, la directrice de l'installation avait un ton agressif.

[134] Quant au papier givré, c'était pour isoler la plaignante, car on «*voulait l'avoir à l'œil*».

[135] Concernant les médias (radio, télévision et journalistes), il s'agissait d'un «*tsunami*» qui s'est abattu sur madame Dubeau, empêchant toute réintégration.

[136] Quant aux plaintes des parents, reçues par le CPE, il semble que ceux-ci ne connaissaient pas la plaignante. Ils ont été ameutés par les médias. C'est le CPE lui-même qui a créé cette «*montagne*». C'est une conduite grave de l'employeur.

[137] Le procureur, reprenant les différents rapports d'expertise médicale, soulève le fait que les trois diagnostics (S-10, S-11 et S-12) sont «*trouble d'adaptation avec humeur anxio-dépressive*». Cela est dû au refus de reprendre madame Dubeau.

[138] Ces rapports rappellent que la situation de la plaignante est «*sans issue*» et qu'elle ne pourrait se trouver un autre emploi dans les CPE.

[139] Au fond, elle a été réintégrée contre le gré du CPE et était sous haute surveillance.

[140] Enfin, il souligne quelques paragraphes d'une décision de l'arbitre Hamelin⁶. En voici quelques extraits :

3) La nature hostile ou non désirée des comportements

[171] La disposition législative prévoit ensuite que les comportements, paroles, gestes ou actes répétitifs qui sont visés, doivent être hostiles, soit non désirés.

[...] 4) Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié

[176] Dans sa définition, le législateur a prévu que pour être considérée comme du harcèlement psychologique, la conduite vexatoire résultant de la répétition de comportements hostiles ou non désirés doit entraîner deux conséquences précises : Il doit d'abord porter atteinte soit à la dignité, soit à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et ensuite, entraîner pour ce dernier un milieu de travail néfaste.

[...] 5) Un milieu de travail néfaste

[179] Il s'agit ici de la seconde conséquence préjudiciable rattachée au concept de harcèlement psychologique. Selon la définition prévue à l'article 81.18 de la LNT, la conduite vexatoire ne doit pas seulement porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne, mais également entraîner un milieu de travail néfaste pour cette dernière.

[...] C] Critères d'appréciation

[...] [188] En matière de harcèlement psychologique, il faut apprécier la situation dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée. c'est-à-dire en fonction de la notion de «*personne raisonnable placée dans la même situation*». Il n'est par ailleurs pas pertinent de s'interroger sur l'intention malicieuse du harceleur. (Les soulignés sont nôtres)

[...] 3) L'intention malicieuse du harceleur

[200] Sur le sujet, la principale question est celle de savoir s'il faut démontrer l'intention coupable, malveillante ou malicieuse de harceler de la personne à qui l'on reproche une conduite harcelante.

[201] Avec respect pour l'opinion contraire, l'examen de la doctrine et de la jurisprudence permet de constater que cette preuve ne respecte pas les objectifs visés par les dispositions de la LNT et n'est donc pas nécessaire. (les soulignés sont nôtres)

⁶ Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon St-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières (Syndicat des infirmières et infirmiers Mauricie – Cœur-du-Québec) et Lisette Gauthier, Me François Hamelin, arbitre, 5 janvier 2006. D..E. 2006T-209, AZ-50350462 (T.A.)

[202] Pour analyser la conduite du harceleur, il faut plutôt appliquer l'approche objective de la personne normale, raisonnable diligente et prudente, placée dans une situation similaire.

[...] **4) La responsabilité de l'employeur**

[...] [215] La Cour suprême du Canada a maintenu cette position aux pages 19 et 20 de l'arrêt portant sur l'affaire Hôpital St-Ferdinand, en expliquant que la preuve d'une intention malveillante en matière de discrimination n'était finalement pertinente qu'à l'étape de la réparation, afin de déterminer si l'offense donne ouverture à des dommages exemplaires :

Afin de bien cerner le débat, il importe de situer les notions propres à la *Charte*, soit l'atteinte illicite et l'atteinte à la fois illicite et intentionnelle, par rapport aux concepts traditionnels de la responsabilité civile, soit la faute, le préjudice et le lien de causalité.

Pour conclure à l'existence d'une atteinte illicite, il doit être démontré qu'un droit protégé par la *Charte* a été violé et que cette violation résulte d'un comportement fautif. Un comportement sera qualifié de fautif si, ce faisant son auteur transgresse une norme de conduite jugée raisonnable dans les circonstances selon le droit commun ou, comme c'est le cas pour certains droits protégés, une norme dictée par la *Charte* elle-même : (...). Que ce soit en vertu du droit civil ou de la *Charte*, le préjudice et le lien de causalité, notions distinctes de la faute et de l'atteinte illicite, concernent les conséquences réelles de la conduite de l'acteur fautif ou de l'auteur de l'atteinte illicite, conséquences dont l'évaluation est destinée à circonscrire l'étendue du droit à la réparation de la victime.

Contrairement aux dommages compensatoires, l'octroi de dommages exemplaires prévu au deuxième alinéa de l'art. 49 de la *Charte* ne dépend pas de la mesure du préjudice résultant de l'atteinte illicite, mais du caractère intentionnel de cette atteinte. «*Une atteinte illicite étant, comme je l'ai déjà mentionné, le résultat d'un comportement fautif qui viole un droit protégé par la Charte, c'est donc le résultat de ce comportement qui doit être intentionnel.* En d'autres termes, pour qu'une atteinte illicite soit qualifiée d'«intentionnelle», l'auteur de cette atteinte doit avoir voulu les conséquences que son comportement fautif produira.

[216] En matière de harcèlement psychologique, aucune disposition spécifique de la LNT ne donne ouverture à des dommages exemplaires. De tels dommages ne pourront donc être octroyés que dans la mesure où l'atteinte illicite met en cause «*la dignité et l'intégrité*» du salarié, au sens de la Charte.

[141] Enfin, le procureur soumet que le tribunal a toute liberté pour condamner le CPE à des dommages.

Argumentation de l'employeur

[142] Le procureur du CPE présente plusieurs cas de jurisprudence qui seraient applicables ici et les commente.

[143] Le premier est une décision de l'arbitre Malette⁷ où ce dernier énumère les critères essentiels au harcèlement psychologique.

[274] L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* est à l'effet suivant :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique», [1] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, [2] qui sont hostiles ou non désirés, [3] laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et [4] qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte ne (sic) telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

[275] J'ai identifié expressément, à la définition ci-devant, chacune des quatre exigences de la constatation du harcèlement psychologique. Ces exigences, nous enseigne la jurisprudence, sont conjonctives (cumulatives) et non pas disjonctives (compensatoires). L'absence d'un (et d'un seul) de ces quatre facteurs a pour effet le rejet de la plainte de harcèlement psychologique. (les soulignés sont nôtres)

[...] [288] La faute de harcèlement psychologique constitue l'un des reproches les plus graves qui soient en matière de dotation en ressources humaines et de «droit disciplinaire» ne (sic) relations de travail. Le législateur l'a voulu ainsi. Il importe donc que l'accusation soit appuyée sur les fondements les plus solides, conformément aux exigences de la loi, de façon prépondérante. Il n'y a pas de présomption au profit du plaignant à cet (sic) égard.

[144] Le procureur soutient que de mettre madame Dubeau sous haute surveillance n'est pas du harcèlement et n'a pas de lien avec ses capacités professionnelles.

[145] Quant aux médias, l'employeur n'avait aucun contrôle sur eux.

⁷ CPE Luminou c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des CPE de Montréal et de Laval (CSN) et Tania Biggio, Noël Malette, arbitre de grief, 16 mai 2006. D.T.E. 2006T-582, AZ-50377221(T.A.)

[146] Le CPE a contesté la décision Cliche, car il était en désaccord avec ses conclusions.

[147] Le deuxième cas est celui rendu par l'arbitre Hamelin⁸ où il est écrit qu'il faut des gestes répétitifs pour créer le harcèlement psychologique (paragraphe 162 et suivants).

[148] Le cas qui nous occupe n'entre pas dans les définitions de la loi 81.18 (LNT), car la plaignante n'est restée que cinq jours au CPE.

[149] Ensuite, le procureur cite un cas⁹ où le commissaire Paquette, applique l'article 81.18 de la LNT. Ce dernier écrit que la plaignante devait avoir manifesté de façon concrète à l'employeur qu'elle voulait bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. D'après le procureur, madame Dubeau n'a pas glissé mot, lors de sa première journée de travail, d'un possible harcèlement quelconque. La pièce S-15 laisse croire que la plaignante connaissait le climat au CPE.

[150] Quant aux vitres givrées, le syndicat aurait dû en parler à l'employeur s'il considérait cela comme du harcèlement psychologique. L'employeur l'aurait «*enlevé*».

[151] Il n'y a jamais eu d'avis à l'employeur que madame Dubeau et/ou le syndicat considéraient qu'il y avait du harcèlement psychologique durant ces cinq jours.

[152] L'employeur aurait pu agir en conséquence. Il n'en avait pas connaissance, donc ne pouvait remédier à la situation.

⁸ op. cit.

⁹ Breton c. Compagnie d'échantillon «National» Ltée, Jean Paquette, commissaire, 5 décembre 2006, D.T.E. 2007T-55, AZ-50400834 (C.R.T.)

[153] Le cas suivant¹⁰ est au même effet.

[154] Le procureur indique que les exigences de l'employeur lors de la réintégration (E-9) ne peuvent être assimilées à du harcèlement¹¹ ainsi en est-il de l'horaire de travail, par exemple .

[155] Étant donné la réintégration forcée de la plaignante par la décision Cliche, il se peut qu'il y ait eu maladresse, mais les consignes données par l'employeur, même insistantes, ne créent pas du harcèlement.¹²

[156] L'employeur voulait aider madame Dubeau avec les consignes données (E-9). Tout fut fait pour une réintégration normale.

[157] L'employeur a dû gérer une crise et l'a fait de façon efficace.

[158] C'est aussi pour mieux harmoniser la réintégration que l'employeur devait donner son aval pour toute décision que la plaignante voulait prendre.

[159] Le comportement de l'employeur n'est pas hostile.¹³

[160] Le procureur prétend que madame Dubeau était extrêmement fragile et «*démolie*» avant même de reprendre son travail et que ce n'est pas sa réintégration qui l'a rendue malade¹⁴.

¹⁰ *Malette c. 3948331 Canada Inc (Allure Concept Mode)*, Mme Louise Verdone, commissaire, 19 février 2007, D.T.E. 2007T-235, AZ-50417394, (C.R.T.)

¹¹ *Bourque c. Centre de santé des Etchemins*, Bernard Marceau, commissaire, 23 février 2006, D.T.E. 2006T-314, AZ-50358566 (C.R.T.)

¹² *Alliance des professeures et professeurs de Montréal c. Commission scolaire de Montréal (Julienne Boly)*, Me Fernand Morin, arbitre, 17 juillet 2006 D.T.E. 2006T-740, AZ-50383573 (T.A.)

¹³ *Hilaregy c. 9139-3249 Québec inc.*, Alain Turcotte, commissaire, 28 avril 2006, D.T.E. 2006T-550, AZ-50374609 (C.R.T.)

¹⁴ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes c. Société canadienne des postes (Sandra Gauthier)*, Me Marc Gravel, arbitre, 17 novembre 2006, D.T.E. 2007T-131, AZ-50405165 (T.A.)

[161] La plaignante ne fut que cinq jours au CPE, ce qui ne peut provoquer une maladie liée au harcèlement psychologique.

[162] Ce n'est pas parce que l'employeur ne « *veut pas voir* » madame Dubeau que le but du CPE était le harcèlement.¹⁵

[163] Revenant sur le site web et la pétition, le CPE a considéré que l'arbitre Cliche a donné une «*licence pour frapper*» et qu'il fallait réagir. C'était légitime. D'ailleurs, le CPE a contesté devant le tribunal cette décision. Les médias s'en sont emparés et le CPE n'y pouvait rien.

[164] Le dernier cas de jurisprudence présenté¹⁶ est un cas où il est question de «*conduite grave*» (81.18 LNT *in fine*).

[165] L'arbitre Provencal écrit :

[33] Une seule conduite grave au sens où l'entend le deuxième alinéa de l'article 81.18 de la Loi doit être comprise en regard de la définition du harcèlement contenue au premier alinéa. La seule conduite doit être d'une gravité telle qu'elle produit sans qu'il soit nécessaire d'évaluer un ensemble de comportements, paroles, actes ou gestes dans un espace temps déterminé; elle possède alors, dès qu'elle se manifeste, tous les attributs et caractéristiques afin de produire de façon continue pour l'avenir un effet nocif dans le milieu de travail du salarié. (les soulignés sont nôtres)

[166] Le procureur considère que le cas de madame Dubeau n'entre pas dans cette catégorie, car le site web existait avant la réintégration.

[167] Il n'y a aucune preuve de cause à effet.

¹⁵ *Université McGill c. Non-Academic Certified Association (MUNACA)*, (Gordon Silver), Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, 12 octobre 2006, D.T.E. 2006T-960, AZ-50395043 (T.A.)

¹⁶ *Capital HRS c. Teamsters Québec, section locale 69 (FTQ) et Sophie Clouet*, Me Denis Provencal, arbitre, D.T.E. 2006T-231, AZ-50355216 (T.A.)

[168] Enfin, le procureur soumet que les «*pleurs*» de la plaignante lorsqu'elle parle à son syndicat, comme ce fut le cas lors de l'audience, sont de la comédie.

Motifs et décision

[169] Premièrement, le tribunal tient à préciser que son rôle n'est pas d'analyser ou de commenter de quelques façons que ce soit la décision de l'arbitre Nicolas Cliche. Nous ne sommes pas ici en «*appel*» de sa décision.

[170] L'arbitre Cliche a réintégré madame Dubeau. Ce sont les circonstances de sa réintégration qui a créé le litige.

[171] Les deux parties se sont référés, d'une façon ou d'une autre, au cas du Centre hospitalier de Trois-Rivières (voir référence plus haut) de l'arbitre François Hamelin. Nous sommes d'accord avec l'analyse qu'il fait de la «*notion du harcèlement psychologique*» et de ses balises.

[172] Nous en reprendrons de larges extraits :

IV- La notion de harcèlement psychologique

[146] La nouveauté du recours introduit dans la Loi sur les normes du travail (LNT) et l'insistance des procureurs à vouloir clarifier le concept de harcèlement psychologique et ses multiples facettes, obligent le tribunal à faire le point sur la question et à identifier les règles de droit applicables.

[147] C'est ainsi qu'avant d'aborder le fond du litige, le tribunal se penchera sur la définition législative du harcèlement psychologique afin d'en déterminer les principales caractéristiques et d'en cerner les critères d'appréciation et leur application.

A) Historique

[148] C'est en 1982 que pour la première fois, le législateur québécois a introduit une prohibition de harcèlement en stipulant, à l'article 10.1 de la Charte, qu'il est interdit de harceler une personne pour l'un des motifs de discrimination prévus à l'article 10.

[149] Cet ajout venait renforcer la réprobation de comportements discriminatoires jugés socialement inacceptables dans la Charte, en ajoutant à la prohibition de discrimination à celle de harcèlement pour les mêmes motifs. Discrimination et harcèlement sont donc deux notions juridiques distinctes.

[150] Le sexe étant l'un des principaux motifs de discrimination prohibés par la charte, il n'est pas surprenant que les premières décisions relatives au harcèlement concernent surtout le harcèlement sexuel.

[151] Pour les tribunaux, ce concept de harcèlement sexuel demandait d'abord à être bien défini. En effet, une définition trop étroite était susceptible de mettre en péril la réalisation des objectifs visés par l'article 10, alors qu'une définition trop large risquait de brimer indûment les libertés fondamentales garanties par les chartes, dont les libertés d'opinion et d'expression (art.4).

[152] C'est en tenant compte de ces contraintes qu'en 1989, la Cour suprême du Canada a défini le harcèlement sexuel comme suit :

Citation : [...] le harcèlement sexuel en milieu de travail peut se définir de façon générale comme étant une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes de harcèlement. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel en milieu de travail constitue une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi à la fois comme employé et comme être humain [...] Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés à le subir.

[153] C'est cette définition, large et générale, que les tribunaux ont ensuite appliquée aux différents cas de harcèlement sexuel qui leur étaient soumis. Deux composantes se dégagent de l'étude de cette jurisprudence portant sur le harcèlement sexuel.

[154] Ainsi, le harcèlement sexuel s'entend de toute conduite :

- ◆ à caractère vexatoire et non désiré lié à l'un des motifs de discrimination prohibés par la Charte

- ◆ à l'effet continu dans le temps, en raison soit de la répétition des actes harcelants, soit de la gravité de leur effet préjudiciable sur la victime

[155] La doctrine et la jurisprudence se sont inspirées de ces deux éléments constitutifs du harcèlement sexuel pour modeler le nouveau concept de harcèlement psychologique ou moral. (les soulignés sont nôtres)

[156] Dans les années 80 et 90, ce nouveau concept est donc apparu dans l'ombre de celui du harcèlement sexuel, mais il n'était pas invoqué en application de l'article 10.1 de la Charte, réservé au harcèlement pour l'un des motifs prohibés par ladite charte. Il est plutôt apparu en application soit de l'article 4 de la Charte, qui consacre le «*droit (de chaque personne) à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation*», soit des articles 3 et 2087 du Code civil, qui obligent l'employeur à «*prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité des salariés*», soit d'une disposition d'une convention collective qui prohibe, de manière générale ou spécifique, le harcèlement psychologique ou moral.

[157] Ce qu'il importe de retenir, c'est qu'en matière de harcèlement psychologique, les tribunaux se sont largement inspirés de la jurisprudence et de la doctrine établies en matière de harcèlement sexuel.

[158] Cette évolution a finalement abouti à l'adoption, le 1^{er} juin 2004, d'une nouvelle norme minimale du travail, qui prohibe formellement le harcèlement psychologique ou moral défini dans la LNT en s'inspirant de l'état du droit alors en vigueur.

B) Définition

[159] C'est aux articles 81.18 à 81.20 de la LNT que le législateur a défini le harcèlement psychologique.

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

81.20 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

(...)

[160] Cette définition législative est beaucoup plus précise que celle du Dictionnaire canadien des relations du travail, qui définit le harcèlement comme étant «*la répétition incessante de paroles et d'actes importuns*».

[161] Le concept de harcèlement psychologique défini au premier alinéa de l'article 81.18 vise essentiellement une manière d'agir ou un comportement inapproprié qui entraîne des conséquences préjudiciables.

[162] Cinq éléments se dégagent de cette définition législative :

- ◆ une conduite vexatoire
- ◆ qui se manifeste de façon répétitive et de manière hostile et non désirée
- ◆ qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié et
- ◆ qui entraîne un milieu de travail néfaste

[163] Examinons chacun de ces éléments plus en détail.

[173] L'arbitre Hamelin continue en examinant chacun des éléments de l'article 81.18 LNT, sauf le dernier alinéa.

[174] Plus loin, il écrit :

B) Critères d'appréciation

[185] Puisque le concept de harcèlement psychologique met en cause certaines variables de nature psychologique, il est nécessaire de les baliser en identifiant des critères objectifs d'appréciation afin d'éviter de sombrer dans la subjectivité et l'arbitraire.

[186] Certaines personnes peuvent en effet considérer harcelante une telle conduite, alors que d'autres ne s'en formaliseront pas. En outre, il y a une

différence importante entre le fait de se sentir harcelé et celui de l'être véritablement, d'où l'importance de définir des principes fiables et objectifs d'évaluation.

[187] C'est dans cette perspective que la doctrine et la jurisprudence ont dégagé certains critères afin d'apprécier la conduite de la personne qui harcèle ainsi que celle de la personne qui se dit harcelée.

[188) En matière de harcèlement psychologique, il faut apprécier la situation dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de «*personne raisonnable placée dans la même situation*». Il n'est par ailleurs par pertinent de s'interroger sur l'intention malicieuse du harceleur. (les soulignés sont nôtres)

[175] et poursuit en citant l'arbitre Gauvin :

[195] L'arbitre Gauvin en vient pour sa part à la même conclusion en s'exprimant comme suit :

(...) il n'est pas nécessaire qu'une mesure prise à l'égard d'une personne soit illégale, prohibée et déraisonnable pour qu'elle puisse constituer une vexation ou une attaque susceptible de devenir un élément de harcèlement. En effet, le fait de faire preuve de plus de zèle à l'endroit d'une personne, d'être moins tolérant envers elle, de lui être hostile en actes ou en paroles ou tout simplement l'ignorer totalement peut très bien constituer à son égard une forme de vexation ou d'attaque subtile sans pour autant représenter en soi, lorsqu'apprécié individuellement, un acte illégal, prohibé et déraisonnable. C'est donc non pas prise isolément mais étudiées collectivement, en tenant compte du contexte dans lequel elles ont été posées, de la période de temps au cours de laquelle elles sont survenues et de la motivation qu'elles peuvent voir en commun qu'il faut analyser ici chacune de ces diverses mesures.

2) Le point de vue de la victime raisonnable

[196] En matière de harcèlement, c'est d'abord et avant tout la conduite de la victime présumée qui doit être examinée, parce que la définition de harcèlement psychologique introduit des éléments qui ne comprennent que du point de vue de cette dernière. Il en va ainsi de la conduite vexatoire, du caractère non désiré de la conduite vexatoire, du caractère non désiré de la conduite, de l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la victime, et de la dégradation de son milieu de travail. Tous ces éléments ne peuvent être compris que dans la perspective de la victime présumée. (les soulignés sont nôtres)

[176] Quant à la responsabilité de l'employeur, il écrit :

4) La responsabilité de l'employeur

[208] Si la preuve de l'intention malicieuse du harceleur présumé n'est pas requise, c'est parce que l'objectif du législateur n'est pas de punir le coupable, mais de redresser la situation de la personne harcelée. Or, seul l'employeur est en mesure de réaliser ce redressement.

[...] [211] Pour ces motifs, le tribunal conclut que la responsabilité de l'employeur est objectivement engagée dès qu'une personne cadre ou un salarié sous sa direction et son contrôle s'adonne à une forme de harcèlement répondant à la définition de l'article 81.18 de la LNT et ce, sans égard à l'intention malveillante de l'agent harceleur. (les soulignés sont nôtres)

[212] À ce sujet, il n'est pas inutile de rappeler que l'interdiction de harcèlement psychologique prévue à la LNT n'est pas une norme de droit pénal mais de droit civil, pour laquelle, sauf exception, il n'est pas nécessaire de démontrer une intention coupable afin d'obtenir réparation d'un préjudice.

[213] C'est du moins l'enseignement qu'il faut retenir de l'arrêt *Simpson's Sears*, comme l'explique M^e Drapeau dans son ouvrage *Le harcèlement sexuel au travail* :

Comme le souligne le professeur Aggarwal, en matière de discrimination, les tribunaux doivent s'intéresser à l'effet de la conduite sur la victime, plutôt que de rechercher le motif et dessein du harceleur.

It is the effect on the complainant and not the motive of the respondent which has been the paramount concern of the tribunals.

Au fédéral et dans les provinces de common law, cette question a fait l'objet d'une longue controverse. Finalement, il n'est plus nécessaire de prouver que la discrimination est intentionnelle pour qu'il y ait contravention aux codes des droits. C'est la position unanime qu'a retenue la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Simpson's Sears*.

C'est le résultat ou l'effet de la mesure dont on se plaint qui importe. Si elle crée effectivement de la discrimination [...] elle est discriminatoire [...] l'intention d'établir une distinction n'est pas un élément essentiel de la discrimination [...] Adopter un point de vue plus étroit [...] serait, me semble-t-il, élever une barrière pratiquement insurmontable pour le plaignant qui demande réparation.

Au Québec, compte tenu de la formulation «a pour effet de détruire ou compromettre ce droit» de l'article 10 de la Charte des droits, la question a été beaucoup moins controversée. Dès 1980, dans l'arrêt *Commission des droits de la personne du Québec c. L'Homme*, le juge Turgeon écartait la défense fondée sur l'absence d'intention discriminatoire.

Il y a discrimination lorsqu'il existe une distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou de compromettre la pleine égalité que préconise la Charte. Il n'est donc pas nécessaire de prouver l'intention de poser un acte discriminatoire. L'intention en effet n'est pas exigée. C'est l'effet de l'acte posé qui doit être examiné, c'est-à-dire l'effet discriminatoire de l'acte posé.

[177] Quant aux obligations de l'employeur, il écrit :

[256] En l'espèce, c'est l'obligation de «*protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié*» qui nous intéresse et celle-ci se trouve à être la contrepartie normale du droit de direction.

[257] Si l'employeur possède en effet le pouvoir de diriger et de contrôler son entreprise et le travail des salariés, il est normal qu'il soit tenu d'assumer la protection de la santé, de la sécurité et de la dignité de ces derniers.

[258] Cette obligation doit manifestement se lire en conjugaison avec l'article 3 du Code civil du Québec, qui prévoit :

3. Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée.

(259) Comme l'a expliqué M^e Bich, ces dispositions, qui ont été reprises à l'article 81.19 de la LNT, étendent la responsabilité de l'employeur à la conduite de l'ensemble de son personnel, puisque c'est lui qui détient le pouvoir de le diriger :

L'employeur doit donc, par des «mesures appropriées à la nature du travail», comme le précise l'article 2087 C.c.Q., assurer la dignité de son employé. L'employeur a vraisemblablement ici une double obligation : non seulement doit-il s'abstenir d'attenter lui-même à la dignité du salarié mais il doit en outre faire en sorte que son entreprise en général soit un lieu où l'on respecte le salarié, ce qui implique naturellement une certaine responsabilité à l'égard des gestes ou paroles des autres salariés. Le contrôle de l'employeur sur son entreprise et sur l'ensemble des salariés dicte cette conclusion. C'est d'ailleurs un raisonnement de ce genre qui a permis à la Cour suprême du Canada de décider que l'employeur est responsable des actes de harcèlement sexuel dont une employée est victime aux mains d'un collègue de travail, s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ce type de comportement, alors qu'il en a été informé. L'article 2087 va même probablement plus loin : dans la mesure où il oblige l'employeur à prendre les mesures appropriées en vue de protéger la dignité du salarié, il impose à celui-ci une obligation préventive, dont les tribunaux se chargeront de préciser le contenu. (les soulignés sont nôtres)

[260] Cette responsabilité de l'employeur implique l'existence d'une politique ou de directives implicites ou explicites prohibant toute forme d'intimidation et surtout, la mise sur pied d'actions diligentes (enquête, décision) dès que des

indices sérieux permettent de croire qu'il y a du harcèlement au sein de l'entreprise ou qu'une plainte formelle et crédible est déposée en ce sens.

[261] Compte tenu de son pouvoir de direction et de contrôle, l'employeur a donc le devoir et l'obligation d'intervenir pour prévenir ou faire cesser tout harcèlement dans son entreprise, en ayant recours aux mesures coercitives appropriées, de nature disciplinaire ou administrative selon le cas.

[262] Sur le sujet, le tribunal partage l'opinion émise par les auteurs Cliche, Veilleux et autres :

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement. Il est important de préciser qu'il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats.

L'obligation de prévenir le harcèlement psychologique n'incombe pas uniquement à l'employeur au sens usuel du terme. Le conseil d'administration, les cadres, les salariés et même le syndicat ont tous un rôle à jouer en regard du harcèlement psychologique. Chacun a droit à un milieu sain et exempt de harcèlement. Il est donc important que tous les employés de l'entreprise s'engagent dans la prévention du harcèlement.

Contrairement à l'obligation de prévention du harcèlement, le devoir de le faire cesser incombe principalement à l'employeur. Celui-ci doit prendre les moyens raisonnables afin de mettre un terme au harcèlement.

L'employeur qui manque à son devoir de fournir un milieu de travail sain et exempt de harcèlement peut évidemment engager sa responsabilité. Ce principe général a été reconnu par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt Robichaud.

En fait, si la Loi s'intéresse aux effets de la discrimination plutôt qu'à ses causes (ou motifs qui la sous-tendent), force est de reconnaître que seul l'employeur peut remédier à des effets peu souhaitables : seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, celui d'un milieu de travail sain.

L'employeur peut ainsi être tenu d'indemniser la victime pour tous les dommages résultant de la conduite harcelante. Par contre, l'employeur qui prend les moyens appropriés pour que les actes prohibés ne surviennent pas ou cessent n'encourt généralement aucune responsabilité. Il appartiendra évidemment à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement mis en place de façon concrète et efficace les mesures appropriées. (les soulignés sont nôtres)

[178] Revenons maintenant à madame Dubeau.

[179] Le harcèlement psychologique dont se plaint madame Dubeau s'est déroulé sur une période de cinq jours, entre le 21 et le 30 juin 2005.

[180] S'agit-il de gestes répétés comme la jurisprudence l'entend ? Tous les cas de jurisprudence soumis par les parties font état de harcèlement qui s'est déroulé sur plusieurs semaines et la plupart du temps sur plusieurs mois ou plusieurs années.

[181] Nonobstant cette question, il faut vérifier s'il y a eu harcèlement psychologique en regard des critères de l'article 81.18 de la LNT.

[182] Il faut rappeler ici que la plaignante a été réintégrée dans son emploi par la décision de M^e Cliche dont on a fait état plus avant et qu'elle n'avait pas le choix de se présenter au CPE le 21 juin 2005, sans quoi elle perdait, de toute évidence, son emploi.

[183] À partir de ce moment, la plaignante se devait de faire en sorte de se conformer aux règles normales édictées par le CPE et l'employeur se devait de recevoir celle-ci dans un milieu de travail accueillant afin que cette rentrée ne soit pas néfaste pour madame Dubeau.

[184] L'employeur a des obligations clairement établies. Madame Julie Bourgault, dans *Le harcèlement psychologique au travail* écrit à ce sujet :

Section 2 – L'exonération de responsabilité de l'employeur

La majorité des recours sont dirigés contre l'employeur, même dans le cas où il n'est pas lui-même l'auteur du harcèlement psychologique. En conséquence, il est important de réfléchir aux moyens de défense dont il dispose.

1. L'origine de l'exonération de responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement a été reconnue il y a bien longtemps dans l'arrêt *Robichaud* de la Cour suprême. Ce principe est d'ailleurs codifié dans les différentes lois. Cet arrêt a été rendu sous le régime de

la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon cette loi, la négligence de l'employeur à faire cesser le harcèlement d'un travailleur par un collègue le rend responsable à l'égard du travailleur victime.

La conception d'un régime de responsabilité plus restreint aurait pour effet non seulement de faire perdre toute valeur aux objectifs réparateurs de la Loi, mais en même temps d'annuler les objectifs éducatifs qu'elle comporte. [...]]L'éducation des gens doit commencer à se faire sur les lieux de travail, dans cette micro démocratie que constitue le milieu de travail, plutôt que dans la société en général.

En conséquence, je suis d'avis de conclure que la Loi envisage de rendre les employeurs responsables de tous les actes accomplis par leurs employés «dans le cadre de leurs emplois» ... [...] Il s'agit là d'un type de responsabilité qui se passe de tout qualificatif et qui découle purement et simplement de la loi. Toutefois, cette responsabilité répond à un objectif quelque peu semblable à celui de la responsabilité du fait d'autrui en matière délictuelle, du fait qu'elle impose la responsabilité d'un organisme à ceux qui en ont le contrôle et qui peuvent prendre des mesures réparatrices efficaces en vue d'éliminer les conditions peu souhaitables qui peuvent exister. (les soulignés sont nôtres)

La jurisprudence québécoise estime que cet arrêt est pleinement applicable au Québec, malgré les distinctions d'ordre textuel existante entre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la Charte québécoise. En effet, au Québec, comme la Charte n'a pas d'existence autonome, le régime d'indemnisation de droit civil est applicable. Or, la responsabilité de l'employeur, basée sur le fait d'autrui, trouve son origine dans le C.c.Q. Cette responsabilité de l'employeur a une double portée : (les soulignés sont nôtres)

L'employeur a vraisemblablement ici une double obligation : non seulement doit-il s'abstenir d'attenter lui-même à la dignité du salarié mais il doit en outre faire en sorte que son entreprise, en général, soit un lieu où l'on respecte le salarié, ce qui implique naturellement une certaine responsabilité à l'égard des gestes ou des paroles des autres salariés. Le contrôle d'un employeur sur son entreprise et sur l'ensemble de ses salariés dicte cette conclusion. C'est d'ailleurs un raisonnement de ce genre qui a permis à la Cour suprême du Canada de décider que l'employeur est responsable des actes de harcèlement sexuel dont une employée est victime aux mains d'un collègue de travail, s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ce type de comportement, alors qu'il en a été informé. L'article 2087 va probablement plus loin : dans la mesure où il oblige l'employeur à prendre les mesures appropriées en vue de protéger la dignité du salarié, il impose à celui-ci une obligation préventive, dont les tribunaux se chargeront de préciser le contenu (M.-F. Bich, «Le contrat de travail, Code civil du Québec, Livre cinquième, titre deuxième, chapitre septième (Articles 2085-2097 C.C.Q.)», *La réforme du Code civil, Obligations, contrats nommés*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p.761, cité dans Lamy, octobre 1999, p.12). (les soulignés sont nôtres)

L'employeur étant responsable d'une conduite de harcèlement vécue dans le milieu de travail peut chercher à limiter sa responsabilité. L'arrêt *Robichaud* mentionne, à cet effet, qu'un employeur qui, devant une plainte, réagit promptement et efficacement en établissant un plan destiné à remédier à la situation et à empêcher qu'elle ne se reproduise ne sera pas responsable dans la même mesure, si jamais il l'est vraiment, qu'un employeur qui n'adopte pas de telles mesures.¹⁷

[185] Le tribunal retient les points qui lui apparaissent les plus importants de la preuve, soit :

- ◆ la rencontre du 21 juin 2005
- ◆ l'incident des vitres givrées
- ◆ le tumulte médiatique, y compris le site Web

[186] La plaignante travaille à cet endroit depuis près de 20 ans et l'arbitre considère que la réunion du 21 juin 2005, tôt le matin, ne tient aucunement compte de sa grande expérience. D'ailleurs, cette réunion s'est tenue avec un langage «*ferme*», sinon dur et sans aucune discussion. Madame Dubeau n'avait qu'à écouter.

[187] Les contraintes faites à la plaignante comme ne pas parler aux parents, ne prendre aucune décision sans l'aval des deux directrices, semblent plus une punition qu'un encadrement normal pour une éducatrice d'expérience.

[188] D'ailleurs, la preuve démontre clairement que madame Dubeau n'était pas la bienvenue au CPE et que ce dernier semble avoir tout fait pour qu'elle ne puisse le réintégrer harmonieusement.

¹⁷ Bourgault, Julie, *Le harcèlement psychologique au travail. Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime préexistant*, Wilson & Lafleur, 2006, pages 124 à 126.

[189] Ensuite, le premier geste des cadres du CPE a été de «*givrer*» les vitres de sa classe afin de l'isoler davantage.

[190] Cette conduite hostile est vexante pour madame Dubeau. Cette dernière a subi des gestes non désirés. De fait, c'est plus que non désiré, car madame Dubeau était impuissante face aux obstacles qui se sont présentés à elle.

[191] Mais ce qui est le plus important, de l'avis du tribunal, c'est l'intrusion permanente dans la vie la plus intime de la plaignante par des médias non contrôlés par l'employeur.

[192] Sans compter le site web qui est l'œuvre du CPE, ainsi que la pétition y rattachée.

[193] La preuve révèle que le site, mis en place avant la rentrée de la plaignante, a continué par la suite, attaquant l'intégrité de madame Dubeau.

[194] La pièce E-10, en annexe, met en évidence la conduite grave de l'employeur créant un climat de travail néfaste rencontré par celle-ci à partir du 21 juin 2005.

[195] Son nom, sa photo et les journalistes à ses troussees jusque dans sa salle de garderie démontrent un laxisme de l'employeur pour empêcher que la plaignante puisse reprendre son travail de façon normale.

[196] À l'évidence, madame Dubeau était confrontée à des événements hors de son contrôle et reposait sur elle une campagne nationale contre la violence aux enfants, sans qu'elle soit responsable de ce brouhaha.

[197] Une initiative à l'échelle nationale contre la violence faite aux enfants a ciblé la plaignante qui a servi de bouc émissaire.

[198] La preuve révèle aussi que madame Dubeau était ignorante avant sa rentrée des initiatives sur le web à son endroit. Un témoin a affirmé que les personnes travaillant à la garderie se sont bien gardé de lui en parler, vu que la situation était «*déqueulasse*» pour celle-ci.

[199] Considérant les exposés fort appréciés des arbitres Malette et Hamelin quant aux critères de harcèlement psychologique, le tribunal considère que le grief de madame Dubeau remplit ceux-ci.

[200] Il s'agit ici d'une situation incontrôlable par la plaignante, et qui a toutes les caractéristiques d'une conduite grave de l'employeur qui a eu un «*effet nocif continu pour la salariée*».

[201] Le tribunal rappelle que, lors des cinq jours de travail de la plaignante, les journalistes et les médias ont été très présents, sans qu'aucun geste concret de l'employeur ait été posé pour au moins diminuer le «*tsunami*» médiatique.

[202] L'employeur n'a même pas empêché les journalistes de se présenter dans le local de la plaignante pour parler aux enfants.

[203] Pendant ces cinq jours, le nom de madame Dubeau était sur un site web en lien avec Radio-Canada et cette dernière était submergée par ce flux de communications incontrôlables, sauf peut-être par l'employeur.

[204] Une personne raisonnable, d'après le tribunal, aurait compris qu'une situation semblable était inconcevable pour une salariée.

[205] Nous croyons que cet état de fait a porté atteinte à la réputation et à l'intégrité de madame Dubeau, tel que le décrit l'arbitre Hamelin :

4) Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié

[176] Dans sa définition, le législateur a prévu que pour être considérée comme du harcèlement psychologique, la conduite vexatoire résultant de la répétition de comportements hostiles et non désirés doit entraîner deux conséquences précises : il doit d'abord porter atteinte soit à la dignité, soit à l'intégrité physique ou psychologique du salarié et ensuite, entraîner pour ce dernier un milieu de travail néfaste.

[177] Dans l'affaire Hôpital Saint-Ferdinand, la Cour suprême du Canada a récemment cerné avec précision ces notions de «*dignité*» et d'«*intégrité*». Au sujet de l'atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, M^{me} la juge L'Heureux-Dubé précise qu'il doit s'agir d'atteintes durables et permanentes.

a) L'intégrité de la personne

L'article 1 de la *Charte* garantit le droit à l'«*intégrité*» de la personne. La majorité de la Cour d'appel a été d'avis, contrairement à l'interprétation du premier juge, que la protection de l'art. 1 de la *Charte* s'étend au-delà de l'intégrité physique. Je suis d'accord. En effet, la modification législative effectuée en 1982 (voir la *Loi modifiant a Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1982, ch. 61, en vigueur lors du présent litige), qui a, *inter alia*, supprimé l'adjectif «*physique*» qui qualifiait auparavant le terme «*intégrité*» indique clairement que l'art. 1 vise à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale. La question est plutôt de déterminer ce qu'il faut entendre par la notion «*d'intégrité*».

Le *Petit Robert 1* (1989), à la p. 1016, définit ainsi le mot *intégrité* : «*1^o (1530). État d'une chose qui est demeurée intacte. V. Intégralité, plénitude, totalité. L'intégrité d'un tout, d'un ensemble, . Intégrité d'une œuvre. «L'intégrité de l'organisme est indispensable aux manifestations de la conscience» (Carrel). L'intégrité du territoire. REM. Intégrité est plus qualificatif qu'intégralité, réservé généralement à ce qui est mesurable*». Au regard de cette définition, la Cour supérieure a fait les commentaires suivants dans *Viau c. S.C.F.P.* [1991] R.R.A. 740, à la p. 745 :

En appliquant cette notion aux personnes, on constate qu'il est un seuil de dommages moraux en deça duquel l'intégrité de la personne n'est

pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. Cet état diminué doit également avoir un certain caractère durable, sinon permanent. [Hamelin souligne]

Cette orientation donnée à l'interprétation de la notion d'intégrité prévue à l'art. 1 de la *Charte* m'apparaît appropriée. Le sens courant du mot «intégrité» laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. D'ailleurs, l'objectif de l'art. 1, tel que formulé, le rapproche plutôt d'une garantie d'inviolabilité de la personne et, par conséquent, d'une protection à l'endroit des conséquences définitives de la violation.

La preuve en l'instance, comme l'a précisé je [sic] juge de première instance, n'a pas démontré que les bénéficiaire de l'Hôpital aient subi un préjudice permanent, donnant lieu à des séquelles d'ordre psychologique ou médical. Il n'a pas été établi, en effet, que l'état des bénéficiaires s'était détérioré d'une façon notable suite à la grève. Le juge du procès a plutôt conclu à un préjudice d'inconfort temporaire, qu'il a qualifié de «détresse psychologique mineure». Malgré la conclusion au contraire de la majorité de la Cour d'appel, il m'est difficile, dans ces circonstances, de voir dans cette caractérisation du préjudice par le premier juge, que j'accepte comme prouvée, une atteinte au droit à l'intégrité de la personne garanti à l'art. 1 de la *Charte*.

[178] Plus loin dans l'arrêt, M^{me} la juge L'Heureux-Dubé a expliqué que la notion de dignité d'une personne englobe tous les attributs fondamentaux de la personne humaine, notamment le droit inaliénable à la liberté de choisir ses propres valeurs :

b) La dignité de la personne

En plus de constituer un droit protégé spécifiquement à l'art. 4 de la *Charte*, la dignité constitue, compte tenu du préambule de la *Charte*, une valeur sous-jacente aux droits et libertés qui y sont garantis :

CONSIDÉRANT que tous les être (sic) humains sont égaux en valeur et en dignité et ont droit à une égale protection de la loi;

(...)

Au *Petit Robert 1*, à la p 541, le terme dignité y est défini comme suit : «1^o Respect que mérite qqn. *Dignité de l'homme comparé aux autres êtres. V. Grandeur, noblesse. Principe de la dignité de la personne humaine* : selon lequel un être humain doit être traité comme une fin en soi (...) 2^o Respect en soi. *V. Amour-propre, fierté, honneur. Avoir de la dignité. Manquer de dignité* (...) Ce sont dans ces deux sens, que l'on pourrait qualifier d'interne et d'externe, qu'il faut entendre la dignité au sens de la *Charte* qui, elle, ne fait pas de distinction.

La notion de «dignité» a déjà été explorée aux termes de la *Charte canadienne des droits et liberté*. Selon les appelants, vu que les

décisions fondées sur la *Charte* canadienne réfèrent à la «dignité humaine» et la *Charte* québécoise uniquement à la «dignité», on ne saurait faire d'analogie entre ces deux concepts. Cet argument est sans mérite aucun. L'article 4 de la *Charte* québécoise stipule que «[t]oute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité (je [Hamelin] souligne). La dignité à laquelle réfère l'art. 4 ne peut être autre chose que la «dignité de la personne», soit, en d'autres mots, la «dignité humaine».

Cette notion de dignité humaine a été interprétée dans l'arrêt *R. c. Morgentaler* [1988] 1 R.C.S. 30, qui avait trait au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, droit garanti à l'art. 7 de la *Charte* canadienne. Madame la juge Wilson en donne la définition suivante (à la p. 166) :

La notion de dignité humaine trouve son expression dans presque tous les droits et libertés garantis par la *Charte*. Les individus se voient offrir le droit de choisir leur propre religion et leur propre philosophie de vie, de choisir qui ils fréquenteront et comment ils s'exprimeront, où ils vivront et quelle occupation ils se livreront. Ce sont tous là des exemples de la théorie fondamentale qui sous-tend la *Charte*, savoir que l'État respectera les choix de chacun et, dans toute la mesure du possible, évitera de subordonner ces choix à toute conception particulière d'une vie de bien.

Voir également *Hill c. Church of Scientology of Toronto* [1995] 2 R.C.S. 1130, à la p. 1179, le juge Cory.

Le Tribunal des droits de la personne du Québec, dans *Québec (Commission des droits de la personne) c. Lemay*, précité, exprime correctement, à mon avis, l'essence du droit à la sauvegarde de la dignité de la personne (à la p. 1972) :

En conséquence, chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect. Pour la même raison, chaque être humain a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne. [Je (Hamelin) souligne]

À la lumière de la définition donnée à la notion de «dignité» de la personne et des principes d'interprétation large et libérale en matière de lois sur les droits et libertés de la personne, j'estime que l'art. 4 de la *Charte*, vise les atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain et au respect qu'elle se doit à elle-même.

Par ailleurs, contrairement au concept d'intégrité, à mon avis, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Ainsi, une atteinte même temporaire à une dimension fondamentale de l'être humain violerait l'art. 4 de la *Charte*. Cette interprétation s'appuie également sur la nature des autres droits protégés à l'art. 4, soit l'honneur et la réputation : *noscitur a sociis*. En effet, la violation de ces garanties ne requiert pas nécessairement qu'il

existe des effets de nature permanente quoique ceux-ci puissent l'être.¹⁸
(les soulignés sont nôtres)

[206] Le tribunal insiste sur le fait que madame Dubeau a été reconnue, par la CSST, comme ayant une lésion professionnelle, en partie permanente (S-5, S-6, S-10, S-11 et S-12).

[207] La jurisprudence indique que la plaignante doit se plaindre ou avertir son employeur de harcèlement afin que ce dernier puisse y remédier.

[208] Le tribunal considère que, dans le cas sous étude, madame Dubeau a rempli ses obligations et que l'employeur, en tant que personne raisonnablement informée, devait ou aurait dû savoir qu'un tel climat au CPE était néfaste pour la salariée réintégrée.

[209] Il n'est pas question d'un geste ou d'actes de la salariée répondant à un acte de l'employeur, mais bien d'un comportement unilatéral condamnable, car l'employeur avait la responsabilité de respecter le jugement Cliche que la plaignante a accepté,

[210] L'employeur doit être proactif dans ces situations et non pas laisser le climat de travail se détériorer.

[211] Le tribunal considère que la situation de la plaignante était un «*cul-de-sac*» et se réfère encore une fois à l'arbitre Hamelin quant aux «*critères d'appréciation*» du harcèlement psychologique et déjà cité.

[212] Il écrit :

[188] En matière de harcèlement psychologique, il faut apprécier la situation dans une perspective globale, à partir du point de vue objectif de la victime présumée, c'est-à-dire en fonction de la notion de «*personne raisonnable placée*»

¹⁸ op. cit.

dans la même situation». Il n'est par ailleurs pas pertinent de s'interroger sur l'intention malicieuse du harceleur.¹⁹

[213] L'employeur aurait dû faire le nécessaire afin que les médias tout azimut cessent de cibler la plaignante alors que le problème, d'après le CPE, était national.

[214] Le Tribunal considère que la plaignante était dans un tourbillon médiatique depuis le 21 juin 2005, sans aucune protection ni aucun pouvoir afin de se défendre ou de se délester de cette situation devenue problème national sur la violence faite aux enfants.

[215] C'est bien malgré elle qu'elle fut entraînée dans ce tourbillon médiatique qui, en quelques jours, a eu raison de sa santé.

[216] Quant au papier «givré», la preuve révèle qu'un parent, insulté, a ôté ce papier, mais son enfant a été expulsé et le papier givré fut reposé le lendemain. Cette atmosphère est très néfaste pour la plaignante et démontre une certaine désinvolture de la direction, d'un abus d'autorité.

[217] Même lors d'une randonnée avec les enfants, une des directrices accompagne la plaignante avec un journaliste, sans que la direction n'intervienne. Madame Dubeau était couverte par les médias de façon constante. Cela apparaît inacceptable au tribunal.

[218] Quant aux plaintes de parents, la preuve est absente à savoir si les parents connaissaient la plaignante. Il semble plutôt que ces parents ont été ameutés pas les médias sur le «cas Dubeau».

¹⁹ Hamelin, op. cit.

[219] Le 29 juin 2005, veille du départ de madame Dubeau, dû à sa maladie soudaine, la direction générale ainsi que le président du conseil d'administration recevaient encore une fois les médias dans le stationnement du CPE. C'est cette journée qu'un journaliste est entré dans le local de la plaignante.

[220] Il apparaît évident que ce cirque médiatique a été orchestré, avec ou sans intention de nuire à la rentrée de madame Dubeau, par la direction suite au web dénonçant la violence faite aux enfants et basé sur le cas Dubeau.

[221] Madame Dubeau n'a pu résister et, le lendemain, elle se rend «à l'urgence».

[222] C'est aussi vers la fin de son court séjour au CPE que la plaignante apprend de la part de connaissances qu'elle est ciblée par un «*hyperlien*» à Radio-Canada et qu'on parle d'elle à la radio.

[223] Le tribunal croit que l'atmosphère créée au CPE a rendu la situation invivable pour la plaignante.

[224] La plaignante est diagnostiquée anxio-dépressive à la suite de ces événements (S-10, S-11 et S-12).

[225] Sa réputation et son intégrité sont durement attaquées durant cette tourmente.

[226] Un autre témoin, madame Bonami, a corroboré le témoignage de la plaignante sur plusieurs points importants, dont la présence des médias et l'incident de la vitre givrée. Elle a aussi signalé qu'il y avait une pancarte d'un pied par deux pieds annonçant le site web (cf. E-10). Elle affirme que le climat créé par les journalistes et caméramans stressait le personnel, mais touchait directement madame Dubeau.

[227] Monsieur Goudreault, président du CA du CPE et représentant des parents, a été clair dans son témoignage. Il n'était pas question d'accepter la décision Cliche qui faisait «*force de loi*» et donnait «*une licence pour frapper les enfants*». Il fallait avertir la population.

[228] Pour le tribunal, il est clair que toute cette cabale visait, même par le biais, madame Dubeau. Elle supportait seule l'odieux d'une telle campagne contre la violence faite aux enfants. Rien de très favorable à une réintégration harmonieuse que l'employeur devait encourager.

[229] Monsieur Goudreault a collaboré à l'élaboration de la pièce E-10 en annexe. D'ailleurs, le conseil d'administration était d'accord avec cette stratégie.

[230] La directrice générale, madame Fontaine, conteste aussi le «*jugement Cliche*» et voulait «*garder madame Dubeau à l'œil*».

[231] Les médias s'intéressaient au cas Dubeau. Cela aurait commencé vers le 20 juin 2005 à Radio-Canada.

[232] Évidemment, la plaignante n'avait aucune prise sur les événements et la directrice générale n'a pas prévenu les effets néfastes de ce cirque médiatique sur la santé et, éventuellement, la maladie de la plaignante.

[233] Le harcèlement psychologique provient en grande partie de ces sorties médiatiques non contrôlées.

[234] Madame Fontaine a corroboré le fait qu'il était interdit à la plaignante de parler aux parents et de prendre des décisions sans l'aval des deux directrices.

[235] La directrice de l'installation, madame Prévost, corrobore les témoignages de monsieur Goudreault et de Madame Fontaine.

[236] C'est madame Prévost qui a empêché madame Dubeau d'aller chercher du lait pour son déjeuner et lui a dit de «*manger chez elle*». Par contre, elle admet que toutes les autres éducatrices déjeunent sur place.

[237] Le site web a «*ameuté la population*» sur le problème du CPE quant à madame Dubeau et la violence faite aux enfants.

[238] Le tribunal n'a d'autre choix que de constater que le CPE n'a rien fait pour prévenir le harcèlement envers la plaignante et, au contraire, a nourri la controverse qui a amené une atmosphère tellement néfaste que, soudainement, madame Dubeau, qui pourtant était en bonne forme pour recommencer son travail, a succombé à la maladie.

[239] De son côté, Madame Bourgault écrit :

Section 2 – L'exonération de responsabilité de l'employeur

[...] Toutefois, il existe une controverse quant à savoir si l'employeur peut utiliser efficacement ces moyens d'exonération au Québec. En effet, l'article 65 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* libère l'employeur de sa responsabilité dans certains cas :

65. (1) Sous réserve du paragraphe (2), les actes ou omissions commis par un employé, un mandataire, un administrateur ou un dirigeant dans le cadre de son emploi sont réputés, pour l'application de la présente loi, avoir été commis par la personne, l'organisme ou l'association qui l'emploie.

(2) La personne, l'organisme ou l'association visé au paragraphe (1) peut se soustraire à son application s'il établit que l'acte ou l'omission a eu lieu sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les effets.

Cette disposition n'a pas son équivalent dans la Charte ni dans le C.c.Q. Bien au contraire, l'article 1463 C.c.Q. rend l'employeur responsable sans même qu'il

n'ait commis de faute. La seule façon pour lui de s'exonérer est donc de prouver une force majeure ou une faute de la victime elle-même. L'auteur Christian Brunelle est d'ailleurs d'avis que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité sous le régime de la Charte, d'inspiration de droit commun. Pour lui, les moyens de défense qui se dégagent de l'arrêt *Robichaud* ne sont pas transposables en contexte de droit civil :

[...] lorsque le législateur entend aménager un moyen de défense au profit d'une personne à qui la violation d'un droit ou d'une liberté est juridiquement imputable, il le fait en termes explicites. Les articles 9.1, 20 et 20.1 de la Charte québécoise en témoignent éloquemment. Partant, il n'appartient pas aux tribunaux d'aménager des moyens de défense là où le législateur n'en a pas prévus.

Le T.D.P, après quelques faux pas, adhère d'ailleurs à ce point de vue. Ainsi, eu égard à la Charte, l'employeur ne devrait pas pouvoir se dégager de sa responsabilité en montrant qu'il a fait preuve, en quelque sorte, de «diligence raisonnable».²⁰

[240] Le tribunal considère que l'employeur a failli à ses tâches et a créé, par sa *conduite grave* un effet néfaste continu pour la santé de la salariée.

[241] La preuve démontre que madame Dubeau a été humiliée et sa réputation entachée.

[242] D'ailleurs, comme l'a reconnu l'un des médecins experts, l'arbitre croit qu'il serait presque impossible pour la plaignante de se trouver un emploi d'éducatrice au Québec à la suite des divulgations faites par les médias.

[243] Madame Dubeau a heureusement été soutenue par la CSST et pourra, éventuellement, se diriger vers une nouvelle carrière.

[244] L'arbitre considère que les critères pour constater le harcèlement psychologique, tel qu'il est indiqué par la Loi et bien défini par les arbitres Malette²¹ et Hamelin²², sont ici réunis.

²⁰ Bourgault, op. cit, page 127

²¹ Malette, op. cit.

[245] Il s'agit ici de conduites graves (les règles imposées à la plaignante, vitres «givrées», site web, pétition et présence de journalistes, caméramans) lors de son bref séjour au CPE.

[246] Cette faute isolée grave a aussi été définie par les auteurs Cantin :

2. Comportements répétés et conduite isolée grave

Même si dans le langage courant la notion de harcèlement comporte une connotation de répétition et que son utilisation nous renvoie à la notion de systématisation, le législateur au Québec a choisi, pour fins de précisions, de faire référence à ce caractère «répétitif». Il a prévu que le comportement en question doit être, sauf exceptions, répété. Le mot «répété» indique de façon non ambiguë que le comportement doive se produire à plus d'une reprise.

Une réserve s'impose. En effet, tel que mentionné plus haut, le législateur a aussi pris la peine de prévoir qu'une seule conduite grave peut aussi être assimilée à du harcèlement psychologique, si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Bien que n'ayant pas précisé ce que l'on entend par «grave» et «effet nocif continu», l'on pourrait s'attendre à ce que ces expressions soient respectivement synonymes de «sérieux ou important», produisant un effet «de nature à nuire, moralement dangereux, ou pernicieux» et ce, «sans interruption, incessant ou constant». Il est évident que plus le harcèlement se manifeste et persiste, plus sa démonstration sera facile à faire.

Dans le cas d'un acte isolé, le succès d'une plainte dépendra de la gravité du comportement et des effets continus dans l'avenir. Dans l'affaire *Produits forestiers Domtar inc.*, le juge écrit : (les soulignés sont nôtres)

Concernant la gravité d'un seul acte et son effet continu pour les fins de l'établissement du deuxième élément de la notre de harcèlement sexuel, l'honorable Jean-Louis Baudoin, de la Cour d'Appel du Québec, exprime l'opinion suivante : Quoi qu'il en soit, et au-delà de la magie des mots, je tiens pour acquis comme les auteurs précités, qu'en droit du moins, contrairement à la linguistique, un seul acte, à condition qu'il soit grave et produise des effets dans l'avenir, puisse effectivement constituer du harcèlement. J'endorsse donc, à cet égard, les conceptions larges proposées par certains auteurs (...)

Cependant, à moins de vider complètement le concept de harcèlement de tout sens, de banaliser et de réduire ainsi l'impact que voulait donner le législateur à cet acte, il faut pour qu'un seul acte puisse ainsi être

²² Hamelin, op. cit.

qualifié, que celui-ci présente certain degré objectif de gravité. Les auteurs précités parlent de viol ou de tentative de viol, donc d'agression sexuelle. On peut probablement ajouter à ceux-ci la sollicitation insistante d'obtenir des faveurs sexuelles sous menace, par exemple, de congédiement dans le cas d'une employée. Alors, en effet, l'acte ne reste pas véritablement isolé puisque son impact (la menace de congédiement) se perpétue dans le temps.

Dans l'affaire *Larouche*, le juge Gérard Rouleau cite à ce sujet l'auteur Drapeau et il convient de reproduire l'extrait suivant :

L'équation de ce caractère harcelant se calcule selon la règle de l'inversement proportionnel : plus la conduite est grave et ses conséquences manifestes, moins la répétition sera exigée; à l'inverse, moins la conduite est grave et ses conséquences manifestes, plus la persistance devra être démontrée. (les soulignés sont nôtres)

[247] D'après le tribunal, cet extrait s'appliquerait à notre cas.

[248] Le manque de respect pour madame Dubeau de la part du CPE, qui avec la meilleure bonne foi possible réintégrait ses fonctions tel que le commandait le jugement Cliche, est inadmissible.

[249] La preuve me convainc que la plaignante a été victime de harcèlement psychologique de la part du CPE.

[250] Considérant que la plaignante a eu le soutien de la CSST pour se refaire une vie, et le peu de moyens du CPE, l'arbitre en tient compte dans son dispositif.

Dispositif

[251] **Après avoir longuement analysé la preuve, consulté de nombreux ouvrages et études et plusieurs cas de jurisprudence,**

l'arbitre accueille le grief;

ordonne à l'employeur de verser la somme de 500 \$ à la plaignante, avec intérêt légal, depuis le dépôt du grief.

M^e Jean M. Gagné
Arbitre membre de la CAQ

Pièces

Pièces déposées

Syndicat

- S-1 Convention collective de travail – avril 2000 à mars 2003
- S-2 Grief numéro 130705-02
- S-3 Décision arbitrale de M^e Nicolas Cliche, arbitre, *Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN c. Centre de la petite enfance la Garderie du Manoir inc.*, 16 mai 2005
- S-4 Décision arbitrale de l'Honorable Ginette Piché. *Centre de la petite enfance du Manoir. c. M^e Nicolas Cliche, arbitre de grief, Maryse Dubeau et le Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal – CSN*, 1^{er} juin 2006
- S-5 Décision de madame Suzanne Mongrain, réviseure de la CSST à la suite d'une demande de révision, en date du 19 décembre 2005 (sous réserve de pertinence – employeur).
- S-6 Rapport madame Danielle B. Gilbert de la CSST, en date du 8 novembre 2006, concernant le pourcentage d'incapacité permanente (sous réserve de pertinence – employeur).
- S-7 Déclaration de faits de madame Maryse Dubeau en date du 5 juillet 2005
- S-8 Fonctionnement de l'été 2005 – document du CPE du Manoir en date du 22 juin 2005.
- S-9 Site Internet du CPE du Manoir et lettre de Paul Goudreault, parent et président, en date du 3 juin 2005.
- S-10 Expertise psychiatrique du docteur Michel Grégoire, en date du 21 novembre 2005.
- S-11 Expertise psychiatrique du docteur Édouard Beltrami, en date du 22 février 2006
- S-12 Expertise psychiatrique du docteur André Gamache, en date du 21 septembre 2006
- S-13 Message du syndicat aux parents CPE du Manoir signé par Danielle Paré, en date du 27 juin 2005
- S-14 Lettre de Paul Goudreault, président du conseil d'administration, à tout le personnel du CPE du Manoir, en date du 20 mai 2005
- S-15 Site Internet et autres documents connexes (en liasse sous réserve)

Employeur

- E-1 Procès-verbal d'audience de l'honorable juge Pierrette Sévigny, en date du 15 juin 2005
- E-2 Lettre de Jean-Claude Gagnier à madame Brigitte Fontaine indiquant l'intention du syndicat de soumettre le grief 130706-02 à l'arbitrage, en date du 25 juillet 2005.
- E-3 Photos couleur de l'affiche interdisant l'accès à la cuisine.
- E-4 Lettre de madame Brigitte Fontaine à monsieur E... R... concernant un acte de vandalisme, en date du 22 juin 2005.
- E-5 Document de pétition du CPE collé à la vitre les 21 et 22 juin.

- E-6 Formulaire de réclamation de la CSST de madame Dubeau en date du 5 juillet 2005
- E-7 Lettre de madame Francine Legault de la CSST à l'attention de madame Maryse Dubeau, en date du 2 septembre 2005
- E-8 Grief patronal incident déposé directement à l'arbitrage en date du 1^{er} février 2007.
- E-9 Document du CPE du Manoir concernant la réintégration de Maryse Dubeau, en date du 21 juin 2005.
- E-10 Site Internet du CPE (voir S-9)
- E-11 Plaintes de parents (en liasse)
- E-12 Document de réintégration de Maryse Dubeau en date du 21 juin 2005 avec notes personnelles.
- E-13 Facture de CyberM@rché pour l'hébergement d'un site Internet en date du 22 juin 2005
- E-14 Extrait de la politique de traitement des plaintes en milieu familial.
- E-15 Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents, Coalition sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents; Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario et autres.

ANNEXE S-15

Page 1 de 1

S-15

STCPEML - CSN

De : <jean-francois.bolduc@>
À : <stcpeml-csn@csn.qc.ca>
Envoyé : mardi 14 juin 2005 12:49
Objet : Tr : C'est important et ça nous concerne!

Je vous fais suivre ce courriel tel que demandée par Caroline Bonami.

Merci!

----- Réacheminé par Jean-Francois Bolduc/SPD/Desjardins le 2005-06-14 12:48 -----

"Julie B"

Pour julie_bellemare

cc

2005-06-10 13:04

Objet C'est important et ça nous concerne!

Salut,
je vous envoie un message qui me viens de mon CPE. En fait, je vous demande personnellement d'aller signer la pétition qui se trouve sur le site internet en lien. C'est un devoir pour le bien de nos enfants présents ou futur!
C'est vraiment sérieux comme cause. Le CPE du manoir est le CPE auquel je suis affilié dans le cadre de mon travail, mais la cause présente dépasse ce simple CPE. Il s'agit de la violence faites aux enfants!
Merci de prendre le temps d'aller signer sur le site!!!
Bon week-end
Julie xx

Bonjour à chacunes!

Dites non à la violence faites à nos enfants!

Vous nous aideriez grandement en signant la pétition électronique se trouvant sur le site

www.licencepourfrapper.com

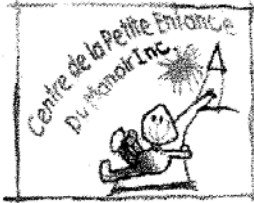
afin que la Cour supérieure du Québec renverse un jugement défavorable à l'égard de la violence faite aux enfants du Québec et du Canada.

Faites parvenir cette adresse à toutes vos connaissances. Plus il y aura de signataires, plus nos chances seront améliorées.

Merci pour votre collaboration.

Colette

TRAVAIL QC 4OCT'07 PM 203



Qui sommes nous ?

E-10

CPE du Manoir

Qui sommes nous? | Pétition | Jugement | Nous rejoindre

Bienvenue,

La mission principale du Centre de la petite enfance (CPE) Du Manoir Inc est d'offrir des services de garde de qualité et diversifiés pour les enfants qui nous sont confiés et ceci, conformément à la Loi et au règlement sur les centres de la petite enfance.

Nouvelles

Lundi 6 juin 2005

Radio-Canada

Violence en garderie:
un cas sort lève la controverse

Liens

Ville de Laval

Ministère de la Famille, des
Aînés et de la Condition Féminine

Le CPE Du Manoir Inc. a vu le jour le 30 septembre 1985. Issu d'un projet multi-générationnel du maire de Laval, M. Gilles Vaillancourt, le CPE du Manoir Inc est une corporation sans but lucratif incorporée selon la partie III de la Loi sur les compagnies. Notre CPE est dirigé par un Conseil d'administration constitué majoritairement de parents utilisateurs (*installation et milieu familial*), élus annuellement en assemblée générale. Il est subventionné par le Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine (MFACF).

Au CPE du Manoir, l'enfant est notre raison d'être. L'enfant, son bien-être et son développement sont au premier plan de toutes les décisions que l'Assemblée générale des membres ainsi que le Conseil d'administration ont à prendre : **L'ENFANT D'ABORD**.

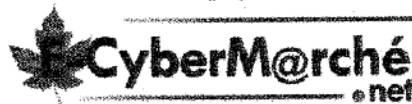
Il détient un permis de 140 places pour ces deux volets : installation et milieu familial. Le volet installation possède un permis d'opération de 45 places pour les enfants de 18 mois à 5 ans. Quant à lui, le volet milieu familial compte 95 places à son permis. Le parent est libre de choisir le mode de garde qui lui convient.

De plus, notre centre de la petite enfance est membre du Regroupement des centres de la petite enfance de Laval (RCPEL) et du Conseil Québécois des centres de la petite enfance.

Nous espérons que votre enfant sera heureux parmi nous.

Qui sommes nous? | Pétition | Jugement | Nous rejoindre

Ce site est hébergé gratuitement par



TRAVAIL 00 400707 2004



CPE du Manoir

Nous rejoindre

Qui sommes nous? Pétition Jugement Nous rejoindre



**180A, Avenue Legrand
Laval, Québec
H7N 5V9
Tél.: (450) 669-0102
Fax.: (450) 669-0300
cpedumanoir@qc.aira.com**

Nouvelles

Lundi 6 juin 2005

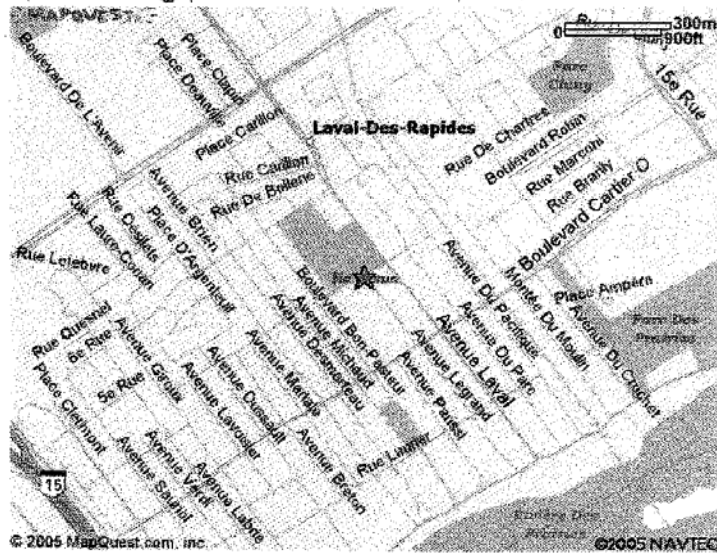
Radio-Canada

Violence en garderie:
un cas souève la controverse

Liens

Ville de Laval

Ministère de la Famille, des
Aînés et de la Condition Féminine



© 2005 MapQuest.com, inc.

Visitez Mapquest

©2005 NAVTEQ

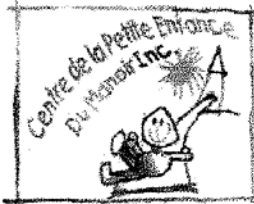
Qui sommes nous? | Pétition | Jugement | Nous rejoindre

Ce site est hébergé gratuitement par



<http://www.licencepourfrapper.com/nousrejoindre.asp>

2006-02-02



Pétition

CPE du Manoir

Qui sommes nous ? Pétition Jugement Nous rejoindre



Pétition relative à la décision de Me Nicolas Cliche arbitre de grief dans la cause opposant le Syndicat des Travailleuses en CPE de Montréal – CSN et Maryse Dubeau contre le CPE du Manoir Inc.

Nouvelles

Lundi 6 juin 2005

Radio-Canada

Violence en garderie: un cas soulève la controverse

Liens

Ville de Laval

Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine

Si vous n'avez pas encore signé la pétition complétez-la en cliquant sur le bouton approprié au bas de la page. Rappelez-vous, plus il y aura de noms, plus on aura de chances d'infléchir la décision arbitrale.

Texte de la pétition

Je, soussigné(e), sollicite, Madame ou Monsieur, votre engagement au nom des enfants du Québec et du Canada. Je vous demande de prendre position publiquement à la défense des enfants. Comme nous sommes les protecteurs des enfants de notre CPE, vous êtes la/le protecteur (trice) de tous les enfants. Ce jugement fait maintenant force de loi et peut s'inscrire dans toutes les conventions collectives d'intervenants auprès des enfants. Ces derniers ont maintenant par cette jurisprudence une licence pour frapper à la tête les petits et plus encore s'ils sont problématiques. Nous croyons que cette situation est inacceptable dans une société aussi évoluée que la nôtre.

Dites non à la violence faite aux enfants !

Croyez, Madame ou Monsieur, que votre intervention en cette matière serait d'une grande utilité et d'un secours des plus appréciés. Elle serait surtout, bénéfique pour la sécurité et le développement des tout-petits, notre plus grand héritage, et ce pour des générations à venir. Nous espérons avoir l'opportunité de vous lire et de vous entendre sur la place publique dans les meilleurs délais.

Veillez accepter, Madame ou Monsieur, nos sentiments sincères et distingués.

Nom :

Ville :

Prov. :

Courriel :

Form fields for name, city, province (pre-filled with Québec), and email.

Signer la pétition Effacer

Envoyez un courriel directement à un Ministre ou à un Député en utilisant l'une des adresses suivantes :

Coordonnées des ministres et députés

Madame la Très honorable sénatrice, Céline Hervieux-Payette

Sénatrice
Chambre des communes

Ottawa , Ontario
K1A 0A6

Monsieur le Député, Camil Bouchard

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2 e étage, Bureau 2.53
Québec, (Québec) G1A 1A4

Madame la Député, Solange Charest

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2 e étage, Bureau 2.138
Québec, (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Premier ministre, Jean Charest

Conseil exécutif
Édifice Honoré-Mercier
835, boul. René-Lévesque Est
3e étage
Québec (Québec) G1A 1B4

Madame la Ministre, Michelle Courchesne

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Saint-Amable
4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Ministre, Jacques P. Dupuis

Ministère de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boul. Laurier
5e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Député, Bernard Landry

Cabinet du chef de l'opposition officielle
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2e étage, Bureau 2.94
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Ministre, Yvon Marcoux

Ministère de la Justice
Édifice Louis-Philippe-Pigeon
1200, route de l'Église

9e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 4M1

Madame la Ministre, Carole Thériault

Ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine
425, rue Saint-Amable
4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Monsieur le Député, Stephen Harper

Chef de l'opposition officielle de Sa Majesté
1600, 90 e Avenue Sud-Ouest, Bureau A203,
Calgary, Alberta
T2V 5A8

Monsieur le Ministre, Philippe Couillard

Ministère de la Santé et des Services sociaux
Édifice Catherine-de-Longpré
1075, chemin Sainte-Foy
15e étage
Québec (Québec) G1S 2M1

Monsieur le Député, Mario Dumont

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
3e étage, Bureau 3.03
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Ministre, Jean-Marc Fournier

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière
16e étage
Québec (Québec) G1R 5A5

Monsieur le Ministre, Laurent Lessard

Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy
6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Monsieur le député, Alain Paquet

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, Bureau 1.125

Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Très honorable Paul Martin

Premier ministre du Canada
Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur le Député, Gilles Duceppe

Bureau 533-S édifice du Centre
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Madame la Député, Diane Lemieux

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2 e étage, Bureau 2.118
Québec, (Québec) G1A 1A4

Monsieur l'honorable, Ken Dryden

Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur l'honorable, Irwin Cotler

Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Madame l'honorable, Anne McLellan

Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur l'honorable, Pierre Pettigrew

Chambre des communes
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Monsieur le Député, Stéphane Bédard

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2 e étage, Bureau 2.135
Québec, (Québec) G1A 1A4

Madame la Député, Pauline Marois

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2^e étage, Bureau 2.99
Québec, (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Député, Marjolain Dufour

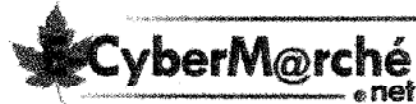
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
3^e étage, Bureau 3.49
Québec, (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Député, Jean-Pierre Charbonneau

Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
2^e étage, Bureau 2.53
Québec, (Québec) G1A 1A4

[Qui sommes nous?](#) | [Pétition](#) | [Jugement](#) | [Nous rejoindre](#)

Ce site est hébergé gratuitement par





CPE du Manoir

Jugement

[Qui sommes nous ?](#) | [Pétition](#) | [Jugement](#) | [Nous rejoindre](#)

Objet :

La décision de Me Nicolas Cliche arbitre de grief dans la cause opposant le Syndicat des Travailleuses en CPE de Montréal – CSN et Maryse Dubeau contre le CPE du Manoir Inc.

Nouvelles

Lundi 6 juin 2005

Radio-Canada

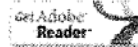
Violence en garderie:
un cas soulève la controverse

[Télécharger la lettre envoyée aux Ministres](#)

Liens

Ville de Laval

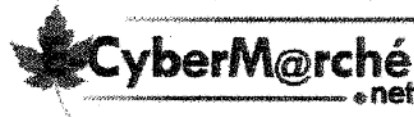
Ministère de la Famille, des
Aînés et de la Condition féminine



Cet article est au format PDF (Acrobat d'Adobe) et nécessite Acrobat Reader pour être lu.

[Qui sommes nous ?](#) | [Pétition](#) | [Jugement](#) | [Nous rejoindre](#)

Ce site est hébergé gratuitement par





C.P.E. du Manoir inc.

180A, avenue Legrand, Laval, H7N 5V9, ☎ (450) 669-0102, 📠 (450) 669-0300,
✉ : cpedumanoir@qc.aira.com

Le 3 juin 2005

OBJET : LA DÉCISION DE ME NICOLAS CLICHE ARBITRE DE GRIEF
DANS LA CAUSE OPPOSANT
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES EN CPE DE MONTRÉAL – CSN
ET UNE ÉDUCATRICE
CONTRE
LE CPE DU MANOIR INC.

UNE LICENCE POUR FRAPPER LES ENFANTS À LA TÊTE!

Madame, Monsieur,

Le Centre de la petite enfance (CPE) du Manoir Inc. a le 21 juin 2004 congédié une employée pour avoir usé de violence physique envers un enfant. Le 16 mai dernier, une décision du tribunal d'arbitrage rendue par Me Nicolas Cléche cassait le congédiement. Le conseil d'administration est entièrement en désaccord avec les opinions émises par Me Cléche dans sa décision concernant Madame l'éducatrice. Principalement en ce qui a trait aux paragraphes 273, 274, 275, 276, 283, 284, 285, 286, 287, 289, 306 et surtout 293 (voir annexe #1).

Nous dénonçons haut et fort cette sentence arbitrale et entendons utiliser tous les moyens possibles pour faire connaître notre position à la population (voir annexe #3).

Le conseil d'administration trouve inadmissible que l'arbitre puisse avoir des idées semblables. Ce jugement porte préjudice aux enfants problématiques, aux parents qui consultent des spécialistes, aux familles monoparentales et, donne aux éducateurs (trices) une licence pour frapper les enfants à la tête. Le conseil d'administration précise qu'en aucun cas les actes de violence, à l'endroit d'un enfant, ne peuvent être justifiés. Aucune circonstance atténuante ne peut être invoquée pour justifier de telles mesures. Comme en fait état abondamment la littérature (voir annexe #2). **Le recours aux punitions corporelles et autres châtiments physiques ou humiliants doit être dans tous les cas interdit.**

Le personnel oeuvrant en service de garde est précisément formé pour éviter de telles situations. La formation collégiale et/ou universitaire des éducateurs (trices) en CPE du Québec ainsi que le programme éducatif du ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine comprend le développement psychologique, physique et social des enfants ainsi que les facteurs de risque associés aux punitions corporelles et les moyens efficaces de guider et socialiser les enfants. Une des raisons pour lesquelles le réseau des CPE du Québec est admiré de tous.

La direction du Centre est spécifiquement mandatée pour sévir dans tous les cas de violence physique ou châtiments humiliants envers un enfant. Cette position du conseil d'administration a été portée à la connaissance de tout le personnel.

Nous croyons qu'il est grand temps que le Canada prenne ses responsabilités, conformément aux recommandations de l'ONU, à l'égard des enfants et adopte une législation qui annule l'autorisation existante à utiliser une « *force raisonnable* » pour discipliner les enfants et interdise explicitement toutes les formes de violences contre les enfants, même légères, au sein de la famille, dans les écoles et les autres établissements où les enfants pourraient être placés.

Nous sollicitons, Madame, votre engagement au nom des enfants du Québec et du Canada. Nous allons en appel de cette décision et vous demandons de prendre position publiquement à la défense des enfants. Comme nous sommes les protecteurs des enfants de notre CPE, vous êtes la protectrice de tous les enfants.

Dites non à la violence faite aux enfants!

Ce jugement fait maintenant force de loi et peut s'inscrire dans toutes les conventions collectives d'intervenants auprès des enfants. Ces derniers ont maintenant par cette jurisprudence un droit aux traitements violents à l'égard des petits. Nous croyons que cette situation est inacceptable dans une société aussi évoluée que la nôtre.

Croyez, Madame, que votre intervention en cette matière serait d'une grande utilité et d'un secours des plus appréciés. Elle serait surtout, bénéfique pour la sécurité et le développement des tous petits, notre plus grand héritage, et ce, pour des générations à venir. Nous espérons avoir l'opportunité de vous lire et de vous entendre sur la place publique dans les meilleurs délais.

Veuillez accepter, Madame, nos sentiments sincères et distingués.

Paul Goudreault, mba
Parent et président
Au nom de tous les parents du Conseil d'administration
du CPE Du Manoir Inc.

ANNEXE – 1

Paragraphe provenant de la décision d'arbitrage

- (273) *Qu'en est-il de la preuve dans le dossier « du jeune enfant »? La preuve est bien différente. Une « ex-employée » témoigne à l'effet qu'au printemps 2003, elle a vu "l'éducatrice" sortir le jeune enfant de sa salle et d'aller le placer debout, devant le mur. "L'éducatrice" s'est rendu un peu plus loin, dans un autre local, et lorsqu'elle est revenue, elle a tapé l'enfant suffisamment fort pour que la tête de l'enfant frappe le mur. « L'ex-employée » a alors crié : "L'éducatrice". « Un second témoin » a aussi entendu le bruit de la tête et le cri de « l'ex-employée » qui aurait dit : "L'éducatrice" es-tu folle."*
- (274) *Dans ce cas présent et précis, l'arbitre retient le témoignage de « l'ex-employée » à l'effet qu'au printemps 2003, "l'éducatrice" a frappé « le jeune enfant » qui n'était pas une menace ou en crise. Il était debout devant le mur, sans bouger et nous n'étions pas en présence d'une situation où on aurait dû maîtriser l'enfant.*
- (275) *Il y a aussi le témoignage « du second témoin » à l'effet que "l'éducatrice" aurait pris l'enfant par le collet de chemise pour le ramener à sa salle et que l'enfant criait : "L'éducatrice", tu me fais mal".*
- (276) *L'arbitre retient, contre madame "l'éducatrice", ces deux (2) incidents et il constate que madame "l'éducatrice" nie les deux (2) incidents malgré le fait que nous soyons en présence de deux (2) témoignages directs l'impliquant,*
- (283) *Bien sûr, il ne faut pas accepter la violence faite aux enfants mais il faut considérer qu'il se peut qu'une éducatrice fasse une erreur parce que fatiguée, parce que surchargée de travail, parce que excédée par un enfant mal élevé par ses propres parents, qui ne respecte rien, qui déjà à 3 ou 4 ans, est problématique.*
- (284) *Il ne faut pas que chaque fois qu'un enfant ait une petite taloche sur la tête, une tape sur le fessier qu'il soit pris par le collet, on conclut automatiquement à la violence, à l'acte répréhensible qui doit nécessiter une mesure disciplinaire sévère.*
- (285) *Actuellement, on réprovoe toute violence aux enfants, en garderie et c'est normal, sauf qu'il se peut que pendant une journée, un enfant reçoive une petite tape sur la fesse, qu'il soit pris par le bras pour être déplacé, est-on vraiment en présence*

d'un acte de violence faite à un enfant? Il y a dans la société actuelle un grand débat à ce sujet.

- (286) *Le président du tribunal alors qu'il était tout jeune enfant, se souvient de quelques tapes sur les fesses données par son père alors que le garçonnet qu'il était, était tumultueux et difficilement contrôlable à l'occasion. À l'époque, il était de bon aloi de donner une tape sur les fesses d'un enfant tumultueux qui n'écoutait pas ses parents. Jamais, personne ne viendra dire que nous étions en présence de violence faite à un enfant. Il s'agissait de faire comprendre à l'enfant qu'il n'était pas gentil et qu'il devait se prendre en main.*
- (287) *"L'éducatrice" a commis des fautes à l'endroit du jeune « enfant » car lorsqu'elle l'a tapé à la tête, ce dernier n'était pas en crise, il était debout face au mur. Là encore, on pourrait discuter sur la mise en retrait d'un enfant. Dans le passé, il était fréquent qu'un enfant tumultueux était placé debout, dans le coin de la classe ou de la salle de réunion. C'était une mesure utilisée par les éducateurs pour faire comprendre à un enfant qu'il n'obéissait pas. Peut-être qu'on n'accepte plus aujourd'hui cette façon de corriger un enfant sauf qu'il faudrait le dire carrément et sans ambiguïté possible.*
- (289) *L'arbitre considère que Madame "l'éducatrice" doit être disciplinée pour les incidents impliquant le jeune « enfant » surtout lorsqu'on considère qu'elle n'a pas admis ses fautes bien qu'il y ait eu une preuve directe des fautes commises. Si Madame "l'éducatrice" avait avoué avoir perdu patience, avoir mis en retrait le jeune « enfant » pour qu'il arrête d'importuner ses copains, si elle avait admis avoir donné une petite tape sur la tête de l'enfant parce qu'elle croyait que cela lui ferait prendre conscience de ses manquements, on aurait pu discuter de l'à propos de son intervention sauf qu'il y a eu négation de ce fait et "l'éducatrice" méritait une mesure disciplinaire pour les deux (2) incidents impliquant le jeune « enfant ».*
- (293) *Qu'on prenne un enfant par le collet pour qu'il retourne dans son local, peut-être condamné mais cela ne mérite pas un congédiement. La tape sur la tête est plus grave mais là encore, cela ne mérite pas un congédiement.*
- (306) *Bien sûr, il faut toujours être dévoué vis-à-vis les enfants mais force est de constater que très souvent les parents n'éduquent pas, eux-mêmes, leurs propres enfants comme ils le devraient. Les éducatrices font ce qu'elles peuvent mais quelque fois, il est possible qu'elles soient incapables de remédier à la carence des parents qui finalement, abdiquent leurs responsabilités de parents et ne donnent pas à leurs enfants une éducation adéquate.*

ANNEXE -2

Notre réponse à certains articles du jugement, littérature et extraits de la Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents

La littérature définit la punition corporelle. De plus, Santé Canada reconnaît que la violence physique envers les enfants est typiquement associée aux punitions physiques, ou encore confondue avec la discipline. Une punition corporelle est une forme de violence, elle englobe tout geste posé dans le but d'entraîner un malaise ou une douleur physique chez un enfant afin de corriger son comportement, de lui donner une leçon ou de le décourager de recommencer le comportement.

Voici d'autres mots signifiants frapper un enfant : fessée, taloche, gifle, raclée, rossée, tabassée, claque, tape, châtement,...

Il est aussi important que les punitions corporelles ne doivent pas être confondues avec la retenue physique à des fins de protection, soit l'application d'une maîtrise externe ne visant pas à punir, mais plutôt à protéger l'enfant ou d'autres personnes contre une douleur ou un tort physique.

La Cour suprême du Canada déclare entre autres que seule une force correctrice mineure de nature transitoire et bénigne peut être utilisée. La punition corporelle doit être correctrice, ce qui écarte tout comportement découlant de la frustration, de la colère ou de la personnalité abusive de la personne qui s'occupe de l'enfant. La discipline par le biais d'objets, de coups ou de gifles à la tête n'est pas raisonnable.

La Cour suprême du Québec a statué que la Charte québécoise des droits et des libertés de la personne prévoit une protection contre les « atteintes aux attributs fondamentaux de l'être humain qui contreviennent au respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain. En outre, un rapport de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec indique que les châtements corporels que subit l'enfant corrigé portent atteinte à sa dignité en raison de l'humiliation qu'il peut ressentir, mais surtout à cause du manque de respect que traduit l'acte. »

Effectivement, il y a dans la société actuelle un grand débat à ce sujet. Cependant, plus de 100 pays ont pris position à l'égard des punitions corporelles faites aux enfants et interdisent de tels gestes. Il faut aussi dire qu'un nombre croissant de pays prennent de plus amples mesures afin d'éclaircir leur position et leur Loi traitant des punitions corporelles par les parents et les autres prestataires de soins. Depuis 1979, au moins 13 nations ont aboli de façon explicite toutes formes de punitions corporelles par les parents et les autres prestataires de soins.

De plus, 157 organismes professionnels canadiens se préoccupant du bien-être des enfants ainsi que de nombreux dignitaires ont fait de même en signant la Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents. Nous

signons aussi cette Déclaration. Selon les signataires les preuves sont claires et incontournables : les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents ne jouent aucun rôle utile dans leur éducation et de plus présentent des risques pour leur développement.

La littérature nous enseigne que les parents qui ont reçu eux-mêmes des punitions corporelles alors qu'ils étaient enfants ou adolescents sont plus susceptibles d'y avoir recours en réaction au comportement de leur enfant par rapport aux parents qui n'ont pas reçu de punitions corporelles.

D'un autre côté, un éducateur (trice) et/ou un parent qui possède une certaine connaissance du développement de l'enfant et qui a des attentes appropriées face au comportement de l'enfant aura plutôt tendance à interpréter une poussée d'indépendance ou une mise à l'épreuve de la part de l'enfant exactement comme telle. L'éducateur (trice) et/ou le parent aura moins tendance à se fâcher en réaction au comportement, et il est donc moins susceptible d'avoir recours aux punitions corporelles. Il pourra plutôt guider l'enfant à savoir comment se comporter dans les circonstances.

Il est important de noter, toutefois, que ce risque n'est pas synonyme de destin immuable. De nombreux adultes qui ont subi des punitions corporelles pendant leur enfance s'engagent à ne jamais frapper leurs propres enfants.

Voici d'autres conclusions qui émanent de la Déclaration conjointe :

- Les punitions corporelles données aux enfants entraînent des risques de blessure corporelle. Plus le prestataire de soins approuve les punitions corporelles, plus durement il les administre, plus la fréquence des punitions corporelles, même légères, est élevée, plus la possibilité est grande que l'enfant subisse des mauvais traitements très violents.
- Les punitions corporelles sont associées à un appauvrissement des rapports parent enfant.
- Les punitions corporelles représentent un facteur de risque de mauvaise santé mentale de l'enfant.
- Les enfants qui reçoivent des punitions corporelles sont moins susceptibles d'intérioriser les valeurs morales.
- Les punitions corporelles ont été constamment reliées à des niveaux plus importants d'agressivité chez les enfants et les adolescents.
- Il a été établi que la délinquance et le comportement antisocial augmentent à longue échéance chez les enfants qui reçoivent des punitions corporelles.
- Les parents qui ont recours aux punitions corporelles pour enseigner à leur enfant qu'il n'est pas bien de frapper ou d'intimider les autres sont en fait plus

susceptibles d'augmenter, à longue échéance, le comportement agressif et antisocial de leur enfant.

- *Les punitions corporelles pendant l'enfance sont associées à des résultats négatifs durables jusqu'à l'âge adulte.*
- *Un autre effet de longue durée des punitions corporelles, évident à l'âge adulte, est une plus grande tolérance envers la violence. Il est évident qu'un comportement très violent peut être perçu comme normal si ce comportement était présent tôt dans la vie d'une personne.*
- *Les études y associent de nombreuses répercussions négatives sur le développement des enfants.*
- *Les études sur les punitions corporelles n'ont permis d'identifier aucun avantage de longue durée par rapport au développement.*

ANNEXE – 3

Destinataires de ce document

Céline Hervieux-Payette	Sénatrice
Paul Martin	Premier ministre du Canada
Stephen Harper	Chef de l'opposition officielle
Gilles Duceppe	Chef du Bloc Québécois
Jean Charest	Premier ministre du Québec
Bernard Landry	Chef de l'opposition officielle
Diane Lemieux	Leader de l'opposition officielle
Carole Théberge	Ministre de la Famille, des Aînés et de la Condition Féminine
Jean-Marc Fournier	Ministre de l'Éducation
Philippe Couillard	Ministre de la Santé et des Services Sociaux
Laurent Lessard	Ministre du Travail
Yvon Marcoux	Ministre de la Justice
Jacques P. Dupuis	Ministre de la Sécurité publique
Michelle Courchesne	Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ken Dryden	Ministre du Développement Social
Irwin Cotler	Ministre de la Justice et Procureur Général du Canada
Anne McLellan	Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile
Pierre Pettigrew	Ministre des Affaires étrangères
Alain Paquet	Député de Laval-des-Rapides
Mario Dumont	Député de Rivière-du-Loup
Camil Bouchard	Critique de la Famille, Emploi et Solidarité sociale
Stéphane Bédard	Critique de la Justice
Pauline Marois	Critique de l'Éducation
Marjolain Dufour	Critique du Travail
Jean-Pierre Charbonneau	Critique de la Sécurité publique
Solange Charest	Critique des Services Sociaux
Gilles Vaillancourt	Préfet MRC de Laval
Ron Ensom	M.S.W., RSW, CHEO, Ensom & Associates, Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et aux adolescents
Ercilia Palacio	Professeure émérite UQTR, spécialité en petite enfance
Marie-Ève Clément	Professeure UQO, Groupe de recherche et d'action sur la victimisation des enfants
Francine Lessard	Conseil Québécois des centres de la petite enfance
Jean-Pierre Germain	Regroupement des centres de la petite enfance de Laval
Mario Boucher	Regroupement des centres de la petite enfance de Laval
Martin Boucher	Association patronale des CPE
Robert Tremblay	Avocat
Jo-Anne Auger	Conseillère enfance, famille MFAF
Aux 157 organisations signataires de la Déclaration conjointe sur les punitions corporelles données aux enfants et adolescents	
Médias d'information	

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

N° de dépôt : 2007-1905

N° de décision : 0361-1

Date : 27 août 2007

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : M^e Jean M. Gagné

Syndicat des travailleuses (eurs) en garderie de Montréal et de Laval (CSN)
« le syndicat »

Et

Centre de la petite enfance la garderie du Manoir inc.
« l'employeur »

Grief : *Incident patronal*

Représentant pour le syndicat : Monsieur Jean-Claude Gagnier

Représentant pour l'employeur : M^e Robert Tremblay

SENTENCE ARBITRALE INCIDENTE

Mandat

[1] Les parties m'ont désigné pour entendre ce grief le 1^{er} février 2007.

Juridiction

[2] Les parties ont reconnu que l'arbitre était valablement saisi du grief afin d'en disposer et que les procédures ont dûment été suivies.

Audiences

[3] Les audiences ont eu lieu les 4 et 5 octobre 2006, les 18 et 22 janvier 2007, le 16 mars 2007 et le 3 avril 2007.

Grief

Me Jean M. Gagné, arbitre
C.P. 353
Saint-Sauveur, QC J0R 1R0

Jean-Claude Gagnier
FSSS-CSN
1601, ave. De Lorimier
Montréal, Qc, H2K 4M5

Montréal , le 1^{er} février 2007

Dossier : *Syndicat des travailleuses(eurs) des Centres de la petite enfance de Montréal et Laval - CSN et **Maryse Dubeau** c. Centre de la petite enfance du Manoir*

Grief no. : 130705-02

N/D : 03222-15

Grief patronal déposé directement à l'arbitrage

PRENEZ AVIS que le Centre de la petite enfance du Manoir considère que le grief en rubrique contrevient à la Convention collective en ce qu'il est sans objet, qu'il n'a aucune utilité, qu'il ne réclame aucun correctif et qu'il est fait de mauvaise foi dans le seul but de nuire à l'employeur en lui occasionnant des frais.

Ce grief du syndicat et de la plaignante cause préjudice et l'employeur est en droit de demander pleine compensation pour le préjudice subi à savoir : le remboursement par le syndicat et la plaignante de tous les frais judiciaires et extrajudiciaires et de toutes les dépenses occasionnées par la gestion de ce grief et de l'arbitrage qu'il suscite.

(signature de Robert Tremblay)
Robert Tremblay, avocat
cc : CPE du Manoir

[4] À la suite de la preuve syndicale, terminée le 22 janvier 2007, et au témoignage de la plaignante, le procureur de l'employeur a déposé ce grief.

[5] Par ce grief, il considère que le grief de madame Dubeau n'a plus d'objet puisqu'elle ne veut pas être réintégrée. Par le fait même, l'arbitre n'aurait plus juridiction.

[6] En outre, il réclame au syndicat tous les frais et dépenses occasionnés et payés par l'employeur.

[7] Le 10 avril 2007, il a fait parvenir, comme convenu à l'arbitre et au syndicat, le montant réclamé soit 13 631,67 \$.

Position de l'employeur

[8] Succinctement, le procureur soumet ;

- 1) Que lors de son témoignage, madame Dubeau a admis qu'elle ne voulait pas être réintégrée;

- 2) Que l'arbitre, en vertu des articles 81.18, 81.19, 81.20, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail, n'a pas d'autre choix que de se déclarer sans juridiction puisqu'il ne peut rendre l'une des décisions énumérées à l'article 123.15. En outre, la plaignante est sous le coup de l'article 123.16.

Les dispositions sont ci-après reproduites :

81.18 L.N.T. [Définition]

Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

[Conduite grave]

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 L.N. T. [Droit du salarié]

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

[Devoir de l'employeur]

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

81.20 L.N.T. [Convention collective]

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où tel recours existe à son égard. [...]

123.7 L.N.T [Délai] – [...]

123.15 L.N.T. [Décisions]

Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment : (le souligné est nôtre)

1. ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2. ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu;
3. ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
4. ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
5. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
6. ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
7. ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

123.16 L.N.T. [Lésion professionnelle]

Les paragraphes 2, 4 et 6 de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

[Lésion professionnelle]

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2, 4, et 6.

- 3) Enfin, le procureur du CPE considère que le syndicat est responsable des dépenses de l'employeur, car il n'aurait jamais dû entreprendre ces procédures par voie de grief, puisque la plaignante ne voulait pas être réintégrée.

Le syndicat aurait dû se désister.

Position du Syndicat

[9] Pour sa part, le procureur du syndicat réplique que le grief a été fait de bonne foi, sans malice et qu'il y a eu fondement à celui-ci dont la demande de dommages.

[10] Le grief est ainsi libellé :

Numéro : 130705-02

Nom : Maryse Dubeau

Employeur : CPE du Manoir

Description du grief et réclamation :

En vertu de la Convention collective et des lois du travail, je conteste le harcèlement psychologique et moral que me fait subir la direction du centre, et ce, depuis ma réintégration. Je réclame le droit d'exercer mes fonctions professionnelles d'éducatrice dans un milieu exempt de tout harcèlement. Je réclame que cesse ce harcèlement psychologique et moral. Je réclame également tous les droits prévus à la convention collective ainsi qu'un dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Date : 13 juillet 2005

Signature : (signature de Danielle Paré)
Danielle Paré, vice-présidente
pour Maryse Dubeau

Copie reçue par :
(représentante de l'employeur)

Date :

[11] Enfin, le Code du travail et la convention collective de travail permettent à l'arbitre de condamner l'employeur à verser des dommages à madame Dubeau.

Motifs et décision

[12] Concernant la responsabilité du syndicat quant aux frais encourus par l'employeur, le tribunal considère, après avoir consulté la jurisprudence, que le syndicat a agi de bonne foi, tant en logeant le grief qu'en le poursuivant après que madame Dubeau ait témoigné à l'effet qu'elle ne voulait pas être réintégrée au CPE.

[13] De plus, sa demande de dédommagement est toujours pendante et actuelle, et le droit de la plaignante et du syndicat de poursuivre sa preuve est évident.

[14] Le syndicat a un devoir de représentation et se devait de poursuivre les audiences quant à cette partie du grief.

[15] La demande de madame Dubeau n'est pas, manifestement, mal fondée. Il n'y a ici aucun abus de procédure.

[16] L'arbitre rejette donc la demande de remboursement.

[17] Quant à l'absence de juridiction de l'arbitre, vu que le grief serait sans objet, nous référons les parties à différents cas de jurisprudence sur les pouvoirs étendus de l'arbitre de grief.

[18] Les jugements suivants, entre autres, donnent un aperçu de la tendance majoritaire :

- 1) Ste-Anne Mackavic Pulp and Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier (1986) 1RCS70
- 2) Weber c. Ontario Hydro (1995) 2RCS967
- 3) Parry Sound (2004) 2RCS157
- 4) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec (2004) 2RCS 185

et enfin,

- 5) Université Concordia et R. Bisailon c. Régie des rentes du Québec et l'Association des professeurs de l'Université Concordia et al. (2006) 1RCS666.

[19] Dans ce dernier cas, l'Honorable juge Lebel exprime bien la tendance actuelle au paragraphe 33 de la décision majoritaire de la cour :

«... position libérale favorable à la reconnaissance de l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux fonctions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement, à la convention collective».

[20] L'arbitre tire ici sa juridiction des articles 1.2 et 13.5 de la convention collective de travail.

Article 1 – Identification des parties

[...]

1.2 – But de la convention

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possible visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail ainsi qu'à assurer la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

13.5 – Pouvoirs de l'arbitre

a) L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

[21] L'article 100.12 du Code du travail s'applique sans même le mentionner.

[22] Julie Bourgault écrit quant au harcèlement psychologique :

4. Les conventions collectives

Dans le cas des conventions collectives, le pouvoir de l'arbitre de rendre des ordonnances se retrouve dans le *Code du travail* :

100.12. Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :

- a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;
- b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;
- c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux

d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31) sur le taux légal d'intérêt;

- d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;
- e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;
- f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;
- g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

La lecture de cette disposition révèle donc des pouvoirs très larges reconnus à l'arbitre. En matière de harcèlement psychologique, le législateur lui a également conféré les pouvoirs qu'il a reconnus à la C.R.T. Il peut ainsi faire cesser l'atteinte, ou rendre des ordonnances de paiement de dommages-intérêts, de réintégration de la victime ou de financement de son soutien psychologique.²³

[23] L'arbitre a donc les pouvoirs de la convention collective de travail, de la Loi sur les normes du travail (plus haut reproduit) ainsi que du Code du travail. Ces pouvoirs englobent les dommages que peut réclamer une salariée.

[24] Dans le livre *Le harcèlement & les lésions psychologiques*, les auteurs écrivent :

4.3.1 Le recours de la loi sur la Loi sur les normes du travail pour l'employé victime de harcèlement psychologique

L'employé victime de harcèlement psychologique peut se prévaloir du nouveau recours prévu aux articles 123.6 à 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*. Ce recours s'applique à tous les employés, incluant les cadres et les salariés au sens du *Code du travail*, puisque ces dispositions législatives sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective.

Le tribunal compétent pour entendre le recours d'une victime de harcèlement dépend donc du statut juridique de cette dernière. En effet, l'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* protège la juridiction exclusive de certains tribunaux spécialisés en relations de travail et précise la procédure à suivre en cas de harcèlement :

²³ BOURGAULT, Julie, *Le harcèlement psychologique au travail – Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Wilson & Lafleur, 2006, pages 122 et 123.

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Par conséquent, les dispositions portant sur la définition du harcèlement psychologique, le droit d'un salarié à un milieu exempt de harcèlement, les obligations de l'employeur de maintenir un tel milieu, le délai pour déposer une plainte ainsi que les pouvoirs d'ordonnance de la Commission des relations du travail sont inclus à toute convention collective compte tenu des adaptations nécessaires.

Pour les employés visés par une convention collective, le recours contre le salarié fautif ou contre l'employeur pour se plaindre de harcèlement se fera en vertu de celle-ci. Les salariés couverts par une convention collective qui se croient victimes de harcèlement doivent déposer un grief à cet effet. Dans l'exercice de sa compétence, l'arbitre possède alors les pouvoirs d'ordonnance de la Commission des relations du travail prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la *Loi sur les normes du travail*.²⁴

5. L'intervention de l'arbitre en matière de harcèlement psychologique

L'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que les salariés syndiqués qui se croient victimes de harcèlement psychologique doivent exercer la procédure de griefs prévue à la convention collective, dans la mesure où un tel recours existe.

Théoriquement, deux types de situation peuvent amener l'arbitre à examiner la notion de harcèlement psychologique. Celui-ci peut évidemment intervenir lorsqu'une victime dépose un grief pour se plaindre de harcèlement et pour le faire cesser. L'arbitre évaluera aussi cette notion de harcèlement lorsqu'un harceleur contestera des mesures disciplinaires.

L'article 81.20 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit spécifiquement que l'arbitre de griefs, dans le cadre d'un grief de harcèlement, dispose des pouvoirs mentionnés précédemment à la section 4.3.1.

²⁴ CLICHE, Bernard et collectif, *Le harcèlement & les lésions psychologiques*, Éditions Yvon Blais, 2005, pages 162 et 163.

Ces pouvoirs ne sont pas limitatifs. En matière de harcèlement psychologique, l'arbitre possède un vaste pouvoir de remédiation. Il peut, entre autres choses, rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable.²⁵ (les soulignés sont nôtres)

[25] Enfin, le tribunal souligne deux cas de jurisprudence qui s'appliquent ici.

[26] L'arbitre Lefebvre avait aussi à trancher une objection semblable. Voici ce qu'il écrit :

B) Arguments de l'employeur

[59] L'employeur souligne que les dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) LNT, relatives au «harcèlement psychologique» font partie de la convention collective. Ainsi, en vertu de l'article 123.15 LNT, l'arbitre n'a pas «juridiction» si la CLP accueille la requête du syndicat et ordonne ainsi à la «CSST» de verser l'indemnité afférente à M. Lévesque.²⁶

[...]

[104] Le test en cette matière est celui de la mention implicite résultant de la nature du grief et non pas celui de la mention nécessaire. En tout respect, la réclamation des dommages est implicitement contenue dans le grief de harcèlement «psychologique déposé» au nom de M. Lévesque ne serait-ce que par le renvoi des articles 123.15 et 123.16 de la LNT à la convention collective.²⁷

[...]

[110] Dernier point : celui de la juridiction «du» tribunal.

La juridiction «du» tribunal

[111] Je serai bref sur ce point. L'article 81.20 LNT prévoit que les dispositions 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 LNT sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires.

²⁵ idem, page 165.

²⁶ *Syndicat des employées et employés manuels de la Ville de Baie-Comeau, section locale 2915 du SCFP c. Ville de Baie-Comeau*, M^e Bernard Lefebvre, arbitre, 17 mai 2006, AZ-50378411, page 11.

²⁷ Idem, page 15.

[112] Les articles 123.15 et 123.16 LNT traitent des recours relatifs aux plaintes de «harcèlement psychologique» logées en vertu des articles 81.18, 81.19 et 81.20 LNT.

[113] Le syndicat a déposé une plainte à la «CSST» en vertu de laquelle on allègue que M. Lévesque a été victime d'un accident de travail et il réclame l'indemnité afférente.

[114] Je ne vois pas ce en quoi l'exercice de la compétence des tribunaux administratifs prévus à la LSST empêche le soussigné d'exercer sa propre compétence, ceci dit en tout respect.²⁸ (les soulignés sont nôtres)

[27] Dans le même sens, l'arbitre Abramowitz écrit à propos de la juridiction des arbitres :

Conclusion

Soyez assurée que j'ai pris très au sérieux votre lettre de plainte et, aussi, tout ce que vous m'avez relaté au cours de notre rencontre. Vous comprenez toutefois que votre accusation à l'endroit du docteur Michèle Dumont est très grave, mais elle ne m'apparaît pas justifiée. [...]

Le médecin examinateur principal
CHUM – Hôpital Notre-Dame
(s) Mchel Émond
Michel Émond, M.D. [...]

N.B : Si les conclusions de ce rapport ne vous satisfaisaient pas, vous disposez d'une période de soixante (60) jours pour soumettre votre plainte au comité de révision désigné par le conseil d'administration de notre établissement. Ce comité de révision rendra une décision motivée et finale dans un délai de (60) jours suivant la réception de votre lettre adressée à : [...]

[10] Mme Desjardins n'a pas contesté cette décision auprès du comité de révision dans le délai ferme de 60 jours stipulé à l'article 53 de la L.S.S.S.S.

L'objection préliminaire

[11] Tenant compte de ce qui précède, le procureur patronal prétend que la plainte de Mme Desjardins est chose jugée et, par conséquent, le présent Tribunal n'a aucune «juridiction» pour entendre le grief déposé en vertu de la convention collective.

²⁸ ibidem, page 165.

POSITION SYNDICALE

[12] Pour le syndicat, l'employeur est la partie visée par le grief et il doit prendre des mesures appropriées. Plus particulièrement, en vertu de l'article 3.03 de la convention collective, l'employeur doit faire cesser la violence en milieu de travail.

[13] Contrairement à la prétention de la partie patronale, il soumet qu'il n'y a pas de chose jugée, étant donné qu'il n'y a pas identité entre les parties.

[14] L'employeur, dit-il, doit faire quelque chose pour remédier à la situation, indépendamment des mesures disciplinaires contre le médecin afin d'assurer un environnement de travail acceptable et libre de tout harcèlement et violence.

[15] En appui de sa position qu'il n'y a aucune chose jugée, la procureure syndicale a cité la cause de *La Brasserie Labatt Ltée et Union des routiers (bureau-province), brasseries, liqueurs douces, ouvriers de diverses industries, local 1999* [2004] R.J.D.T. 788, une décision de l'arbitre Me François G. Fortier. Tel que mentionné dans le résumé de cette décision, ledit arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de chose jugée entre une réclamation de harcèlement soumise à la «CSST» pour lésion professionnelle justifiant un arrêt de travail et le paiement d'une indemnité, et l'examen d'un arbitre s'il y a eu du harcèlement justifiant une réclamation d'ordre pécuniaire ou autre, en vertu de la convention collective. (les soulignés sont nôtres)

[16] Elle a aussi cité une décision rendue le 25 février 1997 par le commissaire Me Neuville Lacroix, de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, dans l'affaire *Cité de la santé de Laval et La commission de la santé et de la sécurité au travail*, à l'effet que la L.S.S.S.S. établie un lien suffisant entre le médecin et l'établissement, pour déterminer si l'activité économique entre dans les dispositions de la loi relativement au financement, tenant compte du fait que le médecin exerce des privilèges dans l'établissement, tels que donnés par le conseil d'administration du centre hospitalier.

DÉCISION

[17] L'objection préliminaire patronale soulève plusieurs questions :

- 1) Est-ce que la décision rendue par le médecin examinateur, relativement à la plainte déposée par Mme Desjardins en vertu de la Loi sur les services de santé et des services sociaux, constitue chose jugée (*res judicata*)?
- 2) Est-ce que le recours prévu par la Loi sur les services de santé et les services sociaux et le Manuel de gestion (E-2) constitue une procédure obligatoire et exclusive pour une plainte basée sur une allégation de harcèlement sur les lieux du travail attribuable aux actes d'un médecin ?

- 3) Est-ce que la notion de violence mentionnée à l'article 3.03 de la convention collective englobe le «harcèlement psychologique» ?
- 4) Est-ce que la plaignante peut invoquer les dispositions de la Loi sur les normes du travail contenues aux articles 81.18 à 81.20 traitant le «harcèlement psychologique» au travail, en déposant un grief selon la convention collective, S-2, liant l'établissement et le syndicat représentant des infirmiers, dont Mme Desjardins est membre ? ²⁹ [...]

[27] Plus important, les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail traitent succinctement la notion de «harcèlement psychologique» lesquels sont reproduits ci-après :

Le «harcèlement psychologique»

81.18 [Définition] Pour l'application de la présente loi, on entend par «harcèlement psychologique» une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

[Conduite grave] Une seule conduite grave peut aussi constituer du «harcèlement» « psychologique» si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

81.19 [Droit du salarié] Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de «harcèlement psychologique».

[Devoir de l'employeur] L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le «harcèlement» « psychologique» et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

81.20 [Convention collective] Les dispositions des articles 81.18, 81.19, [...] sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où tel recours existe à son égard.

[28] L'article 93 L.N.T. stipule que les normes du travail sont d'ordre public :

93 [Normes d'ordre public] Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

²⁹ *Syndicat des professionnelles et professionnels en soins de santé du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (FIIQ) c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM) – Hôpital Notre-Dame*, M^o Mark Abramowitz, arbitre, 2 mai 2006, AZ-50373921, pages 9, 10 et 11.

[Disposition nulle] Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

La seule exception concernant l'article 93 est dans l'article 94 L.N.T. stipulant qu'une convention collective peut accorder des conditions de travail plus avantageuses que les normes prévues dans ladite loi ou les règlements .

[28] La jurisprudence a aussi confirmé le fait que les recours de la plaignante ne sont pas limités aux dispositions de la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

[30] Dans la cause *Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.* [1996] 2 R.C.S. 245, la Cour Suprême a traité la question de deux recours émanant des mêmes faits, à savoir : si une victime de harcèlement sexuel et de harcèlement au travail, qui a reçu une compensation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, pouvait en plus exercer un recours en responsabilité civile fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne. La Cour, sous la plume du juge Gonthier, aux pages 40 et 41 de la version imprimée du site IJCan, a dit :

p.40 Je suis donc d'avis que l'art. 438 (LATMP) a pour effet de valablement interdire à la victime d'une lésion professionnelle l'usage du recours en dommages-intérêts prévu à la *Charte*. Par cette exclusion, la *LATMP* ne contrevient évidemment pas à l'un des droits garantis aux art. 1 à 28 de la *Charte*. D'ailleurs, la victime d'une lésion professionnelle ne se trouve pas privée de toute forme de compensation monétaire. Elle se voit plutôt soumise à un régime particulier, qui offre nombre d'avantages, mais qui ne permet d'obtenir qu'une indemnisation partielle et forfaitaire [...]

[...]

p.41 [...] Il suffit, pour disposer du présent pouvoir et de l'appel incident, de constater que les tribunaux de droit commun ne pouvaient décider du recours en responsabilité civile fondé sur les événements ayant donné lieu à compensation en vertu de la LATMP. Je m'abstiens donc de déterminer s'il aurait pu y avoir dépôt d'un grief en l'espèce. Si tel avait été le cas, cependant, il est entendu que l'arbitre n'aurait pu octroyer des dommages-intérêts en raison du préjudice subi suite à la lésion professionnelle. L'exclusion du recours en responsabilité civile vaut également pour l'arbitre de griefs. Ceci dit, il n'est pas inconcevable qu'un arbitre saisi dans ces circonstances ait pu ordonner, si la convention collective l'avait permis, d'autres

mesures réparatrices, comme par exemple la réintégration ou la réaffectation.³⁰ [...]

[42] [...] Ce grief E-4 invoque le harcèlement au travail et il n'est pas nul *prima facie* à cause de l'exercice d'un autre recours qui n'est pas identique.³¹ (les soulignés sont nôtres)

[28] **Pour ce motifs,**

l'arbitre rejette la demande patronale de compensation par le syndicat et se déclare compétent pour se prononcer sur les dommages réclamés par la plaignante dans son grief;

le grief patronal incident est rejeté.

M^e Jean M. Gagné
Arbitre membre de la CAQ

³⁰ idem, pages 12 et 13.

³¹ ibidem, page 16.