

EYB 2019-316301 – Résumé

Tribunal administratif du travail - division des relations du travail

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN) et Université de Montréal

CM-2019-1227 (approx. 17 page(s)) Voir dossier(s) jumelé(s) à la suite du résumé
19 août 2019

Décideur(s)

Demers, François

Type d'action

PLAINTÉ pour entrave aux activités syndicales. REJETÉE.

Indexation

TRAVAIL; CONTRAT DE TRAVAIL; OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR; PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS; CODE DU TRAVAIL ; DROIT D'ASSOCIATION; ASSOCIATION DE SALARIÉS; INGÉRENCE; chargées de cours détenant des fonctions syndicales; allégation de harcèlement psychologique au sein du syndicat; lien de rattachement à l'emploi; activités internes du syndicat; enquête de l'employeur; enquêteur externe; comportement approprié et prudent; absence d'entrave; délai pour le dépôt de la plainte

Résumé

Les plaignantes, chargées de cours, ont été libérées de leurs tâches habituelles d'enseignement pour accomplir des activités syndicales. Par des plaintes internes, elles ont dénoncé à l'employeur être victimes de harcèlement par des membres de l'exécutif du syndicat. Le syndicat a refusé de déposer des griefs pour harcèlement psychologique et les plaignantes ont donc déposé les griefs elles-mêmes conformément à la convention collective. De manière parallèle, l'employeur a confié à un enquêteur externe le mandat d'enquêter sur les allégations de harcèlement contenues dans les plaintes internes des plaignantes. Le 1^{er} mars 2019, le syndicat a déposé une plainte contre l'employeur pour entrave à ses activités syndicales.

C'est le 20 décembre 2018 que l'employeur a avisé le syndicat de son intention de poursuivre seul son enquête. Malgré cela, il n'y a pas lieu de rejeter la plainte du syndicat au motif qu'elle aurait été déposée hors du délai de 30 jours. La situation entre les parties a évolué après le mois de décembre et ne peut être cristallisée en date du 20 décembre 2018. Ce n'est que le 18 février 2019 que l'enquêteur externe a demandé aux dirigeants du syndicat de participer à son enquête. La plainte peut tirer son origine de cette demande plutôt que de la décision initiale de l'employeur et elle n'a donc pas été déposée hors délai.

Bien qu'elles aient été libérées de leurs tâches d'enseignement, les plaignantes sont demeurées des salariées de l'employeur. Elles ont continué d'avoir droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, bien que ce milieu de travail soit différent de celui des chargés de cours qui enseignent. Puisque les activités syndicales occupées par les plaignantes sont inextricablement liées à leur emploi de chargées de cours, le syndicat ne peut prétendre que les allégations de harcèlement psychologique relèvent strictement de ses activités internes.

Si les allégations de harcèlement psychologique des plaignantes s'avéraient fondées, elles engageraient la responsabilité de l'employeur. Ce dernier a donc agi de manière prudente et appropriée en confiant l'enquête à un enquêteur externe. Le syndicat n'a pas démontré que les actions de l'employeur constituent une entrave à ses activités. La plainte est rejetée.

Dossier(s) jumelé(s)

AM-2000-9295

Suivi

- Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, C.S. Montréal, no 500-17-109490-196, 18 décembre 2019, [EYB 2019-345856](#)
- Déclaration d'appel, C.A. Montréal, nos 500-09-028798-205, 500-09-028799-203, 500-09-028800-209, 17 janvier 2020

Jurisprudence citée

1. *Bushey v. Arvind Sharma*, 2003 TCDP 21
2. *Bussières c. Sainte-Brigitte-de-Laval (Ville de)*, [EYB 2015-256484](#), D.T.E. 2015T-568, 2015 QCCRT 0396, J.E. 2015-1319 (C.R.T.)
3. *Clavel c. Québec (Gouvernement du Québec Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*, [EYB 2011-192561](#), 2011 QCCRT 0269, D.T.E. 2011T-431 (C.R.T.)
4. *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*, [EYB 2015-258644](#), 2015 QCCRT 0439 (C.R.T.)
5. *Desfossés c. Société de transport de Sherbooke*, [EYB 2011-185332](#), [2011] R.J.D.T. 1, 2011 QCCA 119, J.E. 2011-268 (C.A.)
6. *Douglas Aircraft Co. of Canada c. McConnell*, [1980] 1 R.C.S. 245, [EYB 1979-147681](#)
7. *Foucreau c. Syndicat des Métallos*, C.R.T., no AM-2001-0170, cas CM-2014-1730, 23 juillet 2014, 2014 QCCRT 0414
8. *Gagnon c. Hydro-Québec*, C.R.T., no 100588, cas CQ-2007-3620, 12 juin 2008, 2008 QCCRT 0260
9. *Garda (division Montréal) et Carrière*, C.L.P., no 424401-63-1011, 28 mars 2013, 2013 QCCLP 2235
10. *Garda (division Montréal) et Carrière*, C.L.P., no 424401-63-1011, 9 mai 2014, 2014 QCCLP 2825
11. *Gazil et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc.*, [EYB 2019-317617](#), 2019 QCTAT 170 (T.A.T.)
12. *Ibnourachik c. Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord, Rive-Sud (CSQ)*, T.A.T., no CQ-2018-1438, 11 juillet 2018, 2018 QCTAT 3409
13. *Lafrance c. Commercial Photo Service inc.*, [1980] 1 R.C.S. 536, [EYB 1980-148322](#), J.E. 80-214
14. *Lessard et Unifor, section locale 1209*, [EYB 2016-265540](#), 2016 QCTAT 978, D.T.E. 2016T-243 (T.A.T.)
15. *Mines Noranda Ltée c. Mihaly*, [1982] T.T. 390
16. *Mondoux et Mascouche (Ville de)*, T.A.T., no CM-2016-3502, 8 décembre 2016, 2016 QCTAT 6866
17. *Poulin c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, [EYB 2007-127627](#), 2007 QCCRT 0556, D.T.E. 2007T-1012 (C.R.T.)
18. *Rosignol c. Pavillon du Parc inc.*, [EYB 2016-264161](#), 2016 QCTAT 413, D.T.E. 2016T-138 (T.A.T.)
19. *Roy c. Ministère de la sécurité publique, établissement de détention de Montréal*, C.R.T. Montréal, no 102194, cas CM-2001-2305, 31 juillet 2006, 2006 QCCRT 0388

Doctrine citée

1. GAGNON, R.-P. et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, S.E.N.C.R.L *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., sous la direction de Yann BERNARD, André SASSEVILLE et Bernard CLICHE, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2013, 1224 p., p. 434
2. CLICHE, B., VEILLEUX, P., BOUCHARD, F., HOUPERT, C., LATULIPPE, E, CORMIER, I. et RAYMOND, M.-P., *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2005, 384 p., p. 166
3. GÉRIN-LAJOIE, J., *Les relations du travail au Québec*, 2e éd., Gaëtan Morin Éditeur Itée, 2004, p. 5

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. [12](#), [13](#), [14](#), [47.2](#)
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. [81.19](#), [81.20](#)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : CM-2019-1227
Dossier accréditation : AM-2000-9295
Montréal, le 19 août 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : François Demers

**Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM
(FNEEQ-CSN)**

Partie demanderesse

c.

Université de Montréal
Partie défenderesse

DÉCISION

[1] Le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal-SCCCUM (FNEEQ-CSN) (le Syndicat) dépose une plainte (la Plainte) contre l'Université de Montréal (l'Université) en vertu de l'article 12 du *Code du travail*¹ (le Code). Il allègue que l'Université enquête sur des allégations de harcèlement dont les faits reprochés se seraient produits exclusivement dans le cadre de ses activités internes et entre des personnes qui agissaient en leur qualité d'élus syndicaux. Selon le

¹ RLRQ, c. C-27.

Syndicat, l'enquête de l'Université s'immisce dans ses activités internes, ce qui constitue une entrave prohibée par le Code.

[2] L'Université plaide que la Plainte est hors délai et qu'elle a l'obligation de faire enquête à la suite des dénonciations faites par deux de ses salariées contre d'autres salariés.

[3] La présente affaire soulève les questions suivantes :

- La Plainte a-t-elle été déposée hors du délai de 30 jours spécifié par le Code?
- L'enquête menée par l'Université représente-t-elle une entrave aux activités du Syndicat?

[4] Le Tribunal conclut que la plainte n'est pas hors délai et que, dans l'état actuel du dossier, l'enquête de l'Université ne constitue pas une entrave illégale aux activités syndicales.

LE CONTEXTE

[5] Le litige est campé dans le cadre d'une joute politique entre deux factions au sein du Syndicat. À l'issue des plus récentes élections, l'exécutif syndical s'est trouvé composé, d'un côté, de membres regroupés autour du nouveau président et de l'autre, de madame Sophie Benoit qui faisait partie d'une autre équipe. Cette dernière a été élue au poste de vice-présidente à la convention collective.

[6] Madame Marie-Hélène Larouche fait partie de la même équipe que madame Benoit. Elle a été élue à un poste de conseillère à la convention collective (poste qui ne fait pas partie de l'exécutif).

[7] Mesdames Benoit et Larouche sont des chargées de cours qui, au moment pertinent et en application de la convention collective en vigueur, étaient libérées de leurs tâches habituelles d'enseignement pour accomplir des activités syndicales.

[8] L'un des sujets qui distinguaient les deux équipes en présence concerne l'importance des ressources que le Syndicat alloue à la négociation de la convention collective et aux griefs. En application de son approche, l'équipe majoritaire à l'exécutif nouvellement élu désire réduire certaines libérations syndicales qui avaient auparavant été accordées, notamment celles de mesdames Benoit et Larouche.

[9] Celles-ci considèrent que le traitement qui leur a été réservé par certains membres de l'exécutif du Syndicat, le langage utilisé et les décisions prises à leur égard, constituent du harcèlement psychologique.

[10] En décembre 2017 et janvier 2018, elles ont dénoncé la situation dans le cadre de plaintes internes à l'Université (les Plaintes internes). Ces Plaintes internes sont déposées en vertu d'une politique de l'Université contre le harcèlement.

[11] Mesdames Benoit et Larouche ont aussi demandé au Syndicat de déposer des griefs qui soulèvent les mêmes faits (les Griefs). Étant donné que le Syndicat a refusé de le faire, elles les ont déposés elles-mêmes, comme le permet la convention collective en vigueur.

[12] Le Syndicat n'a pas porté les Griefs à l'ordre du jour du Comité des relations de travail ni ne les a autrement fait progresser, ce qui a donné lieu à des plaintes pour défaut de représentation syndicale en vertu de l'article 47.2 du Code par mesdames Benoit et Larouche. Ces plaintes cheminent parallèlement au présent dossier.

[13] En juin 2018, la Confédération des syndicats nationaux (la CSN, à laquelle le Syndicat est affilié) et l'Université ont convenu de confier conjointement à un tiers (l'enquêteur externe) le mandat d'enquêter sur les allégations de harcèlement contenues dans les Plaintes internes de mesdames Benoit et Larouche.

[14] En août 2018, le président du Syndicat et deux autres membres de l'exécutif sont officiellement avisés que leur conduite est mise en cause dans les Plaintes internes.

[15] Les personnes visées par les Plaintes internes apprennent la nature des allégations faites contre elles, d'abord par des communications écrites de l'enquêteur externe² et ensuite, dans le cadre des audiences concernant les plaintes pour défaut de représentation en vertu de l'article 47.2 du Code qui se sont déroulées en marge du présent dossier.

[16] Estimant que les allégations détaillées ne révélaient que des comportements tenus dans le cadre d'activités internes du Syndicat, celui-ci retire, le 30 novembre 2018, le mandat confié à l'enquêteur externe.

[17] L'Université avise toutefois le Syndicat, le 20 décembre 2018, qu'elle demande à l'enquêteur externe de poursuivre son enquête.

[18] La Plainte est déposée au Tribunal le 1^{er} mars 2019.

² Il s'agit d'un document de plusieurs pages pour chacune des personnes visées.

ANALYSE

LA PLAINTÉ A-T-ELLE ÉTÉ DÉPOSÉE HORS DU DÉLAI DE 30 JOURS SPÉCIFIÉ PAR LE CODE?

[19] L'Université plaide d'entrée de jeu que la Plainte est hors délai puisqu'elle a été déposée plus de 30 jours après la survenance des faits qui y donneraient ouverture. Selon elle, l'article 14.0.1 du Code entraîne que la Plainte doive être rejetée :

14.0.1. Toute plainte au Tribunal liée à l'application de l'article 12, de l'article 13 ou, dans le cas du refus d'employer une personne, de l'article 14, doit être déposée dans les 30 jours de la connaissance de la contravention alléguée.

[20] Selon l'Université, le Syndicat est au courant depuis le 20 décembre 2018 de son intention de poursuivre seule l'enquête, malgré le retrait du Syndicat. C'est à compter de cette date que le délai de 30 jours s'appliquerait et la Plainte déposée le 1^{er} mars serait hors délai.

[21] Le Tribunal ne peut partager cette vision statique de la situation. La preuve démontre que le Syndicat fait face à une série dynamique d'événements, notamment :

- le dépôt, le 8 janvier 2019, d'un grief contestant la compétence de l'Université de poursuivre l'enquête;
- la réponse de l'Université, le 12 février 2019, à la demande du Syndicat de suspendre l'enquête à la lumière d'une décision du Tribunal rendue dans un autre dossier le 19 janvier 2019;
- la demande de participation à l'enquête que l'enquêteur externe transmet le 18 février 2019 à des dirigeants du Syndicat.

[22] Ainsi, il n'y a pas eu, au-delà des 30 jours qui précèdent le dépôt de la Plainte, une cristallisation suffisante d'une situation donnant ouverture à la demande d'intervention du Tribunal. La situation est évolutive. De plus, on pourrait soutenir que la Plainte tire son origine de la demande de participation à l'enquête plutôt que de la décision initiale de l'Université.

[23] Il n'y a donc pas lieu de rejeter la Plainte sur la base de l'argument qu'elle serait hors du délai mentionné à l'article 14.0.1 du Code.

L'ENQUÊTE DE L'UNIVERSITÉ REPRÉSENTE-T-ELLE UNE ENTRAVE AUX ACTIVITÉS DU SYNDICAT?

[24] Cette question soulève des obligations législatives en apparence contradictoires.

[25] D'une part, le Code et la jurisprudence mettent en œuvre des règles qui visent à protéger la liberté d'association, notamment l'interdiction d'entrave ou de domination, la protection contre les sanctions imposées en raison de l'activité syndicale et l'immunité relative des dirigeants syndicaux.

[26] D'autre part, le législateur impose des obligations à tous les employeurs à l'égard du harcèlement psychologique porté à son attention par ses salariés, sans égard au statut de celui qui serait le harceleur allégué.

[27] Il convient donc de commencer par définir les notions en présence.

Le droit

L'interdiction d'entrave

[28] Le premier alinéa de l'article 12 du Code se lit comme suit :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

[29] Cette disposition d'ordre public protège le droit d'association et l'autonomie syndicale. Des auteurs fréquemment cités³ décrivent la protection accordée par l'article 12 :

L'autonomie syndicale suppose à la fois l'absence d'entrave à l'action collective légitime et celle d'une ingérence indue dans cette action. Le groupement syndical qu'est l'association de salariés doit ainsi pouvoir se former, s'organiser et s'administrer sans obstacle ni ingérence de la part de l'employeur, sous le seul contrôle et par la seule volonté des salariés dont il est destiné à défendre les intérêts. C'est cette dimension proprement collective du droit d'association que le législateur avait en vue, en édictant l'article 12, al. 1 C.t. Ce dernier interdit en effet à l'employeur et à toute personne agissant pour lui de chercher, de quelque manière, à entraver, dominer ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ou à y participer.

[Notre soulignement]

³ Robert P. GAGNON et Langlois KRONSTRÖM DESJARDINS, Yann BERNARD, *et al.* (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 434.

[30] La notion d'entrave a fait couler beaucoup d'encre. Par exemple, l'auteur Jean Gérin Lajoie écrit⁴ :

[...] Quand il est considéré isolément, le mot « entraver » est vague à souhait. En pratique, il défend de « mettre des bâtons dans les roues » ou de s'ingérer dans la formation ou dans le fonctionnement d'un syndicat par des agissements qui sont illégaux en vertu d'autres interdictions précisées dans le Code.

[31] Dans *Delastek inc. c. Unifor, section locale 1209*⁵, la Commission des relations du travail (la CRT) se penche aussi sur la définition d'entrave :

[146] L'entrave est l'une des façons précisées au Code de contrevenir à l'exigence de non-ingérence, règle qui a pour but d'assurer, aux deux parties à la négociation collective, le respect l'une envers l'autre de son autonomie d'action.

[...]

[149] Fondamentalement, l'entrave exercée par un employeur ou un de ses agents vise à déstabiliser et à affaiblir le syndicat et ses dirigeants ou représentants, à les discréditer auprès des membres et même du public en général.

[...]

[151] Dans l'analyse concrète d'une situation, il faut détecter ce qui se dégage du comportement des parties en appréciant à la fois le but poursuivi et l'effet que de telles actions ont eu ou peuvent avoir sur la cohésion syndicale, notamment alors que la vulnérabilité du syndicat est plus grande comme au moment de l'organisation préalable à l'accréditation ou dans un contexte de négociation ardue pour le renouvellement de la convention collective alors qu'une grève ou un lock-out en ponctue le processus. Dans ce dernier cas, il y a lieu de l'apprécier concurremment avec l'obligation faite aux parties d'entreprendre et de poursuivre la négociation avec diligence et bonne foi (article 53, alinéa 2).

[152] Dans tous les cas, il faut voir si l'employeur ou son agent font fi du monopole de représentation du syndicat qui est l'assise même de notre régime de négociation collective, en tentant de s'ingérer dans la gestion syndicale de la négociation.

[Nos soulignements]

La protection contre les sanctions

[32] L'article 14 du Code mentionne :

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par

⁴ Jean GÉRIN-LAJOIE, *Les relations du travail au Québec*, 2^e éd., Gaëtan Morin Éditeur Ltée, 2004, p. 5.

⁵ 2015 QCCRT 0439, révision rejetée, 2016 QCTAT 978.

l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

[33] L'article 15 du Code protège quant à lui les salariés contre des sanctions imposées en raison de l'exercice par eux de droits prévus au Code.

L'immunité des dirigeants syndicaux

[34] La jurisprudence a développé le principe de l'immunité relative des représentants syndicaux⁶. Il s'agit en fait d'une facette de la protection contre les sanctions reliées aux activités syndicales. Ainsi, les dirigeants syndicaux ne peuvent, en principe, faire l'objet de sanctions en raison de la façon dont ils s'acquittent de leurs fonctions syndicales.

[35] Il est reconnu que cette immunité ne protège que l'activité syndicale légitime. Elle ne protège pas l'exercice d'activités illégales⁷ (comme l'incitation à une grève illégale⁸) ni la commission de gestes qui seraient autrement sanctionnés s'ils étaient commis par un salarié non impliqué dans les instances syndicales⁹. La CRT le mentionne dans l'affaire *Clavel*¹⁰ :

[29] Il découle des articles du Code cités ci-haut et de la jurisprudence qu'un employeur ne peut sanctionner un représentant syndical à cause de la manière dont ce dernier s'acquitte de ses fonctions syndicales à moins qu'il ne le fasse de façon illégale ou préjudiciable à l'employeur ou qu'il manque de loyauté envers lui.

[Notre soulignement]

Harcèlement, les obligations de l'employeur

[36] L'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*¹¹ (la Loi) impose à un employeur de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique de ses employés. Cette prévention doit être proactive et non seulement réactive.

⁶ Voir notamment *Mondoux c. Mascouche (Ville de)*, 2016 QCTAT 6866 et *Roy c. Québec (Ministère de la Sécurité publique) - Établissement de détention de Montréal*, 2006 QCCRT 0388.

⁷ Voir notamment *Poulin c. Société de transport de Sherbrooke (STS)*, 2007 QCCRT 0556, paragr. 56, confirmé par la Cour d'appel 2011 QCCA 119. *Lafrance c. Commercial Photo Service Inc.*, [1980] 1 R.C.S 536. *Gagnon c. Hydro-Québec*, 2008 QCCRT 0260.

⁸ *Douglas Aircraft Co. of Canada c. Mc Connell*, [1980] 1 R.C.S. 245.

⁹ *Mines Noranda Ltée c. Mihaly*, [1982] T.T. 390.

¹⁰ *Clavel c. Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)*, 2011 QCCRT 0269.

¹¹ RLRQ c. N-1.1.

[37] Ces obligations de l'employeur sont intégrées dans toutes les conventions collectives en vertu de l'article 81.20 de la Loi.

[38] De plus, lorsqu'une conduite harcelante est portée à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit intervenir pour la faire cesser. L'intervention de l'employeur débutera souvent par une enquête permettant de circonscrire les allégations.

[39] Il est acquis que les obligations de l'employeur n'entrent en jeu que lorsque la victime de harcèlement est son employé. Toutefois, le harceleur peut être un autre employé ou un tiers sans relation d'emploi avec l'employeur¹².

[40] L'Université s'est dotée d'une politique interne (la Politique) contre le harcèlement qui s'ajoute à la Loi.

Application du droit aux faits

[41] Le Syndicat plaide que l'existence même de l'enquête externe (à laquelle il a initialement collaboré) constitue de l'ingérence de l'Université dans ses activités internes en raison :

- de la nature des fonctions occupées par les personnes impliquées;
- de l'endroit dans lequel le harcèlement se serait produit;
- de la nature des allégations de harcèlement.

La nature des fonctions des personnes impliquées

[42] S'appuyant sur le texte de la Politique de l'Université¹³, le Syndicat allègue que mesdames Benoit et Larouche ne peuvent pas porter plainte puisqu'elles n'agissaient pas comme employées de l'Université lors des événements dont elles se plaignent.

[43] Cet argument ne peut être retenu. En effet, même en écartant l'application de la Politique (ce dont il est inutile de décider), force est de constater que les obligations de l'Université en vertu de la Loi et de la convention collective demeurent et entrent en jeu à l'égard de tous ses salariés¹⁴.

[44] Or, mesdames Benoit et Larouche sont des chargées de cours salariées de l'Université. Certes, le fait qu'elles soient libérées de leurs tâches d'enseignement et

¹² *Bussières c. Ste-Brigitte-de-Laval (Ville de)*, 2015 QCCRT 0396; Bernard CLICHE *et al.*, *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005, p. 166.

¹³ « *La politique s'applique aux membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste en vertu de la Charte et des Statuts de l'Université ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par l'Université ou qui y est inscrite à titre d'étudiant.* »

¹⁴ Article 81.19 de la Loi : « Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. » [Notre soulignement]

qu'elles consacrent leur temps au Syndicat caractérise la relation employeur-employé. En effet, dans un pareil contexte, le lien de subordination est temporairement mis en sourdine puisque c'est alors le Syndicat qui détermine les activités qu'elles doivent exécuter.

[45] Toutefois, les plaignantes demeurent des salariées de l'Université¹⁵ :

- c'est l'Université qui les rémunère;
- en tout temps pertinent, elles ont signé un contrat de charge de cours avec l'Université, ce qui est reconnu par la *Règlementation relative aux libérations syndicales* adoptée par le Syndicat;
- leurs contrats et leurs libérations syndicales découlent de la convention collective conclue avec l'Université (articles 5.10 à 5.13);
- elles exercent leurs fonctions dans des locaux syndicaux mis à la disposition du Syndicat par l'Université (article 5 de la convention collective).

[46] Même en libération syndicale, elles accomplissent des tâches qui profitent indirectement à l'Université et dans le cadre de leur relation d'emploi avec cette dernière. En effet, les propos de la *Commission des lésions professionnelles*, bien que prononcés dans un contexte législatif différent, peuvent être prudemment transposés dans la présente affaire¹⁶ :

[71] L'employeur peut-il raisonnablement prétendre que lorsque le président du syndicat participe à des rencontres ou à des discussions avec ses représentants, dans le but de voir à l'application conforme de la convention collective qui régit l'organisation du travail, ce dernier ne rend pas des services aux fins de son établissement. Le tribunal ne le croit pas. Le rôle du président s'inscrit dans la réalisation de la mission de l'établissement de l'employeur qui ne peut se faire que si l'organisation du travail fonctionne de façon adéquate. Le président du syndicat participe à l'atteinte de cette mission par son rôle d'intermédiaire entre ses membres et la direction de l'entreprise.

[72] En autorisant la libération du président du syndicat à temps plein, l'employeur s'assure de la disponibilité d'un interlocuteur pour régler les problèmes d'application de la convention collective. Si ses interventions profitent aux membres du syndicat, elles profitent également à l'entreprise de l'employeur, motif pour lequel il accepte probablement d'acquitter le salaire et les avantages sociaux de ce dernier, comme s'il était au travail. Le syndicat en tant qu'agent négociateur de la convention collective participe à la vie de l'entreprise et au maintien d'un climat harmonieux de travail qui favorise la réalisation de la mission de l'employeur.

¹⁵ *Foucreau c. Syndicat des Métallos*, 2014 QCCRT 0414 et *Rossignol c. Pavillon du Parc inc*, 2016 QCTAT 413, paragr. 25.

¹⁶ *Garda (division Montréal) c. Carrière*, 2013 QCCLP 2235, demande de révision rejetée 2014 QCCLP 2825.

[47] L'Université a, à l'égard des plaignantes, les mêmes obligations que celles qu'elle a envers tous ses autres salariés. Qu'elles soient libérées à temps plein pour exercer des fonctions syndicales ne décharge pas l'Université des responsabilités que la Loi impose à tout employeur en matière de harcèlement psychologique.

[48] Comme tout autre salarié de l'Université, les plaignantes ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Leur milieu de travail n'est pas identique à celui des chargés de cours qui enseignent, mais il est prévu par la convention collective en vigueur, ce qui en fait un élément de rattachement suffisant pour mettre en jeu les obligations de l'employeur.

[49] Le Syndicat ajoute que la politique de l'Université ne trouve application que lorsque le harcèlement allégué serait le fait d'un membre de la communauté universitaire.

[50] Le Syndicat fait fausse route en limitant les obligations de l'Université à celles qui découlent de sa Politique. La Loi protège les salariés de tout harcèlement, peu importe qui en est la source¹⁷ :

Le harcèlement psychologique peut être causé par des collègues de travail, peu importe leur statut hiérarchique, ou même par des tiers tels des fournisseurs ou des clients. Le nouveau régime de protection vise expressément toutes les situations de harcèlement en milieu de travail lequel n'est pas limité au lieu où l'employé exerce ses tâches. Cette notion de milieu de travail implique tous les endroits où le salarié peut être amené à exercer ses fonctions et comprend aussi les activités se déroulant en dehors des heures de travail, comme un repas organisé par l'employeur.

[51] Bref, le Syndicat propose une lecture restrictive des dispositions législatives applicables en matière de harcèlement psychologique. Cette approche est incompatible avec l'objectif de protection de la Loi.

L'endroit dans lequel le harcèlement se serait produit

[52] S'appuyant encore une fois sur le texte de la Politique de l'Université, le Syndicat allègue que les plaintes de mesdames Benoit et Larouche sont irrecevables puisque les conduites harcelantes ne se seraient pas produites « *dans un lieu occupé par l'Université* ».

[53] Selon lui, les locaux syndicaux sont mis à la disposition du Syndicat par l'Université en vertu de la convention collective, ce qui implique qu'ils ne sont pas « *occupés* » par l'Université.

¹⁷ Bernard CLICHE *et al.*, précitée note 12, p. 166.

[54] Cette position est intenable puisqu'elle restreindrait indument les obligations qu'impose la Loi à l'Université, et ce, sans même que le Tribunal ait à interpréter le texte de la Politique de l'Université.

La nature des allégations de harcèlement

[55] Le Syndicat plaide¹⁸ que toutes les allégations de harcèlement soulevées par mesdames Benoit et Larouche concernent des événements s'étant produits à l'occasion de réunions du Comité exécutif, d'activités internes du Syndicat ou de communications reliées à ses propres activités.

[56] Il en découle, selon lui, que toute intervention (enquête, reproche ou sanction) reliée à ce type d'allégations serait incompatible avec l'objectif de protection contre l'ingérence de l'Université dans les activités syndicales que l'on retrouve au Code.

[57] Au soutien de cette allégation, le Syndicat soumet d'abord la décision dans l'affaire *Ibnourachik*¹⁹. Dans cette affaire, la plaignante contestait par une plainte pour défaut de représentation de son syndicat (en vertu de l'article 47.2 du Code) sa destitution comme déléguée syndicale et son exclusion de son syndicat. Le Tribunal rejette la plainte :

[11] Il est effectivement bien reconnu que les litiges entre une association accréditée et un salarié qui concerne « *la vie associative ou la régie interne ne sont pas visés par ce devoir dans la mesure où ils n'ont aucun impact sur la relation employeur-salarié ou sur les conditions de travail des salariés* »; ce type de litiges relevant de la compétence des tribunaux de droit commun.

[...]

[17] Même en tenant pour acquis chacun des manquements allégués par la demanderesse, aucun n'est susceptible d'affecter son droit au travail ou ses conditions de travail. Autrement dit, ils ne relèvent pas de la relation employeur-salarié, mais plutôt de la régie interne du syndicat et de sa relation contractuelle avec ce dernier.

[Note omise]

[58] La présente affaire met toutefois en jeu des concepts différents. En effet, dans *Ibnourachik*, il n'était question que de mécanismes de démocratie syndicale, et il est exact que l'issue du litige n'affectait pas les conditions de travail de la plaignante. De plus, l'employeur n'était pas concerné par la destitution ni par l'exclusion, car les droits de la plaignante n'émanaient pas de la convention collective ou d'obligations légales de l'employeur.

¹⁸ Le Tribunal tient pour acquis que cette qualification des allégations est exacte, du moins à l'étape à laquelle l'enquête externe en est rendue.

¹⁹ *Ibnourachik c. Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord, Rive-Sud (CSQ)*, 2018 QCTAT 3409; et aussi, au même effet, *Pagé c. Alliance des intervenantes en milieu familial Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (CSQ)*, 2019 QCTAT 873.

[59] Dans la présente affaire, l'existence ou non de harcèlement affecte les conditions de travail de mesdames Benoit et Larouche puisque leurs activités syndicales sont inextricablement liées à leur emploi de chargées de cours. Les allégations mettent aussi en jeu les obligations légales de l'employeur à l'égard du harcèlement allégué par une de ses salariées.

[60] Une décision récente du Tribunal apporte, selon le Syndicat, une réponse à la question soulevée par la présente affaire. Dans *Gazil c. Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec inc.*²⁰, il était question d'un salarié responsable du comité des griefs qui formule une plainte interne pour harcèlement à son syndicat. Il dépose aussi un grief contre l'employeur par lequel il demande que celui-ci intervienne pour faire cesser le harcèlement dont il s'estime victime de la part du président du syndicat.

[61] Après avoir procédé à une enquête, le syndicat retire le grief en question. Le salarié dépose une plainte contre son syndicat par laquelle il lui reproche d'avoir retiré le grief de harcèlement. Cette plainte s'appuie sur l'article 47.2 du Code. Le syndicat visé demande le rejet sommaire de la plainte.

[62] Dans l'affaire *Gazil*, le Tribunal expose les allégations de harcèlement avant d'écrire :

[15] En tenant pour avérés ces agissements, le Tribunal constate qu'ils relèvent tous de la régie interne du Syndicat et qu'ils ne se sont pas produits dans le « *milieu de travail* » du Plaignant. Ces agissements sont donc étrangers à la relation existant entre le Plaignant et l'Employeur; ils ne concernent que la relation entre le Plaignant et le Syndicat.

[16] En un tel contexte, le Tribunal conclut qu'il n'est pas possible de prétendre qu'un grief doit être déposé contre l'Employeur et éventuellement porté à l'arbitrage, puisque le harcèlement allégué s'est produit dans un cadre qui est distinct du milieu de travail.

[17] Le Tribunal ne pourrait conclure, au terme de l'administration de la preuve sur le fond, que le Syndicat a contrevenu à son devoir de juste représentation, sans qu'un étrange paradoxe en résulte. En effet, le législateur protège à la fois le droit à un « *milieu de travail* » exempt de harcèlement psychologique et le droit des salariés de s'associer en se constituant en syndicat, et ce, sans que l'employeur puisse s'y ingérer en dominant ou entravant ses activités.

[18] Comment un employeur pourrait-il à la fois intervenir dans les affaires du syndicat pour prévenir ou faire cesser le harcèlement psychologique qui aurait été commis dans le cadre exclusif de la régie interne du syndicat et ne pas s'ingérer du même coup dans les affaires syndicales? Bien agile serait l'employeur funambule qui arriverait à se tenir en équilibre sur un fil aussi étroit.

[19] Évidemment, il en irait autrement s'il s'avérait que des manifestations de harcèlement psychologique soient commises par un représentant syndical contre un autre représentant syndical, cette fois dans le milieu de travail proprement dit. Le cas du

Plaignant n'en est toutefois pas un de ce type : un trait net est tracé entre le milieu de travail du Plaignant et tout ce qui concerne l'exercice des activités syndicales au cours desquelles le harcèlement psychologique aurait été commis.

[Notes omises]

[63] La présente affaire se distingue de la situation qui prévalait dans *Gazil*. En effet :

- l'Université, à titre d'employeur, est directement interpellée par les Plaintes internes que lui ont formulées mesdames Benoit et Larouche. Elle a un intérêt, sinon l'obligation, d'enquêter sur les allégations de harcèlement. L'affaire *Gazil* ne traite pas des obligations de l'employeur;
- comme mentionné plus haut, il existe suffisamment d'éléments de rattachement pour prétendre que les allégations se sont déroulées dans le milieu de travail des plaignantes;
- au stade de l'enquête et compte tenu de la preuve administrée, il n'est pas question d'intervention dans les affaires internes du Syndicat ou d'ingérence dans ses affaires.

[64] Deux autres décisions sont portées à l'attention du Tribunal par l'Université.

[65] La première, *Rossignol c. Pavillon du Parc inc.*²¹, aborde la question centrale de la présente affaire. Monsieur Rossignol est président de son syndicat et fait l'objet d'une plainte de harcèlement psychologique de la part d'une agente de griefs. Il voulait empêcher l'employeur de mener une enquête sur ces allégations en soulevant l'immunité qui couvre ses fonctions de président du syndicat. Le Tribunal ne partage pas sa position :

[32] La jurisprudence reconnaît aussi le rôle actif que doit jouer l'employeur dès qu'il reçoit une information indiquant qu'un employé est victime de harcèlement psychologique et il doit protéger le salarié indépendamment de la source d'où émane le harcèlement psychologique.

[...]

[34] En l'espèce, il ne fait aucun doute qu'au moment où madame Bisson avise l'employeur de la situation qu'elle vit, celui-ci se doit d'intervenir sur-le-champ et de manière active. C'est précisément ce qu'il fait en déclenchant son enquête. N'eût été de cette intervention, l'employeur aurait vu sa responsabilité engagée.

[35] Qui plus est, le harcèlement psychologique, s'il est avéré, est manifestement un geste préjudiciable à l'employeur et illégal au sens de la LNT. L'employeur doit faire

²¹ Précitée, note 15.

enquête pour lui permettre de déterminer si le comportement du plaignant constitue du harcèlement psychologique, comportement qui est à l'extérieur de son mandat syndical.

[Notes omises]

[66] La seconde décision a été rendue par un arbitre de griefs dans *Syndicat des croupiers du Lac-Leamy, SCFP section locale 3993 c. Société des casinos du Québec inc. (Casino du Lac-Leamy)*²². Dans cette affaire, le président d'un syndicat dépose des griefs soulevant le harcèlement dont il s'estime victime de la part de membres du syndicat. L'employeur soulevait qu'il n'avait pas à intervenir puisque les allégations du plaignant se situaient au niveau de la gestion des affaires syndicales et que son intervention aurait contrevenu à la liberté d'association ainsi qu'aux articles 12 et 14 du Code.

[67] Le Tribunal partage le raisonnement développé par l'arbitre pour rejeter l'argument de l'employeur à savoir :

- Un employeur ne peut éluder ses obligations qui découlent de l'article 81.19 de la Loi en soulevant les articles 12 et 14 du Code;
- En s'acquittant de ses obligations en vertu de l'article 81.19 de la Loi, l'employeur ne cherche pas nécessairement à exercer un contrôle sur le syndicat. Tout est une question de faits spécifiques à chaque situation;
- Même si les allégations visent des activités syndicales, elles s'inscrivent dans le milieu de travail puisque le travail fait par les représentants syndicaux est « *inextricablement lié à leur emploi* », car les protagonistes n'auraient jamais été en contact sans que leur emploi ne les ait amenés à s'occuper d'affaires syndicales²³.

[68] L'arbitre conclut sur cette remarque pertinente :

[44] Même s'il est président du Syndicat, M. Cantin demeure un salarié de l'Employeur. Il m'apparaît évident qu'un employeur aux prises avec une situation conflictuelle à l'intérieur de l'unité de négociation et qui se répercute dans le milieu de travail demande une intervention particulière. Il ne peut s'ingérer dans les activités syndicales ou favoriser un groupe plutôt qu'un autre. Toutefois, même s'il s'agit d'une situation délicate, un employeur ne peut prétendre qu'il est exempt de prendre des mesures qui s'imposent afin de respecter les obligations qui lui incombent en vertu de l'article 81.19 L.N.T. Dans ces situations, la nomination d'un enquêteur indépendant est certainement la décision à prendre en premier lieu. [...]

²² T.A. DQ-2018-6517, 5 juillet 2018, D. Provençal.

²³ *Connie Bushey et Commission Canadienne des droits de la personne c. Arvind Sharma*, 2003 TCDP 21, paragr. 109.

[69] Dans le contexte de la présente affaire, les allégations de harcèlement se seraient produites à l'occasion d'activités internes du Syndicat, mais elles mettent en jeu les obligations de l'Université de prendre des moyens raisonnables pour les faire cesser. Il n'est donc pas strictement question de régie interne du Syndicat.

Conclusion

[70] Certes, comme le Tribunal le mentionnait dans l'affaire *Gazil*, il y a une frontière difficile à définir entre les obligations de l'employeur de faire cesser le harcèlement et l'indépendance syndicale dans la gestion de ses affaires internes. Toutefois, il serait inapproprié de définir cette frontière de façon théorique sans l'éclairage d'une situation factuelle spécifique.

[71] Il est facile d'envisager des scénarios dans lesquels l'enquêteur externe ou l'Université se comporteraient de façon à adopter des actions qui seraient du domaine de l'entrave aux activités syndicales ou encore des sanctions prohibées par le Code. Cela n'est toutefois pas ce dont le Tribunal est saisi. Le Tribunal doit uniquement décider si l'enquête doit être interrompue parce qu'elle constituerait, en elle-même, une entrave aux activités syndicales.

[72] Par leurs Plaintes, mesdames Benoit et Larouche allèguent qu'elles ont été victimes d'actes illégaux (le harcèlement). Il est vraisemblable que ces allégations, si elles s'avéraient fondées, ne seraient pas protégées par les dispositions du Code qui mettent à l'abri l'action syndicale légitime²⁴ et qu'elles engageraient la responsabilité de l'Université.

[73] Il n'est donc pas inapproprié que l'Université fasse une enquête sur ces allégations. Il était même prudent que cette enquête soit confiée à un enquêteur externe, ce qui met en place une distanciation qui peut permettre, notamment, que seules les informations appropriées lui soient communiquées.

[74] Dans l'état actuel du dossier et compte tenu de la preuve, il n'apparaît pas utile ni nécessaire que le Tribunal intervienne pour mettre fin à l'enquête, car il ne dispose d'aucune preuve démontrant que celle-ci, en elle-même, entrave les activités du Syndicat.

[75] Certes, le Syndicat craint que la poursuite de l'enquête donne lieu à des fuites d'informations confidentielles ou même à des mesures disciplinaires illégales. Toutefois, cette crainte subjective et hypothétique n'est pas appuyée par la preuve à cette étape de l'affaire et ne saurait en conséquence justifier le prononcé de l'ordonnance recherchée.

²⁴ Il est acquis que le Code ne protège pas l'action syndicale illégale, voir notamment *Douglas Aircraft Co. of Canada c. McConnell*, précitée, note 8; *Mines Noranda Ltée c. Mihaly*, précitée, note 9; *Gagnon c. Hydro-Québec*, précitée, note 7.

[76] Ainsi, en réponse à la question initialement posée, la preuve administrée ne démontre pas que la poursuite de l'enquête externe constitue une entrave aux activités du Syndicat.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.

François Demers

M^e Marius Ménard
MÉNARD MILLIARD, S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Marc Santerre
Pour la partie défenderesse

Date de l'audience : 10 mai 2019

/np