

---

**ARBITRAGE DE GRIEF**  
**EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., C. C-27)**

---

ENTRE :

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL  
(FACULTÉ DE L'ÉDUCATION PERMANENTE)  
(L' « EMPLOYEUR » OU L' « UNIVERSITÉ »)

ET :

SYNDICAT DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS DE  
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL (SCCCUM/FNEEQ-CSN)  
(LE « SYNDICAT »)

ET

M. BONIFACE DIARRA  
(LE « PLAIGNANT »)  
Griefs (2) : n<sup>os</sup> 465 et 466  
Convention collective : 2007-2009  
Chargé de cours – harcèlement psychologique

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

Tribunal : M<sup>c</sup> Serge Brault, Méd. A. et Arb. A., arbitre unique

Comparutions pour l'Employeur : M<sup>c</sup> André Baril (McCarthy Tétrault), procureur,  
assisté de :  
Mme Marie Bissonnette, Service des ressources  
humaines  
Mme Fabienne Cusson, responsable de programme,  
Certificat de criminologie  
M. Richard St-Onge, directeur de la gestion des  
programmes, Faculté de l'éducation permanente

Comparutions pour le Syndicat : M. Frédéric Lavigne (FNEEQ-CSN), procureur,  
assisté de :  
Mme Sophie Benoit, représentante syndicale  
M. Boniface Diarra, plaignant

Lieu de l'audience : Montréal

Date de la sentence : 19 mars 2014

## I

### INTRODUCTION

[1] Cette sentence décide de deux griefs présentés le 27 avril 2009, l'un par le plaignant, monsieur Boniface Diarra, chargé de cours, et l'autre, par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCCUM/FNEEQ-CSN), le Syndicat. Sommairement, on y allègue notamment que la Faculté de l'éducation permanente, ci-après la Faculté, de l'Université de Montréal, l'Employeur, a omis d'assurer au plaignant un milieu exempt de harcèlement psychologique en contravention de l'article 6.03 de la convention collective et de la législation pertinente.

[2] De facture identique, les griefs syndical et individuel sont à l'effet suivant :

*L'Université de Montréal et, notamment, la Faculté de l'éducation permanente, Criminologie, ont contrevenu à l'application de l'article 6.03 de la convention collective en exerçant pression, contraintes, discrimination et distinction injuste à mon égard.*

*Il y a eu conduite vexatoire manifestée par des comportements, des paroles, des actes et des gestes répétés hostiles et non désirés à mon égard. Cette conduite a porté atteinte à ma dignité ainsi qu'à mon intégrité, notamment psychologique, tout en entraînant un milieu de travail néfaste.*

*Correctifs*

1- *Que cette pratique cesse;*

2- *Que l'employeur applique des sanctions disciplinaires aux personnes reconnues coupables de harcèlement;*

3- *Que je sois rétablis [sic] dans tous mes droits et avantages prévus à la convention collective, incluant une pleine compensation monétaire majorée au taux légal;*

4- *Que me soit également versée la compensation de tous les préjudices subis, de quelque nature qu'ils soient, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement et avec intérêts au taux prévu au Code du travail sans préjudice aux autres droits dévolus.*

[3] Les parties ont choisi initialement de soumettre ces griefs à une démarche de médiation-arbitrage et convenu d'un protocole à cet effet. La démarche a donné lieu à de nombreuses rencontres sans toutefois que ne se conclue d'entente. Il s'ensuit que le litige se résout de l'accord des parties par sentence arbitrale et en conformité des dispositions du protocole dont l'article 8 stipule :

*Il est entendu que si le médiateur-arbitre doit décider par arbitrage d'une question qui aura atteint le point d'impasse, il pourra appuyer sa décision sur toute information portée à sa connaissance ainsi qu'à celle des parties durant sa médiation, avant comme après qu'une impasse aura été constatée à l'égard de ladite question.*

[4] Les parties ont identifié une quarantaine de documents échangés en cours de médiation qu'elles ont convenu de verser au dossier aux fins de l'arbitrage.

[5] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

*Article 3 Droit de direction*

*3.01 L'Université possède, conformément à ses droits et obligations selon les lois qui la régissent, particulièrement sa Charte et ses Statuts, les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités.*

*Il est entendu que l'Université doit, dans l'exercice de ses pouvoirs, respecter les dispositions de la présente convention collective.*

[...]

*Article 6 Libertés et non-discrimination*

[...]

*6.03 L'Université n'exerce ni directement ni indirectement de pression, contraintes, discrimination ou distinction injustes contre une chargée ou un chargé de cours à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, d'un handicap physique ou de l'exercice de tout droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.*

*De même, l'Université ne doit pas harceler une chargée ou un chargé de cours en raison de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.*

*Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour être chargée ou chargé de cours est réputée non discriminatoire.*

[...]

*Article 8 : Exigences de qualification*

[...]

*8.08 Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours qui a déjà enseigné dans un département ou dans une faculté soumet sa candidature en vertu de l'article 10 dans ce même département ou dans cette même faculté, la directrice ou le directeur l'avise par écrit, dans les délais prévus à la clause 10.11, si elle ou s'il satisfait ou non aux exigences de qualification sauf si les exigences de qualification pour le cours concerné lui ont déjà été reconnues.*

[...]

*Lorsqu'une chargée ou un chargé de cours soumet sa candidature dans une autre faculté ou un autre département en vertu de l'article 10, sauf dans les cas prévus à la clause 10.13b), celle-ci doit se prononcer sur les exigences de qualification. Par ailleurs, après les deux (2) années suivant la signature de la convention collective l'inclusion des cas prévus à la clause 10.13b) sera évaluée par les parties.*

*8.09 Dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis prévu à la clause 8.08, la chargée ou le chargé de cours qui n'est pas satisfait de la décision rendue peut, par écrit, demander au Bureau du personnel enseignant que son dossier soit soumis à un comité de révision.*

[...]

*8.12 Le Comité de révision procède à partir du dossier transmis par la directrice ou le directeur et, s'il y a lieu, à partir de pièces additionnelles déposées par la chargée ou le chargé de cours. Il doit entendre la chargée ou le chargé de cours qui en fait la demande. Le Comité doit évaluer le dossier tant au niveau des exigences quantitatives que des exigences qualitatives. Dans les trente (30) jours de l'audition, le Comité rend une décision écrite et motivée. Il doit préciser si sa décision est prise à partir du dossier qui lui est soumis ou à partir de faits nouveaux présentés lors de l'audition. Sa décision est finale et lie les parties.*

*Cependant, la chargée ou le chargé de cours peut faire un grief si elle ou s'il allègue que la procédure prévue à la présente convention n'a pas été suivie. L'arbitre de griefs ne peut que prononcer la nullité de la décision du Comité et ordonner la reprise de la procédure. L'arbitre peut, si elle ou s'il le juge nécessaire, ordonner que la procédure soit reprise par un autre comité de révision composé selon la clause 8.10.*

*8.13 Dans le cas où le Comité de révision fait droit à la demande et que cette décision a pour effet de faire en sorte que la chargée ou le chargé de cours se serait vu attribuer ce cours, elle ou il est alors réputé avoir donné ce cours aux fins d'application de l'article 9.*

*De plus, si cette décision du comité de révision est prise à partir du dossier transmis par la directrice ou le directeur selon la clause 8.11, la chargée ou le chargé de cours a droit à une compensation monétaire équivalente au salaire du ou des cours qu'elle ou qu'il se serait vu attribuer. [...]*

[...]

#### *Article 10 Attribution des cours*

*10.01 Compte tenu du mécanisme d'attribution annuelle de la charge de cours des professeures et professeurs, les cours dispensés par un département ou une faculté sont d'abord répartis entre les professeures et professeurs de l'Université.*

*Les cours non répartis en vertu de la présente clause sont soumis aux dispositions des clauses 10.02 et suivantes et, de ce fait ne peuvent être confiés à une professeure ou un professeur en enseignement additionnel. Cependant, si suite à l'application des clauses prévues au présent article, un cours demeure*

*disponible, l'Université peut le confier à une professeure ou un professeur en enseignement additionnel.*

[...]

*10.02 Un département ou une faculté peut ne pas soumettre des cours à l'affichage pour engager des étudiantes et étudiants inscrits à un programme d'études supérieures à l'Université, des stagiaires postdoctoraux, des professeures ou professeurs retraités, des cadres et des professionnelles ou professionnels. Cependant le nombre de cours non soumis à l'affichage ne doit pas dépasser par année et pour l'ensemble de l'Université, quinze pour cent (15%) du total des cours non attribués aux professeures et professeurs [...].*

[...]

*10.05 Sous réserve des clauses 10.01 et 10.02, les cours non répartis sont soumis à l'affichage selon la procédure suivante :*

*a) La directrice ou le directeur affiche au département ou à la faculté sur un babillard réservé à cette fin les cours à être confiés à des chargées et chargés de cours : [...]*

*10.09 a) Lorsqu'un cours n'est plus disponible suite à l'attribution, ce cours est rayé de la liste de choix des autres candidates et candidats au profit de leur choix suivant.*

*b) Tous les choix secondaires de la candidate ou du candidat entrant en conflit d'horaire avec un cours qui lui a déjà été attribué sont éliminés de facto de la liste de cette candidate ou de ce candidat.*

[...]

*10.10 Si des cours sont encore disponibles, la directrice ou le directeur procède selon l'ordre suivant :*

*a) elle ou il attribue les cours parmi les chargées et chargés de cours ayant un pointage égal ou inférieur à un (1) point qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification;*

*b) elle ou il offre les cours aux personnes dont les noms apparaissent sur la liste de pointage de l'unité d'embauche dont le pointage est supérieur à un (1) point et qui satisfont aux exigences de qualification;*

*c) elle ou il offre les cours aux chargées ou chargés de cours des autres unités d'embauche qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification;*

*d) elle ou il offre les cours à des personnes ayant été engagées auparavant selon la clause 10.02, qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification;*

*e) elle ou il procède lui-même au recrutement d'une chargée ou d'un chargé de cours.*

[...]

*Cours disponibles après la période d'affichage*

*10.13 Lorsqu'un cours devient disponible après la période d'affichage prévue à la clause 10.05, la directrice ou le directeur procède de la manière suivante :*

*a) s'il s'agit du dédoublement d'un cours déjà affiché ou d'un cours refusé en vertu de la clause 10.12, elle ou il attribue le cours à partir de la liste d'admissibilité parmi les candidates et candidats dont le pointage est supérieur à un (1) point et selon l'ordre suivant :*

*-par ordre décroissant de pointage à la candidate ou au candidat n'ayant pas obtenu un premier cours lors de l'attribution;*

*-par ordre décroissant de pointage à la candidate ou au candidat n'ayant pas obtenu, s'il en avait fait la demande, un deuxième cours demandé lors de l'attribution;*

*-cette procédure se répète si nécessaire jusqu'à ce que chaque candidate ou candidat ait obtenu le nombre de cours demandé.*

*Si le cours est encore disponible, la directrice ou le directeur attribue le cours selon la procédure prévue à la clause 10.10.*

*Aux fins de l'application de l'alinéa a) de la présente clause, la chargée ou le chargé de cours dont le cours a été annulé ou confié à une professeure ou un professeur en vertu de la clause 10.14, n'est pas réputé avoir obtenu un cours.*

*b) s'il s'agit d'un cours qui n'a pas été affiché, elle ou il affiche au département ou à la faculté le cours pendant deux (2) jours ouvrables [...]. Par la suite, la procédure prévue aux clauses 10.08 et suivantes s'applique.*

[6] Est également pertinente, la disposition suivante de la *Loi sur les normes du travail*,

L.R.Q., c. N-1.1 :

*Section V.2*

*Le harcèlement psychologique*

*Définition.*

*81.18. 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.*

[7] L'Université s'est donné une procédure en matière de harcèlement connue comme la « Politique contre le harcèlement » qu'il n'est pas nécessaire de rapporter sinon pour en dire qu'il s'agit d'une démarche volontaire qui n'entame pas le droit d'une personne salariée de faire grief le cas échéant.

[8] Selon la preuve versée au dossier, le plaignant se prévaut de celle-ci le 28 avril 2009 et porte plainte. Ses griefs, quant à eux sont présentés le lendemain. Il n'est pas en litige que les faits soulevés par la plainte et par les griefs sont à toutes fins utiles les mêmes.

[9] Selon la procédure interne de l'Université, le traitement d'une telle plainte conduit à une enquête confiée par la direction à un tiers neutre, en l'occurrence, M<sup>e</sup> Viateur Larouche, professeur retraité, qui y procède du 26 octobre au 23 novembre 2009.

[10] M<sup>e</sup> Larouche recueille ainsi les reproches formulés au soutien de la plainte qu'il rapporte dans un document élaboré remis au plaignant et au Syndicat qui l'assiste, mais pas à l'Université.

[11] L'enquête de M<sup>e</sup> Larouche ne donne toutefois pas lieu à un rapport final ni à des recommandations. M<sup>e</sup> Larouche met en effet fin à l'exercice et s'en retire lorsque le plaignant refuse de reconnaître comme étant exact le résumé des faits qu'il a fait.

[12] Ce document subséquent reconnu est versé de consentement au présent dossier d'arbitrage. Il s'intitule « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra ». Il a conséquemment été communiqué à l'Employeur après que le plaignant assisté du Syndicat l'eut reconnu sous sa signature de la façon suivante :

*« Je Boniface Diarra atteste que le résumé de mon témoignage qui apparaît aux pages précédentes de ce texte, est fidèle à ce [que] j'ai livré à l'enquêteur Viateur Larouche lors de l'entrevue du 26 octobre 2009, dans le cadre de ma plainte contre le harcèlement qui s'applique à l'Université de Montréal et qui met en cause madame Fabienne Cusson et monsieur Richard St-Onge, respectivement responsable de programme et directeur à la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal.*

*Le résumé de ce témoignage est également fidèle à ce que j'ai livré au médiateur, Me Serge Brault lors de diverses rencontres qui ont eu lieu à l'automne 2011. »*

[13] Puisque le résumé de M<sup>e</sup> Larouche fait partie de la preuve documentaire versée au dossier, nous y effectuerons des renvois le cas échéant.

[14] À l'ouverture de l'audition tenue en l'espèce, l'Employeur se dit satisfait de la preuve documentaire produite de consentement et il déclare ne pas avoir de témoins à présenter. Le Syndicat, pour sa part, l'a complétée par les témoignages du plaignant ainsi que de mesdames Marie-Hélène Larouche et Sophie Benoit, conseillères au service du Syndicat.

[15] Les parties reconnaissent l'arbitre valablement saisi des griefs et ne soulèvent aucun moyen à l'encontre de la procédure suivie. Elles conviennent également que l'arbitre demeure saisi de la question de réparation dans l'éventualité où il est fait droit à l'un ou l'autre grief.

## II

### LA PREUVE

[16] Originaire du Mali, le plaignant est citoyen canadien depuis 1988. Il détient une licence en droit et un Brevet de magistrature judiciaire de l'École Nationale d'Administration du Mali obtenu en 1978. Monsieur Diarra obtient sa maîtrise en criminologie de l'Université de Montréal en 1983 et un doctorat de la même université en 1992. La même année, il obtient une maîtrise en droit du commerce international à l'Université Laval.

[17] Sa carrière de chargé de cours à l'Université débute en 1992. Jusqu'en 2008, il donne plusieurs cours en criminologie à la Faculté de l'éducation permanente, notamment les cours CRI1001G – Perspectives historiques en criminologie et CRI1050G – Sociologie criminelle.

[18] C'est au sein de cette faculté que le plaignant affirme être victime de harcèlement psychologique, notamment en raison de gestes ou propos de la responsable de programme au Certificat en criminologie, madame Fabienne Cusson, et à un moindre degré, de son supérieur, le directeur de la gestion des programmes, monsieur Richard St-Onge.

[19] Le plaignant fait remonter à 2002 ses relations professionnelles difficiles avec madame Cusson. À l'époque, le plaignant postule un poste vacant de professeur en criminologie mais celui-ci est attribué au conjoint de madame Cusson. Le plaignant y voit le point de départ d'une situation tendue qu'il dit avoir perduré jusqu'en 2007 alors que



madame Cusson quitte en sabbatique pour une année. En l'absence de celle-ci, dit-il, les choses se passent correctement.

[20] À son retour en juillet 2008, la situation, affirme le plaignant, se dégrade à nouveau pour culminer dans les événements de 2009 allégués au soutien des griefs et de la plainte mentionnée plus haut. Pour l'essentiel, ces reproches ont trait au fait que certaines charges de cours lui sont refusées ou encore, à des événements survenus à l'occasion de son travail pour la Faculté.

[21] Un premier fait allégué par le plaignant est que la direction aurait délibérément confectionné l'horaire de certains cours de manière à ce qu'il lui soit personnellement impossible en raison d'un conflit d'horaire de donner plus d'un de ces cours alors qu'autrement, il aurait pu en donner deux. Il s'agit des cours CRI 1001G et CRI 1050G.

[22] Un second reproche est pour la Faculté d'avoir affiché uniquement au guichet étudiant des cours qui autrement auraient été dispensés par des chargés de cours dont lui-même.

[23] Ensuite, d'avoir réservé aux doctorants certaines charges de cours que le plaignant aurait autrement obtenues. Quatrièmement, d'avoir affiché tardivement certains cours, privant de la sorte le plaignant de la possibilité de les postuler autrement que par anticipation. Finalement, pour la Faculté d'avoir cessé d'offrir des cours d'été dans son champ d'expertise après que le collègue qui les donnait jusque-là et auquel il aurait normalement succédé eut pris sa retraite.

[24] Selon la preuve, aucun des faits qui précèdent n'a donné lieu à la présentation par le plaignant ou le Syndicat de griefs ponctuels au moment où ils se seraient produits.

[25] En réponse à l'allégation relative à la manipulation des horaires, la direction nie avoir jamais cherché à gêner le plaignant ou à lui nuire. En revanche, l'Université reconnaît et même revendique effectivement parfois délibérément placer des cours en conflit d'horaire, précisément de manière à empêcher les étudiants de s'inscrire concurremment, par exemple, à deux cours qu'elle préfère les voir suivre consécutivement à des sessions distinctes. Le phénomène n'est ni unique, ni nouveau.

[26] De manière plus pointue et indirectement reliée à une histoire d'horaire, le plaignant dénonce un appel téléphonique reçu de la responsable de programme en juillet

2008 alors qu'elle revient de congé. Celle-ci lui demande de renoncer à un cours qui lui a été attribué, précisément en raison de ce qu'elle croit être un conflit d'horaire avec un autre cours qu'il est censé donner. Le plaignant lui signale alors qu'elle fait erreur et qu'il n'y a pas conflit. Elle lui écrit dès le lendemain qu'il a effectivement raison, qu'elle a fait erreur et elle s'en excuse. Elle attribue cette erreur à une méprise liée à son retour récent au travail à la suite d'une absence d'un an (cf. voir rapport Larouche « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra », paragr. 21 à 25).

[27] Relativement aux allégations liées à l'affichage au seul guichet étudiant ou encore, à l'affichage tardif de certains cours, le plaignant soutient qu'en pareil cas, il est réduit à postuler par anticipation alors qu'il aurait souhaité les voir affichés suivant le mode « ordinaire ».

[28] En réponse à ces allégations, la direction nie catégoriquement toute intention malveillante à l'endroit du plaignant. Elle rappelle que c'est en pleine conformité à la convention collective que certains cours apparaissent d'abord au guichet étudiant avant d'être offerts aux chargés de cours. Également, que certains sont soustraits à l'affichage en faveur de doctorants.

[29] L'Université ajoute que ces façons de faire sont conformes, d'usage courant et général, et qu'elles ne sont nullement particulières aux cours que peut donner le plaignant. Elle ajoute qu'elles n'ont jamais été dirigées contre ce dernier à qui au surplus elles n'ont jamais eu pour objectif de nuire. Il n'y a pas eu contre-preuve à ce sujet.

[30] Un reproche spécifique lié à un affichage tardif situe l'affaire à la fin d'octobre 2008. Il est tard et un cours initialement affiché au babillard des étudiants est finalement affiché par la Faculté à l'intention des chargés de cours. À ce point, la Faculté selon la preuve non contredite, s'assure d'informer personnellement le plaignant le 28 octobre de la situation et de cet affichage afin de lui permettre de postuler s'il le désire (cf. voir Rapport Larouche, « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra », paragr. 38).

[31] Un autre ensemble de reproches faits à la Faculté concerne des interventions ponctuelles au sujet de son travail. Avant d'y revenir par le menu, disons qu'il y est question à une occasion de changements demandés à ses plans de cours ; de suites à donner à des plaintes écrites d'étudiants ; d'interrogations ou d'observations de la direction au sujet de questionnaires d'examen destinés aux étudiants de deux cours différents. Également, de

propos tenus lors d'une rencontre tenue le 14 novembre 2008 subséquemment à la réception de plaintes d'étudiants. Et finalement, de propos tenus par la direction des programmes dans une rencontre tenue le 19 février 2009 à laquelle assiste une représentante syndicale.

[32] Revenons à la question des plans de cours. L'affaire commence par un échange de courriels à la fin de juillet 2008. Le plaignant est invité à rencontrer la responsable de programme avant le dépôt de ses plans de cours afin qu'ils se mettent d'accord sur leur contenu (cf. voir « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra », paragr. 26 à 28).

[33] En prévision de leur rencontre, monsieur Diarra dépose ses plans de cours et la responsable de programme lui précise les préoccupations de la Faculté. Elle lui adresse le courriel suivant le 5 août :

*Bonjour M. Diarra,*

*Tout d'abord, grand merci d'accepter de venir me rencontrer mardi prochain.*

*Afin de préparer notre rencontre, voici quelques notes que j'ai prises à la lecture de votre plan pour le cours CRI1001G Perspectives historiques en criminologie. Vous constaterez que les modifications souhaitées sont somme toute assez superficielles. Les indications concernant le cours CRI1050G Sociocriminologie sont nettement plus importantes et c'est pourquoi je crois qu'il est pertinent que nous en discussions en face à face.*

*CRI1001G Perspectives historiques en criminologie Section V :  
Évaluations :*

*Expliquer la nature de vos examens. Dans votre cas, spécifier qu'il s'agit de questions à développement, etc.*

*Calendrier du déroulement des cours :*

*Ajouter, à chaque semaine de cours, les principales théories présentées, les auteurs étudiés et associer à chaque cours le ou les textes qui les concerne.*

*Section VII Bibliographie :*

*SVP modifier la fonte et la grosseur du caractère de la bibliographie de telle sorte qu'elle tienne dans un moins grand nombre de pages.*

*Compte tenu des modifications demandées dans le plan du CRI1050G (de ramener les théories qui concernent la période pré XXème siècle au cours CRI1001G) alors quelques modifications devraient sans doute s'ensuivre quand au contenu même à aborder.*

*CRI1050G :Sociocriminologie A) Buts (objectif généraux) :*

*1. Je vous demanderais de bien vouloir simplifier l'énoncé du premier objectif*

*III) Contenu du cours : Quoi faire ou quoi enseigner :*

*SVP retirer le dernier paragraphe de cette section « Considérant le caractère introductif...»*

*IV) Évaluation :*

*Expliquer la nature et la forme que prendront les examens, évaluer ensemble la pertinence de remplacer l'un des examens par un travail de réflexion*

*V) Bibliographie :*

*Mettre la bibliographie en fin du document et la présenter de manière un peu plus serrée*

*VI) Plan détaillé :*

*Mon principal malaise est de deux ordres :*

*1) L'importance que prend la première section intitulée « Introduction : Notes méthodologiques ». En effet, je considère que de consacrer 4 cours plus un examen au 5<sup>ème</sup> cours sur ces considérations générales est exagéré. Tout en respectant votre choix d'introduire ainsi le contenu du cours, je vous demanderais de bien vouloir resserrer cette section de manière à ce qu'elle ne dépasse pas 2 cours, soit 6 heures d'enseignement.*

*2) Plusieurs des auteurs et des théories vues dans le cadre de ce cours devraient en théorie se trouver plutôt dans le cadre du cours CRI1001G. En effet, on s'entend généralement pour dire que le CRI1001G devrait couvrir la période de l'Ancien régime jusqu'à la première moitié du XXème siècle et que le cours CRI1050G devrait alors présenter les théories plus actuelles.*

*Afin de résoudre ces problèmes et par la même occasion de retrouver une certaine harmonie avec le cours équivalent du baccalauréat en criminologie, je vous suggère très fortement de vous inspirer du plan de cours suivant : <http://www.crime-reg.com/socio/plan.htm>. Il va sans dire que je ne souhaite pas que vous le copiez intégralement, mais j'aimerais néanmoins que vous repreniez les théories et les auteurs abordés dans ce cours, même si la structure générale et la manière de dispenser le cours peut demeurer différentes.*

*Je suis consciente que les changements demandés sont importants, mais je considère qu'il s'agit d'un travail qui portera fruit puisque vous serez très probablement appelé à être le chargé de cours principal dans l'enseignement des théories de base du Certificat de criminologie. Sachez cependant que je souhaite vous aider le plus possible dans cet exercice, que ce soit lors de rencontre comme celle qui est prévue la*

*semaine prochaine ou de toute autre manière. N'hésitez pas à faire appel à moi.*

*Cordialement vôtre,*

*Fabienne Cusson*

*Responsable de programme Certificat de criminologie*

[34] Le plaignant voit ces demandes comme des reproches et une marque d'hostilité, ce genre de commentaires ne lui ayant jamais été faits auparavant, ni jamais aucun de ses plans de cours été remis en question.

[35] Autre fait troublant et vexatoire aux yeux du plaignant, le courriel qui suit, reçu de la responsable de programme le 10 septembre 2008 et où celle-ci lui fait part qu'une étudiante s'est plainte de son enseignement du cours « Sociocriminologie 1 » :

*« PLAINTÉ DANS LE CADRE DU COURS CRI1050G, A-2008, À LONGUEUIL*

*[...]*

*Bonjour M. Diarra,*

*Je dois vous informer que nous venons de recevoir une plainte au cours CRI1050G Sociocriminologie que vous avez dispensé lundi matin à Longueuil. Les commentaires, préoccupants, se résument ainsi :*

- Que vous n'êtes pas parvenu, malgré 3h de cours, à présenter l'ensemble de votre plan de cours.*
- Que vous avez fait de nombreuses digressions sur des sujets bien éloignés de la criminologie.*
- Que votre cours manquait de structure de telle sorte qu'il était difficile de le suivre et de prendre des notes.*
- De plus, on m'y informe que plus de la moitié des étudiants ne sont pas revenus en classe suite à la pause.*

*Je vous demande donc de bien vouloir nous rendre compte de votre propre lecture de la situation, de manière à ce que nous puissions donner suite.*

*Je vous remercie à l'avance de votre collaboration.*

*Fabienne Cusson*

[36] Le plaignant dit avoir été surpris de cette plainte alors qu'il donne à l'époque le même cours à Québec où les étudiants se montrent satisfaits. Le 12 septembre 2008, il répond par écrit comme suit à la demande que lui a faite la responsable de programme :

Objet : Votre message électronique en date du 10 septembre 2008

*J'ai pris connaissance du contenu de votre message en date du 10 septembre 2008. Je vous remercie de la grande amabilité avec laquelle vous m'informez, promptement, «d'une plainte au cours CRI1050G Sociocriminologie» que j'ai dispensé le 8 septembre écoulé de 15h30 à 18h30.*

*Conformément à votre demande de vous «rendre compte» de ma «propre lecture de la situation», vous me permettrez de réfuter, de la manière suivante, les quatre (4) points qui «résument» ladite «plainte» que je souhaite voir si possible :*

- *Je suis «parvenu» en une heure 10 minutes «à présenter l'ensemble de» mon «plan de cours» avant la pause de 15 minutes à 17h15;*
- *Après la pause, à 17h30, comme d'habitude le premier jour de classe, j'ai dispensé un cours sur les «Notes méthodologiques» inscrites au «Plan détaillé» du cours. Depuis 1991 que je suis au service de l'Université de Montréal comme professeur, il ne m'arrive point de faire des «digressions sur des sujets bien éloignés de la criminologie» ou de l'objet du cours que j'enseigne;*
- *Le «Plan détaillé» inclus dans le «Syllabus du cours CRI1050G : Sociocriminologie 1» est en fait «de telle sorte» qu'il est aisé «de le suivre et de prendre des notes», et*
- *Je n'ai guère constaté que «plus de la moitié des étudiants ne sont pas revenus suite à la pause» lors de ce premier cours.*

*Je pensais que le trimestre d'Automne avait bien commencé. La seule zone d'ombre que j'ai constatée le 8 septembre au Campus de Longueuil relativement à l'organisation de mon cours, concerne l'empiétement sur la période qui m'est impartie pour dispenser mon cours, de l'heure à laquelle les étudiants(es) étaient astreints(es) à acquérir le «Recueil de textes». Pour cette raison, je n'ai pu amorcer l'explication du contenu du «Syllabus du cours CRI1050 : Sociocriminologie 1» qu'à 15h50. De plus, les étudiants(es) qui n'ont pas pu acquérir le «Recueil de textes», sont venus se plaindre à moi. Ils ne comprenaient pas que le nombre de ce document disponible sur le Campus ne corresponde pas au nombre d'étudiants(es) inscrits(es) au cours.*

*Dans l'espoir que ma «lecture de la situation» saura vous satisfaire, veuillez agréer l'expression de ma respectueuse collaboration.*

*DIARRA, Boniface (LL.B. LL.M., M.Sc., Ph.D.)  
Professeur chargé de cours*

[37] Voyons l'allégation relative à la remise en question d'un questionnaire d'examens. Le 25 septembre 2008, le plaignant reçoit un courriel de madame Cusson, cette fois au sujet de la grande similitude entre deux questions d'examens préparées par le plaignant pour deux cours censés différents.

[38] Madame Cusson lui écrit le courriel suivant, jugé vexatoire par le plaignant :

*EXAMEN*

[...]

*Bonjour M. Diarra,*

*Je viens de prendre connaissance de vos examens pour la semaine prochaine. Quelle ne fut pas ma surprise de découvrir que dans deux cours DISTINCTS (soir le CRI1001G — Perspectives historiques en criminologie et le CRI1050G — Sociocriminologie), vous posez très exactement la même question. À quelques reprises déjà, j'ai abordé avec vous la question de la similarité [sic] des contenus que vous abordiez dans les deux cours que vous dispensez au Certificat de criminologie et cette session encore, je vous ai demandé de porter une attention particulière à bien «découper» la matière en fonction des descripteurs distincts ainsi que des «traditions» respectées dans les cours équivalents donnés à l'École de criminologie.*

*Je dois vous informer de plus, que même les étudiants ont porté à mon attention que vos premiers cours étaient très semblables entre le CRI1001G — Perspectives en criminologie et le CRI1050G — Sociocriminologie. Vous comprendrez que ceci est inadmissible et je vous demande que cela ne se produise plus.*

*Il va sans dire que je vous demande aussi de me fournir de nouveaux examens le plus rapidement possible pour que nous puissions avoir le temps de les reprogrammer à temps pour les cours de la semaine prochaine.*

[...]

[39] Dans sa réponse à la direction le 30 septembre, le plaignant nie le bien-fondé des reproches, affirmant que ses questions d'examens, qui peuvent paraître « proches », ne sont quand même pas les mêmes.

[40] Inquiet de cette réponse dont il prend connaissance le même jour, monsieur Richard St-Onge, directeur de la gestion des programmes et supérieur de la responsable de programme, demande au plaignant de bien vouloir lui communiquer sans délai le corrigé de chacune des questions d'examens, « afin de lever toute ambiguïté quant au caractère spécifique des réponses attendues de la part des étudiants »; ce que fera le plaignant le

4 octobre suivant (cf. voir Rapport Larouche, « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra », paragr. 33 à 37). Il n'y a pas eu de contre-preuve à ce sujet.

[41] Des étudiants se plaignent à nouveau auprès de la direction de la Faculté. Il faut savoir que la Faculté a pour politique ou pratique de ne donner suite qu'aux plaintes que leurs auteurs acceptent de mettre par écrit et de s'identifier.

[42] Le 6 novembre 2008, madame Cusson et monsieur St-Onge avisent le plaignant de la nécessité pour eux de le rencontrer en vue « *d'échanges et de solutions de problèmes* » concernant « *les difficultés vécues par les étudiants dans le cadre du cours CRI1050G Sociocriminologie* » qu'il donne cet automne-là.

[43] Cette rencontre a lieu le 14 novembre. Y participent madame Cusson, monsieur St-Onge ainsi que le plaignant accompagné de madame Sophie Benoit, représentante syndicale. Il y est notamment question de plaintes, à ce point nombreuses, reçues d'étudiants relatives tant au contenu qu'à la présentation de son cours. C'est dans ce contexte qu'on propose au plaignant, qui accepte, de préparer une évaluation formative à l'intention de ses étudiants et destinée à évaluer son cours et ses méthodes d'enseignement.

[44] Un courriel de madame Cusson suit la rencontre où celle-ci suggère quelques questions susceptibles d'être posées. Elle y fait également état de sa préoccupation du fait que le plaignant ait présenté un film sur les origines du SIDA dans le but d'illustrer les paradigmes de contrôle social et de racisme. La chose, écrit-elle, lui paraît « *trop indirectement liée* » au contenu de son cours de Sociocriminologie qu'elle lui demande en conséquence de recentrer autour « *des thèmes spécifiquement criminologiques* » (cf. voir Rapport Larouche, « Résumé du témoignage du professeur Boniface Diarra », paragr. 41 à 44). Il n'y a pas eu de contre-preuve à ce sujet.

[45] À l'hiver 2009, le plaignant se voit attribuer le seul cours, « Sociocriminologie 1 », qu'il avait postulé cette session-là. Le 30 janvier 2009, madame Cusson informe monsieur Diarra avoir reçu une nouvelle plainte d'une étudiante.

[46] Suivra la rencontre, qualifiée de déterminante, du 19 février 2009 entre madame Cusson et monsieur St-Onge, le plaignant et madame Sophie Benoit du Syndicat invitée à s'en tenir à un rôle d'observatrice. Dans les faits, madame Benoit prendra note des échanges, notes produites au dossier.



[47] Selon le plaignant, à un moment la conversation s'anime, madame Cusson monte le ton, le pointe du doigt, formule des critiques à son égard. Elle remet en question, dit-il, la pertinence du contenu de son cours auquel elle reproche de se limiter à l'Afrique. Vu ses origines, le plaignant dit avoir reçu ces propos comme une attaque raciale.

[48] Madame Benoit confirme avoir entendu madame Cusson hausser le ton à l'endroit du plaignant mais sans crier et lui demander si elle allait devoir lui « taper sur les doigts » pour qu'il se conforme et s'assure que son cours réponde aux attentes.

[49] Le plaignant affirme s'être senti humilié par certains propos de madame Cusson. Il reproche par ailleurs à monsieur St-Onge d'être resté coi et de n'être pas intervenu pour les faire cesser.

[50] C'est au sortir de cette rencontre que le plaignant s'estimant victime de harcèlement psychologique décide de porter plainte et faire grief; de même, madame Benoit au nom du Syndicat.

[51] Tout en convenant que la conversation a comporté des moments plus corsés, madame Cusson comme monsieur St-Onge nient que des propos vexatoires aient été tenus à l'endroit du plaignant ou qu'on se soit adressé à lui dans quelque dessein malveillant. En revanche, madame Cusson rappelle la nature de son travail et les responsabilités de la direction qui, en substance, se défend d'avoir agi avec monsieur Diarra différemment d'avec tout autre chargé de cours relevant d'elle. Il n'y a pas eu de contre-preuve à ce sujet.

[52] Autre reproche du plaignant : lorsqu'il postule un cours qu'il n'a jamais dispensé, l'Université juge « systématiquement », selon lui, qu'il ne satisfait pas aux exigences de qualification du cours concerné (voir supra paragr. 8.08 de la convention collective).

[53] Selon la preuve, qui n'est pas limpide à cet égard, la chose se serait produite à cinq reprises entre 2008 et 2012; donc vraisemblablement, pour une part, après les griefs et pas seulement à la Faculté. Dans tous ces cas, le plaignant s'est pourvu en révision en conformité de la convention collective et obtenu gain de cause dans 4 cas sur 5.

[54] Le tribunal a entendu sous réserve d'une objection à son admissibilité vu qu'il porte sur des faits postérieurs, le témoignage de madame Marie-Hélène Larouche, conseillère à la convention collective au Syndicat.

[55] À l'examen, le tribunal estime à propos d'admettre ce témoignage vu la nature des griefs, à la fois pour apprécier les moyens en place à long terme pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement et aussi, pour éclairer l'ensemble de la preuve spécifique présentée.

[56] Madame Larouche a parlé de l'affichage régulier en juin 2013 du cours CRI1511S auquel le plaignant pose sans succès sa candidature le 12 juin. En effet, dit-elle, le cours est attribué à un professeur en août. Selon ce témoin, ce n'est pas la première fois qu'un chargé de cours postule un cours finalement attribué, soit à un professeur, un étudiant ou encore, un professeur retraité. Selon elle, en contravention de la convention collective qui n'autoriserait la chose qu'en faveur de doctorants. Le Syndicat n'avait jamais fait grief dans ces cas jusqu'à l'automne 2013. Le grief présenté alors est toujours pendant.

[57] C'est là, pour nos fins, l'essentiel de la preuve.

### III

#### **LES PLAIDOIRIES**

##### Syndicat

[58] Le procureur du Syndicat soutient que la condition concrète des chargés de cours doit être prise en compte dans notre examen des reproches faits à l'Université. Cela, dit-il, afin d'apprécier correctement ce qui est qualifié de manœuvres destinées à délibérément priver le plaignant de certains cours.

[59] Selon le procureur, le premier moyen utilisé par l'Université est de se prévaloir de la priorité absolue reconnue aux professeurs de préférence aux chargés de cours pour la dispensation de l'enseignement. Il suffit à l'Université, dit-il, de se prévaloir du paragraphe 10.01 de la convention collective pour confier un cours à un professeur et du coup, en priver un chargé de cours. On utilise, poursuit-il en substance, le même procédé, aussi autorisé par la convention collective, en faveur de professeurs invités venus damer le pion aux chargés de cours.

[60] Un troisième moyen est le recours à la « réserve » prévue aux articles 10.02 et suivants de la convention collective. On le fait alors en faveur d'un étudiant, d'un stagiaire

postdoctoral, un professeur retraité, un cadre ou un professionnel de l'Université; toujours avec le même résultat pour les chargés de cours.

[61] Le quatrième moyen que mentionne monsieur Lavigne serait pour la direction de placer volontairement des cours en conflit d'horaire de manière à empêcher un même chargé d'en dispenser plusieurs.

[62] Un autre procédé dénoncé est l'affichage tardif prévu à l'article 10.10 B) de la convention. Le procédé confère une priorité à un chargé de cours qui autrement ne l'aurait pas eue et cela, au détriment d'un collègue ayant vraiment priorité.

[63] Une autre façon également prévue à la convention collective serait de nier qu'un chargé de cours possède les exigences de qualification requises pour un cours pour ainsi lui refuser une certaine charge de cours et le forcer à se porter en révision suivant la procédure prévue à la convention collective.

[64] Selon le procureur, l'Université a utilisé tous ces moyens pour nuire au plaignant et réduire ses charges de cours en 2008 et en 2009, et également depuis, en 2012 et 2013.

[65] Selon monsieur Lavigne, le tribunal doit aborder la preuve offerte de manière globale, comme un tout, où, dit-il, se révèle un milieu de travail empreint de harcèlement psychologique à l'endroit du plaignant.

[66] Invoquant l'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* (supra), le procureur affirme que la preuve démontre une conduite vexatoire répétée à l'endroit du plaignant, hostile et non désirée, conduite qui porte atteinte à son intégrité et à sa dignité et qui se traduit ultimement en un milieu de travail néfaste.

[67] Pour le procureur, cette hostilité apparaît à l'embauche en 2002 d'un professeur lié à madame Cusson. C'est alors, soutient-il, que les relations du plaignant avec cette dernière commencent à se dégrader jusqu'à toutes les manifestations de harcèlement évoquées plus tôt.

[68] Le procureur en tient pour preuves ces « accusations » qualifiées de fausses à l'endroit du plaignant relatives à des questions d'examens; aux plaintes d'étudiants que la direction refuse de transmettre au plaignant; ou encore, à la rencontre du 14 novembre 2008. Toutes des manifestations, selon le procureur, d'une conduite vexatoire culminent dans cette rencontre du 19 février 2009 où le plaignant s'est senti humilié aussi bien par le ton utilisé

que par les propos tenus, alors qu'il est pointé du doigt. À tout cela s'ajoutent les refus « systématiques » de reconnaître ses qualifications. Bref, un ensemble de circonstances marquées d'atteintes à la dignité du plaignant.

[69] En conclusion, selon monsieur Lavigne, la preuve présentée rencontre les cinq critères retenus par la jurisprudence, la conduite vexatoire de l'Université ayant privé le plaignant de ce qu'il y a de plus précieux : l'accès au travail.

[70] Le procureur invoque ou commente les autorités suivantes : *Les Jardins du souvenir* et *Union des employés et employées de service, section locale 800*, 31 août 2011, arbitre M<sup>e</sup> Claude Martin; *Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal* et *Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, 15 juin 2009, arbitre M<sup>e</sup> Maureen Flynn; Francine Lamy, « *Le harcèlement psychologique : un terrain fertile à l'imprévisibilité* », dans *Développements récents en droit du travail 2009*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, n<sup>o</sup> 310, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 177-235.

### **Employeur**

[71] D'entrée de jeu, d'affirmer le procureur patronal, les accusations du plaignant et du Syndicat sont non seulement mal fondées et réductrices mais insultantes pour l'Université et pour les responsables de ce dossier qui, dit-il, sont les vraies victimes de harcèlement psychologique. En vérité, dit M<sup>e</sup> Baril, les seules victimes qu'il y a ici sont l'Université et ses cadres mis en cause dans une procédure privée de tout fondement : une situation qui doit cesser.

[72] Selon M<sup>e</sup> Baril, pour pouvoir conclure à la présence de harcèlement psychologique dans un milieu de travail, il faut qu'on ait démontré au moyen d'une preuve prépondérante l'existence de gestes vexatoires, une preuve qui va bien au-delà de simples perceptions ou suppositions.

[73] Le procureur rappelle la mission de l'Employeur et le rôle de cadres comme madame Cusson, responsable de programme du Certificat de criminologie. Toutes ses interventions, dit-il, étaient conformes à l'exercice légitime du droit de gérance reconnu à l'Employeur.

[74] Ainsi, alors que le plaignant était l'objet de plaintes répétées de la part d'étudiants, la direction avait la responsabilité d'agir, comme, par exemple, lorsque le plaignant présente des questions d'examens similaires sinon carrément identiques dans deux cours différents.

[75] De même en est-il, poursuit le procureur, de l'approbation des plans de cours, une responsabilité incombant à la responsable de programme. Celle-ci avait tout à fait droit de questionner un chargé de cours comme le plaignant à ce sujet et le cas échéant, de lui faire les commentaires qu'elle lui a faits. De même, la responsabilité de donner suite aux plaintes d'étudiants qui soulevaient des questions sérieuses au sujet de la qualité de l'enseignement.

[76] Selon le procureur, le plaignant n'accepte tout simplement pas que l'on remette en question son travail de sorte qu'aucune intervention de la direction des programmes n'est jamais légitime à ses yeux.

[77] Or, dit M<sup>e</sup> Baril, il ne s'est jamais agi de harcèlement psychologique mais bien de l'exercice ponctuel et légitime du droit de direction de l'Université.

[78] Selon le procureur, la preuve démontre en substance que le plaignant impute à la malveillance de la direction des programmes tout ce qui en émane et qui lui déplaît ou le contrarie : que ce soit la façon dont les cours sont affichés ou attribués; ou encore, le fait qu'on ne lui reconnaisse pas certaines exigences de qualification. Or, enchaine M<sup>e</sup> Baril, rien de tout cela ne peut être considéré comme du harcèlement psychologique, d'autant que tout ce dont s'est plaint le plaignant s'est, suivant la preuve, fait en conformité de la convention collective.

[79] D'ailleurs, poursuit le procureur, si on jugeait que tel n'était pas le cas, la convention collective offrait à chaque fois au plaignant la possibilité de faire grief; ce qu'il n'a jamais été fait. De plus, pour ce qui est de la reconnaissance des exigences de qualification, la convention collective comporte un mécanisme de révision et de redressement dont du reste le plaignant s'est prévalu avec succès à maintes reprises.

[80] Selon le procureur, deux règles importantes priment pour le tribunal saisi d'une allégation de harcèlement psychologique. La première est la nécessité de procéder à une évaluation globale de la preuve présentée. La seconde, d'examiner la matérialité objective des éléments de la conduite vexatoire alléguée selon la règle de la « personne raisonnable ». Il ne suffit donc pas pour un plaignant d'avoir été vexé, il lui faut démontrer qu'une

personne raisonnable placée dans la même situation aurait elle aussi considéré être l'objet de harcèlement psychologique.

[81] En l'espèce, de poursuivre le procureur, aucun événement allégué n'est objectivement hostile et, à lui seul, ce fait suffit pour exclure qu'il y ait eu harcèlement. Cette carence, dit M<sup>e</sup> Baril, du coup dispense l'arbitre de se pencher sur les autres critères.

[82] Le procureur ajoute que la situation décrite ne révèle pas davantage la présence de quelque conflit de travail ni même de relations interpersonnelles difficiles. Tout au plus, selon lui, un tempérament aux tendances paranoïdes enclin à la victimisation.

[83] Avant de conclure au rejet des griefs, le procureur invoque ou commente les autorités suivantes : *Centre Universitaire de Santé McGill* et *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Robert Mio*, A.A.S. 2011A-64, M<sup>e</sup> Serge Brault, arbitre, 29 juillet 2011, (T.A.) ; *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414* et *Magic Sliders Entreprises (Guylaine Viens)*, D.T.E. 2013T-452, M<sup>e</sup> Nathalie Faucher, arbitre, 4 juin 2013, (T.A.) ; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* et *Brasserie Labatt ltée*, D.T.E. 2004T-279, M<sup>e</sup> Marcel Morin, arbitre, 16 février 2004, (T.A.) ; *CPE Luminou c. Syndicat des travailleuses et des travailleurs des centres de la petite enfance de Montréal et de Laval (Tania Biggio)*, D.T.E. 2006T-582; *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph)* et *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, D.T.E. 2006T-209; *Université McGill* et *McGill University Non-Academic Certified Association (M.U.N.A.C.A.) (Gordon Silver)*, M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arbitre, 12 octobre 2006, (T.A.).

### **Réplique**

[84] Le procureur syndical réplique que ce n'est pas tant le refus de la reconnaissance des exigences de qualification qui est en cause ici que le fait qu'il ait résulté de la mauvaise foi de l'Employeur.

[85] Monsieur Lavigne termine en invitant le tribunal à prendre en considération de la même façon le fait qu'on ait refusé de communiquer au plaignant les plaintes émanant d'étudiants.

## IV

**ANALYSE ET DÉCISION**

[86] Le Syndicat soutient que le plaignant est victime de harcèlement psychologique depuis juillet 2008. Plus spécifiquement de la part de la responsable de programme du Certificat de criminologie et, à un moindre degré, du directeur de la gestion des programmes à la Faculté de l'éducation permanente.

[87] Le manquement reproché à l'Université renvoie à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail* (supra) qui crée l'obligation à tout employeur d'offrir à son personnel un milieu de travail exempt de pareille situation.

[88] En cette matière, il incombe au plaignant de démontrer par une preuve prépondérante la présence des éléments constitutifs de la notion de harcèlement psychologique. L'article 2804 du *Code civil du Québec* décrit ainsi la preuve prépondérante :

*La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.*

[89] Comme l'ont à bon droit relevé les procureurs, la notion de harcèlement psychologique comporte les cinq éléments suivants : (1) une conduite vexatoire, c'est-à-dire, qui corresponde à une manière d'agir inappropriée, qui humilie, dénigre et blesse dans son amour-propre la personne qui la subit; (2) une conduite se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont répétés; (3) des gestes qui sont hostiles ou non désirés, c'est-à-dire, qui traduisent les intentions agressives de quelqu'un qui se conduit en ennemi, de façon antagoniste, adverse, défavorable ou menaçante; (4) une façon d'agir qui se solde par une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié; et finalement, (5) un ensemble aboutissant en un milieu de travail néfaste.

[90] La charge de la preuve étant ce qu'elle est, la matérialité des cinq éléments nommés doit donc être démontrée pour permettre au recours d'être accueilli. Conséquemment, l'absence de l'un d'eux entraînera donc le rejet du grief.

[91] Rappelons comment le *Code civil du Québec* décrit la charge de la preuve :

*2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.*

*Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée.*

[92] Même si l'adoption de la législation pertinente au débat date seulement de 2004, un corpus jurisprudentiel significatif s'est élaboré depuis qui, à l'examen, suggère au tribunal une démarche analytique en trois étapes successives.

[93] La première est l'examen de la matérialité des faits allégués et aussi de leur caractère objectivement hostile à la victime alléguée ou encore, non désiré par celle-ci.

[94] Comme l'ont dit les procureurs, la jurisprudence veut que ce caractère hostile de la conduite s'évalue à l'aune de ce que serait la réaction vraisemblable d'une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances que la victime alléguée [voir *Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph)* et *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières*, D.T.E. 2006T-209, paragr. 196 et suivants].

[95] Cette appréciation doit nécessairement être faite judiciairement par le tribunal, c'est-à-dire sur la foi de la preuve offerte et en prenant soin d'éviter de se placer sans discernement dans la situation subjective de la victime alléguée. Pourquoi? Parce que celle-ci peut certes se sentir ou se considérer victime de harcèlement dans une situation donnée alors qu'une personne raisonnable, au sens entendu plus haut, placée dans la même situation, ne s'en sentirait vraisemblablement pas.

[96] Toujours à ce premier stade, l'approche très largement préconisée dans les autorités est celle dite de l'analyse globale, méthode à laquelle du reste nous ont, toujours à bon droit, convié les procureurs. Pour y arriver, le tribunal voudra donc, pour faire image, focaliser d'abord l'attention sur l'ensemble de la forêt avant de le faire sur chaque arbre. Aborder le tout en quête d'un continuum, d'une séquence, d'une trame susceptible de révéler la présence et de relier entre eux des incidents peut-être au départ perçus comme épars.

[97] En effet, sans cette distance, certains gestes examinés isolément peuvent paraître bien anodins alors qu'examinés ensemble ils pourront révéler la présence d'un flot d'hostilité, latente ou pas.



[98] En revanche, le théâtre de l'action étant le travail, le milieu de travail, le tribunal doit aussi garder présente à l'esprit la possibilité que les gestes reprochés se soient inscrits dans une démarche conséquente et rationnelle d'encadrement du travail. L'employeur qui exerce de bonne foi, adroitement ou moins, son droit légitime de direction peut engendrer désagrément, déplaisir et même frustration chez un salarié. Cela n'est cependant pas nécessairement le fruit de quelque manifestation d'hostilité qualifiable de harcèlement. Souvent, il s'agira plutôt du produit de la subordination à la direction inhérente à la condition salariée. La blessure du salarié congédié même injustement ne résulte pas obligatoirement, loin de là, de harcèlement psychologique.

[99] En matière de harcèlement psychologique, la preuve devra donc démontrer que les gestes reprochés sont effectivement de nature hostile, dégradante, antagoniste et non pas des désagréments ou des déceptions. Encore à l'aune de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances. Au cas contraire, faute de preuve, le recours sera dès lors rejeté.

[100] Sujet à ce que la démonstration qui précède ait été faite à la satisfaction de la loi, l'arbitre passera à la seconde étape. À ce point, le tribunal se penche sur les manifestations dès lors jugées hostiles qui auront été recensées afin de voir si elles présentent le caractère de récurrence qu'exige la législation (sauf bien sûr dans le cas de l'incident unique prévu à l'alinéa 2 de l'article 81.18). Si son examen révèle que la conduite hostile démontrée ne présente pas le caractère répétitif qu'exige la législation, la plainte sera rejetée dès cette seconde étape.

[101] À la troisième et dernière étape, l'analyse se penche sur les effets, les conséquences sur la victime de la conduite que le tribunal à ce point aura déjà jugée vexatoire et récurrente. C'est l'heure de l'examen des effets, des conséquences : y a-t-il atteinte à l'intégrité ou à la dignité engendrant un milieu de travail néfaste? Sans ces atteintes, le recours devra échouer.

[102] Qu'en est-il en l'espèce?

[103] Abordons la première étape de l'analyse : la matérialité et le caractère objectivement hostile des faits allégués sont-ils démontrés par une preuve prépondérante?

[104] Les griefs adressent plusieurs reproches à l'Employeur qui, à l'examen, peuvent raisonnablement être regroupés sous deux grands parapluies.

[105] Le premier recouvre la privation alléguée de l'accès au travail sous le couvert de manœuvres administratives anodines comme l'affichage hâtif ou tardif, ou encore, la confection d'horaires préjudiciables ou l'attribution de cours à des tiers au détriment du plaignant.

[106] Le second grand thème des reproches faits concerne l'encadrement, la supervision hostile et dégradante au moyen de procédés ou propos qualifiés d'abusifs, tatillons ou blessants par le plaignant.

[107] Le premier groupe de reproches réunit les prétendues manœuvres suivantes :

1. Affecter le même horaire à 2 des cours susceptibles d'être confiés au plaignant, cela afin qu'il ne puisse en assumer qu'un seul;
2. afficher les charges de cours uniquement au guichet étudiant afin qu'il ne puisse postuler à temps s'il est offert aux chargés de cours;
3. choisir de confier à un professeur du département un cours qui est habituellement confié à un chargé de cours jugé « dérangeant » par la direction afin de le mettre discrètement de côté ;
4. afficher les charges de cours disponibles tardivement afin que monsieur Diarra ne puisse s'y porter candidat dans le délai requis et ainsi le forcer à devoir postuler par anticipation ;
5. réserver des cours aux étudiants, professeurs retraités ou invités au détriment du plaignant ;
6. refuser systématique de lui reconnaître des exigences de qualification résultant en la nécessité pour lui de se pourvoir en révision.

[108] L'article 3 (supra) de la convention collective reconnaît explicitement à l'Université les pouvoirs d'administrer et de diriger ses activités, en l'espèce donc, à la Faculté de l'éducation permanente. Il s'ensuit que, sujet aux dispositions de la convention, la Faculté peut procéder à décider des cours offerts; en confectionner les horaires et en attribuer l'enseignement. Tout cela, bien sûr, en conformité des stipulations de la convention collective.

[109] Le plaignant allègue que certaines décisions de ce type se sont faites à son détriment, plus précisément de manière à lui nuire. Selon lui, madame Cusson aurait été au cœur de manœuvres destinées depuis 2002 à le priver de certaines charges de cours.

[110] Il n'échappe pas au tribunal qu'aucune des allégations de malveillance ponctuelles formulées a jamais été l'objet d'un grief. Jamais le Syndicat, en preuve ou en plaidoirie,

a-t-il même suggéré que l'une quelconque d'entre celles-ci aurait pu ou dû l'être. Le tribunal est bien sûr en droit d'en inférer une signification.

[111] Ces allégations sont par ailleurs vigoureusement niées par l'Université qui y a en outre répondu par le menu.

[112] Avec égards, la preuve offerte ne démontre nulle part quelque élément de mauvaise foi ni d'abus de droit : ni de manière générale au niveau de la direction des programmes de la Faculté ou à celui de l'Université, ni à celui, injustement mis à mal, de la responsable de programme du Certificat de criminologie.

[113] On ne peut juridiquement, ni autrement, lancer à la légère des allégations de mauvaise foi. Il faut rappeler la règle fondatrice de nos rapports civils que traduit comme suit le *Code civil* :

*2805. La bonne foi se présume toujours, à moins que la loi n'exige expressément de la prouver.*

[114] Les reproches faits à l'Employeur ont été entendus et colligés à deux reprises et de manière indépendante l'une de l'autre : une première fois par M<sup>e</sup> Viateur Larouche et la seconde, ici.

[115] Les explications fournies, les mises en contexte faites par madame Cusson ou par monsieur St-Onge sont objectivées, crédibles et aucune n'a été attaquée comme non conforme aux faits ou contraires aux dispositions de la convention collective. Il est en outre significatif qu'aucun élément de contre-preuve le moins convaincant n'ait été présenté par la Syndicat ou le plaignant en réponse à ces explications.

[116] L'Employeur a répondu à chaque allégation un tant soit peu précise et démontré par une preuve très largement prépondérante avoir de bonne foi cherché à exercer correctement et avec rigueur les attributions que lui reconnaît la convention.

[117] Ce fut le cas pour la réserve de cours pour les étudiants, professeurs retraités ou invités, en conformité du paragraphe 10.02, comme l'a du reste reconnu le Syndicat. Tout cela, sans la moindre trace d'hostilité à l'endroit du plaignant.

[118] La preuve offerte au sujet de l'affichage de certains cours dont s'est plaint le plaignant va dans le même sens. L'Employeur, un établissement d'enseignement et de haut

savoir, a le droit explicite de procéder à l'affichage des cours qui ne sont pas donnés par les professeurs. Ceux-ci passent au guichet étudiant et, le cas échéant, peuvent n'être affichés que tardivement, comme le veut la convention collective. C'est ce qui s'est fait, parfois à l'évidence au déplaisir du plaignant. Toutefois, rien dans la preuve ne permet de déceler à ces occasions ni mauvaise foi, ni intention malveillante à l'endroit du plaignant, ni au demeurant, manquement à la convention collective. Ceci ne veut pas dire qu'il ne peut pas y avoir manquement; loin de là. Cela signifie que d'affirmer qu'il y a manquement, et encore plus mauvaise foi, ne suffit pas : il faut le démontrer.

[119] Cela vaut aussi pour l'allégation relative aux cours offerts concurremment en conflit d'horaire. Madame Cusson explique sans riposte que l'Université place délibérément certains cours en conflit d'horaire pour des raisons pédagogiques parce qu'on juge préférable au plan didactique qu'ils soient suivis consécutivement; donc à des sessions distinctes. Ces raisons, suivant la preuve non contredite, sont étrangères aux personnes susceptibles de donner ces cours et visent à contrer les élans d'étudiants plus soucieux de raccourci que de savoir. Cette explication, nullement niée et encore moins contredite, ne permet pas de retenir l'allégation avancée par le plaignant.

[120] Le plaignant est contrarié du fait des priorités données à d'autres dans l'octroi des cours; comme certains étudiants ou professeurs, par exemple. Or, cette latitude dans l'octroi des cours reflète les termes mêmes de la convention collective et le plaignant, que ça lui plaise ou non, comme tous les chargés de cours y est assujetti. La preuve offerte à l'égard des cas recensés ne révèle aucune manifestation d'hostilité envers le plaignant mais plutôt les effets normaux découlant naturellement de la convention collective alors en vigueur.

[121] On ne doit pas perdre de vue ni ignorer que le plaignant, en outre d'être lui-même juriste, est représenté par un syndicat compétent et aguerrri qui l'a accompagné sur plusieurs années. On peut raisonnablement croire que s'ils avaient le moindrement été d'opinion que l'Employeur contrevenait à la convention collective dans les circonstances précises mises en preuve, le Syndicat, mais aussi le plaignant, se seraient sans hésiter prévalus de la procédure de grief. Or, ni l'un ni l'autre ne l'a fait.

[122] Venons-en aux refus, qualifiés de systématique, des exigences de qualification essayés par le plaignant. La preuve, déjà tenue des circonstances de ces refus, ne démontre nullement que le plaignant se soit jamais vu refuser des exigences de qualification en raison

de quelque hostilité à son égard. En fait, aucune preuve des circonstances de ces refus n'a même été offerte. Ni donc, de quelque causalité entre ces refus et une quelconque hostilité au plaignant.

[123] Le plaignant a reconnu s'être pourvu en révision (art. 8.09 et suivants de la convention collective) dans les cinq cas évoqués. On lui a donné raison à quatre occasions, parfois avec la dissidence d'un membre de la formation chargée de l'entendre. La procédure de révision offre aussi la possibilité de recourir à l'arbitrage; ce que le plaignant n'a jamais fait.

[124] Cela dispose du premier grand pan d'analyse décrit plus haut.

[125] Qu'en est-il maintenant des allégations regroupées sous le second thème, celui de l'encadrement du travail du plaignant ? Il y est question des allégations suivantes :

1. Invitation faite en juillet 2008 de se désister d'un cours en raison d'un conflit d'horaire inexistant;
2. demandes injustifiées de modifier des plans de cours;
3. traitement inéquitable de plaintes d'étudiants;
4. reproches mal fondés au sujet de la formulation de questions d'examens jugées identiques dans deux cours différents;
5. rencontre du 14 novembre 2008 au sujet d'une évaluation formative destinée à évaluer son cours et son enseignement;
6. rencontre du 19 février 2009 où sont faits des commentaires vexatoires.

[126] D'abord, cette demande faite au plaignant par madame Cusson de se désister d'un cours en raison d'un conflit d'horaire. Selon la preuve non contredite, madame Cusson qui revient au travail après un an d'absence croit à tort que les horaires de deux cours confiés au plaignant sont en conflit; d'où sa demande au plaignant. Monsieur Diarra rétablit les faits et démontre à madame Cusson qu'elle se trompe. Celle-ci reconnaît aussitôt son erreur, lui revient par écrit et lui donne raison en le priant de bien vouloir l'excuser. L'affaire est close.

[127] Pour le plaignant toutefois, cette erreur, démontrée selon une preuve non contredite, et bien que vite reconnue cache une manœuvre malveillante faite délibérément pour lui nuire en le retirant d'un cours qu'on lui avait déjà confié; et qu'il a effectivement donné.

[128] Avec égards, la preuve démontre une simple erreur vite connue comme en fait foi l'échange de courriels versé au dossier. Sitôt l'erreur réalisée, on parle de moins de 24 heures, le propos est retiré et des excuses offertes. D'ailleurs, le plaignant avait déjà cette charge de cours et il n'a jamais été à risque de la perdre. La preuve ne révèle rien dans cet événement, jamais contesté par grief, qui soit assimilable à un comportement hostile.

[129] Voyons la seconde allégation, relative aux modifications demandées aux plans de cours. Ce genre d'intervention, personne ne le conteste, se fait dans le cours normal et usuel du travail de la responsable de programme. Que celle-ci l'ait fait en l'espèce au sujet des plans de cours du plaignant n'était ni gratuit ni arbitraire. On sait que la direction avait reçu des plaintes répétées d'étudiants, notamment à ce sujet. Il était sûrement raisonnable pour l'administration en pareilles circonstances de traiter la chose sans complaisance envers les auteurs de ces plaintes mais également sans désinvolture.

[130] Cette intervention, jamais contestée, n'avait rien d'abusif. Strictement professionnelle, elle s'est faite avec respect et doigté. Somme toute, suivant la preuve, il s'agissait de l'exercice légitime du droit de direction mené dans un dessein positif, et sans hostilité à l'endroit du plaignant.

[131] La preuve démontre que le plaignant accepte en fait difficilement sinon pas du tout d'être encadré dans son travail autrement que de manière formelle. En l'absence de toute preuve de mauvaise foi ou d'hostilité de l'Université, la difficulté du plaignant de composer avec cette donnée inhérente à l'organisation du travail ne peut être ni reprochée à l'Employeur ni qualifiée de harcèlement.

[132] Le fait pour une personne d'être hiérarchiquement subordonnée à une autre l'assujettit naturellement à une forme ou une autre d'encadrement, autrement elle ne serait ni salariée, ni donc syndiquée. Cet encadrement du travail salarié, même dans le contexte d'une grande liberté d'exercice comme c'est le cas pour l'enseignement universitaire, n'est pas, et n'a pas à être, à l'abri de tout déplaisir, ni d'incompréhension ni même à l'abri d'erreurs. En vérité, cette propriété du salariat ne peut être en l'absence de preuve être vue comme étant par nature une manifestation d'hostilité.

[133] Suivant la preuve non contredite, madame Cusson sans renoncer à faire correctement son travail se montre soucieuse des susceptibilités et respectueuse du plaignant quand elle l'invite à la rencontrer. Ce qu'elle lui écrit était franc, justifié dans les

circonstances et exprimé en tout temps avec respect et même cordialité. Fermeté et rigueur ne sont pas hostilité.

[134] S'agissant maintenant de la gestion des plaintes d'étudiants, l'Université en conformité de ses procédures prend soin à la fois, de n'accepter aucune plainte anonyme ni verbale; et, en corollaire, de préserver l'identité des étudiants qui portent plainte.

[135] Longtemps, le plaignant a nié l'existence même de toute plainte à son sujet, voyant dans la seule mention de l'existence d'une plainte une démonstration supplémentaire d'hostilité à son égard.

[136] La production au dossier d'une liasse de plaintes, présentées à la Faculté à des dates différentes, anonymisées après avoir été exhibées dans leur intégralité aux procureurs, a raison de l'assertion relative à leur fabrication.

[137] Le courriel de madame Cusson du 10 septembre 2008 n'est pas vexatoire, celle-ci s'y limitant à faire part au plaignant du contenu d'une plainte effectivement reçue.

[138] Que le plaignant en soit surpris, déçu ou choqué; ou qu'il en nie la teneur, il reste que l'Employeur en l'en informant s'est sans hostilité acquitté de sa responsabilité à cet égard. La question n'était pas à ce point tant de ménager les susceptibilités, que de traiter avec rigueur un fait courant de la vie de l'institution. Cela vaut pour toutes les plaintes que l'Employeur devait traiter. Ni la légitimité, ni la pertinence, ni le traitement même de ces plaintes bien réelles n'ont jamais été contestés par grief ou autrement.

[139] Passons à l'allégation relative aux interrogations de la direction des programmes au sujet de l'identité apparente entre des questions d'exams destinées à deux cours distincts.

[140] Ce questionnement n'était, suivant la preuve, ni gratuit ni abusif. En effet, une lecture de ces questions donne à croire que l'observation de madame Cusson était tout à fait légitime. On peut comprendre pourquoi le directeur St-Onge a demandé à voir le corrigé des deux questions lorsque le plaignant a insisté pour dire qu'elles étaient bien distinctes.

[141] Encore une fois, ces interventions de madame Cusson et de monsieur St-Onge ne témoignent d'aucune hostilité et elles ne comportaient aucune accusation gratuite, contrairement à ce que le plaignant affirmait. Le fait qu'on lui pose des questions n'était nullement abusif et, en passant, cela ne privait pas le plaignant d'y répondre à sa guise; ce qu'il a fait.

[142] Demeure l'examen des rencontres du 14 novembre 2008 et du 19 février 2009 que le plaignant juge vexatoires.

[143] La première a pour but la recherche de réponses convenables aux plaintes d'étudiants et aussi, d'aider le plaignant à recentrer ses cours jugés trop axés sur la sociologie au détriment de la criminologie.

[144] On propose au plaignant comme cela se fait parfois de préparer un formulaire d'évaluation formative que rempliront ses étudiants en vue d'identifier et, le cas échéant, apporter à son enseignement les correctifs appropriés.

[145] Le Syndicat voit d'un mauvais œil et hostile le fait de confier au plaignant lui-même le soin de préparer les questions de cette évaluation. Avec égards, la preuve démontre plutôt qu'il s'agissait d'un geste sensible à la fois aux réticences manifestes du plaignant à se soumettre à toute évaluation susceptible de lui faire ombrage et à la préoccupation institutionnelle de corriger le tir.

[146] Quitte à le répéter, il s'agissait encore ici tout au plus de l'exercice responsable et légitime du droit de gérance en présence d'une situation problématique réelle. La preuve ne démontre nullement que la démarche même, les gestes posés ou les paroles prononcées le 14 novembre auraient de quelque façon violé la loi ou la convention collective. Le plaignant assisté par son Syndicat n'a jamais contesté cette façon de faire.

[147] Le plaignant a insisté sur le poids de la rencontre du 19 février 2009 dans sa décision de porter plainte et de faire grief.

[148] À cette occasion, madame Cusson aurait haussé le ton, pointé du doigt le plaignant et fait un commentaire qualifié de racial par ce dernier. Et le directeur St-Onge, aurait laissé faire.

[149] La preuve décrit une rencontre plus difficile. La tension y est plus forte et ce qui s'est passé auparavant sans grands résultats ni conséquences pèse sur l'atmosphère.

[150] L'expression civile de lassitude, d'impatience, d'insatisfaction ou de désaccords à l'occasion d'une rencontre entre direction et salariés n'est ni exceptionnelle ni dérogatoire. En vérité, on préconise en général de s'exprimer franchement et ouvertement en pareilles circonstances, quitte à convenir d'une impasse.



[151] La preuve ne révèle aucun manque de respect à l'endroit du plaignant ni l'inverse d'ailleurs. À l'évidence, il y avait une certaine impatience et lassitude dans l'air, la direction estimant que le plaignant faisait du surplace, insensible aux préoccupations qu'elle aurait voulu le voir partager.

[152] Particulièrement, on ne peut voir de connotation « raciale », pour citer le plaignant, dans les propos de madame Cusson voulant que la sociocriminologie ne se résume pas à l'Afrique et que son enseignement devait le refléter. Pas plus que cela aurait été le cas si le plaignant lui avait répondu que celle-ci ne se limite pas davantage à l'Amérique ou au Vieux Continent.

[153] Apprécié dans son contexte, le propos de la direction était clairement de convier, avec insistance certes mais sans plus, le plaignant à davantage d'ouverture; à s'interroger de manière critique sur la pertinence réelle de l'utilisation de certains outils pédagogiques comme le film; et à se montrer soucieux d'attentes légitimes en s'assurant de focaliser davantage son enseignement sur l'objet spécifique de son cours, à savoir la criminologie plutôt que la sociologie.

[154] Bien sûr, et madame Benoit l'a noté, la rencontre a donné lieu à des invites plus fermes de la direction qui a laissé voir des signes d'impatience. La chose ne pouvait toutefois pas surprendre devant l'apparente difficulté du plaignant à reconnaître la moindre difficulté ou quelque légitimité aux interventions de soutien venant de la direction.

[155] La législation qui nous gouverne comme la convention collective des parties prévoient non seulement l'encadrement des salariés par la direction mais aussi, le cas échéant, la sanction de leurs manquements, professionnels ou autres, par des mesures pouvant aller jusqu'au renvoi; tout cela, bien sûr, sauf recours à la procédure de grief.

[156] La façon admise d'administrer correctement la discipline du travail est la progressivité. On doit parler aux intéressés, s'expliquer et écouter avant de pouvoir sanctionner. Bref, il faut se parler et s'assurer d'être compris. Il n'est donc ni anormal ni exceptionnel mais plutôt de mise qu'une personne en autorité hiérarchique à la fois, encadre et supervise le travail d'une autre subordonnée. Et l'invite au besoin à s'amender, y compris mais pas nécessairement, sous peine de sanction.

[157] Qu'on l'appelle remontrance ou directive pressante, une invitation non équivoque faite à un salarié, civilement, comme ce fut le cas ici, peut être désagréable à entendre. Il

n'empêche qu'elle reste un moyen légitime d'encadrement du travail, quitte à qui en fait usage de manière abusive ou erronée, à devoir le cas échéant en répondre devant un arbitre de grief.

[158] Le 19 février, madame Cusson hausse le ton et, demande à un point au plaignant qui lui paraît peu ouvert à ses commentaires si elle devra « *lui taper sur les doigts* » pour qu'il donne suite.

[159] Le plaignant dit de cela dans son témoignage : « *J'ai eu le sentiment qu'elle m'a dit : « Voulez-vous que je vous tape sur les doigts? »*; ajoutant, qu'à ses yeux, on ne parle pas comme ça à un collègue!

[160] Avec égards, rien de ce qui s'est passé ce jour-là n'est dérogatoire, qu'il s'agisse de ces derniers propos ou de la rencontre vue dans sa globalité.

[161] Ce qui s'est dit et ce qu'on a fait ne s'apparentent nullement à une situation d'abus, ni d'hostilité ni d'irrespect. Que le plaignant y voie une invitation pressante ou plutôt une remontrance ne change pas la nature de ce dont il s'agissait : la signification non équivoque de la nécessité aux yeux de la direction d'une correction.

## V

### **CONCLUSION ET DISPOSITIF**

[162] L'examen un à un des faits spécifiques mis en preuve, tout comme celui de leur trame générale, ne révèlent aucune trace de harcèlement, ni au sens général du terme, ni à celui propre à la notion de harcèlement psychologique au sens de la Loi.

[163] L'examen d'une plainte en harcèlement psychologique demande au tribunal de se pencher non seulement sur les attitudes et le comportement reprochés à la partie incriminée mais aussi sur ceux de l'auteur de la plainte, de la victime présumée. Tout cela, dans la quête d'une compréhension d'ensemble qui soit à la fois objective et équitable [voir Francine Lamy, « *Le harcèlement psychologique : un terreau fertile à l'imprévisibilité* », dans *Développements récents en droit du travail 2009*, Service de la formation permanente du Barreau du Québec, n<sup>o</sup> 310, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2009, p. 177-235;

*Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) et Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Trois-Rivières, D.T.E. 2006T-209].*

[164] Il paraît à propos, ne fût-ce que par souci de cohérence, de rappeler ce que j'en disais dans l'affaire *Centre Universitaire de Santé McGill et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Robert Mio*, (supra). 2011A-64 :

*[120] On voudra aussi se pencher sur la conduite même de la victime alléguée. Celle-ci peut sans que l'on puisse lui en tenir rigueur mais néanmoins, entretenir des rapports sociaux difficiles générateurs de tension ; elle peut aussi être carrément en conflit ouvert ou larvé avec quelqu'un ; ou encore, être encline à la victimisation ou d'un tempérament paranoïde.*

[165] Soit dit avec égards, cette affaire traduit chez le plaignant, bien que manifesté avec grande civilité, un inconfort certain à reconnaître quelque autorité autre que formelle ou purement administrative à la direction des programmes. Il en résulte qu'il a souvent suffi de peu pour que soit vue et ressentie comme abusive ou blessante toute intervention professionnelle de la direction qui s'avérait un tant soit peu gênante ou insistante.

[166] Pourtant, selon la preuve non contredite, ce dont il était essentiellement question étaient des démarches usuelles même courantes s'inscrivant dans la normalité des choses.

[167] Une lecture même cursive de la convention collective révèle, ce qui n'a rien d'exceptionnel, que l'autorité de la direction n'est pas de pure forme (voir par exemple, les articles 3, 12 et 14). Il faut se rappeler qu'aucun des gestes dénoncés comme abusifs ou offensants n'a été dénoncé par grief. Et pour cause, ils ne l'étaient pas.

[168] À nos yeux, une personne raisonnable au sens de la jurisprudence, placée dans les mêmes circonstances aurait réagi à ces événements en y voyant l'exercice de ses droits par la direction, quitte bien sûr à ne pas être d'accord mais sans y voir des manifestations d'hostilité.

[169] Il est vrai que la condition de chargé de cours est particulièrement solitaire et son travail, par nature, marqué au coin d'une grande liberté. Cela dit, ce travail, salarié, participe d'un ensemble hiérarchisé aux composantes complexes et multiples. Bien que solitaire, il ne peut s'exercer dans l'isolement ni comme un emploi autonome.

[170] Nous avons vu plus tôt qu'eu égard à la charge de la preuve, l'analyse de celle offerte en l'espèce se ferait en trois étapes successives.

[171] Nous avons consacré la première à la recherche de manifestations d'hostilité à l'endroit du plaignant. Nous avons passé en revue et examiné les faits allégués, isolément et comme un tout. C'est quand cette analyse révèle la présence d'hostilité que le tribunal enchaîne à l'étape suivante et ainsi de suite. Or, en l'espèce, la preuve ne révèle aucune hostilité à l'endroit du plaignant au sens de la législation. De manière claire, on y voit plutôt la responsable de programme et son supérieur exercer de bonne foi et de manière mesurée le droit légitime de direction reconnu explicitement à l'Université dans la convention collective.

[172] La preuve n'ayant révélé à l'endroit du plaignant aucune manifestation d'hostilité, composante essentielle à toute allégation de harcèlement psychologique, il en résulte dès lors que les recours entrepris ne peuvent triompher.

[173] Plusieurs années se sont écoulées depuis la présentation de ces griefs. Il y a lieu de croire, le temps aidant, que les difficultés vécues par les parties sont devenues, et d'espérer qu'elles resteront, choses du passé.

[174] Pour tous ces motifs, les griefs sont rejetés.

Montréal, 19 mars 2014

---

Serge Brault, IMAQ, NAA  
Arbitre

POUR L'EMPLOYEUR : M<sup>e</sup> André Baril  
POUR LE SYNDICAT : M. Frédéric Lavigne  
Ministère du Travail

Adjudex inc.  
SB-1207-15062-AQP (2099)  
S/A-610-14